

EDITO

Une rentrée couleurs
d'automne
p. 3

ACTUALITÉ

Décret contre la pénurie : du bon
mais surtout du mauvais
p. 5

ACTUALITÉ

Congé de maternité :
modifications importantes
p. 28

**Soyez la voix
qui porte !**

CSC-Educ

Numéro **141** // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Septembre 2020 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Bruxelles X


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

Une rentrée couleurs d'automne !



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, Laura Eliaerts, Marie Lausberg, Fabrice Pinna.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem.

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture Shutterstock



SOMMAIRE

Editorial

Une rentrée couleurs d'automne ! 3

Actualité

Des changements à la CSC-E 4

Avant-projet de décret portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie : l'avis du Conseil d'Etat 5

Lutte contre la pénurie : de l'avant-projet de décret au décret voté par le Parlement de la FWB 7

Devoir de vigilance - Les entreprises et le respect des droits humains 8

Réflexion sur base de la Brève de l'IDD intitulée "Le marché du travail des jeunes juste avant la crise" 11

Supérieur

La réforme de la formation initiale des enseignants a-t-elle encore un avenir ? 13

Le droit d'auteur en Haute Ecole : droits et obligations 19

ARES : rencontre avec le nouvel Administrateur, Laurent Despy 21

Elections sociales

Redémarrage de la procédure 23

Elections ICL : nouveau calendrier ! 25

Commission

la Commission CPMS de la CSC-E est toujours bien là ! 25

Pratique

Wallonie picarde : modification des permanences 2020-2021 27

Covid-19 - Infos 27

Congé de maternité : modifications importantes 28

Enseignement officiel subventionné : les nouveaux Règlements de Travail sont arrivés ! 29

International

Covid-19 Europe - Suite 31

Choc pandémique et technologies de l'éducation : lancement d'une nouvelle recherche de l'IE sur la commercialisation de l'éducation 32

Brèves et circulaires 33

Pensionnés 35

Permanences CSC-E 36

> Une rentrée couleurs d'automne !

Mais ce ne sera, hélas, pas grâce aux couleurs que prendra la nature que nous le devrons.

Les vacances n'auront jamais été aussi multicolores. Tous les Belges les ont vécues au rythme des fameux codes couleurs mis en place pour déterminer le niveau d'alerte «COVID19». Du vert au rouge, en passant par le jaune et l'orange, chacun a dû adapter ses comportements en fonction de la situation sanitaire et épidémiologique. Le système, simple au demeurant, s'est parfois transformé en une véritable cacophonie et, à l'heure actuelle, certains ne s'y retrouvent toujours pas, tant les informations sont parfois contradictoires.

La rentrée scolaire se basera sur la même «harmonie» des couleurs. Lors des rencontres préparatoires du mois de juin, l'ensemble des partenaires s'étaient entendus sur les modalités pratiques à appliquer dès le mois de septembre. A ce moment, l'évolution favorable du coronavirus permettait un retour «jaune» à l'école. Concrètement parlant, cela signifiait que les élèves du fondamental reprendraient les cours en mode présentiel à raison de 5 jours par semaine tandis que dans le secondaire, seuls 4 jours de la semaine étaient concernés, le mercredi étant le jour de «non présentiel» pour les élèves.

Depuis, les données ont changé : le virus a gagné en intensité et certaines régions du pays ont été reconfinées. On ne va pas refaire l'histoire.

A la mi-août, une poussée de fièvre (pas due au coronavirus, je le précise) de la task-force pédiatrique mettait un coup de pression sur le monde de l'éducation. Selon eux, le retour à l'école des élèves devait être total pour tous. Avec tout le respect que nous devons à ces professionnels de la santé que sont les pédiatres, les professionnels de l'éducation que sont les enseignants n'ont jamais eu

besoin d'eux ni de leurs conseils pour savoir que l'école (et par là-même les objectifs qu'elle poursuit) doit accueillir TOUS les élèves chaque jour de la semaine. C'est un principe élémentaire.

Quoi qu'il en soit, le GEES (le fameux groupe d'experts chargés du déconfinement) a pris la décision d'un retour en présentiel pour tous : de la maternelle à la fin de l'enseignement obligatoire.

Nous pourrions nous en réjouir mais ...

1. C'est oublier que le reste des mesures sanitaires sont toujours d'application. La plus contraignante sera certainement le port du masque pour tous les élèves de plus de 12 ans ainsi que pour les adultes. A ce jour, nous n'avons aucun retour sur la manière dont ce petit bout de tissu sera supporté toute une journée.
2. Les règles de distanciation sociale seront respectées. Qu'en sera-t-il lors des moments d'entrée et de sortie des écoles, des récréations, des labos, des ateliers, ... et des cantines ?
3. Le nettoyage (voire la désinfection) des locaux doit être renforcé. Quand et comment ce nettoyage en profondeur pourra-t-il être réalisé ?
4. L'école n'est pas seulement fréquentée par les élèves. Comment gérer les flux ? Comment réagir lorsqu'une personne ne respectera pas les règles ?
5. L'école n'est pas un vase clos : qu'en sera-t-il des visites extérieures ?
6. ...

Ce ne sont là que quelques questions légitimes que chacun est en droit de se poser. Si l'on regarde au travers le



prisme du bien-être des élèves et des enseignants, le scénario retenu au mois de juin permettait une coupure au milieu de la semaine ; un moment où chacun allait pouvoir reprendre son souffle.

D'aucuns y ont vu une perte de temps et un sacrifice des moments d'apprentissage. Que ceux-là acceptent une autre façon de voir les choses !

De tous les pays de l'OCDE, la Belgique est l'un où le temps passé à l'école est le plus important. L'indicateur D1 (Regards sur l'Éducation 2019, p. 402) nous montre que le temps d'instruction annuel obligatoire en primaire est de **826** heures en FWB alors qu'il est de **651** heures en Finlande, **661** en Estonie et **602** en Pologne (pays qui performant selon PISA). Nous sommes bien au-dessus des moyennes de l'OCDE qui sont de 799 et 769 pour l'UE

Les rapports sont les mêmes pour l'enseignement secondaire : 944 heures alors que la moyenne OCDE est de 919 et 892 pour l'UE.

Sans recourir à l'enseignement à distance, le mercredi matin aurait pu être mis à profit pour des collaborations avec le monde culturel et artistique (par exemple). Pour les enseignants, il aurait pu être consacré à un véritable travail collaboratif bénéfique à l'encadrement des élèves.

Une opportunité a probablement été

ratée au moment où le Pacte d'excellence prévoit une tout autre organisation de l'école !

Nous analyserons et nous évaluerons. Nous faisons confiance aux personnels de l'école qui vont devoir reprendre le travail dans une situation difficile. La CSC-Enseignement sera là pour relayer leurs craintes, leurs difficultés et leurs interrogations légitimes.

Même si ce ne sera pas facile, je vous souhaite la meilleure année scolaire qui soit.

Au chapitre des nouveautés, un «Décret visant à lutter contre la pénurie» a été voté début juillet au Parlement de la FWB. Un article de cette revue lui est consacré. Dans les mois à venir, différents dossiers importants nous attendent. Pour n'en citer que quelques-uns : la réforme de l'ensei-

gnement qualifiant, la réforme des CPMS, l'évaluation des enseignants, la gestion des fins de carrière des directions.

Comme chaque fois que nous sommes invités à la table des négociations, nous aurons à cœur de défendre vos intérêts en posant les bonnes questions et en nous opposant s'il le faut.

■ Roland Lahaye

ACTUALITÉ

> Des changements à la CSC-E

Pour des raisons personnelles que nous respectons, **Guillaume MATTELART** a souhaité mettre fin à son congé pour mission. Nous le remercions pour la qualité de son travail et le temps qu'il a consacré à défendre les intérêts tant individuels que collectifs des affilié.e.s de la régionale de Namur-Dinant à laquelle il était attaché. Son départ a permis à **Thibault GERDAY** de solliciter un «changement d'affectation». Depuis le 1^{er} juillet dernier, Thibault remplace Guillaume. Nous lui souhaitons un plein épanouissement et sommes convaincus de l'efficacité de l'équipe qu'il forme désormais avec Michel PATRIS et Valérie WEVERBERGH.

Il fallait donc procéder à un recrutement de permanent régional pour Bruxelles. Le Comité communautaire commun du mois de juin a validé le choix de **Damien KREUTZ**, qui a pris ses fonctions le 1^{er} juillet aux côtés de Fabrice PINNA et de Maité LOPEZ.

Damien est un «echt Bruseleer» puisqu'il y est né en 1985. Fils d'enseignants, il est agrégé

de l'enseignement secondaire inférieur en français langue maternelle et français langue étrangère ou seconde. Il a presté la plus grande partie de sa carrière à l'Institut communal Marius Renard à Anderlecht.

Au niveau de la militance, Damien s'est investi au sein de la CoPaLoc d'Anderlecht avant de rejoindre les structures régionales de la CSC-Enseignement en intégrant le Comité de Bruxelles dès 2017. Il s'investit également dans l'aide de première ligne en passant une journée par semaine au secrétariat pour répondre aux questions des affiliés.

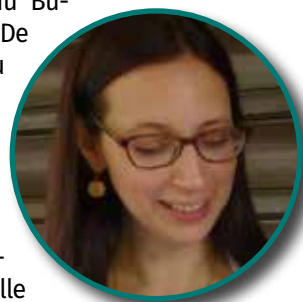
Nous sommes convaincus que sa grande capacité à se maîtriser et à garder son calme, ainsi que la très bonne connaissance de la législation sociale et scolaire acquise grâce à l'aide apportée aux permanents de la régionale de Bruxelles, sont des atouts pour exercer au mieux sa nouvelle fonction.

Bienvenue à Damien à qui nous souhaitons tout l'épanouissement nécessaire.

Changements également au niveau du Bureau journalier puisque notre vice-président, Alain SERANTONI, a été admis à une retraite bien méritée. Nous ne le remercierons jamais assez pour le temps passé au service de notre Centrale en général, mais surtout à l'attention qu'il a toujours portée à la Commission de l'alternance dont il était le président. Alain peut à présent penser à lui et à ses proches avec qui nous lui souhaitons de longues années épanouissantes.

C'est **Nathalie KALINOWSKI** qui le remplace au sein du Bureau journalier. De nature timide au premier abord, Nathalie est une militante convaincue, dopée aux valeurs de la CSC-Enseignement. Elle n'a jamais démérité, que ce soit au sein de la délégation syndicale de son école ou au niveau des instances régionales verviétoises. Nous lui souhaitons la bienvenue au sein de l'équipe du Bureau journalier. Nous ne doutons pas un seul instant de la qualité du travail qu'elle accomplira avec Xavier TOUSSAINT et France-Lise CARON.

■ Roland Lahaye



> Avant-projet de décret portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie : l'avis du Conseil d'Etat

Après la présentation, dans votre CSC-Educ de juin, de l'avis défavorable de la CSC-Enseignement concernant l'avant-projet de décret, nous vous présentons ici l'avis rendu par le Conseil d'Etat le 1^{er} juillet dernier. Cet avis est très dur à l'égard du texte et conforte notre avis syndical. Le Gouvernement argumente et maintient son cap.

Principe d'égalité et de non-discrimination

Le Conseil d'Etat analyse l'avant-projet de décret (APD) au regard des principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution belge et plus particulièrement par l'article 24 §4 pour ce qui concerne l'enseignement.

À ce sujet, la Cour constitutionnelle¹ a rappelé que «*Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent 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*».

Dans le cas présent, il est particulièrement intéressant d'attirer l'attention sur la suite de l'Arrêt de la Cour constitutionnelle : «*Les mêmes règles s'opposent, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu'apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes*».

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé

lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé».

Le titre requis et le titre suffisant mis sur pied d'égalité au niveau de la priorisation lors d'un primo-recrutement² : une mesure disproportionnée selon le Conseil d'Etat

Le Conseil constate qu'une des modifications apportées par l'avant-projet consiste à mettre sur un pied d'égalité les détenteurs d'un titre requis ou d'un titre suffisant lors d'un primo-recrutement alors qu'actuellement, les détenteurs d'un titre requis ont en principe une priorité sur les détenteurs d'un titre suffisant.

Le Conseil observe que l'avant-projet de décret (APD) tire également des conséquences de cette mise sur un pied d'égalité dans d'autres domaines, par exemple en matière de réaffectation.

Quand bien même seuls les primo-recrutements seraient concernés, le Conseil d'Etat pose la question de savoir si la mesure en projet, consistant à traiter de manière identique des situations a priori incomparables, est pertinente et proportionnée compte tenu de l'objectif poursuivi.

Il relève les éléments suivants : la loi du 11 juillet 1973 insérait déjà l'idée d'une hiérarchie entre les titres requis et les titres suffisants dans l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959 ; le décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions a repris cette idée en son article 26.

La distinction entre les titres requis et les titres suffisants repose sur l'idée que certains titres sont plus adéquats que d'autres pour exercer une fonction et le traitement préférentiel réservé aux titres requis a ainsi pour objectif de favoriser le recrutement des personnes qui ont la formation la plus appropriée à la fonction.

Si, en matière de primo-recrutement, il devenait équivalent, pour un Pouvoir organisateur, d'engager ou de désigner un détenteur d'un titre requis ou d'un titre suffisant, la section de législation du Conseil d'Etat indique qu'elle n'apercevrait a priori plus la pertinence de la distinction entre les titres requis et les titres suffisants, ainsi que des conséquences barémiques de cette distinction.

Les arguments du Cabinet de la Ministre de l'Education

Les réponses de la Ministre peuvent se résumer de la manière suivante : l'intention est d'éviter le morcellement de la charge ; le maintien de la différence barémique entre titres requis et suffisants doit inciter les PO et les candidats à respecter autant que possible l'attribution prioritaire de périodes en titre requis et inciter les membres du personnel à aller chercher l'élément manquant pour obtenir le titre requis ; certains éléments statutaires restent réservés aux détenteurs d'un titre requis. Enfin, la mesure a été

¹ Cour Constitutionnelle, arrêt du 2 mars 1995, n° 19/95, B.2.3.

² Tout recrutement de temporaire non prioritaire est un primo-recrutement.

limitée par un article ajouté après la négociation officielle avec les organisations syndicales et les Fédérations de Pouvoirs organisateurs : la mesure cessera de produire ses effets dès la sortie des premiers diplômés issus de la future formation initiale des enseignants (lire l'article à ce sujet dans la présente revue).

Conclusions du Conseil d'Etat

Si le Conseil d'Etat estime que l'objectif de stabilisation des membres du personnel et de lutte contre la pénurie est bien évidemment légitime, Il considère que la mesure en projet emporte toutefois des conséquences qui paraissent disproportionnées à cet objectif et il justifie son avis par les arguments synthétisés comme suit :

La mise sur un pied d'égalité des titres requis et des titres suffisants prévue par l'avant-projet de décret est une mesure générale qui permet, dans n'importe quelle hypothèse de primo-recrutement, de choisir indifféremment entre les détenteurs d'un titre requis ou d'un titre suffisant. **Aucune balise ne garantit que les PO privilégieront autant que possible la priorisation du titre requis.**

Le caractère transitoire de la mesure (jusqu'à la sortie des nouveaux diplômés après réforme de la formation initiale des enseignants) ne convainc pas le Conseil d'Etat. En effet, cela ne règle pas la question pour ce qui concerne les membres du personnel qui ne suivent pas cette filière de la FIE, à savoir, dans la plupart des cas, les professeurs des cours techniques et de pratique professionnelle. De plus, la période transitoire apparaît trop longue (au moins jusqu'à la rentrée 2026) et sur la forme, le texte n'identifie pas une échéance précise, ce qui est déconseillé par le Conseil.

