

EDITO

Ça ira mieux
demain !
p.3

ACTUALITÉ

Réforme de
l'enseignement qualifiant
p.6

ACTUALITÉ

Rythme scolaire
p. 10

**Soyez la voix
qui porte !**

CSC-Educ

Numéro **142** // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Octobre 2020 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X


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

Ça ira mieux demain



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, Florence, Maxime Michiels.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture Shutterstock



SOMMAIRE

Editorial

Ça ira mieux demain 3

Actualité

Janus, mon ancien et futur directeur ? 4

L'avenir de l'enseignement qualifiant dans le cadre du
Pacte pour un enseignement d'excellence : document
d'orientation de la CSC-E 6

Echanges de pratiques pédagogiques pertinentes : OUI.
Echanges du virus : NON ! 8

Les référentiels disciplinaires du tronc commun sont
sur les rails ! 9

Ligue des Familles, associations de parents, syndicats et
monde associatif pressent le Gouvernement de revoir les
rythmes scolaires 10

Communiqué de presse - Réforme de la formation initiale 11

Supérieur

25 ans des Hautes Ecoles le 23 octobre 2020 ! 12

Affiche 25 ans Hautes Ecoles 13

Elections sociales

Redémarrage ! 14

Initiative

Comment envisager le monde d'après Covid ?
Coup de projecteur sur l'initiative "Faire front" 16

Témoignage

La rentrée "Covid" en maternelle 18

Brèves et circulaires 19

Infos 23

Permanences CSC-E 24

> Ça ira mieux demain

Quelques humoristes belges avaient fait de cette chanson l'hymne pendant la période de confinement. Annie Cordy, sa célèbre interprète, vient de tirer sa révérence.

C'est un des symboles de la Belgique et de la belgitude qui s'est éteint à l'âge de 92 ans. Connue dans le monde entier pour ses talents de chanteuse, d'actrice et de comédienne, peu ne connaissent pas l'un ou l'autre de ses refrains. La preuve, les journaux télévisés (belges et français) lui ont consacré une large part, l'annonce de cette triste nouvelle mettant entre parenthèses les informations anxiogènes que le Covid et la crise qui l'accompagne nous déversent à longueur de journée.

Ça ira donc mieux demain... A condition que nos décideurs politiques laissent enfin leur ego de côté et s'intéressent à nouveau aux intérêts collectifs de l'ensemble de la population. Finis les échanges de «tweets» incendiaires postés par ceux qui tiennent notre pays en échec depuis plus de 500 jours. Tiens, ce sont les mêmes qui condamnent l'échec de l'institution scolaire lors de la publication des résultats des enquêtes PISA et qui nous donnent des leçons ! Ils feraient mieux de balayer devant leur porte. Leur irresponsabilité nous entraine dans une crise qui pourrait faire rire si elle ne nous faisait pas pleurer ! Ce n'est, hélas, pas le meilleur moyen de rétablir la confiance envers le citoyen et le monde politique, condition pourtant indispensable dans une saine démocratie.

Ça ira mieux demain, à condition qu'en matière d'enseignement, les véritables causes de la pénurie des profs soient enfin abordées. Les mesures votées au début du mois de juillet, même si nous en saluons certaines, s'attaquent plus aux droits des enseignants et tentent de régler les problèmes de pénurie

dans l'Administration. A la CSC-Enseignement, nous avons constitué un groupe de travail qui abordera véritablement les causes de la pénurie. Nous serons en mesure de faire des propositions pour endiguer ce problème que nous dénonçons depuis trop longtemps déjà. Nous espérons alors avoir une oreille attentive de la part de la Ministre et du Gouvernement, la même écoute que reçoivent certaines Fédérations de Pouvoirs organisateurs lorsqu'elles réclament de plus en plus d'autonomie. Ce n'est en tout cas pas en rappelant les enseignants qui bénéficient d'une DPPR ou en touchant à la pension de retraite qu'on y arrivera, n'en déplaise à Monsieur Hindricks !

Ça ira mieux demain, à condition que les basses concurrences entre établissements scolaires soient régulées. L'école n'est pas un marché ; nous l'avons suffisamment répété. La crise sanitaire n'a, hélas, pas mis un terme à l'appétit féroce de certains !

Ça ira mieux demain, à condition qu'une véritable formation initiale des enseignants soit organisée rapidement, permettant de diplômer les professionnels de l'éducation qui pourront intégrer le tronc commun et accompagner les élèves dans toutes leurs spécificités. A ce sujet, je vous invite à prendre connaissance du communiqué du front commun syndical que nous avons diffusé à la fin du mois d'août.

