EDITO
Tout est dans le rythme
p. 3

ACTUALITÉ
Les pôles territoriaux : suite et pas fin !
p. 5

ACTUALITÉ
Qui va payer la crise ?
p. 8

Numéro 147 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Mars 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X

CSC-Educ

Notre Force, c'est Vous !

Tout est dans le rythme

Editeur responsable : R. Lahaye - Rue de la Victoire 16 - 1060 Bruxelles

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, Isabelle Buchelot, François de Woot de Trixhe, Emilie Hansenne, Marie Lausberg.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Shutterstock

SOMMAIRE

Editorial
- Tout est dans le rythme 3

Actualité
- Pôles territoriaux : fin de la négociation officielle 5
- Mesures de fin de carrière des fonctions de promotion et de sélection : le texte est adopté 7
- "Qui va payer la crise ? La question de la dette" 8
- Taille des classes 11
- Carte blanche de la Plate-forme de lutte contre l'échec scolaire 13
- Comprendre la sécu : des outils pour les enseignant·e·s 14
- Multinationales : bientôt la fin de l'impunité ? (Conférence) 15

Secondaire
- ESAHR : blues et cacophonie 19

Supérieur
- Le retour de la foire aux habilitations ? 20

Groupes
- Echos du Groupe catégoriel des puériculteur/trice·s 21
- Assemblée générale des directions d'établissements le vendredi 19 mars 2021 (visioconférence) 22

Commissions
- PromSoc : invitation à la visioconférence du 01/04/2021 23

Concertation sociale
- A l'agenda du mois d'avril 24

Infos
- L'égalité H/F n'est pas un jeu de hasard ! Campagne des Femmes CSC 26
- Une poire pour la forme - Action des Jeunes CSC 26

Pratique
- Jeunes sous contrat d'alternance : chômage temporaire pour force majeure 27

Brèves et circulaires 28

Ça s'est passé près de chez vous ! 29

International
- Syndicats de l'enseignant et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation (1ère partie) 30

Permanences CSC-E 32

Affiche centrale : visioconférence "Multinationales : bientôt la fin de l'impunité ?" - CSC-E / CSC International / WSM

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

© Shutterstock

ÉDITORIAL

Tout est dans le rythme

Il aura suffi d'une question posée à la Ministre de l'Enseignement en Commission de l'éducation du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, pour que la presse mette à la Une la probable future réforme des rythmes scolaires annuels.

S'il est un dossier qui attise les passions, c'est celui-là. Il n'en fallait pas plus (et c'est légitime) pour que des commentaires fusent de toutes parts. Faisons le point !

L'évocation de cette réforme n'est pas nouvelle. Ca fait des années qu'on en parle. Certains ont d'ailleurs franchi le cap (je pense ici à nos voisins français). Le sujet est abordé dans les travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence. Les conclusions se trouvent telles quelles dans l'avis n°3 : «***Une redéfinition des rythmes scolaires*** *pour mieux prendre en compte les besoins physiologiques des élèves, favoriser les apprentissages et permettre l'intégration, dans le temps de l'école, d'activités participatives, sportives, culturelles, de travail individuel et collectif, de remédiation, de consolidation et de dépassement, etc. La réforme des rythmes scolaires proposée ne doit pas être limitée à une simple réorganisation de l'existant ; elle doit être portée par une conception renouvelée de ce qu'est l'école et de ce qu'on y fait, dans la perspective d'une école plus participative, plus vivante, plus riche dans les activités qu'elle organise et qu'elle accueille».*

Les réformes relatives au rythme scolaire sont toutefois des réformes très complexes à mettre en œuvre. C'est pourquoi le Groupe central du Pacte propose la réalisation d'une étude de faisabilité approfondie, tant en ce qui concerne le rythme de la journée que celui de l'année. A ce dernier égard, il sera envisagé de répartir l'année en périodes de sept semaines de cours suivies chaque fois de deux semaines de congés, et d'adapter en conséquence les vacances d'été.

Dans le cadre de la réflexion sur une réorganisation des rythmes scolaires de l'année, des possibilités alternatives d'organisation des jours de formation continuée seront envisagées».

Il est important de préciser d'emblée que nous ne parlons ici que du rythme annuel, même si l'avis n°3 aborde également une réflexion portant sur la modification des rythmes journaliers.

L'enquête de faisabilité a bien été confiée par Marie-Martine Schyns (alors Ministre de l'Enseignement obligatoire) à la Fondation Roi Baudouin. Celle-ci a rassemblé un large panel d'interlocuteurs, parmi lesquels on trouvait non seulement les traditionnels acteurs de l'enseignement (PO, syndicats, parents) mais aussi des représentants d'autres associations que la réforme concernera de près ou de loin : Horeca, tourisme, mouvements de jeunesse, accueil extra-scolaire,... Les conclusions de l'enquête ont été remises à la Ministre Schyns en septembre 2018. *On y mesure «le degré d'acceptabilité de la proposition de la réforme et ses principales conditions de réussite. On y pointe le consensus assez large qui se dégage concernant une modification du rythme annuel qui serait favorable au bien-être des élèves ; elle révèle surtout que le véritable enjeu ne porte pas tant sur les modifications de calendrier en tant que telles que sur les conditions qui y sont assorties. Pour la grande majorité des acteurs consultés en effet, «changer les rythmes pour changer les rythmes», cela n'a pas de sens. Repenser les rythmes scolaires sans avancer sur l'ensemble des autres dimensions du Pacte n'apparaît pas comme une option efficiente. De même, aborder*

la question des rythmes scolaires sans s'atteler au chantier de l'extrascolaire risquerait de creuser encore les inégalités entre enfants. Enfin, modifier les rythmes scolaires demande aussi de réfléchir à l'articulation du calendrier des élèves avec ceux des adultes qui les entourent»[i].

En tenant compte, notamment, des résultats de l'étude de faisabilité de la Fondation Roi Baudouin, le Gouvernement actuel propose, au travers de sa Déclaration de politique communautaire 2019-2024, d'adapter progressivement, en concertation avec les enseignants et les autres acteurs concernés, les rythmes scolaires annuels :

- en veillant à mieux articuler la politique éducative mêlant scolaire et extrascolaire, en associant les acteurs des secteurs concernés ;
- en revoyant les législations concernant l'accueil temps libres et les écoles de devoirs en vue d'offrir à tous les enfants un accueil extrascolaire et des loisirs de qualité dans une continuité et une cohérence pédagogiques avec l'école ;
- en rassemblant les activités au sein ou à proximité des écoles, encourager et encadrer le partage des locaux.

[i] Fondation Roi Baudouin, Etude de faisabilité visant à explorer les conditions d'acceptabilité du projet de la réforme des rythmes scolaires annuels '7/2', septembre 2018. https://www.kbs-frb.be/fr/Activities/Publications/2018/2018_10_18DS

Sommes-nous d'accord de réfléchir à une réforme du rythme annuel ? OUI. A n'importe quel prix ? NON.

Les temps ont changé, les habitudes aussi. A une époque, les mois de juillet et août libéraient les élèves pour aider aux travaux des champs. Cette époque est révolue : les machines agricoles ont depuis longtemps remplacé la faux et l'huile de bras. La pédagogie aussi. Régulièrement, nos affiliés reviennent vers nous pour dénoncer le caractère déséquilibré de l'année : de trop longues périodes d'apprentissage (souvent 9, parfois 10 ou 11 semaines) sont suivies de trop courtes périodes de récupération. Une alternance de sept semaines de cours avec deux semaines de repos semble plus appropriée.

La Ministre Désir a pris l'initiative d'écouter les mêmes acteurs que ceux qui constituaient le panel de la Fondation Roi Baudouin. Nous avons été reçus lors d'une première rencontre, le 14 décembre dernier, afin de rappeler notre point de vue. Il tient dans le mandat fixé par notre Comité communautaire commun : ne pas augmenter la charge annuelle des membres du personnel en respectant la balise des 182 jours de prestations. C'est la raison pour laquelle nous avons plaidé pour une différence entre élèves et enseignants. L'alternance «7/2» est possible si le nombre de jours de présence des élèves est ramené à 175 jours. Selon nous, le différentiel pourrait être utilisé pour permettre aux enseignants un véritable travail collaboratif, de véritables formations sans présence d'élèves,... ce qui manque cruellement dans l'organisation de nos écoles et qui crée le malaise, l'anxiété et le stress chez de nombreux collègues.

Nous avons illustré cette proposition en réalisant des projections sur les neuf prochaines années scolaires, en veillant à ne jamais étendre l'année au-delà du lundi de la semaine du 1er septembre ni du vendredi de celle qui inclut le 30 juin. Dans notre proposition, les fêtes de fin d'année tombent systématiquement dans une période de deux semaines de repos.

Pour être tout à fait concrets, l'année scolaire 2022-2023 (la première concernée) pourrait débuter le lundi 29 août pour se terminer le vendredi 30 juin. L'année se terminerait par une période de 8 semaines de cours, la seule de l'année. Les périodes de repos se répartiraient de la manière suivante : du 24 octobre au 06 novembre, du 24 décembre au 08 janvier, du 27 février au 12 mars et du 29 avril au 14 mai.

Nous attendons un retour du Cabinet de la Ministre. Le débat devra encore avoir lieu avec tous les acteurs de l'école. De toute manière, nous ne prendrons aucune décision sans avoir analysé finement les propositions au travers du prisme de notre principale préoccupation : l'intérêt des enseignants. Au besoin, nous organiserons une enquête auprès de nos affilié·e·s. Nous aurons l'occasion de revenir sur la question.

Bon mois de mars, celui du retour du printemps !

Roland Lahaye

Photo by Green Chameleon on Unsplash

Pôles territoriaux[1] : fin de la négociation officielle

Avertissement : comme pour toutes les négociations de textes légaux, nous ne saurons les options réellement retenues que lorsque le texte aura été voté au Parlement, après qu'il aura subi d'éventuelles modifications suite à l'avis du Conseil d'Etat, aux relectures du Gouvernement et aux amendements qui auront été adoptés par le Parlement.

Une troisième réunion de négociation officielle a eu lieu le 25 janvier. L'occasion pour les organisations syndicales de tenter d'améliorer certains éléments de l'avant-projet de décret. Reprenons les points d'attention, d'accord et de désaccord.

L'impact social : pertes d'emplois

L'augmentation galopante du nombre d'intégrations a fait passer le budget d'environ 15 millions d'euros en 2014-2015 à une centaine de millions d'euros cette année.

L'investissement du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'environ 90 millions d'euros est à saluer, même s'il ne permettra certainement pas de répondre à tous les besoins spécifiques des élèves de l'enseignement ordinaire. A défaut d'en avoir objectivé le volume préalablement, il sera indispensable d'évaluer la capacité des pôles à répondre aux besoins du terrain.

Beaucoup de membres du personnel ont été engagés dans les postes d'intégration créés ces dernières années. Tous ne pourront pas retrouver de l'emploi au sein des pôles territoriaux. Nous avons été interpellés, parfois avec véhémence, par des directions et des affiliés demandant que les syndicats réagissent. Nous y avons été attentifs, mais c'est oublier un peu vite la responsabilité de ces mêmes directions et des Pouvoirs organisateurs qui ont poussé le système au maximum pour engager jusqu'à la dernière minute. L'ampleur de ce phénomène est d'ailleurs différente d'une zone à l'autre : les zones de Liège surtout, puis de Namur, du Luxembourg et dans une moindre mesure de Huy-Waremme seront les plus impactées. Les perspectives d'emploi dans ces zones, en fonction des départs en fin de carrière et de l'évolution démographique durant la période transitoire, devraient permettre d'absorber la plus grosse partie des pertes pour les fonctions enseignantes.

Pourquoi y aura-t-il des pertes d'emplois ? Parce que le budget en rythme de croisière sera inférieur au budget de cette année. D'autre part, les pôles seront des structures qui nécessiteront des frais de fonctionnement ainsi que des moyens pour soutenir et mettre en place des aménagements raisonnables dans les établissements d'enseignement ordinaire. Ce sont d'ailleurs ces moyens qui contribueront, avec les membres du personnel des pôles, à développer une école ordinaire plus inclusive.

Soulignons tout de même que, pendant la période transitoire de cinq ans, les intégrations en cours se poursuivront. De plus, le dispositif des intégrations partielles est inchangé et reste dans le giron des écoles spécialisées.

Qui fera les frais de ces pertes d'emplois ? Les membres du personnel investis dans des intégrations totales qui n'auront pas la possibilité ou choisiront de ne pas poursuivre dans le cadre des pôles. La période transitoire devrait permettre d'absorber les pertes d'emplois de ceux qui ont un titre requis ou suffisant pour prétendre à un poste dans l'enseignement ordinaire. Le personnel paramédical, et particulièrement les logopèdes qui ont été fort sollicité·e·s pour les intégrations, auront beaucoup plus de difficultés.

Nous avons demandé d'objectiver le nombre de personnes concernées. Réponse : cela n'est pas techniquement possible sur le plan informatique d'identifier les logopèdes impliqué·e·s dans des intégrations. Nous avons demandé d'envisager des mesures transitoires spécifiques pour ces personnels : refusé.