Eu égard à ce qui précède et compte tenu des objectifs poursuivis, le Conseil d'Etat estime que «**la mise sur un pied d'égalité des détenteurs de titres requis et de titres suffisants** telle qu'elle est prévue par l'avant-projet de décret à l'examen **ne paraît pas raisonnablement justifiée, portant ainsi atteinte au principe d'égalité et de non-discrimination.**»

Nous considérons que cet avis du Conseil d'Etat conforte notre position. En effet, nous contestons cette mesure car nous estimions qu'elle constituait un détricotage du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions.

Le législateur n'est pas obligé de tenir compte de l'avis du Conseil d'Etat, pas plus que de celui des Fédérations de Pouvoirs organisateurs ou des orga-

nisations syndicales. Le texte voté au Parlement maintient d'ailleurs cette mesure. L'exposé des motifs présente de manière détaillée l'argumentation du Gouvernement pour justifier son choix de maintenir le texte critiqué par le Conseil d'Etat. Par contre, la précision de la période d'application de la mesure est explicitement précisée, comme le Conseil d'Etat l'avait recommandé : la fin de la mesure est fixée au 1^{er} septembre 2023.

Pour votre parfaite information, l'avis intégral du Conseil d'Etat se trouve à l'adresse <http://www.raadvst-conseil.be/dbx/avis/67502.pdf>

L'exposé des motifs, quant à lui, se trouve dans le projet de décret disponible à l'adresse <http://archive.pfwb.be/1000000020c80ea>

■ André Brüll



© DR

> Mesures en vue de lutter contre la pénurie : de l'avant-projet de décret au décret voté par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Après la présentation de l'avant-projet de décret dans la revue CSC-Educ de juin, nous vous présentons les éléments qui sont apparus lors des débats en Commission de l'éducation et en séance plénière au Parlement¹.

Chaque parti a salué la volonté de favoriser la stabilisation des nouveaux enseignants, notamment par une meilleure mobilité des membres du personnel entre différents établissements du même réseau. Pour rappel, la CSC-Enseignement partage ces préoccupations, mais estime que les mesures présentées dans ce chapitre seront peu efficaces, car elles ne s'attaquent pas aux vraies raisons de la pénurie.

Voici quelques éléments qui émanent des débats en Commission de l'éducation et en séance plénière du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Unanimité politique sur une mobilité interréseaux

Fait nouveau, la Ministre Désir et les partis de la majorité (PS – Ecolo – MR) ont exprimé officiellement leur souhait de mener la réflexion pour aller vers une mobilité interréseaux. Nicolas Janssen (MR) a même repris en séance plénière les propos qui avaient été prononcés par Jean-Pierre Kerckhofs (PTB) en le citant : «*La mobilité intra-réseau, c'est bien, mais la mobilité interréseaux, ce serait encore mieux*». Sur les bancs de l'opposition, outre la position très claire du PTB, Marie-

Martine Schyns (cdH) rejoignait ses collègues par des propos prudents et Joëlle Maison (DéFI) se réjouissait de ces déclarations en les appuyant de manière très forte, notamment par ces mots : «*Madame la Ministre, protégez les enseignants, pas les structures*».

Nous ne pouvons que partager cette volonté politique et ces propos qui sont de nature à avancer vers un enseignement plus efficace. Vous le savez, la CSC-Enseignement affine dans tous les réseaux et à tous les niveaux, ce qui permet d'avoir une vision très complète du paysage de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment sur les différents réseaux.

La question restera de savoir jusqu'où ira ce consensus au moment de sa concrétisation.

Evaluation du décret Titres et fonctions

La mesure la plus lourde et la plus controversée est celle qui concerne la révision de la réforme du décret «Titres et fonctions». En particulier, la suppression de la Chambre de pénurie et la mise sur pied d'égalité des candidats porteurs d'un titre requis et ceux porteurs d'un titre suffisant lors d'un primo-recrutement (engagement ou désignation de tout temporaire qui ne peut pas faire valoir une priorité par son classement dans le PO qui recrute).

Les partis d'opposition (PTB, cdH et DéFI) estiment qu'une évaluation du décret devait être réalisée avant de décider de ces mesures. Nous partageons cette position. L'évaluation était d'ailleurs annoncée dans la Décla-

ration de politique communautaire (DPC) à l'issue des élections l'année passée (= accord du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles).

Mais la Ministre s'était engagée à prendre un premier train de mesures en urgence pour la rentrée de septembre et elle a voulu tenir sa promesse. Elle annonce qu'il faudra attendre encore un an avant de voir des mesures de fond contre la pénurie déposées devant le Parlement.

Elle a indiqué qu'elle avait sollicité la Commission interréseaux des titres de capacité (CITICAP) pour présenter une méthodologie d'évaluation pour la fin octobre 2020 en vue d'une évaluation pour juin 2021. Le PTB n'a pas manqué de pointer le côté paradoxal de modifier un décret avant d'en avoir effectué une évaluation pourtant programmée. Le cdH insiste pour que les directeurs et les secrétaires de direction soient consultés dans le cadre de cette évaluation.

Réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE)

La RFIE apparaît comme un enjeu majeur pour relever les défis de notre enseignement et lutter contre la pénurie. À ce sujet, il faut lire l'important article consacré à cette réforme dans la présente revue.

Alignement des barèmes des TPnL sur ceux des TP

Si la CSC-Enseignement n'était pas favorable au détricotage du décret «Titres et fonctions», elle salue malgré tout l'alignement des barèmes des détenteurs d'un titre de pénurie non listé (appelé «autre titre») sur ceux

¹ Compte-rendu intégral disponible sur <https://www.pfwb.be/le-travail-du-parlement/doc-et-pub/documents-parlementaires-et-decrets/documents/001662065>

des détenteurs d'un titre de pénurie. La Ministre a annoncé que cette mesure coûterait environ 600.000 € à la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Par contre, le Gouvernement refuse d'aligner les barèmes des détenteurs de titres suffisants sur ceux des détenteurs de titres requis, alors qu'il les met sur pied d'égalité en cas de primo-recrutement. La Ministre justifie ce choix par le fait que la différence entre titre requis et titre suffisant est maintenue pour d'autres opérations

statutaires et que la volonté est d'inciter à mettre les membres du personnel dans leur titre requis chaque fois que c'est possible.

Vote au Parlement

Sans surprise, les partis de la majorité ont voté ce texte, qui a également été soutenu par DéFI et le cdH. Ces deux partis d'opposition ont estimé que, malgré les insuffisances du texte, il s'agissait d'un premier pas globale-

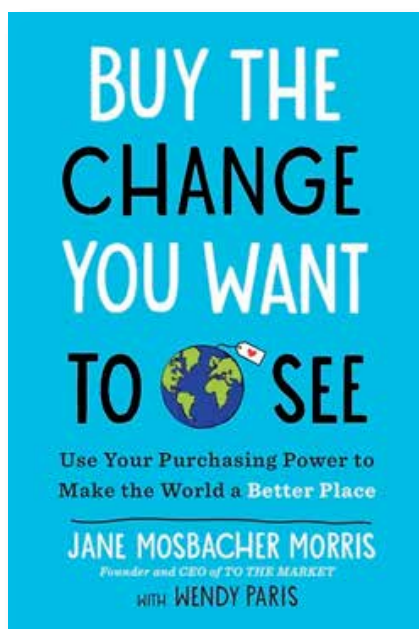
ment positif en attendant des mesures plus structurelles. Seul le PTB a voté contre, principalement à cause du détricotage du décret «Titres et fonctions» et des conséquences que l'on peut craindre sur la qualité de l'enseignement. Jean-Pierre Kerkhofs a exprimé le regret du PTB de devoir remettre un vote global, ce qui ne permet pas à ce parti de soutenir certaines mesures de stabilisation des temporaires.

■ André Brüll

ACTUALITÉ

> DEVOIR DE VIGILANCE

Les entreprises et le respect des droits humains



Penguin Random House, Buy the Change You Want to See, use your purchasing power to make the world a better place, by Jane Mosbacher Morris and Wendy Paris, <https://www.penguinrandomhouse.com/books/567244/buy-the-change-you-want-to-see-by-jane-mosbacher-morris-with-wendy-paris/>

Tous les jours, on achète des biens et des services. On achète de la nourriture et des vêtements pour notre famille. Et les écoles doivent aussi faire des achats. Avec de l'argent public, on achète des ordinateurs pour préparer les cours, des uniformes pour les cours de sport, des feuilles, des cahiers, etc. Mais souvent, l'histoire derrière ces objets passe inaperçue. De nos jours, les droits des travailleurs sont encore bafoués dans les chaînes d'approvisionnement de plusieurs entreprises. En tant que syndicat, nous voulons mettre fin à ces pratiques. Premièrement, nous avons besoin d'une législation qui oblige les entreprises à prendre leurs responsabilités en ce qui concerne leurs chaînes d'approvisionnement. Deuxièmement, le pouvoir étant entre nos mains, il est temps que nous utilisions le pouvoir d'achat des écoles pour changer le monde !

En 2020, des violations persistent

Depuis la catastrophe du Rana Plaza en 2013, les syndicats, Achact et d'autres organisations sociales se mobilisent de par le monde. Ils se sont battus pour que les victimes et leurs familles soient indemnisées par les multinationales du textile concer-

nées (Zara, Benetton, Walmart, Mango, Camaïeu...). Et aussi pour éviter que de semblables catastrophes ne se reproduisent. Mais de nombreux secteurs continuent à impacter les travailleurs, ainsi que les communautés où les usines sont implantées. Contamination à l'amiante par Eternit, d'abord

en Belgique, après en Inde, travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de Samsung, destruction par Total en Ouganda de terres et de moyens de subsistance lors de la construction d'un pipeline, campagnes antisyndicales de Volkswagen, destruction de milieux naturels et de communautés indigènes par l'implantation de mines, assassinats de défenseurs de l'environnement¹...

L'économie d'aujourd'hui, un jeu global sans règles

Aujourd'hui, les chaînes d'approvisionnement deviennent plus longues et plus complexes. De nombreuses violations se produisent, en particulier dans les derniers maillons de la chaîne. Les entreprises multinationales ont souvent des marges bénéficiaires énormes, mais se sentent peu responsables des violations qui se

Comme le démontre le drame de Rana Plaza, les initiatives volontaires s'avèrent insuffisantes, et ne sont souvent utilisées que pour des raisons d'image. En attendant, le consommateur, sans le savoir, continue à acheter des produits qui ont peut-être été fabriqués dans des conditions indignes. Le système est simplement maintenu.

Même avec de l'argent public, je vous dis !⁴

Si l'on peut comprendre que des consommateurs individuels aient des difficultés à vérifier si un produit est libre de violations, tel ne saurait être le cas dans le chef de notre Etat belge, qui prône pourtant le respect des droits humains. On pourrait supposer que l'Etat n'acquiert que des produits fabriqués dans des conditions respectant les droits humains. Rien n'est plus éloigné de la vérité ! Même l'Etat belge achète parfois des produits fabriqués dans des situations indignes, et ces achats sont financés avec l'argent de nos impôts.

Un exemple qui ressortait encore début juillet d'un article publié dans l'hebdomadaire Knack, est que des uniformes de l'armée belge et de la Police sont fabriqués par des travailleur-euse-s roumain-e-s sous-payé-e-s et forcé-e-s de travailler en été sous des températures suffocantes. Ces vêtements sont produits en Rouma-



Ces multinationales –dont des multinationales européennes et belges– continuent de fermer les yeux sur le travail des enfants, le travail forcé, les travaux dangereux pour la santé et la sécurité, la répression des syndicalistes et des droits syndicaux. Les droits humains et environnementaux sont bafoués, le plus souvent en toute impunité, sans sanction. La catastrophe du Rana Plaza a montré que ce qui est volontaire, comme les codes de conduite ou les audits sociaux, ne sont pas suffisants. L'effondrement du bâtiment, provoquant la mort de plus de 1.132 ouvrières et ouvriers et en blessant plus de 2.500, est survenu quelques mois après un contrôle de sécurité³ !

produisent plus loin dans la chaîne, même si c'est justement grâce à l'exploitation des travailleurs au bout de la chaîne que les entreprises peuvent réaliser de tels profits. D'un point de vue juridique, les entreprises qui s'approvisionnent auprès de fournisseurs n'ont "rien à voir" avec les violations qui se produisent chez leurs fournisseurs ou chez les fournisseurs de leurs fournisseurs. Seul le fournisseur en question peut être tenu légalement pour responsable. En conséquence, les victimes obtiennent rarement ce à quoi elles ont droit. Seul l'employeur auprès duquel la violation a lieu peut être tenu pour responsable, et la justice dans les pays producteurs est souvent faible.



¹ Citation de : Syndicaliste, le rendez-vous des militant-e-s de la CSC, 30 janvier 2020, n° 917.

² European Parliament News, 24-04-2015, "Bangladesh : has the situation improved two years after the Rana Plaza disaster?", <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/world/20150422STO43905/bangladesh-has-the-situation-improved-two-years-after-the-rana-plaza-disaster>

³ Citation de : Syndicaliste, le rendez-vous des militant-e-s de la CSC, 30 janvier 2020, n° 917.

⁴ Image de site web WSM : 08 July, 2020, «Des uniformes officiels belges produits dans des conditions indignes en Roumanie», <https://www.wsm.be/actu/des-uniformes-officiels-belges-produits-dans-des-conditions-indignes-en-roumanie.html>

nie par deux usines détenues par les sociétés belges Sioen et Seyntex.⁵

Alors quelle responsabilité pour les entreprises ?

Même dans une économie globale dérégulée, les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains et de veiller à ce qu'ils soient respectés dans leurs chaînes d'approvisionnement, c'est-à-dire aussi chez les filiales, fournisseurs, sous-traitants et les sous-traitants des sous-traitants... C'est clairement décrit dans les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et droits de l'Homme des Nations Unies. Mais pour faire en sorte que les entreprises fassent effectivement leur devoir, les syndicats demandent une législation contraignante.

La France a déjà pris les devants. Depuis 2017, les grandes entreprises françaises sont en effet obligées d'établir un plan et de l'exécuter en vertu d'une loi spécifique. Elles doivent prendre les mesures nécessaires pour que les droits fondamentaux et les normes environnementales soient respectés tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

On se bat aussi en Belgique pour une législation qui obligerait toutes les entreprises à :

- **cartographier** l'ensemble de la chaîne ;
- **identifier** où il existe des risques (travail des enfants, travail forcé, ...);
- **prévenir** ces incidences ;
- **y remédier** là où c'est nécessaire ;
- et **communiquer** sur tout cela de manière transparente.

La loi devrait également prévoir que les entreprises qui n'assument pas leur devoir de vigilance puissent être tenues pour responsables devant la justice quand des violations se produisent.

1, 2, 3 action !

En tant que syndicat, nous devons nous opposer à ce système structurel de violations flagrantes. Nous ne pouvons plus permettre que des droits fondamentaux du travail soient violés par des entreprises (belges et autres) à l'autre bout du monde. En plus d'œuvrer pour une législation sur le devoir de vigilance, nous avons un autre pouvoir entre les mains : la concertation sociale. En soulevant des questions et en pesant sur les achats des institutions d'enseignement, nous

pouvons par exemple éviter que l'uniforme de sport d'un enfant dans une école belge soit produit par un autre enfant au Bangladesh.

© Laura Eliaerts



Qu'est-ce qu'on peut faire au sein de son école ?