Ça ira mieux demain, à condition que la crise sanitaire qui nous occupe depuis le mois de mars (et qui risque de nous occuper pendant une bonne



partie de l'année scolaire) soit gérée efficacement, sans laisser place à des questions sans réponse ou à diverses interprétations. Les 17.000.000 d'euros consentis par le Gouvernement pour le soutien personnalisé ne représentent qu'une petite goutte dans l'océan : seuls les établissements classés dans les dix premières tranches en matière d'encadrement différencié recevront une bouffée d'oxygène. Rien pour les autres et rien pour l'enseignement spécialisé qui mériterait une attention encore plus spécifique pendant la durée de la pandémie. Dans le même temps, le port du masque et la gestion des stocks continuent de nous interpellier, de même que l'entretien et la désinfection des locaux.

Ça ira mieux demain, à condition que... La liste pourrait être longue. Notre mission est de tenir compte des intérêts individuels et collectifs de chacun de nos affiliés pour la compléter. Nous aurons l'occasion de l'étoffer puisque, comme tous les deux ans, nous ouvrirons bientôt les négociations sectorielles. Nous aurons l'occasion de revenir vers vous.

Quoi qu'il en soit, je vous souhaite une bonne lecture de ce numéro du CSC-Educ. Continuez à prendre soin de vous et de vos proches pour que tout aille mieux demain !

■ Roland Lahaye

> Janus, mon ancien et futur directeur ?

Ou l'avant-projet de décret portant des mesures diverses concernant les fonctions de promotion et de sélection



(Source image : Wikipédia)

Janus est le dieu romain des commencements et des fins, des choix, du passage et des portes. Il est bifrons («à deux visages») et représenté (voir illustration) avec une face tournée vers le passé, l'autre vers l'avenir¹. La possibilité qu'auront les fonctions de promotion et de sélection d'aménager leur fin de carrière en partageant leur fonction avec un directeur-adjoint vont placer ce dieu Janus à la tête des établissements de tous les niveaux de l'enseignement obligatoire et de tous les centres psycho-médico-sociaux.

Revenons en 2020. Début septembre, la CSC-Enseignement a été appelée pour négocier un avant-projet de décret sur la fin de carrière des MDP en fonction de promotion et de sélection. Cela fait des années que ce débat court au sein de nos instances. Le modèle organisationnel négocié dans cet avant-projet de décret définit comment un directeur peut continuer de travailler à temps partiel en fin de

carrière, tout en préservant le leadership pédagogique et sans déformer les écoles et leurs équipes éducatives, mais surtout sans semer une ambiguïté.

L'avis n°3 du Groupe central du Pacte pour un enseignement d'excellence évoque la fatigue en fin de carrière des directeurs et suggère que des solutions d'aménagement soient trouvées, tout en maintenant le principe de l'insécabilité de la fonction de directeur fondée sur la nécessité de continuer à identifier clairement ce dernier comme LE responsable de l'école.

Les orientations que donne le Pacte pour un enseignement d'excellence à la fonction de directeur font de lui prioritairement celui qui exerce le leadership pédagogique (éventuellement partagé avec certains membres du personnel chargés de diverses missions comme celles que prévoit le décret «Organisation du travail» du 14 mars 2019), celui qui anime l'équipe éducative et gère les ressources humaines de son école.

L'accent mis sur ces dimensions implique une relation proche entre le directeur et son équipe en vue d'une co-construction des projets collectifs. Le directeur est aussi le pivot des plans de pilotage. Ceci n'est pas neuf dans bon nombre d'écoles et chacun peut voir quel investissement personnel les directeurs qui conçoivent ainsi leur fonction consentent pour développer dans leur école un dynamisme créatif.

Toutefois, l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence énonce que : «La fatigue de fin de carrière est importante dans la fonction de direction, et le constat de titulaires en épui-

sement professionnel est fréquent. L'insécabilité de la fonction ne permettant pas au chef d'établissement de terminer sa carrière à temps partiel, des solutions alternatives doivent être imaginées pour gérer les fins de carrière des personnels concernés. Cette question sera approfondie dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte».

Le modèle organisationnel négocié dans cet avant-projet de décret défini ici permet à un directeur de travailler à temps partiel en fin de carrière, tout en préservant le leadership pédagogique et sans déformer les écoles et leurs équipes éducatives. A cette fin, les balises suivantes ont été imaginées :

a) Les congés visés et la fraction de charge abandonnée

Il est proposé de permettre à un directeur 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 directeur travaillerait à $\frac{3}{4}$ temps en cas de DPPP ou à $\frac{2}{5}$ temps pour l'interruption de carrière à temps partiel (à partir de 58 ans).

b) La durée du congé

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

S'agissant des DPPP à temps partiel, il sera donc permis aux directeurs d'utiliser à temps partiel 12 mois maximum de leur pot DPPP. Les directeurs pourraient donc partir à $\frac{1}{4}$ temps pendant quatre ans.