Déficit de moyens directement au bénéfice des élèves

La création des pôles implique des dépenses structurelles, comme par exemple le poste de coordonnateur qui ne sera plus directement au service des jeunes sur le terrain.

Les Fédérations de Pouvoirs organisateurs réclamaient en plus un poste d'adjoint·e au/à la coordonnateur·trice dès la création du pôle. La CSC-Enseignement s'est opposée à cette possibilité offerte au Pouvoir organisateur dès qu'un pôle coopère avec des établissements ordinaires rassemblant au moins 12.300 élèves. Par contre, il est évident que lorsqu'un pôle atteint le double de la norme de création, il y aurait moyen de créer un pôle supplémentaire, avec un·coordonnateur·trice octroyé·e d'office. Nous avons donc proposé d'offrir cette possibilité de soutien au/à la coordonnateur·trice uniquement lorsque le pôle atteint le double de la norme. Les représentants du Gouvernement ont proposé de donner la possibilité d'un mi-temps dès que le nombre d'élèves atteint 1,5 fois la norme, puis un mi-temps supplémentaire par tranche d'une demi-fois la norme atteinte. Cela atténue l'effet de seuil, ainsi que la «distraction» de moyens qui n'iront pas au service direct des élèves.

[1] Pour la description générale des pôles territoriaux, nous vous renvoyons à l'article publié dans la revue 144 de décembre 2020, toujours disponible sur notre site.

Manque de volonté politique de créer des pôles interréseaux

Aucune balise ni incitant n'auront été proposés par le Gouvernement pour favoriser la création de pôles composés d'établissements de réseaux différents. Seule «avancée» consentie : le retrait de l'article concernant la neutralité qui compliquait la coopération interréseaux au sein d'un pôle.

Rappelons que pour la CSC-Enseignement, cela engendrera également des pertes d'efficacité de moyens, puisque les pôles monoréseau devront s'étaler sur un territoire plus étendu pour atteindre la norme de création, entrainant des dépenses de déplacements plus importantes en temps et frais kilométriques, pendant qu'un pôle d'un autre réseau existera sur le même territoire : nous estimons que cela ne relève pas d'une bonne gestion des moyens publics !

Enfin, les échos que nous avons laissent penser que les expériences interréseaux qui existaient à la satisfaction des bénéficiaires auront peu de chances de survivre à la création des pôles : il s'agira donc d'un recul en matière de coopération interréseaux.

Démocratie sociale

S'il est indéniable que la structure complexe des pôles rendra la concertation sociale plus difficile, nous avons obtenu l'accord de principe de renforcer le rôle des organes locaux de démocratie sociale par un droit d'évocation du bureau de conciliation (ou d'une instance similaire pour WBE) en cas de désaccord. Il reviendra aux organisations syndicales de former les mandataires de ces organes aux matières spécifiques des pôles territoriaux.

Volume des prestations des membres du personnel des pôles

La CSC-Enseignement a proposé que la charge des membres du personnel soit strictement limitée à 36 périodes de 50 minutes, soit 30 heures, comprenant toutes les composantes de la charge et le temps des déplacements professionnels (entre implantations). Les autres organisations nous ont rejoints et les représentants du Gouvernement ont accepté de l'écrire dans le texte. Cela signifie que lorsque le membre du personnel aura travaillé 30 heures, il aura fini sa semaine.

Il faut bien reconnaître que cela ne résout pas tout, car le travail pour la classe n'est pas quantifié et peut varier fortement d'un membre du personnel à l'autre.

La CSC-Enseignement a donc demandé en plus de fixer un maximum de 20 périodes de travail en classe. Cette demande a été également soutenue par les autres partenaires syndicaux, mais refusée par les représentants du Gouvernement, qui estimaient qu'ils étaient allés aussi loin que possible dans la rédaction d'un décret et que les compléments devraient être traités lors de la négociation sur le règlement de travail cadre.

Formation des membres du personnel

Nous avons regretté une fois de plus le retard de la mise en place de la réforme de la formation initiale, qui devra permettre aux futurs enseignants de développer des compétences nouvelles liées aux besoins spécifiques des élèves et le retard de la mise en place d'aménagements raisonnables.

Complémentairement, il faut intensifier l'offre de formation professionnelle continue. Les représentants de l'Autorité ont assuré que c'était bien la volonté du Gouvernement.

Report de la création des pôles

La création officielle des pôles initialement prévue en septembre 2021 est reportée d'un an. Cependant, des préaccords devront être scellés rapidement entre chaque pôle et ses écoles partenaires, ainsi qu'avec les écoles coopérantes. Le dossier de candidature du pôle devra être déposé pour le 1er septembre 2021.

Les coordonnateur·trice·s pourront être recruté·e·s dès septembre 2021 selon une procédure provisoire pour la durée de l'année scolaire. Ces engagements devront être confirmés ou non pour le 1er septembre 2022, après que les procédures officielles activées par le décret auront été appliquées. Les coordonnateur·trice·s pourront également être recruté·e·s le 1er janvier 2022 selon les procédures fixées par le décret.

Avis de la CSC-Enseignement

La CSC-Enseignement soutient le projet politique de développement d'une école ordinaire plus inclusive. Elle reconnaît l'investissement budgétaire consenti pour la réalisation de cet objectif.

Les représentants du Gouvernement ont déclaré leur volonté de maintenir et d'améliorer l'enseignement spécialisé à l'avenir, dans le respect des objectifs du Pacte de revenir au pourcentage de population scolarisée dans le spécialisé en 2004.

En fonction de ces éléments, la CSC-Enseignement ne souhaitait pas remettre un avis défavorable.

En fonction des différents points d'attention ou de désaccords repris ci-dessus, la CSC-Enseignement a remis un avis réservé, principalement justifié par l'impact sur l'emploi et le manque de volonté politique de créer des pôles territoriaux interréseaux.

Il est à noter que toutes les autres organisations syndicales ont également remis un **avis réservé** avec des motivations parfois légèrement différentes.

André Brüll

Mesures de fin de carrière des fonctions de promotion et de sélection : le texte a été adopté

Dans l'article du CSC-Educ d'octobre 2020 «Janus, mon ancien et futur directeur ?», nous vous annoncions l'arrivée d'un décret sur la fin de carrière des fonctions de promotion et de sélection. Cela fait des années que ce débat court au sein de nos instances. Le décret a été adopté en séance plénière du Parlement de la Communauté Française le 3 février dernier.

Le modèle organisationnel de ce décret définit comment un·e directeur·trice peut continuer de travailler à temps partiel en fin de carrière tout en préservant le leadership pédagogique sans déforcer les écoles et leurs équipes éducatives.

Pour cela, il est proposé de permettre à un·e directeur·trice de travailler à temps partiel MAIS seulement pour une fraction inférieure à un mi-temps et dans les fractions existantes pour les congés concernés ; donc, pratiquement, le/la directeur·trice travaillerait à 3/4 temps en cas de DPPR ou à 4/5 temps pour l'interruption de carrière à temps partiel (à partir de 58 ans).

Pour la bonne organisation de l'école, un·e directeur·trice ne pourrait être à temps partiel pour une période de plus de quatre ans.

S'agissant des DPPR à temps partiel, il sera donc permis aux directeur·trice·s d'utiliser à temps partiel 12 mois maximum de leur pot DPPR. Les directeur·trice·s pourraient donc partir à 1/4 temps pendant quatre ans. Cela leur permettrait un aménagement de fin de carrière plus appréciable.

S'agissant des interruptions de carrière à temps partiel, les directeur·trice.s ne devraient pouvoir y accéder que dans un cadre temporel balisé : par exemple, pas plus de quatre ans à 4/5 temps avant un départ à temps plein, soit en DPPR, soit à la pension.

Le/la directeur·trice absent·e pour une partie sa charge sera remplacé·e par un·e directeur·trice adjoint·e. Le fait qu'il/elle ne soit pas remplacé·e par un·e directeur·trice empêche que se pose la question de savoir qui est le responsable. Ici, c'est bien le/la directeur·trice qui reste aux commandes de son école et exerce un lien hiérarchique vis-à-vis du/de la directeur·trice adjoint·e.

Les postes créés dans ce contexte ne seront pas des postes organiques. Ils ne pourront donc pas donner lieu à déclaration de vacance et donc à un engagement à titre définitif ou à une nomination à titre définitif.

Il est très important que la délégation et le partage des tâches entre le/la directeur·trice et le/la directeur·trice adjoint·e soient clairs et précis. La lettre de mission modifiée précisera les missions qu'il/elle exerçait antérieurement et qu'il/elle déléguera. Elle définira l'organisation de ses prestations et les modalités de concertation avec la personne à temps partiel appelée à le/la seconder.

Il convient également de préciser que le/la directeur·trice adjoint·e engagé·e en remplacement du/de la directeur·trice qui preste à temps partiel n'a aucun droit particulier à l'obtention du poste de directeur·trice une fois que celui/celle-ci serait en DPPR complète ou parti·e à la pension. Toutefois, il lui sera loisible de faire référence à l'expérience acquise dans ce cadre lors de ses candidatures futures.

Notons enfin l'article 4 de ce même décret : «(...) *les membres du personnel de l'enseignement titulaires d'une fonction de promotion et ayant atteint l'âge légal de la pension de retraite peuvent être, à leur demande et en cas d'autorisation du Pouvoir organisateur, maintenus en activité de service. La période du maintien en activité est fixée pour une durée d'une année. Elle peut être prolongée jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours. Ce maintien en fonction est renouvelable, selon les mêmes modalités, pour une seule période d'une durée d'une année. Cette période d'une année peut être prolongée jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours*».

Syndicalement, laisser la possibilité de prolonger les carrières est un très mauvais signal qui va à l'encontre de toutes nos revendications.

Philippe Dolhen

Photo by Nirmal Rajendharkumar on Unsplash

"Qui va payer la crise ? La question de la dette"

Formation politique DS Liège-Verviers

Ce vendredi 22 janvier 2021, les régionales de Liège-Verviers ont invité Arnaud Zacharie pour évoquer la question de la dette et surtout de son paiement en cette période de crise sanitaire. Arnaud Zacharie[1] est notamment Secrétaire général du Centre national de coopération au développement (CNCD - 11.11.11). Il a écrit plusieurs ouvrages et de nombreux articles sur la mondialisation et le financement du développement.

La centaine de DS présents virtuellement pour cette formation politique ont, dans un premier temps, écouté l'exposé d'Arnaud Zacharie.

Un système inégalitaire et insoutenable

Le système actuel est inégalitaire et insoutenable : la part des plus riches ne cesse d'augmenter : 11 % des plus riches concentre 85 % des richesses mondiales. Les années 80, avec Reagan et Tatcher, ont marqué une rupture en opposition avec le système dominant lors des Trente Glorieuses. Cette vague néolibérale a vu l'augmentation de la productivité continuer mais les salaires, n'étant pas liés à cette hausse de la productivité, augmentent de moins en moins : il y a une baisse de la redistribution et une injustice sociale puisque les multinationales et les plus riches sont de moins en moins taxés tandis que la taxation de la classe moyenne augmente. Le raisonnement des gouvernements néolibéraux est le suivant : en période de mondialisation, les multinationales et les hauts revenus, qui sont très mobiles, peuvent partir mais pas les classes moyennes, plus nombreuses. Il faut donc augmenter la pression fiscale sur ces classes moyennes. En 2052, nous arriverons à 0 % d'impôts pour les multinationales. Les pays qui appliquent cette théorie se justifient en disant que c'est pour rester plus compétitifs, mais puisque tous les pays font la même chose, ils ne sont pas plus compétitifs que les autres au final. L'évasion fiscale concerne surtout les plus riches (80 % des 0,1 % des plus riches) ; leurs revenus sont donc sous-estimés puisqu'en partie cachés dans les paradis fiscaux. Cette politique néolibérale est aussi marquée par un désintérêt du citoyen pour la démocratie. Les partis qui en profitent sont des partis d'extrême-droite et de la droite radicale.

L'injustice environnementale

L'injustice environnementale est liée à l'injustice sociale. Les plus riches sont ceux qui consomment le plus et donc qui polluent le plus. Le problème n'est pas démographique. Sur les 100 000 multinationales présentes dans le monde, 24 d'entre elles émettent la moitié des gaz à effet de serre. Les pauvres polluent le moins et sont pourtant les victimes de cette situation. Les trois quarts des maladies infectieuses proviennent de zoonoses parce qu'on détruit les écosystèmes et que donc, les animaux sauvages se rapprochent des humains, parce qu'on marchandise les animaux... Un quart des morts prématurées sont liées à la pollution de l'air (6 à 7 millions de personnes) ; 11 millions de morts prématurées sont liées à la malbouffe. Le changement climatique va exacerber ces problèmes. La fonte du pergélisol risque de libérer des virus emprisonnés depuis des siècles. La migration des moustiques risque d'amener des maladies des régions tropicales. L'environnement, la santé et le social sont étroitement liés.

Le choc du grand confinement

Si actuellement on confine, c'est pour éviter de saturer les hôpitaux alors que depuis les années 80, on ne cesse de diminuer les lits d'hôpitaux pour respecter l'austérité. Ce confinement, aux Etats-Unis par exemple, a vu l'augmentation de la richesse de 20 % des plus riches (notamment les GAFAM), alors que 150 millions de personnes vivent dans une extrême pauvreté. Les inégalités sont exacerbées entre les pays. Les dettes publiques ne cessent d'augmenter.