- Premièrement, essayons de comprendre quels leviers on a. Quels achats font nos institutions ? Est-ce que des critères sociaux et écologiques sont pris en compte dans le processus d'achat ?
- Deuxièmement, plaidons pour un changement. Proposons des alternatives plus durables, comme par exemple la marque [Fairphone](#) pour les GSM, ou des produits des entreprises qui sont membres de la fondation [fairwear](#) pour ce qui est du textile. Exigeons que des critères sociaux et écologiques soient pris en compte dans les processus d'achat, comme [la loi du 17 juin 2016](#) relative aux marchés publics le permet.
- Troisièmement, cultivons le changement et faisons vivre le sujet, aussi parmi les élèves. Utilisons les malles pédagogiques, telles que la mallette «[\[in\]égalités mondiales](#)», qui consiste en 19 outils pédagogiques à destination des jeunes de 15 ans et + qui aborde le sujet des [inégalités mondiales](#)ⁱ. Ou de manière plus spécifique, avec [l'outil scolaire d'Oxfam](#) sur le court-circuit et le devoir de vigilanceⁱⁱ.

ⁱ CNCD, 11.11.11, Mallette pédagogique [in]égalités mondiales, <https://www.cncd.be/mallette-pedagogique-inegalites-mondiales>

ⁱⁱ Oxfam, magasins du monde, court-circuit, <https://www.outilsoxfam.be/produits/248>

⁵ Citation de site web WSM : 08 July, 2020, «Des uniformes officiels belges produits dans des conditions indignes en Roumanie», <https://www.wsm.be/actu/des-uniformes-officiels-belges-produits-dans-des-conditions-indignes-en-roumanie.html>

> Réflexion sur base de la Brève de l'IDD n°43 (30.06.2020) intitulée «Le marché du travail des jeunes juste avant la crise»

Dans un contexte où nombreux sont ceux qui pensent que la crise socio-économique touchera (plus) durement les jeunes, la Brève n°43 de l'Institut pour un Développement Durable propose quelques indicateurs relatifs aux jeunes de 18 à 29 ans¹. Que nous apprend cette publication et en quoi les informations qui s'y trouvent peuvent-elles enrichir nos positionnements ?

Commençons donc par quelques statistiques. La population des 18-29 ans est restée stable globalement depuis 2015. Elle diminuera maintenant jusqu'en 2023 avant d'amorcer une hausse.

Population totale des jeunes – Moyennes annuelles – 2015-2025 – en milliers

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
18-19	254,9	255,3	254,3	255,2	256,7	254,6	252,5	255,3	260,8	266,6	271,8
20-24	689,1	681,0	673,8	668,9	667,3	665,9	664,5	663,4	662,3	664,1	667,5
25-29	718,5	729,8	738,3	742,6	740,9	732,1	721,5	713,8	707,6	704,5	704,4
18-29	1.662,5	1.666,1	1.666,4	1.666,7	1.664,8	1.652,7	1.638,5	1.632,5	1.630,8	1.635,2	1.643,7

Entre 2015 et 2019, le taux d'emploi des jeunes a augmenté. Au total, entre 2015 et 2019, le taux d'emploi des 18-29 ans (calculé sur la population hors étudiants) est passé de 69,3 % à 73,1 %, soit une augmentation de 3,7 %, plus que l'augmentation du taux d'emploi global tel que calculé par le Bureau fédéral du Plan (+3,3 %). Si l'emploi des 18-24 ans est resté plus ou moins stable, celui des 25-29 ans a augmenté de 36.400 unités.

Ceci dit, la qualité des emplois dont

il s'agit est toute relative. Les jeunes représentent un peu moins de 50 % des emplois en CDD et des emplois intérimaires. Les jeunes en emploi demeurent donc, pour une proportion significative, dans une situation qui ne leur donne que peu de sécurité d'existence.

Cinq secteurs concentrent à eux seuls plus de 50 % de l'emploi salarié des moins de 30 ans : par ordre d'importance, nous avons Commerce de gros et de détail, Activités de services administratifs et de soutien (qui comprend l'Intérim), Enseignement (pour 8 % de l'emploi ONSS des moins de 30 ans), Activités médico-sociales et sociales et Administration publique.

Parmi ces secteurs, la crise a un impact important sur les deux premiers cités mais aussi sur les secteurs «Hébergement et restauration» et «Arts, spectacles et activités récréatives». Globalement, ce sont donc quatre secteurs

qui représentent 35 % des emplois des jeunes salariés qui subissent de plein fouet la crise du coronavirus.

L'emploi d'étudiants prend une place croissante dans le volume global de l'emploi. Les heures qu'ils prestent représentent aujourd'hui 1,65 % du total des heures de travail (= somme des heures de travail des travailleurs ONSS et des heures des étudiants). Le volume de travail qu'ils fournissent représente l'équivalent de 66.500 emplois salariés.

Jobs étudiants

On le voit et on l'imagine, la crise actuelle risque de pénaliser la population dans sa globalité, mais les jeunes en particulier. Dans une situation de contraction de l'emploi, on comprend aisément que les travailleurs en CDD soit durement impactés et que les intérimaires peinent à trouver un emploi.

Selon notre vision des choses, le taux élevé d'étudiants jobistes est un réel problème sociétal. Si 66.500 travailleurs sont sans emploi parce qu'ils sont remplacés par des étudiants jobistes ; c'est structurellement un problème. Sans vouloir jeter la pierre à qui que ce soit au niveau individuel, cette situation est dommageable pour la société dans son ensemble au minimum à trois niveaux :

- les étudiants qui travaillent sont davantage susceptibles de rater leur année d'étude et donc de doubler (ce qui pèse sur le budget de la FWB) ;
- les employeurs qui emploient des jobistes paient des cotisations réduites (ce qui pèse sur l'ONSS) ;
- les travailleurs qui sont sans emploi sont dans une situation précaire pour eux-mêmes et pour leurs familles. La sécurité sociale est mise sous pression.

Les Jeunes CSC réfléchissent à ce propos à une allocation pour les étudiants. En effet, le coût des études représente une charge non négligeable, surtout lorsqu'il faut prendre en compte les frais de kot par exemple. Une telle allocation rendrait moins nécessaire le recours au job étudiant contraint

¹ Les éléments statistiques présentés et certains passages de la première partie de l'article sont issus de la Brève n°43 de l'IDD (30/6/2020) par Philippe Defeyt, <http://www.iddweb.be>

C'est encore serré ce mois-ci non?

Oui! Vivement le pécule de vacances.

Votez CSC pour un salaire décent

2
votezcsc.be

Soyez la voix qui compte

CSC

par absence de ressources. Cela aurait un effet positif sur l'engagement des jeunes demandeurs d'emploi et sur la difficulté que représentent les temps partiels contraints. Des exemples existent à ce propos à l'étranger, en Scandinavie par exemple. Mais bien entendu, pour aboutir à l'acceptation par la société de ce qui pourrait s'apparenter à un réel «salaire étudiant», il faudra que les mentalités évoluent en considérant que l'étudiant est un travailleur (intellectuel) et qu'il est, à ce titre, producteur de valeur (bien que non capitaliste) au moment de son cursus d'étude.

Rendre le secteur enseignant attractif pour la jeune génération, quel que soit le genre

Par ailleurs, nous avons pu lire que l'enseignement est un secteur où l'emploi des moins de trente ans est particulièrement élevé (8,2 % parmi les salariés de moins de 30 ans). En effet, près de 16 % des travailleurs de l'en-

seignement font partie de cette catégorie d'âge. Si, suite à la crise Covid, le taux d'emploi diminue dans les deux principaux secteurs qui emploient des jeunes, la situation pourrait être totalement différente pour l'enseignement. Le secteur est en pénurie chronique et pourrait, par conséquent, être structurellement garant d'un avenir professionnel épanouissant pour notre population. Il s'agit d'une perspective gagnant-gagnant, tant pour la société (qui a besoin d'enseignants pour former les adultes de demain) que pour le travailleur individuel (qui a besoin d'un emploi stable). Bien entendu, il faudra stabiliser les jeunes dans la carrière et éviter que ceux-ci ne quittent la profession. Seules des conditions de travail attractives pourront pallier à ce problème. On pense au futur barème 401, mais aussi aux conditions effectives de travail au quotidien, par exemple la question de la taille des classes. N'oublions pas non plus que les mesures prises par le Gouvernement Michel en matière de fins

de carrières et de pensions rendent le métier moins attractif (allongement de la durée des carrières, suppression de la bonification diplôme). Ce genre d'élément peut peser dans la balance au moment de s'orienter dans la vie active. Voilà une piste intéressante à creuser du côté des politiques qui pourraient être aux responsabilités dans une éventuelle future majorité fédérale et qui s'étaient élevés contre ces mesures du Gouvernement sortant.

Enfin, alors que nous nous préoccu-
pons à juste titre du peu de jeunes filles qui entreprennent des études débouchant sur des métiers entrant dans la catégorie des STEM (acronyme de science, technology, engineering, and mathematics), personne ne semble se soucier, à titre d'exemple et malgré la pénurie, du fait que 81,5 % des instituteurs primaires sont en réalité des institutrices². Un angle mort lié aux stéréotypes de genre ?

■ Xavier Toussaint

² <https://statbel.fgov.be>

> La réforme de la formation initiale des enseignants¹ a-t-elle encore un avenir ?



Le 7 février 2019, après un long travail de réflexion, le décret modifiant la formation initiale voyait enfin le jour. Bien qu'imparfait et comportant de nombreuses zones d'ombre et d'incertitudes, il était le premier pas concret vers une révision de la formation des enseignants et de leur statut.

Depuis la Déclaration de politique communautaire (DPC) de septembre 2019, et malgré les avancées concrètes en matière de partenariat et d'organisation, le projet est à l'arrêt et l'entrée en vigueur du décret postposée à la rentrée 2021 (certains rêvaient d'un nouveau report à 2022). Ce premier délai était envisagé, officiellement, pour permettre une analyse de la faisabilité de la réforme au niveau organisationnel pour les EES² et budgétaire pour la FWB, et surtout pour en vérifier la cohérence avec le Pacte.

Une première note d'orientation rédigée par le cabinet de la Ministre de l'enseignement supérieur proposant des «adaptations» au décret du 7 février a été envoyée à l'ARES pour avis en juin 2020. Le contenu de cette note est plus qu'interpellant ; certains points sont même inquiétants quant au réel avenir de cette réforme.

Une réforme, mais pourquoi ?

Avant d'aborder le cœur de cette note d'orientation, un petit retour en arrière est nécessaire. La CSC-E a soutenu le projet d'une réforme mais pour quelles raisons ?

Même s'il s'agit sans doute d'une évidence, force est de constater que le métier d'enseignant se complexifie, que les attentes de la société au niveau de l'école augmentent et que les objectifs attendus par la société de la part de notre système éducatif sont de plus en plus ambitieux.

Les enquêtes PISA se succèdent et les résultats en FWB ne s'améliorent globalement pas ou peu. S'il peut être

opportun d'en critiquer la méthodologie et le système de classement, elles mettent quand même en évidence la propension qu'a notre système éducatif à reproduire et même à renforcer les inégalités entre élèves.

En prenant le point de vue des décideurs, on peut observer que notre système est particulièrement inefficace si on compare le financement du système éducatif en FWB à ses résultats par rapport à d'autres pays de l'OCDE. On le sait, le fractionnement de notre enseignement en réseaux engendre ipso facto un surcoût, mais il semble peu probable que des mesures concrètes puissent être envisagées politiquement à ce niveau.

Donc, notre système coûte cher, il donne de mauvais résultats et est particulièrement inégalitaire. Ce sont ces constats qui ont amené une réflexion sur la nécessité d'une réforme de la formation initiale dans la DPC de 2009 et l'évaluation de la formation initiale par l'USL-B³ (Université Saint-Louis - Bruxelles) en 2011.

Cette évaluation mettait en évidence les points forts et les points faibles de la formation initiale et proposait plusieurs pistes pour l'améliorer.

Dans la foulée, le Gouvernement de l'époque produit une note d'orientation ambitieuse⁴, un Comité de suivi est créé et celui-ci charge le GT4O⁵ d'émettre des

¹ RFIE.

² EES : Etablissements d'Enseignement Supérieur (Hautes écoles, universités et écoles supérieures des arts).

³ Disponible en ligne : http://www.enseignement.be/download.php?do_id=9998

⁴ Disponible en ligne : http://enseignement.be/download.php?do_id=9997

⁵ Groupe de Travail des 4 Opérateurs (de formation d'enseignants), c'est-à-dire : les Universités, les Hautes Ecoles, la Promotion sociale et les Ecoles Supérieures des Arts.

propositions concrètes de réforme de la formation des enseignants, qui aboutiront à un rapport en 2016.

De l'ensemble des propositions⁶ émises par le GT4O et les conclusions de l'enquête de l'USL-B, nous pouvons retenir les grands axes suivants :

- la revalorisation du métier d'enseignant ;
- la redéfinition du métier d'enseignant, de ses connaissances et de ses compétences pratiques (en formation initiale et continue) ;
- l'unicité du métier sans hiérarchie implicite selon le niveau auquel on enseigne pour ainsi permettre une meilleure continuité des apprentissages ;
- la masterisation⁷ de la formation d'enseignant afin d'atteindre le niveau 7 du cadre européen de certification ;
- l'articulation renforcée de l'approche théorie-pratique avec une meilleure préparation et prise en compte du rôle de maître de stage ;
- l'articulation entre la recherche en éducation et en didactique avec la formation initiale, pour établir une «formation adossée à la recherche» ;
- le renforcement de la formation des formateurs en EES ;
- la création de nouvelles formations directes à l'enseignement et de formations différées en diversifiant les voies d'entrée et passerelles.

En parallèle de ces travaux, le Pacte pour un enseignement d'excellence se déploie également avec l'objectif convergent d'améliorer notre système éducatif pour le rendre plus efficace et

plus équitable.

La complémentarité de ces réformes est d'ailleurs précisée dans l'avis n°3 du Pacte : «*Le Groupe Central insiste par ailleurs sur le fait que la mise en œuvre du Pacte est liée à une réforme de la Formation initiale des enseignants*». La mise en œuvre du Pacte engendre de nouveaux besoins qui doivent être rencontrés en formation initiale et continuée.

La CSC-E a donc soutenu le projet d'une réforme de la formation initiale qui avait comme double objectif une amélioration de notre système éducatif particulièrement inégalitaire et une revalorisation du métier d'enseignant.

Elle a participé activement aux travaux du GT4O et aux discussions entourant ce projet de réforme.

Malheureusement, les propositions retenues dans le décret du 7 février 2019 étaient relativement décevantes en regard du travail effectué par les groupes d'experts.

En résumé, nous pouvions regretter :

- la distinction entre une formation initiale en 4 ans et en 5 ans (pas de véritable unicité du métier même si la 5e année était quand même accessible par une spécialisation) ;
- un certain nombre d'incohérences avec le Pacte dues au manque de concertation entre les auteurs de ces deux réformes ;
- la complexité au niveau de l'opérationnalisation résultant de lobbyings des institutions et Pouvoirs organisateurs plutôt que la prise en compte des réels besoins dans les classes et du résultat des enquêtes officielles ;
- les zones d'incertitude, notamment sur les différences de statut entre les personnels des différents types d'opérateurs ;

- les «coquilles» aberrantes, comme l'existence d'une option par endroits et pas dans d'autres parties du décret ;
- l'incertitude concernant le nouveau barème (pour le master en 4 ans) qui devait être renvoyé aux négociations sectorielles de la majorité suivante.

Face à ces constats, il était évident que le décret devait être revu pour lever plusieurs incohérences, mais il n'a jamais été question pour nous de le revoir pour le dénaturer. Il avait, en effet, le mérite de masteriser la formation et de bien la passer à 5 ans avec une spécialisation, de revaloriser le métier, de lever les barrières entre les niveaux d'enseignement, de renforcer la cohésion entre l'enseignement obligatoire et la formation initiale par la création d'un Comité de concertation (CoCoFIE), de développer la recherche en Haute Ecole, de revaloriser les maîtres de stage, d'outiller les futurs enseignants pour mieux répondre aux défis actuels, etc.

C'est la raison pour laquelle la CSC-E a continué à soutenir cette réforme tout en pointant ses faiblesses.