¹ Source Wikipedia [https://fr.wikipedia.org/wiki/Janus_\(mythologie\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Janus_(mythologie))

Cela leur permettrait un aménagement de fin de carrière appréciable.

S'agissant des interruptions de carrière à temps partiel, les directeurs ne devraient pouvoir y accéder que dans un cadre temporel balisé : par exemple, pas plus de quatre ans à $\frac{1}{2}$ temps avant un départ à temps plein, soit en DPPR, soit à la pension.

Cet avant-projet de décret prévoit également qu'un membre du personnel exerçant une fonction de promotion, qui est en mi-temps-médical ou en mi-temps thérapeutique, puisse être remplacé, ce qui n'est actuellement pas le cas. En effet, il semblait paradoxal qu'un directeur malade puisse voir son temps de travail réduit mais que la charge de travail reste identique parce que personne n'était engagé pour le remplacer.

c) L'aménagement du congé

La manière dont le directeur aménage son temps partiel devra être convenue avec le Pouvoir organisateur. Il faudrait également que des moments de concertation obligatoires entre le directeur et son directeur-adjoint aient lieu : ils devront être ensemble à l'école au moins pendant un demi-jour par semaine scolaire.

d) Le remplacement du directeur à temps partiel

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

Le remplacement par une fonction de recrutement n'a pas été retenu pour deux raisons principales : le problème de reconnaissance par

l'équipe éducative et le traitement d'enseignant pour un travail de direction. La fonction de directeur-adjoint n'existe actuellement pas au fondamental. Cet avant-projet de décret la crée donc à ce niveau.

Le fait de remplacer le directeur (ne le laissant plus seul, mais formant a minima un tandem, une équipe de direction) correspond à la philosophie de l'avis n°3 du Pacte qui promet un leadership pédagogique partagé.

e) Des emplois uniquement temporairement vacants

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.

Leur attribution à titre temporaire et la gestion administrative et péninsulaire de ces emplois (procédure de recrutement, régime de fin de fonction, régime de CAD) restent régies par les mécanismes statutaires propres à chaque réseau d'enseignement.

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

f) L'étendue de la délégation

Il est très important que la délégation et le partage des tâches entre le directeur et le directeur adjoint soient clairs et précis. Certaines tâches devront toujours revenir au directeur, notamment celle d'ordonnateur budgétaire. L'orien-

tation de la délégation devra être mentionnée dans l'appel à candidature et cette étendue exacte devra être précisée dans une lettre de mission.

Dans un souci d'égalité de traitement, cet avant-projet de décret permet également aux autres fonctions de promotion (chef de travaux d'atelier et administrateur) de pouvoir prendre les mêmes congés en fin de carrière, la différence étant que ceux-ci sont remplacés respectivement par un emploi de chef d'atelier ou d'éducateur ou d'éducateur d'internat dans la fraction de charge abandonnée. Il en est de même pour les directeurs de centres de dépaysement et de plein air qui sont, eux, remplacés par un éducateur ou un éducateur d'internat.²

Si Janus avait deux visages, nous, organisation syndicale, ne voyons qu'une seule statue, et donc, in fine une seule et unique autorité. C'est le gage de la réussite de cet avant-projet de décret. Semer l'ambiguïté de rôle dans le leadership des écoles ne sera profitable à personne : ni aux membres du personnel, ni au futur directeur-adjoint, ni au directeur en place.

Les balises négociées et la future mise en place de de cet avant-projet de décret doivent permettre à une catégorie de membres du personnel que nous affilions de rencontrer sereinement la demande bien légitime d'aménager leur fin de carrière professionnelle : une figure vers l'arrière et une figure vers l'avant, comme le faisait un certain Janus dans le monde romain.

Philippe Dolhen

² Avant-projet de décret portant des mesures diverses concernant les fonctions de promotion et de sélection, Exposé des motifs, septembre 2020.

> L'avenir de l'enseignement qualifiant dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence : document d'orientation CSC-E

Au moment où le tronc commun se met en place en maternelle, la CSC-Enseignement a déjà défini ses lignes de force concernant l'avenir de l'enseignement qualifiant. Ce document est le fruit de plus d'un an de réflexions d'un groupe de travail. Il a fait l'objet de propositions d'amendements par les Comités régionaux, puis il a été adopté par le Comité communautaire du secondaire et approuvé ensuite par le Comité communautaire commun du 24 juin dernier. Nous vous en livrons ici une première partie.