Les Banques centrales prêtent aux banques mais il y a des risques collatéraux. Les banques investissent dans l'immobilier (bulles financières) qui n'est accessible qu'aux plus riches et donc, les logements sont de plus en plus chers. Le risque est aussi lié à la neutralité : on ne fait pas de distinction par rapport à ceux à qui on prête et donc on prête aussi aux entreprises les plus polluantes. Le refinancement

[1] http://www.ccpd-abco.be/our-staff/arnaud-zacharie/ Arnaud Zacharie est aussi maître de conférence à l'ULB et à l'ULg, ainsi que collaborateur scientifique au Centre d'étude sur la coopération internationale et le développement de l'ULB et à l'Unité de recherche en Relations internationales de l'ULg. Il est docteur en Sciences politiques et sociales, est doté d'un double Master en Etudes européennes pluridisciplinaires et en Relations internationales, ainsi que d'une licence en Arts et sciences de la communication.

de ces entreprises pose problème parce qu'elles pourraient très bien ne plus rien valoir à partir du moment où on les bannirait parce qu'elles n'auraient pas respecté les normes environnementales et donc, un risque existe de perdre l'argent prêté.

La transition écologique doit être sociale

La transition écologique sera juste ou ne sera pas. Les sociétés moins inégalitaires sont mieux à même de gérer les ressources de manière durable. Ce sont les plus riches et pas les plus pauvres qui ont un mode de vie insoutenable. Les plus pauvres sont les plus vulnérables aux risques environnementaux et n'ont pas les moyens de s'adapter. La transition écologique ne sera acceptée que si elle repose sur la protection sociale, la justice fiscale et un travail décent. La réduction des inégalités doit s'accompagner de la transformation des modes de production et de consommation pour ne pas généraliser les modes de vie insoutenables des plus riches. Les plans de relance post-Covid sont une opportunité de développer les secteurs durables pourvoyeurs d'emplois.

La transition écologique doit passer par la **transition énergétique** ; il faut abandonner les énergies fossiles au profit des énergies renouvelables et développer des techniques de stockage et des réseaux intelligents. Elle doit aussi passer par la transition agro-écologique, en privilégiant notamment les techniques les moins coûteuses d'un point de vue économique et environnemental. La transition industrielle est, elle aussi, importante, que ce soit l'économie circulaire, l'économie de fonctionnalité ou les C2C (le recyclage à l'infini). La transition écologique consiste aussi en une transition vers des modes de vie durables au niveau de l'habitat (rénover et isoler le parc immobilier existant, commencer par les bâtiments publics et les logements sociaux) et de la mobilité (TEC, véhicules électriques partagés, etc.). Il faut trouver des indicateurs alternatifs au PIB qui ne prend pas en compte certaines réalités importantes.

La transition juste

Il est essentiel de passer de l'écologie qui accuse à l'écologie qui protège, d'autant plus que les comportements individuels ne peuvent assurer qu'un quart de l'effort climatique. Au niveau de la protection sociale, il faut refinancer la sécurité sociale, développer une nouvelle branche protégeant les populations exposées aux risques environnementaux. On ne peut aborder la fiscalité environnementale que dans le cadre d'une réforme fiscale plus large, bénéficiant aux classes moyennes et populaires, pour plus de justice sociale. Il faut proposer des salaires décents, la sécurité d'emploi, un salaire minimum, des allocations supérieures au seuil de pauvreté, des perspectives de réduction du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Il est important d'établir des normes sociales et environnementales dans les accords de commerce et d'investissement, ainsi qu'un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières de l'UE, pour protéger les producteurs européens contre le dumping et les fuites de carbone.

Les Belges sont largement favorables à la **justice fiscale**. Celle-ci doit passer par une moindre taxation des revenus du travail, en particulier les plus faibles revenus, et par une augmentation de la taxation des revenus du capital, de la pollution environnementale et des très hauts revenus. Il faut globaliser tous les revenus des personnes physiques et les imposer de manière progressive, en exonérant les plus bas revenus ; instaurer un impôt exceptionnel de crise sur les grandes fortunes ; instaurer une fiscalité environnementale progressive dans le cadre d'une vaste réforme fiscale plutôt qu'agir isolément ; instaurer un taux minimum d'impôt des sociétés ; taxer de manière unitaire sur le plan européen les profits des firmes transnationales, après les avoir répartis entre les différents pays où leurs activités ont eu lieu, pour enrayer l'optimisation fiscale.

Comment financer cette transition ? **La crise du coronavirus est une opportunité de reconstruire l'économie sur des bases plus durables**. Au niveau de la politique budgétaire, même si les taux négatifs sont prévus pour dix ans, il est nécessaire de revoir le pacte budgétaire pour éviter un retour à l'austérité, de mobiliser les ressources propres de l'UE pour financer le plan Next Generation et le Green Deal. Les banques doivent être régulées, en imposant une taxonomie UE pour que tout produit financier proposé par une banque européenne à ses clients respecte par défaut les critères de durabilité. Au niveau de la politique monétaire, il faut exclure les actifs polluants des programmes d'achats d'actifs de la BCE, convertir les obligations d'Etat détenues par la BCE en obligations vertes, financer la BEI transformée en Banque du climat, conserver voire annuler les dettes Covid rachetées par la BCE.

La coalition Corona[2]

La coalition Corona est une plateforme regroupant diverses organisations de la société belge (dont la CSC). Elle s'est constituée dans le but de promouvoir des alternatives aux politiques économiques actuelles dans un contexte de crise économique et sociale sans précédent. Les états ne peuvent pas uniquement jouer le rôle d'Etats pompiers mais doivent voir à plus long terme, envisager de nouvelles perspectives protégeant tous les citoyens. Les revendications de la coalition Corona s'articulent autour de trois points essentiels : la nécessité d'avoir un plan de reconstruction

[2] https://www.coalitioncorona.be/

ciblant les plus bas revenus et aligné sur le Green Deal européen, des aides d'Etat aux entreprises conditionnées à des critères de durabilité économique, sociale, environnementale et fiscale, la justice fiscale pour réduire les inégalités et mobiliser les moyens nécessaires pour financer un Green New Deal.

Dans un second temps, Arnaud Zacharie a répondu à une série de questions des DS.

Il a rappelé qu'une dette ne se remboursait pas : on paie les intérêts et, une fois que la dette arrive à échéance, on en contracte une autre. Quand les intérêts sont à 0 % ou moins, il n'y a pas de problème. Mais les taux d'intérêts sont différents en Europe selon les pays, ce qui risque de voir l'éclatement de l'UE, notamment entre les pays du Sud et du Nord, d'où l'importance de mutualiser les dettes pour que chaque pays rembourse au même taux d'intérêt. Tant que la BCE est d'accord, tout va bien, mais si elle se retire ? Les Banques centrales sont indépendantes des gouvernements démocratiques. Il faudrait davantage cadrer la BCE.

Les Etats nationaux, comme la Belgique, ont une marge de manœuvre, mais il faut collaborer avec d'autres pays. Il y a des mesures à prendre au niveau local, mais qui sont à coordonner au niveau mondial. Il faut prôner la coopération internationale mais conserver une marge de manœuvre. La Belgique est le seul pays à pratiquer l'index.

Quelle autre solution que l'austérité ? C'est le débat des prochaines années. Il existe un excès d'épargne, les riches sont tellement riches. Mais il n'y a plus d'investissement donc un risque de récession économique. Il faut vraiment trouver une autre solution ou on sera face à une catastrophe. Dans un contexte de réorganisation du travail, il faut relancer le débat sur la réduction du temps de travail. En effet, si le capital augmente, si plus de personnes travaillent en conservant leur salaire, la consommation va augmenter.

L'orateur a aussi insisté à nouveau sur le fait que cette crise est mondiale, et que c'est donc **le bon moment pour changer les choses**. Nous sommes actuellement face à la crise sanitaire mais pas encore dans la crise économique qui va suivre (avec des faillites, l'augmentation du chômage). Il est important de **se mobiliser maintenant**, d'interpeller les Gouvernements. Evidemment, certains ne voudront pas changer de système. Nous vivons de plus en plus dans une société de défiance, de méfiance et de repli identitaire. Dans ce contexte, il faut se mobiliser (notamment au niveau de la CSC) et donner des clés de lecture aux citoyens. Tout le monde est conscient qu'il faut agir : avoir un récit commun et être attentif aux politiques d'urgence prises à long terme. L'écart entre la population et le Gouvernement est grand : en Belgique, une large coalition compose le Gouvernement. La perte de crédit des citoyens envers le monde politique est aussi un risque important. Il faut se mobiliser et se tenir prêts (cartes blanches, publications).

Conclusion d'Arnaud Zacharie

Il faut **être vigilants et ne rien laisser passer**, dire aux dirigeants : vous avez essayé pendant 40 ans... ça n'a pas marché. **Il faut changer**, on a beaucoup d'arguments pour cela !

Nathalie Kalinowski

Travailler dans une organisation de jeunesse vous intéresse ?

Les Jeunes CSC recrutent

Un(e) détaché(e) pédagogique

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

La fonction a pour objet :

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

Les conditions :

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

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

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

Réduire la taille des classes : une revendication pour réduire les différences entre les résultats des élèves les plus favorisés et ceux des élèves les moins favorisés d'un point de vue socio-économique

Dans le cadre du pacte pour un enseignement d'excellence, les plans de pilotage des établissements doivent poursuivre certains objectifs d'amélioration fixés par le gouvernement. Parmi ceux-ci, réduire les différences de résultats entre élèves d'origines socio-économiques différentes. Un levier pour atteindre ces objectifs pourrait être de réduire la taille des classes.

La pandémie aura eu au moins un mérite, celui de faire ressentir concrètement les bienfaits de la réduction de la taille des classes aux enseignants et aux élèves qui vivent l'hybridation en secondaire en appliquant la division des groupes par deux (50 % du groupe en classe tandis que 50 % du groupe travaillent en distanciel). L'interaction avec les élèves est de meilleure qualité ; les soucis de discipline et de bavardages diminuent ; chacun a davantage de temps de parole ; les élèves réservés osent davantage ; la différenciation est plus simple ; et ainsi de suite.

Ce ressenti peut-il être corrélé par des chiffres ou des études antérieures ? C'est avec cette question à l'esprit que nous avons assisté, le 14 janvier 2021 en soirée, au webinaire organisé par l'APED[i] intitulé «La taille des classes, ça compte !».

Etude STAR

Premiers chiffres significatifs, ceux qui furent obtenus par l'étude universitaire STAR au Tennessee entre 1985 et 1989. L'intérêt de cette étude est son large échantillonnage et le fait qu'elle s'inscrive dans la durée : 6600 élèves étaient répartis dans 325 classes de 79 écoles différentes. Une partie des élèves se trouvait durant quatre ans -de la troisième maternelle à la troisième primaire- dans de petites classes (de 13 à 17 élèves) tandis qu'une autre partie était scolarisée dans des classes de taille «normale» (de 22 à 25 élèves). Les enseignants et les élèves étaient bien entendu affectés aléatoirement dans les classes. Au bout des quatre années, les élèves étaient de nouveau mélangés. Les chercheurs organisant cette étude évaluèrent les résultats des élèves durant douze années, c'est-à-dire durant une plus longue période que celle de quatre ans durant laquelle les élèves avaient été scolarisés dans des groupes de tailles différentes.

Avance moyenne des élèves scolarisés initialement pendant 4 ans dans des petites classes.	Grade 4 (4e primaire)	Grade 8 (2e second.)
Mathématique	6 mois	12 mois
Lecture	9 mois	13 mois

En dixième année...	Élèves de «petites classes»	Élèves de «classes normales»
Élèves en retard scolaire	16,7 %	43,5 %
Élèves en décrochage	1,8 %	8,5 %
Absences annuelles / 100 élèves	32 jours	62 jours
Cote moyenne en math	73,5 /20	62,5 /20

Les résultats sont frappants. En quatrième primaire, les élèves issus de petites classes ont 6 mois d'avance par rapport à leurs camarades dans les apprentissages en mathématiques et 9 mois d'avance en lecture. Cette avance se creuse même en deuxième secondaire (12 mois d'avance en mathématiques et 13 mois en lecture) alors même que l'expérience s'est terminée depuis cinq ans.

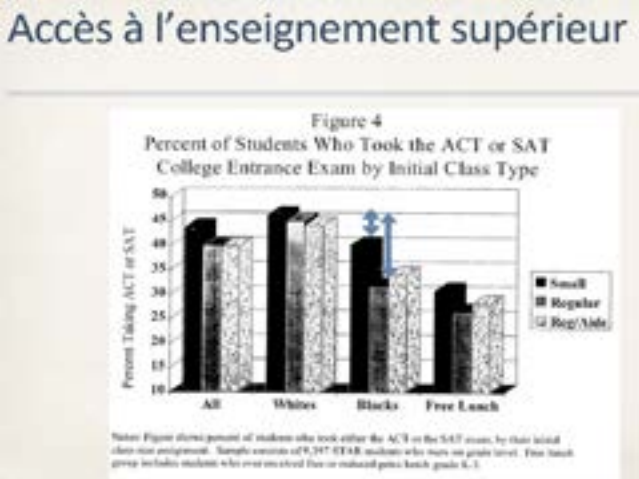
L'effet positif semble s'installer sur le long terme car en quatrième secondaire (dixième année), les élèves issus des petites classes en début de scolarité ont des statistiques plus favorables dans des indicateurs divers : retard scolaire, décrochage, absences, cote moyenne en mathématiques.