Le report... pour vérifier si c'est bien la réforme dont la FWB a besoin...

Comme indiqué en introduction, le report annoncé dans la DPC de septembre 2019 devait permettre d'analyser si les EES étaient en capacité d'organiser les formations selon les modalités prévues dans le décret.

Le premier aspect que le Gouvernement de la FWB voulait vérifier pendant ce report était les modalités pratiques d'organisation : le passage à la masterisation, la co-diplomation HE-Universités, la répartition des crédits⁸ entre institutions, le test diagnostique en MLF (maîtrise de la langue française), le passage à 4 ans et la 5e an-

⁶ L'objet de cet article étant principalement l'avenir de la RFIE, nous n'avons pas ajouté les articles universitaires sur le sujet ni les rapports de l'AEQES (Agence pour l'Evaluation de l'Enseignement supérieur) et nous n'avons pas non plus fait un relevé exhaustif des pistes.

⁷ Déjà proposée dans un angle purement universitaire en 1990 par la Commission scientifique présidée par Gilbert de Landsheere.

⁸ Crédits : unités correspondant au temps consacré, par l'étudiant, au sein d'un programme d'études, à une activité d'apprentissage (décret Paysage 2013). Une année est formée de 60 crédits.

née facultative pour se perfectionner dans une option préalablement suivie pour les sections⁹ 1, 2 et 3, ainsi que la formation directe à l'enseignement pour la section 4.

Ces modalités d'organisation comportaient des aspects objectivement complexes à mettre en place dont certains ont également été relayés par la CSC-E. Notons cependant que toutes les demandes de révision du décret par les EES n'ont pas toujours été formulées dans l'objectif de décomplexifier le travail des acteurs de terrain ou d'améliorer la qualité de la formation initiale...

Le deuxième aspect que le Gouvernement de la FWB voulait vérifier pendant ce report était la soutenabilité financière de la réforme pour le budget de la Fédération au niveau du financement de la réforme proprement dite, mais aussi et surtout, au niveau du potentiel nouveau barème auquel les enseignants nouvellement formés (mais aussi, selon certaines modalités, les enseignants déjà en place) pourraient prétendre. Des analyses avaient déjà eu lieu antérieurement, mais selon la source (Pouvoirs organisateurs ou Cabinet de l'époque ou Universités), les chiffres différaient de manière substantielle.

Enfin, le report devait également permettre de vérifier la cohérence entre le Pacte et la RFIE puisque ces deux réformes, pourtant complémentaires, avaient été envisagées au départ séparément par les deux ministres concernés. Pour ce dernier point, il était plus que temps d'oublier les jeux politiques de l'époque pour rendre congruentes les futures formations d'enseignants avec les attentes et besoins de l'enseignement actuel et futur.

Afin d'atteindre ces trois visées, le Cabinet de la Ministre Glatigny, en collaboration avec celui de la Ministre Désir, a mis sur pied quatre groupes de travail pour analyser le décret du 7 février 2019. Un GT est consacré à l'opérationnalisation de la réforme, un autre à la cohérence Pacte/RFIE, le troisième à la problématique de la pénurie d'enseignants et, bien entendu, le dernier au budget...

Il s'agit essentiellement de GT «techniques» composés d'experts de l'administration qui ont exploré les documents de référence, mais une consultation des acteurs de terrain a quand même eu lieu pour alimenter les réflexions des trois premiers GT.

Cette consultation, sous forme d'un questionnaire et d'une journée d'échanges sur les résultats, a été mise en place sur un délai très court¹⁰ et a été peu approfondie. Nous verrons plus loin que certains éléments relevés lors de cette consultation ont été décontextualisés ou instrumentalisés pour justifier certaines propositions de modification du décret.

Même si le groupe en charge des questions budgétaires n'a pas terminé ses travaux, certaines propositions ont émergé, aboutissant à une première note d'orientation envoyée à l'ARES en juin 2020 pour avis.

La note d'orientation du Cabinet de la Ministre Glatigny rencontre-t-elle les besoins de l'enseignement ?

Comme expliqué précédemment, le décret du 7 février 2019 était basé, en partie, sur les propositions des précédents travaux exploratoires sur la réforme, mais sans aller jusqu'au bout

de ces propositions et sans suffisamment articuler la RFIE avec le Pacte.

La note d'orientation s'est également basée sur les mêmes travaux que pour la réalisation du décret du 7 février 2019 ainsi que sur la littérature scientifique récente, des études (OCDE, UE, Ministère de la FWB, CSEE) et sur le Pacte.

Il serait donc logique d'espérer que la note contienne les adaptations nécessaires afin que la RFIE réponde vraiment aux besoins de notre système éducatif. Dans la suite, nous allons passer en revue certaines des propositions qu'elle contient afin de les analyser.

«Le maintien de la Masterisation et ce, dans le cadre décrit ci-après»

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec le maintien de la masterisation ; c'est une des voies pour revaloriser le métier d'enseignant, développer son unicité et permettre, par l'atteinte du niveau 7 de certification du cadre européen¹¹, de former à un métier qui se complexifie et nécessite des compétences de plus en plus pointues.

Cependant, nous verrons plus loin que le cadre qui est décrit par la suite dans la note d'orientation ne correspond pas à une véritable masterisation.

«Suppression de la formation directe à l'enseignement pour la section 4 et maintien de la formation différée à l'enseignement pour la section 4 uniquement de 60 crédits»

Le maintien du renforcement de l'agrégation est très positif et demandé par l'ensemble des acteurs.

Par contre, la suppression de la formation directe à l'enseignement pour la section 4 semble incohérente avec la volonté de développer l'unicité du

⁹ Section 1 = formation destinée aux futurs enseignants des élèves de l'accueil à la 2^e primaire.

Section 2 = formation destinée aux futurs enseignants des élèves de la 3^e maternelle à la 6^e primaire.

Section 3 = formation destinée aux futurs enseignants des élèves de la 5^e primaire à la 3^e secondaire.

Section 4 = formation destinée aux futurs enseignants des élèves de la 3^e à la 6^e secondaire.

¹⁰ La crise du COVID 19 n'a bien entendu rien arrangé mais la consultation des EES ayant commencé en février pour alimenter une note de synthèse présentée le 13 mars, elle n'en a pas de répercussion à ce niveau mais plutôt sur la poursuite des travaux internes des GT.

¹¹ Ce niveau 7 doit permettre d'atteindre «des 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».

métier et la nécessité de favoriser l'enseignement comme premier choix de carrière.

On pourrait s'étonner que ce soient des aspects financiers et des difficultés de mise en place de cette formation directe qui conduisent à sa suppression alors qu'elle est considérée comme opportune par de nombreux experts. Il serait donc sans doute plus pertinent d'adapter sa mise en place plutôt que de la supprimer purement et simplement.

«Modification ou suppression des masters de spécialisation en enseignement»

Malgré le titre, il n'est question dans cette proposition que de la suppression du MSE¹². Celui-ci était prévu pour renforcer une option suivie lors des 4 premières années. Ces options étaient pédagogiques (comme la différenciation, la technopédagogie ou l'orthopédagogie), linguistiques (immersion ou FLE¹³) et disciplinaires (ce qui permettait d'allonger l'empan dans lequel les enseignants de section 2 et 3 pouvaient enseigner).

Il est vrai que les différents acteurs avaient mis en évidence que les options pédagogiques et le FLE devraient être toutes intégrées dans la formation commune car elles sont nécessaires à l'ensemble des enseignants et convergent vers les objectifs du Pacte. Ils avaient également souligné la difficulté d'organiser de multiples options au niveau disciplinaire pour les sections 2, mais il n'était nullement question d'une suppression pure et simple. Bien au contraire, plusieurs EES soutenaient la nécessité de cette 5e année et prétendre répondre à une demande des EES par cette proposition est au minimum déloyal pour ne pas dire malhonnête.

Les conséquences que pourrait avoir cette suppression sont multiples et détournent la réforme de ses objectifs annoncés. Ainsi, une véritable maste-

risation, le développement de l'unicité du métier, la continuité des apprentissages qui en découlent, l'approfondissement des compétences de base nécessaires aux enseignants semblent compromis.

Notons que les Hautes Ecoles indiquent déjà ne pas pouvoir atteindre correctement le niveau 6 et les compétences attendues par la FWB en 3 ans¹⁴. Ce manque de temps pour former les enseignants implique une telle compression des horaires que cela en devient invivable tant pour les étudiants que pour les enseignants. Il est de plus néfaste aux apprentissages qui doivent parfois être abordés trop rapidement ou superficiellement. Une quatrième année de formation permettrait seulement de créer du temps pour approfondir les contenus actuels et de respecter les rythmes d'apprentissage des étudiants. Face à ce constat, est-il possible d'atteindre le niveau 7 en limitant la formation à 4 ans ?

Comme pour la suppression de la formation directe pour la section 4, ces choix sont basés principalement sur des considérations financières plutôt que sur les besoins vitaux de notre enseignement. D'ailleurs, la note a le mérite de ne pas s'en cacher : *«La suppression de cette mesure entraîne également de facto la diminution du nombre d'étudiants dans ces filières qui pourraient prétendre à une valorisation barémique importante (barème 501)»*.

Il n'est pourtant pas certain que cette mesure améliore vraiment la situation économique sur le long terme : en effet, en suivant cette proposition, le nombre de candidats au master en sciences de l'éducation risquerait alors d'augmenter encore, ce qui n'ar-

rangerait pas le budget de la FWB et ne permettrait pas non plus de renforcer les compétences de base des enseignants.

«Maintien de la codiplomation mais diminution des contraintes y liées»

Pour le moment, des balises claires sont prévues dans le décret pour que les différents partenaires d'une codiplomation¹⁵ se répartissent la formation dans le même volume et le même cycle dans toute la FWB.

Flexibiliser ou supprimer ces balises pour garantir une autonomie des EES dans la construction des programmes ne peut qu'entraîner des formations asymétriques. Selon l'éloignement géographique, par exemple, entre deux partenaires, il est tentant de réduire l'échange de crédits pour diminuer les difficultés d'organisation.

Les programmes d'études sont déjà très disparates de par l'autonomie grandissante des EES. Si on retire le peu de balises restantes, cela ne peut qu'entraîner des problèmes de mobilité inter-institutions pour les étudiants et être vecteur de l'accroissement de la concurrence existante entre les EES.

«Modification de la répartition des crédits de la formation pratique par cycle»

Il est envisagé dans cette proposition de concentrer les stages en 4e année (30 crédits sur les 60) pour les sections 1, 2 et 3. Selon la note d'orientation, cette mesure est envisagée pour *«permettre une articulation plus optimale et plus intense des activités pratiques avec la théorie dispensée dans les EES»*. Elle a également pour objectif de lutter contre la pénurie en permettant *«une prise en charge progressive de la classe par le stagiaire [...], moyennant deux balises importantes»* (que le stagiaire maîtrise les compétences minimales et qu'il soit accompagné par son maître de stage ou son formateur de l'EES).

L'argument soutenant cette proposi-

¹² La fameuse 5e année pour les sections 1, 2 et 3.

¹³ Le décret utilise l'acronyme FLE ; c'est pourquoi il est conservé ici, mais il est envisagé d'utiliser les nouvelles appellations si le décret devait être modifié.

¹⁴ Pour les instituteurs-trices et les AESI.

¹⁵ Au minimum : Université et HE, ESA et HE ou encore ESA et HE.

tion est bien de renforcer l'articulation entre théorie et pratique, mais on peut s'étonner qu'elle s'opérationnalise ainsi.

En effet, la formation à la pratique regroupant les AFP, séminaires, classes-labos et stages représentent 60 crédits en tout sur les 240¹⁶ que contient une formation en 4 ans. En condensant les stages en 4^e année, il ne resterait alors que 30 crédits à distribuer dans les 3 premières années, 30 crédits qui ne sont pas exclusivement consacrés aux stages. Est-ce vraiment cette mesure qui favoriserait une plus grande articulation entre la théorie et la pratique ? En tout cas, pas dans les premières années de la formation.

Il semble plutôt que cette mesure a pour objectif de lutter contre la pénurie croissante mais elle paraît assez rapidement boiteuse puisqu'il faut que le maître de stage ou le formateur de l'EES soit présent. Ou alors faut-il considérer que les enseignants du supérieur remplaceraient leurs collègues de l'obligatoire ?

Sans parler des débats que cette mesure pourrait susciter, elle ne nous semble pas applicable. La pénurie étant structurelle et pas ponctuelle, penser envoyer des stagiaires accompagnés chacun d'un formateur, qu'il faudrait démultiplier également, pour prendre en charge de manière régulière les classes sans enseignant, est irréaliste.

Remarquons quand même que la formation des maîtres de stage ainsi que la valorisation salariale de leur rôle ont été conservées dans les propositions de la note d'orientation. C'est une mesure pertinente, qui pourrait dynamiser les carrières et être valorisée dans un futur master pour le maître de stage.

«Modification de la répartition des crédits par axes» et l'axe «à et par la recherche»

Il est vrai qu'il était nécessaire de

revoir cette répartition, surtout pour l'axe «communication» qui était limité à 5 crédits sur 240. Malheureusement, l'idée est ici de le faire au détriment de l'axe «à et par la recherche» qui, lui, n'était déjà prévu que pour 15 crédits sur 4 ans.

Dans la note, cette réduction aurait pour conséquences de concentrer l'aspect «recherche» de la formation uniquement sur la rédaction d'un mémoire et de remettre en question la création d'un service de recherche en éducation et en didactique dans les Hautes Ecoles.

Sachant que, comme nous l'avons vu, les documents de référence mettent en avant l'importance d'une formation «adossée à la recherche» et que la note elle-même parle de «favoriser le développement d'une posture de chercheur chez les étudiants et chez les formateurs», il est plus qu'étonnant d'aboutir à la réduction des crédits associés à cet axe.

Le problème n'est certainement pas qu'un axe de formation aurait trop de crédits par rapport à un autre ; il ne serait pas envisageable non plus de diminuer la pratique ou le disciplinaire.

Il est plutôt dans le fait de vouloir faire entrer 5 années de contenu dans 240 crédits pour éviter des salaires trop élevés. Partir de ce postulat ne peut qu'inévitablement aboutir à des incohérences de ce type.

«Déploiement d'un pilotage de la FIE et renforcement de la coordination avec l'enseignement obligatoire et la formation continue»

C'est sans doute une des mesures les plus intéressantes du décret du 7 février 2019. La création de la CoCoFIE¹⁷ pourrait permettre d'accorder, enfin, l'ensemble des acteurs pour une meilleure cohérence entre la formation initiale et les besoins indispensables dans les classes.

Cependant, la note propose d'en mo-

difier la composition et de la doter d'une mission de «pilotage». Sans information supplémentaire sur ces modifications envisagées, il va de soi que la prudence est de mise.

«Définir un référentiel de compétences de l'enseignant»

L'idée défendue par le Cabinet de la Ministre Glatigny est de rédiger, avec l'ensemble des acteurs dont le supérieur et l'obligatoire, un référentiel de compétences découpé en 3 phases selon le stade du développement professionnel de l'enseignant (en sortie de formation, après 3-4 ans et pour l'enseignant expérimenté).

Au vu de la complexité du métier et du nombre de compétences attendues des enseignants, ce phasage des attendus est une idée intéressante et qui mérite d'être creusée. De plus, un référentiel commun (aux établissements et à l'ensemble des enseignants) permettrait une meilleure cohérence entre les formations, une diminution des facteurs favorisant la concurrence entre EES, et renforcerait l'unicité du métier.

Néanmoins, il paraît nécessaire que les enseignants fraîchement diplômés soient reconnus comme des enseignants à part entière, que ce soit au niveau du statut ou de la reconnaissance par l'employeur et plus largement par la société. Il est donc indispensable qu'à la sortie de la FI, l'enseignant obtienne le titre (master - CFC de niveau 7) et que celui-ci soit la seule condition requise sans «test» avant l'entrée en fonction.