Vous trouverez ci-dessous le préambule, suivi des 18 lignes de force reprises dans les trois premiers thèmes. Nous vous en souhaitons bonne lecture. Les deux autres parties seront publiées dans les prochains numéros de la revue CSC-Educ.

Préambule

Depuis des décennies, chaque Déclaration de politique communautaire parle de revaloriser l'enseignement technique et professionnel. Comme si le problème était ancré à ce niveau-là !

Il aura fallu tout ce temps pour décider enfin de s'attaquer aux racines des problèmes. Pour revaloriser le qualifiant, il fallait oser réformer la scolarité qui précède : c'est en renforçant le tronc commun pour améliorer la maîtrise des savoirs de base chez tous les élèves et leur offrir une formation polytechnique et pluridisciplinaire, c'est en travaillant à une orientation positive des jeunes, c'est en luttant contre la ségrégation et la relégation au sein du tronc commun et à la charnière entre celui-ci et les filières du secondaire, que l'on peut espérer revaloriser le qualifiant. Tels sont les défis que le Pacte pour un enseignement d'excellence a l'ambition de relever. De la réussite du Pacte dépendra la revalorisation de l'enseignement qualifiant. À l'heure d'écrire ces lignes, nous avons les plus grandes inquiétudes, notamment à l'égard d'un tronc

commun réellement polytechnique. Si la réalisation de tous ces objectifs peut susciter un certain scepticisme, il serait aberrant de réduire ces efforts à néant en imposant une rationalisation purement budgétaire, trop rapide pour être véritablement rationnelle.

#1. L'entrée dans le qualifiant : orientation et évaluation

- (1) **Tout le tronc commun est polytechnique et orientant** (avec une première intensification dès la 5^{ème} primaire et à nouveau dès la 1^{ère} secondaire).
- (2) **L'orientation doit être indépendante de l'évaluation, surtout en fin de tronc commun.**
- (3) **A ce moment, l'élève passe une épreuve pluridisciplinaire et polytechnique :**
 - soit il la réussit et il accède à la filière de son choix (depuis le général jusqu'à l'alternance) ;
 - soit il ne la réussit pas et il doit se voir offrir une remédiation, un module ou exceptionnellement une année complémentaire, pour entrer dans une filière de son choix en fonction de son projet.

#2. Parcours

- (4) **Un échec ne peut entraîner une**

décision d'orientation.

- (5) **Tout au long du parcours post tronc commun, on ne peut imposer une réorientation à un élève.**
- (6) **Celui-ci peut décider de changer de filière (ou d'option) dans un cadre à déterminer.**
- (7) **L'élève en difficulté ou qui veut changer de filière bénéficie d'un accompagnement de son projet et de la possibilité de compléter les compétences non acquises.**
- (8) **L'élève du spécialisé de forme 3 peut réintégrer les filières de l'ordinaire au terme du tronc commun, à l'issue d'une épreuve spécifique.**

S'il ne la réussit pas, il doit se voir offrir une remédiation, un module ou exceptionnellement une année complémentaire, pour entrer dans une filière de son choix en fonction de son projet.

#3. L'avenir des options qualifiantes et l'impact des réformes sur les structures : balises syndicales

- (9) **Tout changement aura obligatoirement un impact sur les structures.**

Il conviendra de veiller à un équilibre entre la viabilité des structures, le maintien du volume de l'emploi, des conditions de travail décentes, la gratuité, les frais de fonctionnement.
- (10) **Dans cette optique il sera nécessaire de :**
 - a) **privilégier et intensifier les collaborations inter-réseaux ;**
 - b) **faciliter la mobilité des élèves et des enseignants entre les**



Photo by Taylor Wilcox on Unsplash

réseaux.

- (11) **L'encadrement consacré à la nouvelle filière qualifiante doit se situer, au minimum, à une valeur médiane entre ceux qui sont aujourd'hui dévolus respectivement à la filière technique de qualification et à la filière professionnelle. Pour les écoles actuellement à forte dominante professionnelle, un phasing out doit être prévu.**
- (12) **La diminution de la taille maximale des classes doit être poursuivie.**

Disparition de la 3^e TQ/P et de la filière Technique de Transition

- (13) **Prévoir une période transitoire avec maintien de l'emploi et immunisation contre les fermetures d'établissements dans l'attente de la création de normes adaptées à la nouvelle structure scolaire. Il conviendra de redéfinir tout le paysage de normes.**
- (14) **Mettre en place des mesures transitoires pour les enseignants en perte de charge :**
 - a) maintenir la possibilité d'exercer dans la première année de la filière qualifiante (S4) ;
 - b) (ré)affecter prioritairement ces enseignants dans les nouveaux cours polytechniques du tronc commun dès la création de ceux-ci ;