Pour ce qui concerne les taux de diplomation, on observe que la réduction de la taille des classes en début de scolarité a une incidence sur la réussite des élèves de milieux défavorisés. En effet, on constate que les élèves ayant passé quatre années dans les petites classes sont diplômés selon des proportions presque identiques en fonction de leur indice socio-économique : 88,2 % des élèves de milieu plus précaire sont diplômés, une statistique semblable au chiffre moyen. Par contre, quand les élèves n'avaient pas bénéficié de ce début de scolarité avantageux, le taux de diplomation des élèves ISE faible tombait à 70,2 % (contre 83,7 % pour les classes moyennes et supérieures dans les mêmes conditions).

Les petites classes en début de scolarité semblent lisser les inégalités, comme nous pouvons le voir dans le graphe ci-joint. Les bâtonnets de couleur noire «*small*» représentent la proportion d'élèves ayant été admis dans l'enseignement supérieur et qui avaient bénéficié des petites classes. Dans

[i] Appel Pour une Ecole Démocratique. Le webinaire dont il est question ici est accessible sur http//www.skolo.org
Les deux illustrations de cet article sont tirées du diaporama présenté.

chaque cas, il s'agit d'une situation plus favorable pour les élèves que d'avoir évolué dans des classes de tailles normales «*regular*» ou des classes de tailles normales avec des activités de remédiations «*Reg/aide*». Au sein de l'échantillon «*Blacks*» relatif à la population noire statistiquement plus défavorisée, l'impact des groupes de petites tailles est extrêmement fort. Il s'agit du meilleur moyen pour se rapprocher des statistiques du groupe «*Whites*» ou de la moyenne.



Situation en Suède à partir de 1962

En Suède, une loi votée en 1962 limitait la taille des classes à 25 élèves maximum de la première à la troisième primaire et à 30 élèves maximum de la quatrième à la troisième secondaire. En cas de dépassement, les classes étaient automatiquement dédoublées et les élèves étaient alors scolarisés dans des groupes parfois très petits (13 ou 15 élèves).

Les effets ont été significatifs pour les compétences cognitives et non cognitives. Les conclusions de Frederikson (2011) sont les suivantes : bénéfice à 13 ans mais aussi à 16 ans et à 18 ans, donc après la période passée en petites classes. Plus surprenant, les salaires étaient meilleurs entre 27 ans et 42 ans chez les élèves ayant bénéficié des petites classes, ce qui suppose de meilleures études supérieures menant à des emplois plus qualifiés.

Méta-analyse de l'IPP de France en 2017 (Institut des Politiques Publiques)

La compilation et la comparaison des résultats de 11 études donnent les indications suivantes : la réduction de la taille des classes est une politique coûteuse mais susceptible de réduire les écarts de performances ; elle est beaucoup plus intéressante pour les élèves moins favorisés socialement. C'est principalement en primaire que les résultats sont signifiants : globalement 2 à 3 % d'amélioration des performances par élève en moins dans la classe ; le dédoublement d'une classe de 24 améliore les performances moyennes des élèves de 20 à 30 % ; les effets sont deux fois plus importants pour les élèves des milieux populaires.

Ici également, des effets bénéfiques à long terme sont mentionnés, bien après la fin de l'école primaire : participation plus nombreuse aux examens d'entrée et meilleures notes, probabilité plus grande d'entrer à l'université, plus hautes études, meilleurs taux d'emplois, revenus plus élevés. Les chercheurs français suggèrent de se concentrer sur les milieux populaires car il s'agit manifestement d'un moyen approprié pour lutter contre les inégalités.

Des petites classes en début de scolarité pour créer un cercle vertueux

La réduction de la taille des classes en début de scolarité apparaît donc comme significativement positive, même dans le cas où les enseignants n'y sont pas spécifiquement formés. Ceux-ci en recueillent les bénéfices quand ils doivent faire face à de plus petits groupes (meilleures conditions de travail) mais également plus tard -par exemple en fin de secondaire- quand les groupes sont de taille normale car les élèves sont mieux préparés à suivre. Les hypothèses émises pour justifier ces effets bénéfiques des petits groupes sont les suivants : plus d'engagement des élèves dans leurs tâches, moins de problèmes de disciplines, plus de temps passé à l'enseignement, plus de prévention que de remédiation.

Etre scolarisé dans des classes de petites tailles permet d'installer des dynamiques positives chez les enfants. Un rapport plus positif au savoir s'installe et influence durablement l'apprentissage de tous. L'impact sur la réduction des inégalités dans les résultats scolaires semble manifestement significatif.

Par ailleurs, le bénéfice sur les conditions de travail des membres du personnel doit aussi être pris en compte. Dans ses récents travaux sur le thème de la pénurie des enseignants, le groupe de travail interne à la CSC-Enseignement a mis en avant le fait qu'il fallait à nouveau revendiquer des réductions de la taille des classes. En cette période charnière de rédaction du cahier de revendications sectorielles, il ne fait aucun doute que cette demande figurera en bonne place parmi les priorités que nous demanderons au Politique de prendre en compte. Non, ce n'est pas contradictoire que de demander de plus petites classes alors que l'on manque d'enseignants. Un enseignant ayant moins d'élèves dans sa classe est moins stressé ; il trouve davantage de sens à son métier ; il travaille dans un climat plus serein, et ne quittera probablement pas la carrière pour cette raison. C'est tout bénéfice pour lui, pour l'attractivité du métier en général, pour le climat scolaire et pour les apprentissages des élèves.

Xavier Toussaint

Photo by Nguyen Dang Hoang Nhu on Unsplash

Carte blanche de la Plate-forme de lutte contre l'échec scolaire

Née le 1er septembre 2003, à l'initiative de la Ligue des Droits de l'Enfant, la Plate-forme de lutte contre l'échec scolaire regroupe les principales associations actives en matière de lutte contre l'échec scolaire en Communauté française (appelée aussi Fédération Wallonie-Bruxelles).

Cette plate-forme a été formée au nom des Droits de l'Enfant. En effet, l'éducation -et donc l'accès à tous les savoirs, sans passer par la case échec- est un droit de TOUS les enfants et doit se baser sur l'EGALITE DES CHANCES. Il est donc inadmissible que certains enfants soient en échec quand d'autres réussissent brillamment, simplement parce que les uns et les autres sont issus de milieux favorisés ou défavorisés.

Dans un système qui ne dysfonctionne pas, l'échec scolaire n'existe pas ! N'en déplaise aux adeptes des inégalités sociales.

Les composantes de la Plate-forme contre l'échec scolaire sont : l'APED (Appel Pour une Ecole Démocratique), CGé (Changements pour l'Egalité - mouvement socio-pédagogique), la CEDD (Coordination des Ecoles de Devoirs de Bruxelles), la FAPEO (Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel), la FFEDD (Fédération francophone des Ecoles de devoirs), Infor-Jeunes, la Ligue des Droits de l'Enfant, la Ligue des Familles, Lire-et-Écrire, le Moc (Mouvement ouvrier chrétien), la CGSP secteur enseignement, le SEL-SETCA et la CSC-Enseignement.

Suite à la crise sanitaire et à l'introduction rapide du numérique dans les écoles, la Plate-forme contre l'échec scolaire a publié une carte blanche que nous reproduisons ci-après.

Représentant CSC-E à la Plate-forme contre l'échec scolaire,
Philippe Dolhen

Numérique à l'école : ne laisser personne sur le bord de la route

Depuis plusieurs mois, dans le cadre de la crise sanitaire, les élèves à partir de la 3e secondaire suivent un enseignement «hybride» : ceux-ci voient leurs enseignants à l'école la moitié du temps, et poursuivent le reste du temps l'apprentissage à distance. Bien souvent, il leur est demandé pour ce faire d'utiliser un ordinateur. Encore faut-il qu'ils aient le matériel, la connexion suffisante et les compétences pour suivre les cours à domicile. En effet, la Belgique fait partie des pays les plus inégalitaires en matière d'accès au numérique : 29 % des ménages à faible revenu ne sont pas connectés à internet et 12 % des 16-24 ans les plus défavorisés n'ont qu'un smartphone comme seul moyen pour se connecter, contre 2 % des plus favorisés.

Pour répondre à ce problème d'équipement numérique qui vient encore renforcer les inégalités scolaires, et donc la fracture sociale, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a récemment mis en place une stratégie en deux volets. Si les principes de cette stratégie sont à saluer, la mise en œuvre de ceux-ci nous laisse davantage perplexes et devrait être revue ou approfondie.

D'abord, se pose le problème de l'accessibilité à l'équipement informatique pour les familles, en particulier les plus populaires et vivant dans la pauvreté. La stratégie numérique mise en place par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles prévoit une aide de 75 euros pour l'achat ou la location d'un ordinateur ou d'une tablette. Le reste -plusieurs centaines d'euros par enfant donc- est à charge des familles. Il est inacceptable d'envisager que les familles les plus précaires doivent assumer cette dépense, elles qui sont déjà dans le trop peu de tout. Même dans les milieux plus aisés, cela pèsera lourdement sur le budget des ménages, d'autant plus en cette période de crise sanitaire qui impacte gravement de nombreuses familles, certaines monoparentales, confrontées à des pertes d'emploi, des mises en chômage temporaire... qui s'en sortaient tout juste auparavant. Certes, cette dépense est facultative. Mais que se passera-t-il pour les enfants dont les parents n'auront pas les moyens d'acquérir le matériel nécessaire, et qui donc n'auront pas d'accès au numérique ? Le risque de décrochage laissant des enfants sur le bord du chemin et donc de renforcement d'un enseignement à deux vitesses est grand. Cette réalité est déjà visible actuellement, vu les inégalités numériques existantes. C'est évidemment inacceptable.

Certes, le Gouvernement a mis en place un fonds de solidarité visant à fournir des subventions aux Pouvoirs

organisateurs afin qu'ils aident les familles les plus précaires à acquérir le matériel informatique. Nous saluons cette démarche, mais les budgets alloués à ce fonds sont insuffisants pour répondre aux besoins actuels et leur répartition est problématique. En fonction de l'indice socio-économique de l'école, entre 1 et 5 % des élèves pourront bénéficier gratuitement d'ordinateurs ou de tablettes. Cela s'ajoute aux 5 % d'élèves qui ont pu en bénéficier à la suite d'une mesure prise précédemment. Concrètement, même dans les écoles qui scolarisent les élèves les plus défavorisés, maximum 10 % d'entre eux pourront donc recevoir ce matériel, alors que le taux de pauvreté infantile est aujourd'hui de 20 % en Belgique, concentrés dans certaines écoles. Selon l'établissement fréquenté, entre 90 et 94 % des familles n'auront pas accès gratuitement à ce matériel, quelle que soit leur situation financière. Un grand nombre de celles-ci ne pourront faire face à cette nouvelle dépense.

Les coûts scolaires existants sont déjà difficilement supportables pour de nombreuses familles. L'accord de Gouvernement prévoit «qu'à terme, l'école doit devenir gratuite». Nous partageons cet objectif, même si nous constatons qu'en général, les règles en matière de gratuité sont extrêmement peu respectées par les établissements scolaires, étant donné qu'il n'y a aucun contrôle a priori en la matière. Cette gratuité doit également concerner le matériel informatique. Il est extrêmement urgent et indispensable de concentrer les moyens sur les familles les plus précarisées et de leur garantir ainsi un accès à l'outil informatique qui ne passe pas par une aggravation de l'appauvrissement.

Enfin, nous craignons que cette stratégie numérique accroisse encore le quasi-marché scolaire en accentuant la concurrence entre les établissements qui profiteraient de ce nouveau domaine pour se différencier. Ainsi, la liberté énorme laissée aux Pouvoirs organisateurs en matière de choix d'équipement risque de mener demain à une situation où les écoles les plus privilégiées proposeront du matériel coûteux et à la pointe de la technologie tandis que les écoles qui rassemblent des élèves plus précarisés proposeront du matériel à bas prix et de qualité médiocre. Par ailleurs, la possibilité laissée aux établissements de proposer du matériel différent tant en qualité qu'en coût dans les classes d'un même établissement ne manquera pas d'accroitre les inégalités et la stigmatisation. Il faut à tout prix éviter ces situations.

Si la volonté d'améliorer l'accès des élèves à l'équipement informatique est donc louable, il nous parait indispensable de veiller, dans les faits, à ce que toutes les familles puissent réellement acquérir un matériel de qualité. Il y va de l'équité des élèves face à l'enseignement.

Plate-forme contre l'échec scolaire

Comprendre la sécu : des outils pour les enseignant·e·s

La crise du coronavirus l'a amplement montré : la sécurité sociale joue un rôle central et doit être non seulement défendue, mais étendue !

Pour aider à comprendre d'où vient et comment fonctionne cette grande machine qui nous accompagne tout au long de la vie, l'asbl FEC (Formation Education Culture) a édité de nouveaux supports pédagogiques qui peuvent être utilisés dans le cadre scolaire.