En effet, il a été envisagé, dans certains documents de travail, d'évaluer les enseignants avant l'entrée en fonction, négligeant alors la certification délivrée par les EES et remettant a priori en question

¹⁶ Notons que pour le moment, en Haute Ecole, la formation pratique représente globalement 55 crédits sur 3 ans, la réforme n'augmentant que de 5 crédits cet axe.

¹⁷ Commission de coordination de la formation initiale des enseignants, de l'enseignement obligatoire, de promotion sociale et secondaire artistique à horaire réduit.

les compétences des enseignants ainsi formés et également celles des formateurs d'enseignants.

En conclusion, la RFI dans sa proposition actuelle est-elle toujours la réforme dont la FWB a vraiment besoin ?

La question se pose encore, voire encore plus qu'avant. En effet, l'importance des modifications proposées a pour conséquence de modifier les objectifs ainsi que la nature même du décret du 7 février 2019. Il ne s'agirait donc plus de proposer des modifications au décret existant, mais d'en proposer un autre basé sur les conclusions de cette note.

Conclusions qui semblent essentiellement basées sur des considérations

budgétaires. Ainsi, certains arguments avancés par les acteurs de la FIE ont été sortis de leur contexte pour renforcer des propositions visant une économie, et cela sous le couvert du «respect des avis donnés». Cette utilisation d'arguments dénaturés nous semble inadmissible. Il en est de même pour les propositions qui se disent fondées sur des enquêtes et des propos d'experts mais qui sont en réalité contradictoires avec ceux-ci.

Garder la masterisation pour la vider de sa substance n'a pas de sens et vide de la même manière la réforme de son ambition en proposant une approche principalement «cosmétique», bien peu efficace face aux besoins criants de notre enseignement.

La CSC-E soutenait le projet de ré-

forme. Les objectifs étaient clairs et la méthode pour y parvenir identifiée. Le décret de la RFIE devait être amélioré pour mieux y parvenir mais il apparaît que ces objectifs tendent à s'éloigner à chaque étape de la concrétisation de ce projet.

Le temps est peut-être venu de se demander si nous pouvons encore continuer à soutenir une réforme qui tend à oublier ses propres fondements.

Comment la FWB, qui a réellement besoin de réformer en profondeur la formation initiale de ses enseignants, peut-elle se satisfaire d'un simulacre de réforme qui s'avérerait essentiellement cosmétique ?

Le Bureau communautaire du secteur Supérieur

Marc m'apprend de nouvelles choses chaque jour.

Je suis content de pouvoir passer le flambeau.

Votez CSC pour un aménagement de votre carrière

2

votescsc.be

Soyez la voix qui compte



> Le droit d'auteur en Haute Ecole : droits et obligations



Selon l'article 78 du décret dit «Pay-sage», chaque Haute Ecole est tenue de mettre à disposition des étudiants, sur son site intranet, les supports de cours dont la liste est déterminée par le Conseil pédagogique. Cette responsabilité implique-t-elle que l'enseignant soit amené à céder ou concéder en licence tout ou partie de son droit d'auteur ? Et quelles sont les obligations de l'enseignant en tant qu'auteur ?

C'est pour informer les délégués et mandataires et pour entendre leurs questions et expériences de terrain relatives à cette problématique que la CSC-E a organisé une formation, dispensée par Marie-Michèle Monté, directrice d'Assucopie¹.

Il convient de noter que moyennant quelques adaptations au contexte particulier des Ecoles supérieures des Arts, les mêmes dispositions y sont applicables.

Le droit d'auteur est régi par le Code de Droit Économique, Livre XI, Titre 5, art XI. 164 à XI.192. Les articles XI.191/1 et XI.167§3 retiendront particulièrement notre attention.

Quelles sont les obligations de l'enseignant en tant qu'auteur ?

Lorsqu'un enseignant crée un support de cours, il utilise fréquemment des extraits d'articles de presse, des schémas issus d'ouvrages de référence, des extraits d'œuvres éditées... sans pour autant en demander l'autorisation préalable aux auteurs. Comment pratiquer autrement ? Est-il dans son droit ? Qu'il se rassure, c'est parfaitement légal s'il mentionne correctement ses sources. L'article XI.191/1 décrit l'exception au droit d'auteur pour l'enseignement et la recherche : «*Lorsque l'œuvre a été explicitement divulguée, [...] l'auteur ne peut interdire les citations effectuées dans un but d'enseignement ou dans le cadre de recherche scientifique, conformément aux usages honnêtes et dans la mesure justifiée par le but poursuivi*». La mention des sources vaut bien entendu également lorsqu'un enseignant utilise des extraits d'un syllabus d'un collègue !

L'enseignant peut-il être amené par son institution à céder ses droits patrimoniaux ou concéder en licence

tout ou partie de ceux-ci ?

L'article XI.167§3 du Code de Droit Économique prévoit que «*Lorsque des œuvres sont créées par un auteur en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut, les droits patrimoniaux peuvent être cédés à l'employeur pour autant que la cession des droits soit expressément prévue et que la création de l'œuvre entre dans le champ du contrat ou du statut*».

Si aucune cession n'est prévue, l'employeur ne peut s'approprier la moindre parcelle du droit d'auteur des enseignants.

Où cette cession peut-elle être prévue de sorte qu'elle soit applicable à tous les enseignants ? Dans le règlement de travail, négocié dans les organes de concertation. À vous d'y porter toute l'attention requise ! Rappelons que ce règlement ne peut violer des normes qui lui sont supérieures dans la hiérarchie des sources du droit, en l'occurrence le Code de Droit Économique. Malheureusement, certains règlements de travail-cadre rendus obligatoires par arrêté prévoient la cession et il devient dès lors difficile localement de passer outre cette disposition.

Pour bien comprendre les enjeux d'une éventuelle cession, il importe de maîtriser les notions relatives au droit d'auteur. Nous en reprenons ici les principales.

1) **Une œuvre** est la mise en forme concrète d'une création de l'esprit, littéraire ou artistique, suffisamment originale.

Est notamment considéré(e) comme une œuvre : un livre, un syllabus, un power-point, un mode d'emploi, un texte publié sur des sites Web, une œuvre visuelle ou sonore ou audiovisuelle.

¹ Société de gestion collective des droits des auteurs scolaires, scientifiques et universitaires scrl.

Ne constituent pas une œuvre protégée par un droit d'auteur : tout matériel créé à des fins didactiques, toute méthode pédagogique et toute autre invention tombant dans le domaine de la propriété industrielle.

2) **Le droit d'auteur** est l'ensemble des prérogatives accordées aux auteurs leur permettant de définir quand, comment et sous quelles conditions leurs œuvres sont exploitées. Il comprend les droits moraux et les droits patrimoniaux.

3) **Les droits moraux** sont les droits protégeant les intérêts non économiques de l'auteur. Ils comprennent le droit de paternité, le droit d'intégrité et le droit de divulgation.

- **Le droit de paternité** est le droit de l'auteur de revendiquer la paternité de son œuvre.
- **Le droit d'intégrité** est le droit de l'auteur de s'opposer à toute modification ou adaptation de son œuvre.
- **Le droit de divulgation** est le droit de l'auteur de décider des modalités de la première communication de son œuvre à un public.

Les droits moraux **ne peuvent être ni cédés ni concédés en licence** par l'auteur.

4) **Les droits patrimoniaux** sont les droits protégeant les intérêts économiques de l'auteur. Ils comprennent :

- le droit de reproduction ;
- le droit de communication ;
- le droit d'adaptation ;
- le droit de traduction ;
- le droit de location et de prêt.

Ces droits peuvent être cédés ou concédés en licence par l'auteur.

5) **Une licence** est le contrat par lequel l'auteur d'une œuvre autorise une personne physique ou morale à exploiter sous certaines conditions son œuvre, tout en gardant la pleine propriété. La personne morale est en l'occurrence la Haute Ecole.

A contrario, la cession est le contrat par lequel l'auteur cède ses droits patrimoniaux à une personne physique

ou morale. L'auteur ne jouit plus de ses droits patrimoniaux, qui appartiennent alors à un tiers, comme par exemple un éditeur ou un employeur. Astuce de compréhension : par métaphore de la propriété foncière, la licence est une location, tandis que la cession est une vente.

Une licence non-exclusive est le contrat par lequel l'auteur se réserve le droit de concéder à plusieurs personnes physiques ou morales le droit d'exploiter son œuvre.

Quelques conseils utiles en matière de règlement de travail

- 1) En ce qui concerne les obligations de l'enseignant en tant qu'auteur, nous suggérons que soit inséré un **article stipulant le respect des mentions des sources** par l'enseignant pour toutes ses productions. Trop d'enseignants qui, de manière bienveillante, portent leur production à la connaissance d'autres collègues voient parfois tout ou parties de leur œuvre pillées sans aucune mention des sources.
- 2) **Ne pas accepter de cession**, encore moins «à vie» puisqu'il n'existe pas de contrat à vie, ni «pour le monde entier». C'est le modèle le plus excessif. Dans cette hypothèse, l'enseignant n'a plus aucune maîtrise sur son œuvre, et ne peut plus la réutiliser s'il enseigne dans un autre établissement, ni la proposer à la publication chez un éditeur. En outre, il est illégal de faire céder des droits moraux. Un tel article dans un règlement de travail pourrait être nul et non avenu, puisqu'il contredirait une norme supérieure.

Nous conseillons une concession en licence.

La licence sera **non-exclusive** puisqu'un enseignant peut être amené à concéder un même droit sur une même œuvre dans plusieurs établissements.

Il ne faut pas oublier de stipuler la **durée du contrat** : au maximum, il courra jusqu'à la fin de la collaboration entre l'enseignant et son établissement.

Quels droits concéder en licence ?

- L'article 78 du décret Paysage mentionné en début d'article impose *a minima* une concession en licence du droit de reproduction à seule destination du public pour lequel les œuvres ont été créées, pour que la Haute Ecole puisse assumer sa responsabilité.
- Concéder le *droit de communication à l'intérieur de l'établissement* peut avoir du sens, mais il vaut mieux en spécifier les limites : par exemple, le cadre de la collaboration au sein d'une même UE ou de la passation d'information au successeur dans la charge, ce qui évite au successeur de réinventer la roue.
- Concéder les droits patrimoniaux secondaires qui transforment l'œuvre dans sa forme ou son contenu peut être très mal vécu par l'enseignant, qui se sentira dépossédé de son œuvre si cela lui est imposé par le biais du règlement de travail. Nous le déconseillons.
- Toutefois, l'enseignant peut, de sa propre initiative, concéder davantage de droits patrimoniaux que ceux prévus dans la licence en utilisant les licences «Creative Commons»², dans une optique de partage du savoir.

Quel équilibre trouver entre respect de la propriété intellectuelle et partage des savoirs ? Sans doute vaut-il mieux opter pour une concession en licence assez limitée et encourager les enseignants à partager leurs ressources dans un climat de confiance.

Le Bureau du secteur communautaire du secteur Supérieur

² Voir www.creativecommons.org

> ARES :

un nouvel Administrateur : Laurent Despy



©Aurore Delsoir

Suite au départ de son administrateur, Julien Nicaise, vers la tête du réseau WBE, l'ARES s'est choisi un nouvel Administrateur. Il s'agit de Laurent Despy. Celui-ci a pris ses fonctions le 1^{er} juillet dernier et devient le deuxième Administrateur de la courte mais déjà riche histoire de l'ARES. Nous l'avons rencontré pour vous.

Jean Bernier

Laurent DESPY, pouvez-vous vous présenter brièvement ?

Diplômé en journalisme et communication de l'ULB, j'ai commencé mon parcours professionnel dans la communication politique en tant que porte-parole du PS avant d'entamer un parcours de Délégué et de Commissaire du Gouvernement auprès de l'ULB et de l'ULiège.

Je suis devenu ensuite Administrateur de l'Université de Liège en 2011.

J'ai 56 ans, je suis marié et j'ai 3 enfants.

J'aime les gens, la culture, le bien manger et le bien boire.

Quelles étaient vos principales motivations en postulant au poste d'Administrateur de l'ARES ?

Après avoir exercé une fonction de contrôle visant à vérifier le respect des décrets et la validation de la bonne gestion, j'ai toujours privilégié l'accompagnement, la réflexion commune et le travail en équipe plutôt que d'imposer des normes.

Je suis devenu ensuite Administrateur, fonction où j'ai pu travailler quotidiennement à la vie réelle de mon université.

L'ARES m'offrait la possibilité d'exercer une fonction plus tutélaire et d'avoir aussi l'occasion de coordonner une équipe performante amenée à piloter l'enseignement supérieur (HE, ESA, Promotion sociale et universités).

Comment voyez-vous le rôle de l'ARES dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche ? Et votre rôle dans ce cadre ?

L'ARES est une fédération d'établisse-

ments d'enseignement supérieur. Mon rôle, tout en respectant l'autonomie de chaque établissement, sera de travailler au développement d'un enseignement supérieur ouvert, performant et décloisonné.

Je me définis comme un facilitateur, celui qui met de l'huile dans les rouages et qui organise parfois en amont les contacts nécessaires pour favoriser un compromis ou un accommodement raisonnable.

Les qualités requises étant similaires à celles exercées dans ma précédente fonction (où j'ai toujours favorisé le dialogue, la coordination globale) me permettront, je l'espère, d'accompagner les choix stratégiques de notre enseignement afin d'y réguler une offre performante et de qualité.

Je mesure l'ampleur de la tâche. Mais comme j'ai la chance de pouvoir m'appuyer sur une équipe de haut vol (les qualités intrinsèques des membres de l'ARES sont reconnues pour leurs compétences...), je me permettrai ici de saluer mon prédécesseur. J'espère pouvoir traverser les obstacles qui se présenteront certainement.

L'ARES est constituée de multiples instances. Considérez-vous cela comme une richesse ou une lourdeur ?

D'abord comme une richesse, car elle permet de couvrir de nombreuses matières discutées dans l'ensemble de ces commissions (ou groupes de travail ad hoc). Néanmoins, vu le nombre de celles-ci, une évaluation future du fonctionnement de l'ARES devra être organisée, ce qui pourrait aboutir in fine à modifier le décret Paysage.

Je voudrais aussi rappeler que l'ARES permet de valoriser la qualité de notre enseignement, de ses chercheurs et de ses étudiants.

Quelle est votre vision de la concertation ? Votre vision des organisations syndicales et de leur rôle dans la concertation ?

Je suis très attaché aux droits des gens, à leur qualité de vie, à leur bien-être. Le rôle des organisations syndicales qui encadrent, accompagnent et dialoguent régulièrement avec leurs affiliés sont un rouage essentiel de notre démocratie.

Soulignons toute l'importance des structures comme le CCB... qui permettent le bon fonctionnement de nos administrations.

Votre origine vous étiquette comme «universitaire» et «liégeois». Comment comptez-vous la faire passer au second plan aux yeux des acteurs de l'enseignement supérieur (établissements, organisations syndicales, étudiantes, ...) ?

Tout d'abord, je suis Namurois et diplômé de l'ULB. J'ai aussi participé activement au travail du Pôle Liège/Luxembourg avec l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur (HE, ESA, Promotion sociale et universités)... Je suis un grand partisan du décroisement.

Le parcours scolaire de mes enfants m'a aussi permis d'être confronté à différents types d'enseignement supérieur et de les vivre de l'intérieur (une fille universitaire, un fils comédien issu du Conservatoire et la 3e est encore en réflexion).

Quel est votre point de vue, à titre personnel, sur la RFIE (réforme de la formation initiale des enseignants) - et son report ?

Je suis très favorable à toutes les politiques menant à renforcer la qualité de nos enseignants. Toutes les réformes visant à valoriser les compétences et la qualité de nos formations sont essentielles.