Une vidéo percutante

«La sécurité sociale, la comprendre pour la défendre» : une vidéo produite par la FEC et réalisée par le collectif *Tout va bien*. En 8 minutes, avec humour et pédagogie, on se refait les bases du fonctionnement de la Sécu. Disponible sur la chaîne YouTube de la FEC ou via www.fecasbl.be

Deux jeux pédagogiques

- «*Assurance tous risques*» : un jeu sur la sécu conçu par les Jeunes CSC et la FEC, qui illustre les conséquences d'un monde sans sécurité sociale. Au fil des cases, vous rencontrerez les sept branches de la sécurité sociale et les risques contre lesquels elle nous protège. Et pour gagner, il faudra travailler en équipe !
- «*Carriéropoly*» : un jeu de société co-édité par les Femmes CSC et la FEC, qui aborde de manière ludique mais très réaliste, l'impact des "choix" de carrière sur les droits en sécurité sociale. Sous la forme d'un jeu de l'oie, le jeu aligne une succession de situations vécues et, pour chaque case, les pistes de solutions proposées pour conserver ses droits à la pension, au chômage et à la mutuelle.

En pratique : sur demande par courriel à info@fecasbl.be, la FEC peut mettre à disposition des enseignant.e.s un ou plusieurs exemplaires de ces jeux et les conseiller sur la manière de les utiliser. Plus d'infos sur www.fecasbl.be

CONFERENCE

MULTINATIONALES : BIENTÔT LA FIN DE L'IMPUNITÉ ?

En 2021, nous achetons encore beaucoup de produits qui ne respectent ni l'environnement, ni les droits humains. Vous avez sans doute vu les images terribles montrant les conditions déplorables dans les usines de confection au Bangladesh ou celles des mines de cobalt congolaises où le travail des enfants reste une réalité. WSM et la CSC font campagne ensemble pour que cela change !

Les entreprises doivent respecter les droits humains, le droit du travail et l'environnement. Bonne nouvelle : si, pour faire appliquer enfin ce principe, des avancées législatives sont nécessaires, elles sont en bonne voie.

Mais au sein des entreprises et de la société, au cœur de nos écoles, chacun a aussi son rôle à jouer ! Initier un dialogue avec sa direction et questionner les pratiques d'achats, amorcer le débat avec ses élèves, ce sont des actes à la portée de toutes et tous, qui contribuent au changement.

Alors, ensemble : changeons la donne !

Lors de cette conférence proposée par la CSC-Enseignement, Laura Eliaerts (CSC International) et Jennifer Van Driessche (WSM) nous introduiront aux enjeux entourant les responsabilités des entreprises dans les filières internationales, ainsi qu'aux actions à notre portée pour initier le changement.

Quand ? Le jeudi 22 avril 2021, de 17h à 18h30.

Où ? Conférence en ligne sur Zoom.

Inscription obligatoire par mail auprès de m.fievet@acv-csc.be avant le 20/4/2021.

Affiche à détacher au verso >>>

détacher

détacher

CONFERENCE

MULTINATIONALES : BIENTÔT LA FIN DE L'IMPUNITÉ ?

Respect des droits humains, respect des droits du travail et respect de l'environnement sont des principes essentiels que les entreprises doivent respecter, aussi dans leurs chaînes de valeur. Bonne nouvelle : des avancées législatives sont nécessaires et sont en bonne voie.

De plus, au sein des entreprises et de la société, au cœur de nos écoles, chacun à son niveau a aussi son rôle à jouer !

Alors, ensemble : changeons la donne !

Une conférence de Laura Eliaerts (CSC INTERNATIONAL) et Jennifer Van Driessche (WSM), proposée par la CSC-Enseignement

Quand ? Le jeudi 22 avril 2021, de 17h à 18h30
Où ? Conférence en ligne sur Zoom

Inscription obligatoire par mail auprès de m.fievet@acv-csc.be avant le 20/4/2021.

#HoldBizAccountable

les entreprises doivent respecter les droits humains

Edit. resp.: R. Lahaye, rue de la Victoire 16 - 1060 Bruxelles.

ESAHR

Dernière minute !

Au moment où le présent numéro allait être bouclé, une nouvelle circulaire vient de tomber !

Et bonne nouvelle : en effet, «***s'il reste vivement conseillé de limiter les élèves de moins de 12 ans et de 13 à 18 ans à une activité de groupe par semaine en dehors de l'enseignement obligatoire, cette activité hebdomadaire peut désormais se cumuler à la fréquentation de l'enseignement artistique à horaire réduit***».

Voilà un assouplissement bienvenu ! Les élèves ne seront donc plus forcés de faire un choix compliqué et parfois déchirant entre leurs cours à l'académie et une «autre activité hors enseignement obligatoire». C'est évidemment une bonne nouvelle qui atténuera sans doute -sans les supprimer toutes- les difficultés que rencontrent les académies.

Le protocole sanitaire établi pour l'ESAHR par la circulaire 7945 du 1er février reste cependant d'application jusqu'au 26 février minimum.

Jean Bernier

ESAHR : Blues & cacophonie

Il y a maintenant plus d'un an que l'épidémie du coronavirus est présente dans notre pays qui, comme les autres pays dans le monde, doit y faire face au mieux pour protéger sa population. Dans la lutte contre la propagation de l'épidémie, l'enseignement en particulier réussit avec heurs et malheurs de véritables prouesses d'équilibriste, grâce surtout aux personnels de l'enseignement.

Dans ce contexte, l'ESAHR a également dû faire preuve d'une capacité d'adaptation hors du commun. Ses particularités l'ont placé face à des défis supplémentaires. Parmi celles-ci, citons le fait de s'adresser à un public intergénérationnel, les types de cours et d'activités d'apprentissage qu'il organise dans différents domaines, mais aussi le fait d'être un enseignement non obligatoire.

Son importance est reconnue ou mise en avant par tous. Dans son mémorandum de décembre 2018, la CSC-Enseignement précise à destination du futur Gouvernement : «*La sensibilisation et l'éducation artistique et culturelle font partie intégrante du développement humain et citoyen des élèves en obligation scolaire et des individus adultes. À ce titre, elles doivent trouver une place à part entière dans les grilles et l'ESAHR doit pouvoir offrir à tous la part d'épanouissement personnel mais aussi professionnel à laquelle les élèves, en âge de scolarité obligatoire ou non, ont droit*».

La Ministre Caroline Désir, dans la dernière circulaire en date (n°7945), le qualifie comme «*un enseignement aussi nécessaire que porteur de lumière en cette période compliquée*».

Malheureusement, dans la même phrase, la Ministre écrit «*Je suis bien consciente que ces mesures et ces perspectives sont particulièrement difficiles pour l'ESHAR, en ce qu'elles induisent encore des restrictions*» !

De quelles restrictions s'agit-il ?

Le passage en code rouge aura permis de lutter contre la propagation de l'épidémie en appliquant un protocole strict. Cependant, l'arrivée de divers variants du virus sème l'incertitude et appelle sans doute à «*une vigilance renforcée*». Cela peut se comprendre.

Dans le même temps, «*des pédiatres et psychopédagogues ont attiré l'attention des médias et des différents Gouvernements sur la détresse des adolescents, privés de contacts et d'activités collectives extérieures (sport, mouvements de jeunesse,...) depuis le mois d'octobre*» (circulaire 7945). Pour cette raison, il a été décidé de permettre à nouveau l'exercice d'activités collectives, dans un cadre très précis, bien que difficile à contrôler véritablement. Les activités collectives extérieures, **hors enseignement obligatoire**, sont donc à nouveau permises en respectant des bulles de 10 maximum (hors encadrants), toujours les mêmes.

Problème : l'ESAHR est inclus dans ces activités ! Il ne fait pas partie de l'enseignement obligatoire et doit donc se soumettre au même titre aux mêmes règles que toutes les autres activités. Au-delà des complications organisationnelles que cela implique dans les établissements de l'ESAHR (ne mentionnons que les cours collectifs, les cours associés, l'inscription de nombreux élèves dans deux domaines différents, voire deux académies différentes ou le recours différencié à l'enseignement à distance), les élèves vont devoir faire des choix entre les activités qu'ils pratiquent : sport ou ESAHR, mouvement de jeunesse ou ESAHR ?

Difficile d'avoir, à ce stade, le recul nécessaire sur les choix que les enfants et adolescents vont poser, mais le risque d'abandons de fréquentation des académies est plus que réel, avec les inquiétudes que cela induit sur la régularité et le financement, à moyen voire à long terme aussi.

Ces problèmes pratiques mais aussi (et peut-être surtout) la mise sur le même niveau de l'ESAHR avec les autres activités blessent les personnels de cet enseignement «*porteur de lumière*», même si leur grande capacité de résilience et leur énergie leur donneront certainement la force de continuer à pratiquer et transmettre leur art.

Mais soyons aussi de bon compte : le maximum est fait jusqu'à présent pour garantir la stabilité des enseignants et assurer des mécanismes de protection des dotations.

Notons aussi des avancées importantes : la suppression du barème le plus bas qui avait été introduit parmi les échelles de rémunération de certains enseignants sans titre requis, ou encore l'annonce de l'organisation des modules «501» qui permettront à bon nombre d'enseignants de l'ESAHR d'avoir enfin accès au barème en question. Ce système n'était pas celui que notre organisation préconisait mais la décision finale du Gouvernement aura au moins permis de réduire certaines inégalités de traitement que nous dénonçons depuis longtemps.

Jean Bernier

Le retour de la foire aux habilitations ?

La période de dépôt de demandes d'octroi d'habilitations est un moment qu'il ne faut pas rater dans la vie mouvementée des établissements d'enseignement supérieur ! En effet, de moratoire en levée de moratoire (avant un nouveau moratoire peut-être ?), nous voilà revenus à l'époque de la foire aux habilitations !

La dernière foire avait eu lieu en 2018. Mais afin d'éviter que la foire ne dure trop longtemps, le CA de l'ARES avait opportunément décidé, en 2018 également, qu'il y aurait d'abord un salon des habilitations, c'est-à-dire une étape obligatoire de déclarations d'intentions de la part des établissements qui souhaitaient mettre en place un nouveau programme. L'intention pertinente en était que tous les établissements puissent ainsi être au courant des intentions des autres.

Bien lui en a pris car ce ne sont pas moins de 221 déclarations d'intentions qui ont été déposées (les demandes dans le cadre de la nouvelle formation initiale des enseignants et les formations de kinésithérapie étant exclues, faute de cadre légal). Cela a provoqué, on s'en doute, quelques remous, discussions et, oserai-je dire, marchandages. En fin de compte, heureusement, le nombre de demandes officielles d'octroi de nouvelles habilitations est retombé fortement.

Nous reviendrons sur le processus de déclarations d'intentions programmé pour avril. Celui-ci sera peut-être amené à prendre une orientation un peu différente des fois précédentes. Un courrier de la Ministre de l'Enseignement supérieur Valérie Glatigny, à l'ARES, semble en tout cas inviter à revoir les critères d'octroi en tenant compte de la Déclaration de politique communautaire du Gouvernement de la FWB. Et en dernier ressort, ce sera bien le Gouvernement qui validera les demandes... Et enfin, dans le processus des habilitations, il faudra bien oser, à terme, parler sérieusement du paquet d'habilitations dites «dormantes» qui biaisent ce processus, sans que l'abandon d'une habilitation dormante ne serve de monnaie d'échange pour en obtenir une nouvelle.

Parallèlement, un groupe de travail avait également soumis des propositions de modification du décret Paysage, ce qui a conduit à l'adoption par le CA de l'ARES, en février 2017, d'une procédure simplifiée pour certaines demandes d'habilitations. Ces demandes ne suivent pas le même calendrier que les demandes complètes d'habilitation et ne sont pas tenues à un développement aussi détaillé.

Cette procédure simplifiée trouve à s'appliquer dans un certain nombre de cas précis mais qui doivent être soumis à l'ARES pour avis préalable. Parmi ces cas (dont le dernier a été ajouté en mai 2020), on trouve :

- la modification de l'organisation horaire d'une formation habilitée (horaire de jour à horaire décalé et inversement) ;
- le dédoublement de l'organisation horaire d'une formation habilitée (organisation en horaire décalé d'une formation organisée en horaire de jour ou inversement, l'organisation première restant en place) ;
- la création d'une nouvelle option ou d'une finalité spécialisée ;
- le changement de partenaire(s) co-organisant(s).

Le CA de l'ARES aura cette fois à examiner 66 demandes.

Ce qui inquiète notre organisation syndicale, c'est que presque un tiers de ces demandes portent sur des dédoublements (10 fois plus que précédemment). Or, décider d'organiser une formation de jour et parallèlement en horaire décalé n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail des personnels, on s'en doute !

Cette pratique peut trouver une explication dans la volonté de permettre à un certain public (personnes déjà à l'emploi, en reprise d'études ou réorientation) d'accéder à un diplôme différent de celui qu'il possède ou de niveau supérieur. Si l'objectif est louable en soi, on constate sur le terrain que cela peut engendrer d'éventuelles concurrences stériles, d'autant plus dans un contexte d'enveloppe fermée. À moins que ce ne soit des **outils** de concurrence ! Le nombre de demandes de dédoublement pourrait bien trouver là une part de son explication aussi.

Il conviendra donc que nos mandataires syndicaux veillent au grain afin de ne pas laisser les conditions de travail des membres du personnel concernés par des dédoublements se détériorer.

Jean Bernier

Photo by NeONBRAND on Unsplash

Echos du Groupe catégoriel des puériculteurs·trices

Photo by Troy T on Unsplash

Il existe un métier encore trop peu (re)connu dans l'enseignement : celui de puériculteur·trice. Il est pourtant ô combien important dans le soutien de l'instituteur·trice maternel·le ainsi que dans la vie scolaire de l'enfant qui arrive à l'école. La circulaire 100 du 30 octobre 2002 précise d'ailleurs que le membre du personnel fait partie intégrante de l'équipe pédagogique de l'école.

Malheureusement, il n'y a pas encore de puériculteur·trice dans chaque implantation maternelle. Et nombre d'entre eux/elles sont encore sous statut ACS/APE. C'est un de nos combats qui a déjà permis d'améliorer le cadre au fil du temps mais que nous continuons à mener.

La circulaire 100 reprend également les missions du/de la puériculteur·trice. La mission fondamentale est de collaborer à l'encadrement des enfants de l'école maternelle, **et tout particulièrement des enfants âgés de moins de 4 ans**.

Cette mission implique les orientations suivantes :

- favoriser le développement psychomoteur et l'expression orale par des activités ludiques ;
- promouvoir l'hygiène et l'éducation à la santé ;
- veiller au respect des rythmes biologiques ;
- favoriser l'adaptation harmonieuse au cadre de vie scolaire.

L'apprentissage du langage est omniprésent dans ces quatre orientations et les rend interactives.

Si cette circulaire donne déjà un bel aperçu des rôles du/de la puériculteur·trice, nous aimerions cependant qu'elle puisse être mise à jour et qu'elle fasse mention notamment du développement professionnel continu (anciennement, formation en cours de carrière). Pourquoi, en effet, la formation TC (tronc commun) est-elle obligatoire pour les IM (instituteur·trice·s maternel·le·s) et seulement proposée aux puériculteurs·trices ? Il serait bien que ces dernier·ère·s puissent bénéficier de formations spécifiques et participer à toutes les formations obligatoires en école, puisqu'ils/elles font partie intégrante des membres du personnel. Le décret du 11 juillet 2002 s'applique d'ailleurs aux membres des personnels des établissements d'enseignement fondamental ordinaire organisés ou subventionnés par la Communauté française, à l'exclusion des personnels administratifs, de maîtrise, gens de métier et de service. On entend donc par membres du personnel, les directeurs·trices, les enseignant·e·s temporaires ou nommé·e·s, les ACS, les puériculteurs·trices. Il existe pourtant encore des écoles où l'on compte sur le/la puériculteur·trice pour assurer la garderie durant ces temps de formation en équipe.

Pour que le/la puériculteur·trice soit intégré·e dans l'équipe et puisse remplir sa mission comme il se doit, chacun·e a bien entendu un rôle à jouer, notamment en lui donnant la possibilité de participer au travail collaboratif. Si, dans beaucoup d'écoles, le/la puériculteur·trice est déjà intégré·e à ce travail collaboratif avec les enseignant·e·s maternel·le·s, il reste encore des endroits où le moment choisi pour se concerter ne lui permet pas de se joindre au groupe. Ou encore, et c'est plus grave, certains estiment qu'ils/elles n'ont rien à y faire... Le travail collaboratif fait pourtant partie intégrante de la charge des puériculteurs·trices. Nous pensons d'ailleurs que les 100 minutes prévues devraient être intégralement consacrées au travail collaboratif avec les collègues instits.

A la CSC-Enseignement, ces sujets nous tiennent particulièrement à cœur. C'est pourquoi il existe un **Groupe catégoriel** rassemblant des puéricultrices (ce ne sont actuellement que des femmes) de différentes régionales, qui échangent, relaient les problèmes rencontrés au sein des écoles et tentent de trouver des solutions à apporter. Ce Groupe vient d'être renouvelé mais il n'est pas trop tard... **L'occasion est encore donnée aux puériculteurs·trices affilié·e·s qui souhaiteraient le rejoindre d'être acteurs/trices du métier**. Pour davantage de renseignements, vous pouvez contacter votre permanent·e régional·e.

Dans l'idéal, il faudrait que chaque régionale puisse y être représentée.

A vos candidatures !

Emilie Hansenne
Isabelle Buchelot

Assemblée générale des directions d'établissement - Vendredi 19 mars 2021 de 9h30 à 12h00 par visioconférence

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

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

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

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

L'ordre du jour détaillé et les modalités pratiques seront communiqués en suivi des inscriptions.

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

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

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

Quels objectifs poursuit le Groupe catégoriel ?

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

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

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

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

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

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

INSCRIPTION à l'Assemblée générale et DEPOT DES CANDIDATURES

L'inscription à l'Assemblée générale ainsi que les candidatures doivent nous être transmises pour le **12 MARS 2021 au plus tard** à l'aide du formulaire dûment complété, téléchargeable sur le site à l'aide du QR code ci-contre ou via l'adresse : www.lacsc.be/csc-enseignement en suivant le chemin : La CSC-E /Délégations syndicales /GC Direction

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

Jeudi 1er avril 2021 13h30

VISIOCONFÉRENCE DESTINÉE À TOUS LES ACTEURS DE LA PROMOTION SOCIALE

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

La **CSC-E**nseignement organise une **visioconférence** durant laquelle nous aborderons différents thèmes (nomination, réseaux, distanciel,...).
Inscris-toi via l'adresse mail : csce.liege@acv-csc.be
Le lien pour la visioconférence te sera envoyé ensuite.
Il est possible d'obtenir un détachement syndical.

Nomination

Pourquoi les réseaux refusent-ils le progrès ?

Enseigner en distanciel

Et si tu venais avec nous ?

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

Edit. resp.: R. Lahaye, rue de la Victoire 16 - 1060 Bruxelles.

Notre Force, c'est Vous !

A l'agenda des organes de démocratie sociale

Le tableau ci-dessous ne se veut pas exhaustif. Il a pour vocation de vous donner un bref aperçu des points qui seront prioritairement à traiter au mois d'avril dans les différentes instances de concertation locales.
Vos mandataires locaux CSC-Enseignement sont votre principal relais. N'hésitez pas à les contacter pour avoir de plus amples informations.

Réseaux d'enseignement	Libre			Communal Provincial	WBE
Organes de démocratie sociale	**CE**	**CPPT**	**ICL**	**CoPaLoc**	**CoCoBA**
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
A l'ordre du jour du mois d'AVRIL (ICL : réunion du 2ème trimestre)					
Prévention et protection du travail					
3. Service interne de prévention et de protection du travail					
a. Rapport mensuel du SIPP.	-	✓	*	✓	✓
b. Plan annuel d'action : état d'avancement, adaptation si nécessaire.					
Information économique et financière					
4. Information périodique : première discussion.	✓	*	*	✓	-
Politique de l'emploi et du personnel					
Ens. de plein exercice					
5. Ens. libre subv.					
a. Activation de priorités spécifiques: information	✓	*	*	-	-
b. Appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.					
6. Ens.officiel subv.					
a. Liste des emplois vacants au 15 avril.	-	-	-	✓	-
b. Changements d'affectation et mutation : modalités.					
7. *Ens. supérieur subv.* - HE & ESA : déclaration de la vacance d'emplois telle que prévue au MB du mois de mai.	✓	*	-	✓	-
Organisation de l'établissement					
8. *Ens. de plein exercice* - Le cas échéant, planification des missions obligatoires de SEE traitées trimestriellement	✓	*	*	✓	✓
9. Première discussions sur le calendrier des prestations pendant les vacances.	✓	*	*	✓	✓
Complémentairement, figurera à l'ordre du jour, tout point déposé par la délégation patronale ou une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé, en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

L'ordre du jour proposé doit impérativement être complété, comme chaque mois, par les préoccupations de terrain, qu'elles concernent les conditions de travail, la sécurité ou le climat relationnel. Pour rappel, toutes les compétences des organes de concertation sont synthétisées dans le Vademecum qui est transmis à chacun de nos mandataires.

Focus sur quelques points du tableau

1. Rapport mensuel du SIPP - Service interne de prévention et de protection du travail (point 3a)

Ce point est d'autant plus crucial durant cette période de crise sanitaire !

Pour rappel, l'objectif du rapport mensuel du SIPP établi par le conseiller en prévention est d'attirer l'attention sur l'activité durant le mois écoulé et sur les relations éventuelles avec le service externe : les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre. Le conseiller en prévention est là pour répondre à toutes les questions y relatives.

2. Information économique et financière (point 4)

L'information économique et financière se base sur l'AR du 27/11/1973. Si elle n'est pas programmée en avril, elle devra l'être au plus tard en mai. Dans ce cas, il sera utile de rappeler, lors de la réunion, que les documents nécessaires devront être transmis au plus tard 15 jours avant la date arrêtée.

3. Réseau libre subv. - Activation des priorités spécifiques (point 5a)

L'organe de concertation est tenu informé des actes de candidature introduits pour le 15 avril par les membres du personnel :

a) nommés à titre définitif à temps partiel, qui désirent étendre leur charge à titre temporaire pour l'année scolaire 2021-2022 ;

b) nommés à titre définitif pouvant justifier d'une ancienneté de 10 ans en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé et répondant aux conditions requises, qui désirent activer la priorité leur permettant d'obtenir une affectation dans un autre Pouvoir organisateur du réseau libre.

4. Réseau libre subv. - Appel aux candidats à un engagement à titre définitif (point 5b)

Le Pouvoir organisateur doit procéder, **pour le 30 avril** au plus tard, à l'appel aux candidats sur base des emplois vacants au 1er février.

Pour rappel, tout appel doit contenir la nature (fonction) et le volume des emplois, les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre définitif, ainsi que la forme et les délais d'introduction des candidatures. S'il n'est pas tenu de se concerter avec les organisations syndicales sur le contenu des appels, le PO est par contre tenu

de le leur transmettre.

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

5. Réseau officiel subv. - Déclaration des emplois vacants pour 2021-2022 (point 6a)

Préalablement, nous rappelons que pour l'enseignement obligatoire, la date ultime de nomination sur base des emplois déclarés vacants au 1er avril 2020 et restés vacants au 1er octobre 2020, est le 1er avril 2021.

Au lendemain de cette date, il est important que la CoPaLoc reçoive l'information définitive, d'autant plus que celle-ci impacte directement l'étape suivante, relative à la déclaration des emplois vacants pour 2021-2022.

La CoPaLoc a la compétence de fixer les modalités relatives à la communication, par le PO, de la liste de ces emplois vacants aux membres du personnel concernés.

A savoir :

- les périodes vacantes sont globalisées dans chaque fonction pour l'ensemble des établissements du PO situés sur le territoire de la même commune ;
- les périodes générées par de l'encadrement différencié dans l'enseignement ordinaire ainsi que celles générées par l'intégration dans l'enseignement spécialisé rentrent dans le quota des périodes vacantes.

6. Réseau officiel subv. - Changement d'affectation et mutation (point 6b)

Pour rappel, les modalités de changement d'affectation et de mutation qui viennent en surplus des règles décrétales sont de la compétence de la CoPaLoc.

Ne pas oublier les changements d'affectation prioritaires concernant les membres du personnel définitifs pouvant justifier 10 ans d'ancienneté en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé (et qui désirent être affectés dans l'enseignement ordinaire).

7. Planification des missions obligatoires de SEE (point 8)

Les missions obligatoires de services à l'école et aux élèves peuvent être planifiées annuellement et/ou trimestriellement.

Pour rappel, pour ce qui est des services à l'école et aux élèves (SEE) prévus dans le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail, seuls sont rendus obligatoires ceux fixés anticipativement dans le calendrier annuel ou trimestriel, dont :

- les réunions entre membres de l'équipe éducative et parents ;
- dans l'enseignement secondaire : les conseils de classe, où sont abordées les évaluations formatives et certificatives et où sont prises les décisions en matière de sanction des études, les jurys de qualification, les conseils de guidance ;
- dans l'enseignement fondamental : les réunions relatives aux évaluations formatives et certificatives, y compris celles relatives au maintien d'un élève ;
- les activités socio-culturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement, organisées durant le temps scolaire.

8. Calendrier des prestations pendant les vacances et éphémérides (point 9)

Les prestations sont à établir en regard de la réglementation en vigueur.

Si le PO peut inviter son personnel à exercer une prestation en dehors de cette réglementation, il ne peut aucunement le contraindre. De plus, rappelons que le personnel temporaire, ACS ou APE n'est pas couvert en accident du travail en dehors des dates figurant sur son contrat de travail ou sa désignation.

Rafraichissons nos mémoires !

Prestations durant les vacances d'été 2021

Personnel enseignant & puériculteur (ens. ordinaire) : aucune prestation durant les vacances d'été ou de détente ne peut être exigée.

Disponibilité requise pour le personnel de direction (enseignement obligatoire, de promotion sociale et Cpms)

- *Directions* : du 1er au 5 juillet inclus et du 19 au 31 août inclus.
- *Sous-directions & directions-adjointes* : du 1er au 5 juillet inclus et du 26 au 31 août inclus.