Qui oserait remettre en cause aujourd'hui le principe même d'une évolution indispensable de la FIE ?

Par contre, je mesure bien les difficultés de financement que cela occasionnera, mais l'ARES est là pour accompagner et réguler, car la décision revient in fine à nos décideurs politiques.

Comment envisagez-vous votre première année à la tête de l'ARES ? Quel(s) projet(s) aimeriez-vous faire aboutir ?

J'envisage tout d'abord une phase de rencontre, d'écoute, de dialogue, afin de mieux cerner le fonctionnement et les compétences de chacune et de chacun. L'administration de l'ARES est au service de la Communauté. Elle devra sans doute être à terme évaluée afin de correspondre au mieux à l'évolution de notre enseignement. Des fondations solides ont été bâties par mon prédécesseur ; à nous de bâtir le deu-

xième étage.

L'une des premières tâches sera de poursuivre la sortie du Covid et de réfléchir à la meilleure organisation possible du travail, du télétravail,...

De valoriser les compétences d'expertise et la simplification administrative que l'administration de l'ARES peut présenter.

D'accompagner au mieux les futures réformes liées à l'évaluation du décret paysage et de la RFIE.

De favoriser au mieux l'offre de l'enseignement supérieur. Nous aurons d'ailleurs à examiner, dès le printemps 2021, de nombreuses probables demandes d'habilitations.

Je rappellerai enfin que j'ai toujours privilégié les gens sur les structures et une vision bottom up que top down. ▀

Envie de ralentir en fin de carrière?

Votez CSC pour un aménagement de votre carrière

2

votescsc.be

Soyez la voix qui compte



> Redémarrage de la procédure

Si une crise sanitaire majeure n'était pas tombée sur le pays (comme partout dans le monde), entraînant confinement et fermeture des écoles mais aussi d'un grand nombre d'entreprises, les élections sociales auraient dû se dérouler du 11 au 24 mai dernier. Mais voilà, le 17 mars 2020, le Groupe des 10 a décidé de suspendre la procédure des élections sociales à partir du jour X+36 et de reprendre la procédure des élections ce même jour de la procédure... à une date ultérieure.

La décision est tombée : ce sera du 16 au 29 novembre 2020. Un arrêté royal le confirmera.

Comme cela avait été proposé dès le mois d'avril, les élections sociales se situeront entre le 16 et le 29 novembre 2020. La date de reprise de la procédure, X+36, se situe donc selon les cas entre le 23 septembre et le 6 octobre. Voir le nouveau calendrier adapté ci-dessous.

Quelques principes importants à bien appréhender :

La **nouvelle date d'élection** par établissement doit correspondre à celle qui avait été définie si les élections

s'étaient tenues normalement entre le 11 et le 24 mai. Cela signifie par exemple que si un établissement avait fixé l'élection le 11 mai, sa nouvelle date d'élection se situera le 16 novembre.

Un éventuel **changement de date d'élection** pourrait intervenir si, pour des raisons objectives et vérifiables, la date correspondante dans le nouveau calendrier ne convenait pas. Le changement ne peut intervenir qu'au plus tard 7 jours avant X+36, uniquement suite à une décision unanime au sein de l'organe de concertation.

Autrement dit, sans unanimité ou en l'absence d'organe de concertation, la date d'élection ne peut être modifiée.

Il en va de même pour un éventuel **changement d'heure du vote**, sans toutefois pouvoir diminuer la durée initialement prévue.

Ce sont donc forcément les organes actuels, dans leur composition ancienne, qui continuent à fonctionner jusqu'à la mise en place des nouveaux organes issus des élections dans le nouveau calendrier et qui seraient amenés, le cas échéant, à se pencher sur un éventuel changement de date et/ou d'heure. Les décisions à ce sujet devront faire l'objet d'un affichage et d'une communication au SPF ETCS.

En cas de **procédure enclenchée tardivement** lors du «premier» démarrage des élections sociales, l'intégration des opérations dans le nouveau calendrier de novembre est obligatoire.

Enfin, une décision de **vote électronique** pourrait encore être prise entre X+40 et X+56, moyennant l'accord des syndicats présents dans l'établissement.

Calendrier adapté de la procédure des élections sociales 2020: du 16 au 29 novembre 2020

Date des élections	16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11
Ancien calendrier	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5
Début de la période occulte pour les remplaçants	18/8	19/8	20/8	21/8	22/8	23/8	24/8	25/8	26/8	27/8	28/8	29/8	30/8	31/8
X+36 Reprise procédure	23/9	24/9	25/9	26/9	27/9	28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10
X+40 Affichage des listes	27/9	28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10
X+47 Introduction des réclamations	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10
X+48 Transmission des réclamations par l'employeur	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10
X+54 Modification des listes de candidats	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10
X+54 Désignation des membres des bureaux de votes	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10
X+56 Affichage de la liste de candidats modifiée	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10
X+56 Accord vote par correspondance	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10
X+60 Affichage composition bureaux de votes	17/10	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10	27/10	28/10	29/10	30/10
X+61 Recours auprès du tribunal	18/10	19/10	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10
X+70 Désignation des témoins	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10	1/11	2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11
X+75 Décision du tribunal - listes de candidats	1/11	2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11
X+76 Remplacement des candidats	2/11	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11
X+77 Listes des candidats définitives	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11
X+77 Toilette des listes électorales	3/11	4/11	5/11	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11
X+80 Remise de la convocation	6/11	7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11	14/11	15/11	16/11	17/11	18/11	19/11
Y Vote	16/11	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11
Y+1 Remise des documents électoraux	17/11	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11
Y+2 Affichage du résultat	18/11	19/11	20/11	21/11	22/11	23/11	24/11	25/11	26/11	27/11	28/11	29/11	30/11	1/12
*Y+13 Recours auprès du tribunal	29/11	30/11	1/12	2/12	3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12	9/12	10/12	11/12	12/12
*Y+43 Première réunion CE/CPTT	29/12	30/12	31/12	1/1	2/1	3/1	4/1	5/1	6/1	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1
Y+69 Décision du Tribunal du travail	24/1	25/1	26/1	27/1	28/1	29/1	30/1	31/1	1/2	2/2	3/2	4/2	5/2	6/2
Y+84 Appel de la décision du Tribunal du travail	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2
Y+144 Arrêt de la Cour du travail	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4
samedi														
dimanche														
jour férié														
vacances scolaires														
1er novembre 2020 : Toussaint														
11 novembre 2020 : Armistice														
1er janvier 2021 : Jour de l'an														
5 avril 2021 : Pâques														
Congés de Toussaint : 02/11 - 08/11/2020														
Congés de Noël : 21/12/2020 - 03/01/2021														
Congés de Carnaval : 15/2 - 21/2/2021														
Congés de Pâques : 5/4 - 18/4/2021														

* Y+13 peut être Y+15 : dépend de la date d'affichage du résultat

* Y+43 peut être Y+45 : dépend de la date d'affichage du résultat

ment/le PO. Moyennant ce même accord, il serait également possible de décider de procéder au reste des opérations par voie électronique lorsque la solution «papier» avait été retenue, MAIS jamais l'inverse, ni pour l'un ni pour l'autre !

Bien évidemment, les candidatures déposées restent valables et aucun acte de candidature complémentaire n'est attendu. Par contre, les listes ne peuvent être modifiées que pour des remplacements, jamais pour les étoffer.

PLUSVALUE de la CONCERTATION SOCIALE

La crise sanitaire que nous venons de traverser, mais qui n'est sans doute pas définitivement à ranger dans les mauvais souvenirs, aura au moins eu un effet positif au niveau de la concertation sociale.

Avant tout, en démontrant, s'il le fallait encore, combien elle est capitale tant pour le bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs que pour une gestion saine et humaine de l'entreprise ou de l'établissement scolaire, et, partant, pour sa vitalité et son efficacité. En effet, lors de la mise en place des mesures de déconfinement et de reprise progressive des activités dans les établissements scolaires, quel que soit le niveau, une concertation sociale de qualité (ce qui ne veut pas nécessairement dire sans nuages) a invariablement conduit à une meilleure adhésion des personnels et surtout à un niveau de confiance bien plus élevé et donc à une plus grande efficacité, dans la durée.

Nombreuses sont les études qui permettent d'en attester. Vous trouverez en encart la traduction (libre) de quelques passages d'un article paru dans Knack du mois de mai, corédigé par Maarten Hermans et Stan De Spiegelaere, chercheurs et membres fondateurs du Groupe de réflexion MINERVA.

(...) La représentation des travailleurs est donc bonne pour la santé des travailleurs. Bien avant la crise du coronavirus, c'était déjà la conclusion de multiples enquêtes et recherches internationales à propos de la sécurité et de la santé au travail.

(...) les chercheurs expliquent ces effets syndicaux par différents processus. Par leur influence positive sur la rémunération et les conditions de travail, les syndicats ont aussi un impact positif sur le profil des travailleurs que les entreprises attirent et gardent, ce qui à son tour renforce le fonctionnement de l'organisation. Les syndicats font respecter la réglementation sur la sécurité et la santé au travail et limitent le(les) effet(s) néfaste(s) du pouvoir managérial local.

(...) Dans beaucoup de domaines, l'effet de cette voix collective des travailleurs est dans l'intérêt des travailleurs ET de l'employeur (...).

(...) Inversement, les employeurs disposent de cette façon d'organes de concertation avec l'expertise locale des travailleurs qui connaissent la situation de leur lieu de travail et qui, en tant que mandataires syndicaux, reçoivent aussi formations et informations sur la sécurité et la santé au travail.

(...) des tensions et des conflits au travail à propos des mesures de sécurité et de reprise du travail en temps de corona sont inévitables dans la période qui vient. Il importe donc de mettre à profit ces atouts du système belge de concertation sociale au niveau de l'entreprise, et de renforcer les moyens de pression aux niveaux sectoriel et national. De cette manière, la concertation sociale fait ce qu'elle fait le mieux : canaliser les intérêts divergents et les conflits dans la direction de solutions constructives. C'est toute la société qui a à y gagner. (...)

(article complet sur : <https://www.knack.be/nieuws/belgie/positieve-effecten-van-vakbonden-op-veiligheid-op-het-werk-kunnen-we-in-een-pandemie-goed-gebruiken/article-opinion-1596305.html>)

ALLEZ VOTER !

Le vote n'est pas obligatoire lors des élections sociales mais il est fortement recommandé. La convocation au vote doit d'ailleurs comporter la mention suivante : «Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote».

Par définition, c'est le vote qui donnera à vos représentants la légitimité nécessaire pour remplir les missions confiées aux organes de concertation sociale, et notamment la mise en place des mesures de sécurité au sein de l'établissement.

Donnez-leur la légitimité, allez voter !

■ Jean Bernier



> Elections ICL : nouveau calendrier !

Les élections ICL (Instances de concertation locale pour les établissements du fondamental ordinaire et spécialisé, de la Promotion sociale et des Cpms ne comptant pas au moins 50 travailleurs) se tiendront dans la même période que les élections sociales, à savoir du 16 au 29 novembre 2020.

Les Commissions paritaires se sont réunies fin juin dernier. Vu le contexte sanitaire actuel lié à la pandémie de Covid-19 et soucieuses de préserver la concertation et le dialogue social au sein des établissements scolaires du réseau libre, les Commissions paritaires compétentes ont, à l'unanimité, en la séance du 25 juin 2020, adopté une décision qui a pour objet de prolonger le mandat des ICL issues des élections sociales de 2016 jusqu'à l'installation des nouvelles ICL constituées à la suite des élections sociales de 2020.

PROLONGATION DES MANDATS 2016 JUSQU'AUX NOUVELLES ÉLECTIONS !

Les ICL en place gardent toutes leurs prérogatives jusqu'à l'installation des nouvelles ICL.

Même si un accord informel a été conclu entre les parties, les Commissions paritaires se réuniront à nouveau début septembre pour le finaliser. Sachez néanmoins qu'une nouvelle date J (Jour des élections) pourra être décidée en concertation avant le 18 septembre 2020 afin que celle-ci répondent mieux aux réalités locales.

Nous publierons dans nos prochaines éditions le nouveau calendrier permettant la poursuite de la procédure électorale des ICL une fois ce dernier adopté.

Nos livrets «Procédures ICL» seront également modifiés pour tenir compte de ce nouveau calendrier.

Les nouvelles ICL et la prise de mandats devraient en toute vraisemblance débuter le 1^{er} janvier 2021.

Philippe Dolhen



COMMISSIONS

> Actu CPMS : la Commission des CPMS de la CSC-E est toujours bien là !

Entre les circulaires à négocier, le COVID-19 qui «s'invite» et nos revendications sur la réforme des CPMS, tout cela sans oublier notre travail sur le terrain, les 15 membres du groupe sont actifs !

La Commission est composée d'infirmières, d'assistants sociaux et de psychologues en interréseaux.

Les régions qui sont représentées sont : Bruxelles/BW/Liège/Luxembourg/Mons/Mons - La Louvière/Verriers. Appel à vous, délégués d'autres régions ! Contactez votre CRC (Comité régional commun) pour qu'il vous mandate et rejoignez-nous (fréquence et lieu des réunions : à Namur tous les deux mois et plus fréquemment en

fonction de l'actualité).

C'est au sein de ce groupe que nous réfléchissons, analysons, réagissons pour outiller nos secrétaires communautaires qui sont à la table de concertation puis de négociation, là où l'avenir des CPMS se construit !

Nos membres participent aussi aux

Commissions du fondamental, du secondaire, de l'alternance, du spécialisé, des groupes de travail sur l'orientation, le qualifiant, les aménagements raisonnables et le droit à la déconnexion. Notre visibilité se veut maximale !

Chers affiliés CSC-E, nous sommes là pour vous ! Avec vous ! Notre moteur, c'est votre bien-être et vos conditions de travail.

Vous pouvez compter sur nous !

Arlette Hennico

[Contact : arlettehennico@yahoo.fr]

Témoignages recueillis pendant le confinement... à chacun sa réalité, son vécu, son ressenti

"Au départ, il s'agissait de trois semaines... Tout s'est mis en place : comment s'organiser ? Que proposer ? Comment communiquer ? Que dire aux parents, aux écoles ?... Et puis les vacances de Pâques sont arrivées... et puis... et puis... Finalement, on n'est pas rentré et nos belles intentions du départ du confinement ont été mises à mal.

Du travail ? Ca oui, on en a ! Mais il faut être réaliste, après tant de semaines, privés d'interactions professionnelles réelles, nous perdons quand même la subtilité et l'essence de notre métier de contact.

La leçon que je retiendrai de ce confinement, c'est le rappel de l'importance du lien et de la collaboration que nous créons au quotidien avec nos écoles, nos familles partenaires. C'est la base sur laquelle nous pouvons nous appuyer. Si nous ne prenons pas le temps de soigner ce contact, cette collaboration, cette confiance, notre travail se vide de son sens, quoi qu'on en dise..." (psychologue, réseau libre).

"La période de confinement a probablement amplifié les spécificités des relations CPMS/ECOLE. Alors que dans certaines de nos écoles pleuvent les demandes, dans mon établissement secondaire, nous en avons reçu très peu. Le CPMS n'a, par exemple, pas été invité, ni même informé des Conseils de classe virtuels qui ont eu lieu à Pâques. La direction de l'école et la nouvelle équipe PMS -les agents précédents ont refusé de poursuivre leur mission dans cette école- n'ont manifestement pas (encore) pu trouver une juste collaboration. C'est dire combien, de nos jours encore, est déterminante l'attitude de la direction, et plus largement la culture de l'école, envers le travail psycho-médico-social déployé au bénéfice des élèves de l'établissement." (psychologue, réseau libre).