Personnel paramédical, social et psychologique (ens. spécialisé) : 5 jours ouvrables entre le 16 et le 31 août.

Personnel auxiliaire d'éducation - PAE : soit jusqu'au 5 juillet inclus, soit à partir du 26 août inclus.

Personnel technique des Cpms : soit à partir du 19 août inclus, soit du 1er au 5 juillet inclus et à partir du 26 août.

Personnel des HE et ESA : les prestations sont déterminées par les vacances annuelles qui ont été fixées par le PO et avalisées par l'organe de concertation. Celles-ci comptent 7 semaines dont au moins 4 consécutives durant les vacances d'été (juillet-août).

Marie Lausberg

L'égalité F/H n'est pas un jeu de hasard !

Le 8 mars est la **Journée internationale des droits de la Femme**. Chaque année, les **Femmes CSC** mènent une campagne et avancent des revendications afin de réduire l'écart entre les hommes et les femmes.

La campagne de cette année a comme thème **L'égalité n'est pas un jeu de hasard**. L'objectif est de sensibiliser chacun·e, et en particulier les femmes, à l'impact des choix de carrière sur l'autonomie économique et financière.

On ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Il est donc essentiel de se construire et de conserver des droits propres à la sécurité sociale. C'est ce qui vous permettra de continuer à faire de véritables choix tout au long de votre vie, sans craindre de tout perdre.

Cette campagne est aussi l'occasion de rappeler que certains «choix» majoritairement féminins contribuent à l'écart qui subsiste entre les salaires des femmes et des hommes en Belgique (23,8 %), ainsi qu'entre leurs pensions (plus de 30 %). Un écart salarial que la CSC souhaite réduire à zéro.

Quelles actions ?

Trois cartes à gratter ont été conçues pour mettre en avant des événements de la vie et des choix professionnels assez courants, afin d'attirer l'attention sur leur impact en termes de revenus, d'autonomie et de droits. De quoi susciter la réflexion et montrer que **l'égalité n'est pas un jeu de hasard : pour la faire progresser, rien de tel que de pouvoir poser des choix toujours plus libres et éclairés !**

- Ces tickets à gratter sont disponibles auprès des permanentes **Femmes CSC.**
- Un ticket à gratter sera intégré au "Syndicaliste" de fin février.
- Des **gifts** dévoilant les tickets à gratter en format numérique et diffusables sur les réseaux sociaux seront diffusés toutes les semaines d'ici le 8 mars.

Toutes les actions décentralisées sont mises à jour régulièrement sur le site internet https://www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/femmes/actions-8mars

ainsi que sur l'événement de la page Facebook https://www.facebook.com/Femmescsc

Les **Femmes CSC** soutiennent également le mouvement **Grève des Femmes** : «*Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête*». Quand le monde s'est arrêté, les femmes ont continué !

Plus d'infos :

www.femmes-csc.be ou auprès de ton/ta permanent·e.

Une poire pour la forme

Le 22 janvier dernier, les Jeunes CSC du Brabant wallon ont distribué symboliquement des poires aux travailleurs des secteurs essentiels, parfois oubliés, mais qui ont néanmoins continué à exercer leur profession dans les conditions compliquées de la crise sanitaire. Parmi ceux-ci, les travailleurs des transports en commun et ceux du monde de l'enseignement.

Merci de mettre ainsi en évidence le rôle de services collectifs, ceux qui permettent à la société de continuer à fonctionner en période de crise majeure. Quinze jours plus tard, on perçoit nettement que ces secteurs n'ont peut-être pas tant d'importance que cela aux yeux des Politiques (suppression de guichets à la SNCB, pas de priorité vaccinale pour les enseignants). A suivre.

Xavier Toussaint

Jeunes sous contrat d'alternance : chômage temporaire pour force majeure

Lors du premier confinement en mars 2020, il a fallu un peu de temps pour clarifier la possibilité et le montant de l'allocation de chômage temporaire en cas de force majeure pour les jeunes sous contrat d'alternance. Depuis octobre dernier, la situation est différente, puisque les CEFA restent ouverts.

Nous attirons l'attention des accompagnateurs sur l'importance d'aider les jeunes à obtenir le montant d'allocations de chômage temporaire auquel ils peuvent prétendre. Pas plus, sinon ils devront rembourser, pas moins, pour qu'ils puissent s'en sortir.

Informations largement reprises du site de l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA) à l'adresse https://www.formational-ternance.be

Les jeunes qui suivent une formation en alternance peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure pour les heures pendant lesquelles ils auraient normalement suivi une formation pratique sur le lieu de travail, pour autant qu'ils ne perçoivent pas (plus) les indemnités relatives à ces heures.

Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Economie, a déclaré qu'avec effet rétroactif à partir du début de la période de pandémie du Coronavirus, l'apprenant en chômage temporaire Corona, qui suivait une formation dans une entreprise qui a mis tout ou partie de son personnel en chômage temporaire, **a droit à 6 allocations forfaitaires par semaine**, peu importe ce sur quoi porte l'indemnité".

Entretemps, l'ONEm a envoyé une circulaire dans ce sens aux différents organismes de paiement et aux secrétariats sociaux afin que, pour une semaine de suspension complète, l'apprenant puisse avoir droit à 6 allocations forfaitaires.

Sans être explicitement écrite, cette prise de position dispense donc les entreprises ayant dû mettre les bénéficiaires d'une formation en alternance au chômage temporaire, du paiement de l'indemnité mensuelle de formation payée au jeune tant pour les jours de formation en entreprise que pour les jours de cours/formation théorique. Cette dispense est bien sur déterminée "prorata temporis" en fonction de la durée de la période de chômage temporaire pendant le mois de référence.

Cette décision ne fait donc pas de différence par rapport à la situation du premier confinement.

Quel montant le jeune touchera-t-il ?

Les apprenants percevront une allocation journalière forfaitaire (égale au montant de l'allocation de transition) majorée d'un supplément de 5,63 € par jour de chômage indemnisé à charge de l'ONEm et payé par l'organisme de paiement.

Par exemple, un élève est cohabitant. Il a droit au chômage temporaire pour force majeure. Pour le mois de mars complet, il a droit à une allocation de 19,83 x 26 = 515,58 € bruts.

André Brüll

Allocation de transition (tous les montants mentionnés sont des montants bruts)

	Montant/jour	Supplément/jour	Allocation/jour
Cohabitant avec charge de famille	50,86 €	5,63 €	56,49 €
Isolé	14,20 €	5,63 €	19,83 €
Cohabitant	11,80 €	5,63 €	17,43 €
Cohabitant privilégié (*)	12,97 €	5,63 €	18,60 €

Montants valables à partir du 01.01.2021.

(*) Cohabitant privilégié : le chômeur et son conjoint bénéficient uniquement de revenus de remplacement.

Photo by Christian Dubovan on Unsplash

BRÈVES ET CIRCULAIRES

LA CITATION DU MOIS

«La science n'a pas de patrie, parce que le savoir est le patrimoine de l'humanité, le flambeau qui éclaire le monde».

Louis Pasteur

LA QUESTION DU MOIS

Je suis en congé pour prestations réduites (CPR) et souhaite prendre une disponibilité pour convenances personnelles pour quelques jours. Est-ce possible ? Quelles sont les modalités et les incidences ? Pourrais-je poursuivre mon CPR à l'issue de cette disponibilité pour convenances personnelles ?

La disponibilité pour convenances personnelles met fin au congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle et aux congés pour prestations réduites. Elle est octroyée moyennant le préavis d'un mois et les motivations avérées lorsqu'elles sont nécessaires à la fin anticipée (des raisons familiales et exceptionnelles pour le CPR pour deux enfants de moins de 14 ans, et pour le CPR à partir de 50 ans ; des raisons exceptionnelles pour l'interruption de carrière réversible).

La disponibilité pour convenances personnelles ne suspend donc pas le congé, mais y met fin, pour autant que toutes les conditions de fin anticipée soient au préalable respectées.

HUMOUR

Journal intime d'une jeune femme

Vendredi

Une folie m'a pris ; je me suis acheté un billet pour une croisière d'une semaine en paquebot ; nous partons demain !

Samedi

Ça y est, nous avons embarqué sur ce magnifique navire ; beau temps, mer calme.

Dimanche

Fabuleux paysages ! Le commandant m'a invitée à dîner à sa table et s'est montré très prévenant à mon égard.

Lundi

Nouvelle invitation du commandant. Toujours aussi prévenant, mais j'ai un doute : il a voulu me faire visiter sa cabine.

Mardi

Je n'ai plus de doutes quant à ses intentions libidineuses ! Il devient même de plus en plus pressant !

Mercredi

Cet homme est obsédé ! Il m'a menacée de saborder le navire si je continuais à refuser ses avances...

Jeudi

J'ai sauvé la vie de 300 personnes...

LES CIRCULAIRES DU MOIS

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 7922 - **Personnel de l'enseignement supérieur artistique. Reconnaissance d'expérience utile et de notoriété professionnelle dans les Ecoles supérieures des Arts organisées et subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.**

Circulaire 7936 - **Enseignement secondaire artistique à horaire réduit : nouveau régime barémique applicable à partir du 1er janvier 2021.**

Il n'y a plus que trois barèmes :

1. porteur pour la fonction concernée d'un titre requis : barème 301 ;
2. si ce titre requis est fondé sur un master et a pour titre d'aptitude pédagogique à l'enseignement, soit la finalité didactique, soit l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur pour cette fonction, et qu'il est en plus porteur du certificat de réussite du module de 60 périodes de formation à la pédagogie de l'enseignement artistique à tous niveaux (*le module de formation dont question n'est actuellement pas encore organisé*) : barème 501 ;
3. porteur pour la fonction concernée d'un titre jugé suffisant : barème 301 moins une annale.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 7904 - **Concours Paix France Télévisions/ UNESCO - Deuxième édition.**

En fonction de l'âge des élèves, plusieurs axes : jouer la Paix, chanter la Paix, filmer la Paix.

Six pays participants : Belgique, France, Inde, Liban, Pologne, République de Maurice.

Le concours est ouvert jusqu'au vendredi 04 juin 2021, 23h59, avec une proclamation des lauréats prévue le 18 ou le 21 septembre 2021.

Circulaire 7908 - **Personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service (réseau Wallonie Bruxelles Enseignement) - Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2021. - Et son Erratum Circulaire 7908.**

Un congé compensatoire est accordé du lundi 27 décembre 2021 au vendredi 31 décembre 2021 inclus.

Ces jours de congés compensatoires sont notamment accordés du fait que :

- deux jours de congé férié légal coïncident avec un samedi, à savoir le 1er mai 2021 et le 25 décembre 2021 ;
- un jour de congé férié légal coïncide avec un dimanche, à savoir le 15 août 2021 ;
- un jour de congé réglementaire coïncide avec un dimanche, à savoir le 26 décembre 2021.

Se référer à la circulaire pour les conditions et les exceptions.

Circulaire 7917 - **Collaboration entre culture et enseignement - appel à projets.**

Les partenariats entre établissements scolaires et opérateurs culturels peuvent être de deux types :

- collaboration durable : toute activité culturelle ou artistique répondant à un appel à projets, menée sur une année scolaire ;
- collaboration ponctuelle.

Le dossier de candidature doit être introduit avant le 15 mars 2021 pour les projets durables et ponctuels du 1er semestre de l'année scolaire 2021/2022, et avant le 1er octobre 2021 pour les projets ponctuels du 2ème semestre de l'année scolaire 2021/2022.

Circulaire 7918 - **Résidences d'Artistes – Appel à projets.**

Cette collaboration vise l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé.

L'accueil d'un artiste à l'école permet aux élèves la découverte de nouveaux horizons, la rencontre avec un artiste et son univers. Les candidatures respecteront l'échéance (avant le 15 mars 2021). La sélection se fera sur base du projet et des critères à respecter.

Circulaire 7931 - **Printemps des sciences 2021 - phase 2.**

La 21e édition du Printemps des Sciences se tiendra la semaine du 22 au 28 mars sur le thème «Et demain ? Quel futur pour notre planète ? Pour la biodiversité ? Pour l'humanité ?».

Les activités sont adaptées à la situation sanitaire par la participation à la plupart des activités depuis chez soi ou à l'école.

Circulaire 7934 - **Ecole de l'Espoir - Appel à projets 2021 - Fondation Reine Paola.**

Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement, sur une durée de cinq ans maximum, à des projets novateurs destinés à améliorer l'intégration des jeunes et de leur famille.

Cet appel à projets s'adresse aux établissements bénéficiaires de l'encadrement différencié.

Les instructions pour introduire un dossier de candidature se trouvent sur le site www.ecoleespoir.be

Les inscriptions doivent être introduites sur le site via le formulaire en ligne avant le 31 mars 2021.

Catherine Blavier

Ça s'est passé près de chez vous !

Cette rubrique évoque des situations réelles sans dévoiler les personnes et les lieux concernés. Aujourd'hui, il s'agit d'Eric, éducateur dans le spécialisé. Il s'agit donc d'un prénom et d'une fonction d'emprunt, mais Eric existe vraiment. C'est peut-être vous ?

Photo by Julian Hochgesang on Unsplash

Il y a quelques jours, un mail est arrivé dans la boîte générale de la régionale. Eric, affilié, nous signalait que la direction avait envoyé aux membres du personnel le message suivant :

«Nous avons usé environ 3500 litres de mazout en un mois. Il faut certes aérer mais bien penser à fermer les fenêtres le soir et le week-end. Dans la circulaire 7867 du 08/12/2020, page 5, il est noté d'aérer très régulièrement, et obligatoirement pendant les pauses et entre les heures de cours...».

Eric précise que plusieurs collègues laissent les fenêtres ouvertes en oscillo-battant toute la journée en raison de l'espace réduit et du grand nombre d'élèves dans les classes.

Le lendemain, la direction avertit les membres du personnel que le chauffage sera coupé à 14h le jour même alors qu'une réunion des collègues est programmée jusqu'à 16h30, voire plus.

- *Ouf ! On va avoir froid !*, remarque spontanément une collègue.

- *Si vous voulez du chauffage demain, c'est comme ça, sinon ce ne sera rien !*, répond la directrice alors que son bureau est connu comme étant surchauffé.

Fort sentiment d'injustice chez les collègues.

Pour la petite histoire, une livraison de mazout est arrivée en cours de journée et le chauffage a pu rester allumé. Il n'empêche, cette petite anecdote montre bien la considération et l'esprit d'anticipation dont font preuve certaines de nos directions.

François de Woot de Trixhe

La diversité dans l'éducation : du défi à la valeur ajoutée

Syndicats de l'enseignement et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation – 1ère partie

L'éducation inclusive est au cœur de l'actualité. On pensera à l'avant-projet de décret sur les pôles territoriaux, mais aussi à la condamnation de l'Etat belge par le Comité européen des droits sociaux pour violation de la Charte sociale européenne. Le Comité européen des droits sociaux estime en effet que la Fédération Wallonie-Bruxelles ne fait pas assez d'efforts pour l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap intellectuel. Cette constatation pourrait être étendue à d'autres Etats de l'Union européenne : l'éducation inclusive dans sa diversité est loin d'être promue, encouragée et surtout financée. Le Comité syndical européen de l'éducation a donc décidé de commander une étude basée sur une recherche documentaire de divers systèmes d'éducation inclusive dans la région européenne et sur une enquête en ligne auprès des organisations membres du CSEE, les participants provenant de 60 syndicats de 38 pays différents. Le rapport de cette étude est fort détaillé. Cet article sera consacré à la diversité et au concept de l'école inclusive, et plus précisément aux facettes de la diversité, à la diversité au travers de l'éducation et à l'éducation inclusive dans les cadres et stratégies politiques. Dans les prochains CSC-Educ, les autres aspects de cette étude seront présentés.

Les nombreuses facettes de la diversité[1]

La société évolue. Des populations de milieux culturels, religieux, ethniques et socio-économiques différents ainsi que des personnes à besoins spéciaux vivent et travaillent ensemble. **La diversité ne cesse de croître au sein de l'Union européenne** en raison de la mobilité interne, de la migration, de la mondialisation et des inégalités socio-économiques. Certains envisagent cette mobilité comme une opportunité, d'autres comme un problème.

Cette évolution de la société se retrouve aussi au sein de nos écoles, mais elle n'est pas liée uniquement au cadre scolaire en tant que tel ; elle se vit aussi en dehors de l'école et cependant, les écoles n'intègrent pas cet aspect. Pensons par exemple à l'autonomie des filles.

«La diversité implique de dépasser l'idée de tolérance pour aller vers un véritable respect et une appréciation de la différence» (Gollob R. et Krapf F., 2008, Living in Democracy).

La société change et ces changements entraînent des difficultés pour mettre en place l'éducation inclusive. On pense notamment aux progrès technologiques et à la numérisation, à l'augmentation des inégalités, à la cybersécurité et à la protection des données, à la commercialisation et à la privatisation de l'éducation. La perception de l'éducation a, elle aussi, changé. L'éducation n'est plus un droit social fondamental mais une marchandise mise sur le marché. **Cette marchandisation de l'éducation est un problème majeur**. En effet, appliquer des mécanismes de marchandisation à l'éducation augmente la ségrégation des élèves et diminue la qualité de l'enseignement. La concurrence, qui devait augmenter la qualité de l'enseignement et réduire son coût, a, au contraire, augmenté les différences entre les apprenants.

On note aussi une recrudescence des politiques populistes et des discours d'extrême-droite ainsi qu'un individualisme grandissant, ce qui implique que les citoyens sont moins actifs pour défendre leurs droits. La pandémie de Covid 19 et le télétravail ont renforcé l'isolement des individus.

La pandémie de Covid 19 est à l'origine d'une crise sanitaire, sociale et économique sans précédent, entraînant notamment l'interruption de la scolarisation de bon nombre d'élèves en Europe. La fracture numérique est énorme. Le personnel de l'éducation manquait déjà de formation dans ce domaine et ce manque s'est montré problématique. Ce sont les plus vulnérables qui sont les plus touchés par cette pandémie.

Si travailler avec des populations d'élèves diversifiées est courant, la diversité au sein du corps enseignant est peu présente. Le corps enseignant ne reflète pas cette diversité observée au sein de la communauté étudiante. Dans le cadre de la formation initiale, les étudiants issus de la migration sont sous-représentés par rapport à la diversité des apprenants. Cela peut s'expliquer par le nombre de barrières auxquelles ils sont confrontés durant leurs études ou dans l'exercice de leurs fonctions (accès à la formation initiale, obtention du diplôme, entrée et maintien dans la profession enseignante). Pourtant, **une plus grande diversité au sein de la communauté enseignante pourrait contribuer à améliorer les résultats des apprenants**. Les enseignants issus de minorités culturelles/ethniques minoritaires ont souvent une plus grande sensibilité culturelle et peuvent servir d'exemples à des apprenants de milieux différents.

Les inquiétudes sont grandes au sein des enseignants en si-

[1] https://www.csee-etuce.org/images/RP_Inclusion-FR-compressed.pdf

tuation de handicap. Durant la crise Covid 19, ils ont souvent été écartés de leur fonction parce qu'ils sont plus exposés au risque de tomber gravement malades en cas de contamination. Mais, en dehors de cette crise, leurs conditions de travail sont difficiles ; ils pointent surtout le manque d'aménagements dans leurs classes.

La pénurie des personnels de l'éducation est aussi liée à la diversité au sein du corps enseignant, de même que la différence entre les hommes et les femmes. Les femmes sont en effet majoritairement représentées dans l'éducation, mais leur nombre diminue de façon significative à mesure que le niveau d'enseignement diminue. Elles sont sous-représentées dans les instances dirigeantes et aux postes décisionnels. Cette forte disparité entre les hommes et les femmes accentue les perceptions traditionnelles des rôles qui leur sont généralement attribués.

Le vieillissement de la population d'enseignants conduit à des pénuries. On estime qu'au sein de l'Europe, un enseignant sur trois devra être remplacé au cours des dix prochaines années, mais il existe d'autres causes à ces pénuries. Une des causes mises en avant, et qui est aussi relayée par le groupe de travail de la CSC-E sur la pénurie, est la composition des groupes d'élèves. Les écoles qui accueillent un grand nombre d'élèves issus de milieux socio-économiques vulnérables éprouvent plus de difficultés à recruter et à conserver des enseignants. Il est plus que temps de rendre la profession plus attrayante, en accordant des avantages spécifiques en particulier dans ces établissements.

Aller à la rencontre de la diversité au travers de l'éducation

La diversité est l'ensemble des différences et des variations que l'on peut observer parmi les êtres humains, qu'elles soient inhérentes (par naissance) ou acquises. Ces différences peuvent être à la base de nombreuses formes d'exclusion ou de discrimination. **L'éducation est un droit fondamental, un bien public auquel tout le monde doit avoir accès.** «***Chaque apprenant compte, et compte à égalité des autres***» (UNESCO, 2017).

Au fil des années, le paradigme a évolué entre homogénéité, hétérogénéité et diversité.

HOMOGENEITE[2]	HETEROGENEITE	DIVERSITE
Les différences ne sont pas reconnues.	Les différences sont considérées comme des défis à relever.	Les différences sont considérées comme des atouts et des opportunités.
Dans les écoles, les élèves sont perçus comme identiques et bénéficient d'une même approche et d'un même soutien.	La différence des élèves est reconnue. Des adaptations sont envisagées pour répondre à leurs besoins différents.	La différence des élèves est reconnue. Elle constitue une ressource pour l'apprentissage et le développement individuels et mutuels.

La définition de l'école inclusive a évolué. Elle est ainsi passée de l'enseignement adapté à l'enseignement intégrant le potentiel de chacun ou «éducation pour tous». L'éducation inclusive est aussi très différente d'un pays à l'autre. Voici la définition proposée par le Groupe de travail de la CE «Education et formation 2020» sur la promotion de la citoyenneté : «*L'éducation inclusive vise à permettre à tous les apprenants de réaliser leur plein potentiel en offrant une éducation de bonne qualité à tous dans les environnements traditionnels, en accordant une attention particulière aux apprenants menacés d'exclusion et de sous-performance, en cherchant activement à les soutenir et en répondant avec souplesse aux circonstances et aux besoins de tous les apprenants, y compris par des approches individualisées, un soutien ciblé et une coopération avec les familles et les communautés locales*».

Bon nombre de pays européens abordent la diversité sous l'angle du déficit et privilégient, au niveau des politiques éducatives, une approche compensatoire plutôt que des processus éducatifs réellement inclusifs. Cette approche compensatoire se base sur l'apport de ressources complémentaires aux groupes «défavorisés», souvent sans analyse critique. Pourtant, cette diversité peut représenter bien plus qu'un défi à relever ; elle peut être une réelle valeur ajoutée, que ce soit parmi les apprenants, les membres du personnel de l'éducation, les membres de syndicats ou la société en général. **C'est l'occasion de se montrer plus tolérants, de mieux connaître et respecter les cultures différentes, d'améliorer le dialogue culturel et de construire une société plus égalitaire, plus juste et plus équitable**.

L'éducation inclusive dans les cadres et les stratégies politiques

La compétence de l'Union Européenne en matière d'éducation dans les Etats membres est relativement limitée. Elle consiste principalement à contribuer au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre les pays membres. Dans le cadre de ses travaux, l'Agence européenne demande de définir des cadres politiques inclusifs aux niveaux national et local afin que les établissements scolaires puissent disposer de moyens efficaces pour inclure l'ensemble des élèves, prévenir l'échec et assurer leur réussite à l'école et dans la vie. Divers outils et directives ont ainsi été édités.

A suivre...

Nathalie Kalinowski

[2] MASDIV (2019), Cours de développement professionnel.

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

	Tous les matins, de 9h30 à 12h00	Le mercredi après-midi, de 13h30 à 15h30
→→→ EN RAISON DE LA PANDÉMIE, PAS DE PERMANENCES PHYSIQUES ←←←		
BRABANT-WALLON	**Rue des Canonniers, 14 - 1400 NIVELLES - 067/88.46.80 - csce.brabant-wallon@acv-csc.be**	
Emilie HANSENNE	Uniquement sur rendez-vous	
BRUXELLES	**Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES - 02/533.70.30 - csce.bruxelles@acv-csc.be**	
Damien KREUTZ Fabrice PINNA	Uniquement sur rendez-vous	
CHARLEROI	**Rue Prunieau, 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	- 1er mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - FL et EV (fin de carrière) - 2e mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - EV (fin de carrière)
	Grand-Place, 84 - 7850 Enghien	- 2e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - FL
	Place Général de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron	- 3e 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)	- 4e mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - FL
LIEGE	**Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE - 04/340.75.20 - csce.liege@acv-csc.be**	
Isabelle BUCHELOT Fabien CRUTZEN Régine FOURNY	Uniquement sur rendez-vous	
VERVIERS	**Pont Léopold, 4 - 4800 VERVIERS - 087/85.99.17 - csce.verviers@acv-csc.be**	
Fabien CRUTZEN	Uniquement sur rendez-vous	
LUXEMBOURG	**Rue Pietro Ferrero, 1- 6700 ARLON - 063/24.20.63 - csce.arlon@acv-csc.be**	
Yannick VINCENT	Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon	- **Sur rendez-vous**, le mercredi, de 13h30 à 17h00
	Av. du Monument, 8A2 - 6900 Marche	- **Uniquement sur rendez-vous**
NAMUR	**Chaussée de Louvain, 510 - 5004 BOUGE - 081/25.40.17 - csce.namur@acv-csc.be**	
Thibault GERDAY Michel PATRIS	Uniquement sur rendez-vous	
COMMUNAUTE GERMANOPHONE	**Aachener Strasse 89, 4700 EUPEN - 087/85.99.36 - csc-unterricht@acv-csc.be**	
Thomas TYCHON	Aachener Strasse, 89 - 4700 Eupen	**Sur rendez-vous / Oder auf Terminabsprache :** - lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8h00 à 12h00 - Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag : 8.00-12.00 Uhr
	Klosterstrasse, 16 - 4780 Saint-Vith	**Sur rendez-vous / auf Terminabsprache**

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

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

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

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