"25 ans déjà ! Le temps file !! J'ai la chance de travailler avec passion ! Je me rends chaque matin dans les écoles avec une énergie sans cesse renouvelée. Les élèves m'épatent. Lors des entretiens, ils se dévoilent, pleurent, souffrent, appellent au secours et juste après, ils retournent au cours et continuent à venir à l'école ! Des ressources, ils en ont !

Et me voilà au téléphone, ou par mail, à essayer de les écouter, de leur tendre une oreille attentive et bienveillante, mais c'est dur ! Je ne les entends pas car je ne les vois pas !! Je veux, j'ai besoin de les voir, d'observer leur non-verbal et me servir du mien ! Je veux pouvoir laisser des silences s'installer entre nous. Je veux les REVOIR et me sentir efficace !! Combien de temps encore..." (assistante sociale, réseau libre).

"Encore une fois, les agents PMS ont démontré toute leur flexibilité, leur hyper-adaptation et leur professionnalisme durant cette crise sanitaire."

"Le télétravail pourrait à l'avenir être un outil de travail pour les agents PMS (moyennant des conditions).

"Quelle pression, quelle tension, toutes ces circulaires qui se suivent, se ressemblent et changent au gré du vent et du printemps !"

"L'envie me vient d'oublier ces masques, ces mains, ces distances, et de dire aux enfants ... jouez, rien ne va vous arriver. C'est sans compter le lourd rappel de la réalité : les enfants ont été confinés, les voilà donc retournés, coincés, assis, reconditionnés."

"Et si on demandait aux jeunes à quel avenir ils rêvent pour leurs petits-enfants ? On prendrait de l'avance sur le temps..."

"Confinement = miracle ! J'ai 6 enfants ; après 15 jours, les jeux vidéos n'avaient plus la cote. Tout le monde est revenu à table, les repas se sont prolongés, les vélos sont ressortis. J'ai retrouvé ma famille !" (une maman)

"Mon fils essaye de faire ses travaux scolaires ; j'aimerais le soutenir mais j'avoue que, pour le moment, on se demande avec ma femme quand nous allons ramener cette «crasse» à la maison. Je relativise !"

RAPPRO CHER
O SER
ETON NEMENT
CON F IDENCES
SOUT I EN
PARE N TALITE
RESSOURC E S
M OBILISATION
ECOUT E
RENCO N TRER
RELA T IONS

> Wallonie picarde : modification des permanences 2020-2021

A partir de septembre, afin de prendre un maximum de précautions et de diminuer ainsi le risque de contamination «Covid-19», les permanences «physiques» en Wallonie picarde sont supprimées.

Les rencontres avec **Freddy Limbourg** (Permanent CSC-E) et **Eric Vandorpe** (pour les fins de carrière) seront possibles **UNI-QUEMENT sur RENDEZ-VOUS** sollicités préalablement via le secrétariat (069/88.07.98. – csc-e.hainaut-occidental@acv-csc.be) selon les modalités suivantes :

Tournai PM	(1 ^{er} mercredi du mois) :	Freddy Limbourg - Eric Vandorpe
Tournai PM	(2 ^{ème} mercredi du mois) :	Eric Vandorpe
Enghien PM	(2 ^{ème} mercredi du mois) :	Freddy Limbourg
Mouscron PM	(3 ^{ème} mercredi du mois) :	Eric Vandorpe
Ath PM	(4 ^{ème} mercredi du mois) :	Freddy Limbourg
Comines PM	(4 ^{ème} mercredi du mois) :	Eric Vandorpe

Nous continuerons bien sûr à **privilégier le mail** pour assurer la gestion des différentes demandes dans des délais raisonnables.

Merci de votre bonne compréhension.

Freddy Limbourg

> Covid-19

Nous mettons quotidiennement à jour les informations sur notre site, accessibles via la page d'accueil www.lacsc.be/csc-enseignement en cliquant sur :



Vous y trouverez les liens vers :

- les directives et recommandations de la FWB publiées par voie de circulaires dont les protocoles spécifiques pour certains niveaux d'enseignement pour l'année 2020-21 ;
- la documentation CSC et CSC-E sur la gestion et l'impact du coronavirus au travail ;
- nos communiqués.



Vous cherchez un emploi dans l'enseignement ?

La CSC-E vous aide dans vos démarches et envoie vos coordonnées à plus de 2000 établissements. Cela vous intéresse ? Rendez-vous sur le site www.lacsc.be/csc-enseignement et enregistrez-vous. Pour cela, vous avez besoin de votre n° d'affilié (il se trouve en dernière page de votre revue, avec votre adresse). Cliquez ensuite sur l'onglet "La CSC-E et Services", "Service Emploi". Là, plusieurs sous-rubriques vous permettront de bénéficier de notre service d'aide à la recherche d'un emploi dans l'enseignement.

En résumé, tapez ceci dans l'adresse des sites : http://csc-enseignement.csc-en-ligne.be/Services_en_ligne/aidemploi/aidemploi.asp et vous arriverez au même endroit. Mais il faudra vous enregistrer pour pouvoir remplir les documents.

Le service emploi : Fax 02 543 43 46. E-mail : csc-enseignement.emploi@acv-csc.be

> Congé de maternité : modifications importantes

Enfin les mêmes droits au congé postnatal pour toutes les mères, qu'elles aient ou non été en incapacité de travail ou en écartement durant le congé prénatal !

Depuis le 1^{er} mars 2020, les jours d'incapacité de travail, d'écartement complet du travail par mesure de protection de la maternité qui se situent dans la période du congé prénatal facultatif, sont assimilés à des jours de travail et peuvent donc être, sur demande, reportés dans la période de congé postnatal facultatif.

Concrètement, durant la période de congé prénatal facultatif...

a) Les jours qui peuvent être reportés en période de repos postnatal facultatif sont :

- Les périodes de travail.
- Les périodes d'incapacité de travail (maladie ou accident) liée ou non à la grossesse.

- L'écartement complet du travail par mesure de protection de la maternité.
- Le cas échéant, pour le personnel administratif ou ouvrier, les périodes de chômage temporaire pour cas de force majeure ou pour raison économique.

Attention ! Ce report n'est possible **que si la membre du personnel introduit une demande** auprès de l'Administration via la direction de l'établissement.

b) Durant cette période de congé prénatal facultatif, **la rémunération des jours d'absence pour maladie** ou accident reportés en congé postnatal sont soumis à la réglementation en matière d'absence pour incapa-

cité liée au statut de la membre du personnel (personnel statutaire définitif ou temporaire ou ACS/APE).

Cependant, s'il n'y pas de reprise de fonction avant le repos prénatal obligatoire et que la membre du personnel décide de conserver le congé prénatal facultatif pour la période d'incapacité (en tout ou en partie), la rémunération se fera sur base de la réglementation liée au congé de maternité.

Ces jours d'incapacité de travail n'ont pas d'incidence sur le capital-maladie du personnel statutaire, qu'ils soient ou non liés à la grossesse.

Nous vous invitons à consulter la page du site et/ou notre fiche pratique n°6 **«Quand passent les cigognes...»** relatives au congé de maternité pour avoir plus de détails.



Marie Lausberg



> Enseignement Officiel Subventionné : les nouveaux Règlements de Travail sont arrivés !

C'est le 11 juin dernier qu'enfin la Commission paritaire centrale de l'enseignement Officiel Subventionné s'est réunie pour approuver les différents modèles-cadre des règlements de travail.

Initialement prévue en mars, la signature des modèles-cadre concluant la négociation avait dû être reportée en raison de la crise sanitaire.

Pour rappel, le décret Organisation du travail du 14/03/19 prévoit en son article 2 §3 :

Le règlement de travail est mis en conformité avec le présent décret et détermine les modalités de l'exercice des différentes composantes de la charge du personnel.

C'est donc ainsi que trois modèles ont été adaptés : l'enseignement fondamental ordinaire, l'enseignement secondaire ordinaire et l'enseignement spécialisé.

Y ont été insérées les différentes composantes de la charge de travail des enseignants telles que définies par le décret, à savoir :

- le travail en classe ;
- le travail pour la classe ;
- le service à l'école et aux élèves ;
- la formation en cours de carrière ;
- le travail collaboratif.

La CP centrale a demandé la force obligatoire pour chaque modèle de règlement de travail. Ils entreront donc en application à partir du 1^{er} septembre 2020*.

Et maintenant, comment procéder ?

La modification des règlements de travail est une compétence décisive de la CoPaLoc. Il appartient donc aux man-

dataires de ces instances de concertation d'être particulièrement attentifs aux modèles qui seront proposés par leur PO.

Les projets de règlements de travail proposés par l'employeur devront faire l'objet d'un affichage dans tous les établissements, dans un endroit accessible à tous les membres du personnel.

En plus de l'affichage, les projets devront être également communiqués à tous les mandataires de la CoPaLoc.

Ce n'est que, au plus tôt 15 jours et au plus tard 30 jours après l'affichage que les discussions au sein de la COPALOC concernant le nouveau règlement de travail devront avoir lieu. **

Une fois les nouveaux règlements de travail adoptés, chaque membre du personnel devra en recevoir une copie. Un exemplaire devra également être affiché dans chaque établissement dans un endroit accessible à tous et à tout moment.

Peut-on modifier les modèles-cadre ?

S'agissant de l'adaptation au niveau local du modèle cadre, il est important de savoir que le texte ne peut en aucun cas être modifié puisqu'il fait l'objet de la force obligatoire.

Ce sont donc bien les annexes qui



devront être adaptées en fonction des réalités locales.

A quoi doit-on être attentif lors des négociations ?

Comme mentionné précédemment, les modifications apportées aux modèles-cadre préexistants portent sur les différentes composantes de la charge.

Une attention particulière devra être portée sur le SEE ainsi que sur l'organisation du travail collaboratif.

Les négociations en CP centrale ayant abouti à un accord sur le texte, en principe, aucun ajout ne devrait se faire dans le cadre des missions du SEE.

Concernant le travail collaboratif, le choix a été porté pour intégrer le vade-mecum du travail collaboratif dans les annexes des modèles-cadre, laissant ainsi une certaine latitude aux mandataires pour négocier les modalités de ce travail collaboratif.

Où trouver les textes ?

Bien que n'ayant pas encore été traduits en circulaires, les textes qui ont été adoptés sont disponibles sur le site de la CSC-Enseignement.

■ Fabrice Pinna

* A l'heure où nous écrivons ces lignes, les circulaires relatives aux différents modèles de règlement de travail ne sont pas encore sorties.

** Une formation à l'attention des mandataires COPALOC sera proposée au cours du premier trimestre de l'année scolaire 2020-2021.



**Soyez la voix
qui compte**

#électionssociales2020

votescsc.be



> COVID-19 Europe - Suite

Tirons les leçons de cette crise ! Les dirigeants européens soutiendront-ils notre appel à placer l'éducation publique équitable et de qualité au cœur de la reprise post-COVID-19 ?¹



Les syndicats européens appellent les dirigeant-e-s de l'UE à définir et à mettre en œuvre un ambitieux plan de relance économique, avec une répartition équitable de la charge entre les pays et les communautés. Le CSEE (Comité Syndical Européen de l'Education) soutient cette demande, tout en proposant une version à long terme pour la reprise dans le secteur de l'éducation, aussi bien pour les pays membres que non membres de l'UE. Les conditions de travail et l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s et du personnel éducatif doivent être respectées, tandis que le personnel et les élèves de tous les groupes doivent obtenir le soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir. Nous devons, avant toute chose, réformer la gouvernance économique et renforcer l'investissement public dans nos systèmes éducatifs, en donnant la priorité à une éducation de qualité pour tous, avant les intérêts privés et la commercialisation.

Ce vendredi 19 juin, les dirigeant-e-s européen-ne-s se sont réunis en ligne pour débattre d'un projet de plan de relance économique s'élevant à près de 750 milliards d'euros. La crise de santé publique de cette nouvelle pandémie est rapidement devenue une crise sociale et économique, et la situation ne pourrait guère être plus urgente. Au cours du premier trimestre de cette année, le PIB de l'UE a connu sa plus forte baisse en 30 ans, tandis que le nombre de personnes occupant un emploi a diminué pour la première fois depuis 2013. Au sein de l'Union Européenne, près de 60 millions de

travailleurs.euses ont été licenciés ou placés en chômage temporaire. Le secteur de l'éducation n'est pas à l'abri, les travailleurs.euses précaires étant particulièrement vulnérables. Le nombre de ces emplois et de ces entreprises qui sont définitivement perdus dépendra de la réponse politique à la crise.

Les enseignant-e-s et autres personnels de tout le secteur de l'éducation en Europe ont travaillé dur pour soutenir leurs élèves et leurs communautés. À leur tour, le CSEE et les syndicats de l'éducation ont travaillé dur pour les soutenir. Comme pour tous les travailleurs.euses de première ligne, l'adaptation et la résilience des travailleurs.euses de l'éducation ont été impressionnantes. Il nous faut maintenant un plan à long terme pour aider les économies et les systèmes éducatifs à se remettre de cette crise et à s'adapter à la nouvelle réalité. Si nous relevons ce défi, nous aurons la possibilité de bâtir une société meilleure et plus juste pour les travailleurs.euses. En revanche, si nous faisons les mauvais choix, nous risquons de détruire définitivement les services publics, de creuser davantage les inégalités et de jeter les bases de futures crises économiques et politiques. Le fonds de relance de 750 milliards € de l'UE est une première étape essentielle. Nous soutenons l'appel de la CES aux dirigeant-e-s européenne-s, leur demandant de l'approuver rapidement et en toute solidarité, sans pour autant appliquer des dettes excessives ou des conditionnalités qui pourraient engouffrer les gouvernements dans une nouvelle vague d'austérité désastreuse et de réduc-

tions des dépenses dans les services publics.

Le Comité du CSEE a également adopté une nouvelle déclaration du CSEE sur la voie de la reprise après la crise du COVID-19. Il expose une vision à long terme de la reprise dans le secteur de l'éducation, appelant les gouvernements à agir en toute solidarité aux niveaux national et international.

Les gouvernements doivent :

- respecter et promouvoir les droits syndicaux et s'engager dans un dialogue social efficace pour une économie plus juste ;
- veiller à ce qu'aucun élève ou enseignant-e ne soit laissé-e pour compte : les inégalités d'accès à une éducation de qualité ne doivent pas être exacerbées davantage et la fracture numérique doit être combattue, en tenant compte des différents besoins des femmes et des hommes ;
- reconnaître que les enseignant-e-s sont irremplaçables : l'aspect social de l'éducation est au cœur du développement et du bien-être des élèves ; l'enseignement à distance ne peut pas remplacer l'enseignement en face à face ;
- garantir des conditions de travail décentes, y compris le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que des lieux de travail sains et sûrs dans le cadre d'un retour à une éducation en étalement d'enseignement ;
- s'engager à stimuler l'investissement public dans l'éducation pu-

¹ Source : <https://www.csee-etu.org/fr/themes/covid-19/3888-tirons-les-lecons-de-cette-crise-les-dirigeants-europeens-soutiendront-ils-notre-appel-a-placer-l-education-publique-equitable-et-de-qualite-au-coeur-de-la-reprise-post-covid-19>

blique de qualité pour tous, à fournir aux enseignant-e-s et aux autres personnels de l'éducation les ressources, les outils, la formation et l'autonomie professionnelle dont ils ont besoin pour dispenser un enseignement de haute qualité et pour rendre la profession plus gratifiante ;

- entreprendre des mesures en vue

d'élargir l'assiette fiscale et de lutter contre la fraude fiscale et l'évasion fiscale des entreprises ;

- réviser d'urgence le Pacte de stabilité et de croissance de l'UE pour créer un cadre budgétaire au sein de l'UE qui permette aux pays de renforcer l'investissement public dans l'éducation en excluant l'investissement dans l'éducation, la formation et la

recherche publiques du calcul des niveaux de déficit et d'endettement ;

- s'engager à augmenter le budget de l'UE et à adapter son cadre financier pluriannuel pour lui donner une capacité fiscale significative afin de lutter contre les inégalités et de soutenir la reprise économique.

Philippe Dolhen

> Choc pandémique et technologies de l'éducation : lancement d'une nouvelle recherche de l'IE sur la commercialisation de l'éducation suite à la COVID-19¹

L'Internationale de l'Éducation a lancé une nouvelle recherche révolutionnaire qui cartographie l'étendue de l'influence des acteurs privés dans l'éducation depuis le début de la pandémie de COVID-19. Les recherches ont été commanditées dans le cadre de la Réponse mondiale de l'Internationale de l'Éducation à la commercialisation et à la privatisation de l'éducation.

Les auteur-e-s, Ben Williamson (Université d'Edimbourg) et Anna Hogan (Université du Queensland), ont présenté les résultats de leurs recherches dans le cadre d'un webinaire virtuel à l'attention des syndicats de l'éducation dans le monde.

L'industrie mondiale de l'éducation capitalise sur la crise de l'éducation

Le rapport, intitulé *Marchandisation et privatisation de et dans l'éducation* dans le contexte de la pandémie de COVID-19, montre que l'industrie mondiale de l'éducation capitalise sur la crise de l'éducation. Depuis la fermeture des écoles, on observe une énorme augmentation des bénéfices



pour les entreprises du secteur des technologies éducatives. Les entreprises commerciales ont accru leur implication dans l'enseignement public en créant de nouveaux réseaux suite à la pandémie – des coalitions multipartites comprenant des sociétés de technologie de pointe, de grandes sociétés transnationales, des organisations internationales telles que l'UNESCO, l'Organisation de coopération et de développement économiques et la Banque mondiale, les gouvernements nationaux et d'autres acteurs.

Le basculement vers l'enseignement à distance a permis aux acteurs privés de se positionner au centre des services éducatifs essentiels – non seulement en réponse à la crise et à la nécessité d'un enseignement à distance d'urgence – mais également sur

le long terme.

Les gouvernements ont la responsabilité de fournir une éducation de qualité à toutes et tous.

Lors de l'ouverture du webinaire où la CSC-Enseignement était présente, la présidente de l'Internationale de l'Éducation, Susan Hopgood, a déclaré : *«Comme l'ensemble des systèmes éducatifs dans le monde entier tentent de naviguer au travers des multiples crises (sanitaire, économique, sociale), le défi de fournir un enseignement et un apprentissage de qualité dans ce contexte est difficile à relever et l'attrait de confier cette responsabilité au secteur privé est fort».*

Elle a cependant poursuivi en soulignant que, quelle que soit la crise, *«les gouvernements ne peuvent pas se dérober à leur responsabilité de fournir une éducation de qualité à toutes et tous, telle que consacrée par le droit international et requise par les engagements pris au niveau international»*, et a souligné qu'en tant que syndicats, *«il est de notre rôle et de notre responsabilité de veiller à ce que les gouvernements s'acquittent de leurs obli-*

¹Source: <https://www.ei-ie.org/fr/detail/16858/choc-pand%C3%A9mique-et-technologies-de-l%e2%80%99c3%A9ducation-lancement-d%e2%80%99une-nouvelle-recherche-de-lie-sur-la-commercialisation-de-l%e2%80%99c3%A9ducation-suite-%c3%A0-la-covid-19>

gations en matière d'enseignement public de qualité, afin que le droit à l'éducation soit respecté pour chaque enfant».

Au cours du webinaire, les dirigeant·e·s syndicaux·ales ont eu l'occasion de poser des questions aux chercheur·euse·s, d'améliorer leur compréhension des tendances mondiales de commercialisation et de privatisation observées et de discuter des stratégies possibles pour inverser ces tendances.

Les syndicats impliqués ont souligné la nécessité de travailler ensemble pour empêcher l'éducation publique d'être «réinventée» par les entreprises du secteur des technologies de l'éducation. Selon le Secrétaire géné-

ral de l'Internationale de l'Éducation, David Edwards, «ce webinaire n'est que le début de la discussion. En tant que syndicats de l'éducation, nous devons continuer d'analyser, d'élaborer des stratégies, de planifier, d'organiser collectivement et d'utiliser notre force en tant que mouvement mondial pour faire face au changement radical du paysage éducatif mondial qui se produit au moment où nous parlons.»

Pour plus d'informations à ce sujet :

Le rapport complet est disponible en anglais ici :



Un résumé des principales conclusions est disponible ici :



Vous pouvez consulter un blog des auteur·e·s de l'étude ici :



Philippe Dolhen



BRÈVES ET CIRCULAIRES

➤ LA CITATION DU MOIS

« On ne possède pas le bonheur comme une acquisition définitive. Il s'agit à chaque instant de faire jaillir un étincelle de joie. Ne l'oublions pas : souris au monde et le monde te sourira » Sœur Emmanuelle

➤ LA QUESTION DU MOIS

Comment les congés de détente des temporaires sont-ils rémunérés ?

Selon la réglementation en vigueur (article 7, § 1^{er}, 2^o de l'AR n° 63 du 20/7/1982), le congé de détente, ainsi que les vacances d'hiver et de printemps, sont payables s'ils sont englobés dans la période d'intérim qui, lui-même est toujours limité à un jour ouvrable.

Cette notion d'intérim doit prendre en compte que la désignation du temporaire est établie par un même Pouvoir organisateur, dans le remplacement d'un même membre du personnel, sans tenir compte du motif.

Lorsque les attributions diminuent après un week-end ou un congé, le week-end ou

le congé est rémunéré avec cette diminution de charge.

Lorsque les attributions augmentent après un week-end ou un congé, le week-end ou le congé est rémunéré pour l'ancienne charge. L'augmentation n'est effective que le premier jour ouvrable qui suit et est donc payée comme telle.

Exemples :

- 1) Si Monsieur A remplace Madame B dans son congé de maternité qui se termine pendant le congé de carnaval et que Madame B poursuit par une interruption de carrière totale dans le cadre d'un congé parental, Monsieur A bénéficie de sa rémunération pendant le congé de carnaval (le congé de détente est englobé par l'intérim du remplacement de Madame B : même PO, même personne, motif différent).
- 2) Dans ce même exemple, imaginons que Madame B ait obtenu une interruption partielle de carrière dans le cadre d'un congé parental. Elle reprend donc partiellement ses fonctions et Monsieur A voit son horaire diminué après le congé

de carnaval. Le congé de Monsieur A sera rémunéré en prenant déjà en considération cette diminution de charge.

- 3) L'intérim initial de Madame C est prévu pour remplacer Monsieur D en congé de maladie jusqu'au 31 décembre. L'intérim est limité au dernier jour scolaire ouvrable de décembre et payé comme tel. Dans le courant du mois de janvier, le Bureau des traitements reçoit, après la date limite des encodages de janvier, une prolongation de la maladie de Monsieur D et une reprise de Madame C dans son remplacement. Il s'agit donc d'une prolongation de l'intérim. Le Bureau des traitements établira une régularisation de décembre et janvier, afin d'englober les vacances d'hiver dans le paiement.

➤ UN PEU D'HUMOUR

COMMENT ÇA VA CE MATIN ?

Œdipe : la question est complexe.

Pythagore : tout est d'équerre.

Socrate : je ne sais pas.

Hippocrate : tant qu'on a la santé...
 Léonard de Vinci : (se contente de sourire)
 Galilée : ça tourne rond.
 Descartes : bien, je pense.
 Pascal : bien, je parie.
 Spinoza : bien, en substance.
 Newton : la question tombe à pic.
 Vivaldi : ça dépend des saisons.
 Franklin : du tonnerre !
 D'Alembert et Diderot : impossible de répondre en deux mots.
 Kant : question critique.
 Casanova : tout le plaisir est pour moi...
 Sade : foutrement bien !
 Marat : ça baigne !
 Robespierre : vous perdez la tête ?
 Hegel : au total, bien.
 Beethoven : en sourdine.
 Paganini : allegro ma non troppo.
 Schopenhauer : ce n'est pas la volonté qui me manque.
 Poe : extraordinairement bien !
 Darwin : on s'adapte.
 Marx : ça ira mieux demain.
 Nietzsche : par-delà le bien, merci.
 Freud : et vous ?
 Marie Curie : je suis radieuse !
 Proust : donnons du temps au temps...
 Einstein : relativement bien.
 Picasso : ça dépend des périodes.
 Dracula : j'ai de la veine !
 Cyrano de Bergerac : à vue de nez, bien !
 Camus : la question est absurde.

➤ LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES RELATIVES AU CORONAVIRUS – COVID 19

Circulaire 7625 - Définition d'une stratégie en vue de la rentrée de septembre 2020/2021 dans le contexte du Covid-19 - Enseignement secondaire.

La circulaire fournit les mesures et recommandations pour l'organisation de la rentrée scolaire. Les établissements de Promotion Sociale secondaire ordinaire et de Promotion Sociale secondaire ordinaire en alternance ne sont pas concernés par cette

circulaire.

Circulaire 7626 - Définition d'une stratégie en vue de la rentrée de septembre 2020/2021 dans le contexte du Covid-19 - Enseignement fondamental.

Au regard de la crise sanitaire et des différents scénarios validés par le CNS, la circulaire met en place les dispositions à prendre sur les plans pédagogique et organisationnel.

Circulaire 7663 - Coronavirus Covid-19 : application du congé parental aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psychomédico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2^{ème} édition).

Cette circulaire fait suite à la **circulaire 7607**, publiée en date du 8 juin 2020, et annonce la prolongation jusqu'au 30 septembre de ce type de congé spécifique, ses modalités et les conditions particulières pour les parents isolés ou parents d'un enfant handicapé. Les membres du personnel ayant déjà obtenu le congé parental Corona jusqu'au 30 juin et qui souhaitent prolonger ce congé devront introduire une nouvelle demande.

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 7529 - Formations en lien avec le tronc commun.

Pour l'année scolaire 2020-2021, ce dispositif de formation est de nouveau organisé pour les membres du personnel de l'enseignement maternel ordinaire qui n'ont pas pu y participer indépendamment de leur propre volonté (crise sanitaire, maladie, congé parental, nouveaux enseignants etc.) et est étendu aux membres du personnel de l'enseignement spécialisé maternel travaillant dans le cadre de l'intégration. Une formation est également proposée aux puériculteurs-trices. Par ailleurs, une formation spécifique est consacrée aux directions des écoles maternelles, primaires et

fondamentales. Enfin, le dispositif de formation est déployé progressivement aux membres du personnel de l'enseignement primaire.

CIRCULAIRES RELATIVES A L'ORGANISATION DE LA RENTREE SCOLAIRE

L'attention est attirée sur le fait de n'utiliser que les formulaires des nouvelles circulaires. Aucun document d'une version antérieure ne sera accepté.

Circulaire 7631 - Organisation de la rentrée scolaire 2020/2021 des membres des personnels directeur, enseignant et auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement de Promotion sociale organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire de rentrée relative à l'enseignement de Promotion sociale, organisé par la FWB.

Circulaire 7632 - Organisation de la rentrée scolaire 2020/2021 des membres des personnels directeur, enseignant et auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire de rentrée relative aux membres du personnel des Hautes Ecoles, organisées par la FWB.

Circulaire 7633 - Organisation de la rentrée scolaire 2020/2021 des membres des personnels directeur et enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical, social et psychologique des établissements d'enseignement obligatoire organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire 7634 - Enseignement secondaire artistique à horaire réduit – Dispositions relatives à l'organisation de l'année scolaire 2020-2021.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 7606 - Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement

en transport en commun public et/ou dans l'utilisation de la bicyclette des membres du personnel.

Suite à la crise sanitaire, cette circulaire apporte un assouplissement quant aux délais présentés dans les circulaires 6797, 6798 et 6820 relatives à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement en transport en commun public et/ou dans l'utilisation de la bicyclette personnelle.

Circulaire 7623 - Circulaire relative aux activités scolaires d'éducation aux médias – Appel à projets 2020/2021.

Thème de cette année : «Stéréotypes de genre dans et avec les médias».

Les projets doivent être transmis au Conseil supérieur de l'éducation aux médias, sous forme électronique pour le 12 octobre 2020, et en format papier dûment signé pour le 16 octobre 2020 au plus tard, selon les modalités fixées.

■ Catherine Blavier

MERCI N'EST PAS SUFFISANT POUR VOTRE ENGAGEMENT DANS L'ENSEIGNEMENT !!!

Unique ! TRANSPORT GRATUIT pour vos classes de découverte !

A l'occasion de l'ouverture de nos nouveaux centres à Ostende, Spa et Vresse, vous pourrez profiter du **transport gratuit** pour vos classes de mer, de forêt et de ferme !*



Plus d'info : M^{me} Coquillage - Forestier :
Téléphone : 0478 39 12 08
ou par mail :
transportgratuit@maximail.be

E.R.: E. Van Steenkiste – Steenweg op Deinze 88 – 9880 Aalter

Minimum 15 élèves - Uniquement pour les séjours dans les centres de Sport et Mer Asbl et Forêt et Sport.
*Valable uniquement en novembre 2020 et en février 2021.



PENSIONNÉS & PRÉ-PENSIONNÉS

AMICALE DE BRUXELLES

Chers Amies et Amis,

Nous espérons que, malgré tout, vous profitez au mieux de ce temps de vacances et que tout continue à bien aller pour vous et vos familles.

Au moment de rédiger ce court message pour l'envoyer à la rédaction, il est bien difficile de supposer quelle sera la situation sanitaire dans les semaines qui viennent et donc de reprendre nos activités. Nous ne pouvons qu'espérer et attendre des jours meilleurs. Nous vous contacterons alors par courriel ou courrier.

Prenez grand soin de vous, de vos proches et des autres !

Bien amicalement,

Madeleine, Christiane, Raymonde et André, Anne, Dominique

Contact : Dominique De Winter - 02/428 31 30 - dominiquedewinter@telenet.be

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

**Les mardi et mercredi après-midi,
de 13h30 à 15h30**

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

BRABANT-WALLON	Rue des Canonniers, 14 - 1400 NIVELLES - 067/88.46.80 - csce.brabant-wallon@acv-csc.be	
Emilie HANSENNE	Uniquement sur rendez-vous	
BRUXELLES	Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES - 02/533.70.30 - csce.bruxelles@acv-csc.be	
Damien CREUTZ Fabrice PINNA	Uniquement sur rendez-vous	
CHARLEROI	Rue Prunieu, 5 - 6000 CHARLEROI - 071/23.08.50 - csce.charleroi@acv-csc.be	
Thierry DELHOUX David REYNAERT	Uniquement sur rendez-vous	
MONS	Rue Claude de Bettignies, 12 - 7000 MONS - 065/37.26.03 - csce.mons@acv-csc.be	
Bernard DETIMMERMAN David REYNAERT	Uniquement sur rendez-vous	
HAINAUT OCCIDENTAL	Avenue des Etats -Unis, 10 - 7500 TOURNAI - 069/88.07.98 - csce.hainaut-occidental@acv-csc.be	
Freddy LIMBOURG (FL) Eric VANDORPE (EV) Les permanences physiques ont lieu uniquement 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	
Thibaut GERDAY Michel PATRIS	Uniquement sur rendez-vous	
COMMUNAUTE GERMANOPHONE	Aachener Strasse 89, 4700 EUPEN - 087/85.99.36 - csc-unterricht@acv-csc.be	
Thomas TYCHON	Aachener Strasse, 89 - 4700 Eupen	Sur rendez-vous / Oder auf Terminabsprache : - lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8h00 à 12h00 - Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag : 8.00-12.00 Uhr
	Klosterstrasse, 16 - 4780 Saint-Vith	Sur rendez-vous / auf Terminabsprache

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

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

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

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