- c) dans les textes réglementant la disponibilité et la réaffectation, prévoir des modalités qui accordent un temps suffisant pour se requalifier ;
- d) réintroduire le bonus distance, à savoir un allègement des prestations à partir d'une certaine distance entre différents lieux de travail ;
- e) réduire anticipativement la charge des profs de PP nommés de 28 à 26 périodes à l'entrée en vigueur du tronc commun en 3^e secondaire en 2027.

Disparition des options non qualifiantes de la filière TQ

- (15) **Les options non qualifiantes de la filière TQ doivent être redirigées soit vers une option qualifiante (avec profil SFMQ), soit vers la filière de transition.**

Un avenir pour les 7^e années

- (16) **Délivrance d'un CESS en fin de 6^e qualifiante en injectant des périodes de remédiation pour les élèves en difficulté durant les trois années.**
- (17) **Septième année en trois formules souples(*) :**
 - a) année de remédiation : passage du CESS pour ceux qui ne l'ont pas obtenu en 6^{ème},

des épreuves d'intégration, de qualification non réussies durant les trois années ;

- b) année tremplin : renforcement de certaines matières, préparation aux études supérieures – sous forme de modules ;
- c) année de spécialisation ou d'accès à certains métiers (ex : aide-soignant, élagueur, agent de sécurité...).

Remarque : une réflexion sur l'accès à la profession devra être menée.

- (*) Ces trois formules peuvent être combinées entre elles.

La durée ne doit pas nécessairement s'étendre sur une année complète. Elle est adaptée en fonction du projet et des besoins de l'élève qui s'y inscrit.

- (18) **Il faut mener une réflexion sur l'offre d'études supérieures «techniques» ou de modules de spécialisation dans le supérieur qui répondent aux attentes des jeunes sortant du qualifiant et de l'alternance.**

Les deux thèmes qui seront traités dans le prochain CSC-Educ sont «Le pilotage de l'enseignement qualifiant et les synergies» d'une part et «La grille-horaire des filières du secondaire» d'autre part.

■ André Brüll



> Echanges de pratiques pédagogiques pertinentes : OUI. Echanges du virus : NON !

Si la crise Covid a mis en avant le manque de sanitaires, d'éviers, de robinets, de savons..., elle aura aussi une conséquence sur la Formation en cours de carrière des membres du personnel.

Les difficultés rencontrées dans les écoles se retrouvent aussi dans la gestion de cet élément important pour la carrière de nos affiliés. Si la CSC-Enseignement a toujours mis en avant le droit de se former correctement, **elle appelle aujourd'hui à se former en toute sécurité.**

La rentrée et la situation des écoles sont régies par un code couleur ; la quadrichromie régira l'organisation de la formation. Les experts distinguent, comme pour les écoles, quatre niveaux de propagation du virus qui peuvent être résumés comme suit :

- Un vaccin est disponible et/ou il existe une immunité de groupe. Tous les contacts peuvent avoir lieu. L'hygiène des mains (avant de manger et après s'être rendu aux toilettes) reste nécessaire. ➔ Risque nul - VERT

- On constate une transmission du virus limitée, une vigilance accrue est donc recommandée. Les contacts entre les porteurs potentiels sont limités. Les contacts nécessaires sur le plan fonctionnel peuvent continuer sous réserve des mesures de sécurité applicables. ➔ Risque faible - JAUNE

- On constate une transmission systématique du virus dans la société. Il y a des éclosions de foyers isolés. Les contacts entre porteurs potentiels sont limités au strict nécessaire et se déroulent dans un contexte où les facteurs de risque sont maîtrisés au maximum. ➔ Risque modéré - ORANGE

- On constate des infections répandues dans la société et de nouvelles flambées des contaminations. Les contacts entre les éventuels porteurs doivent être évités autant que possible. ➔ Risque élevé - ROUGE

Dans le cas du niveau VERT, tout se passe comme avant hormis les élémentaires mesures d'hygiènes nécessaires à la vie en société. Si c'est ROUGE, tout se passe de manière virtuelle.

Par contre, dans les phases JAUNE et ORANGE, les formations devront alterner un mode de fonctionnement en présentiel et à distance. La CSC-Enseignement est vigilante et reste sur le pont pour veiller à ce que les règles de distanciation minimales soient respectées, que les gestes barrières soient mis en place, que le masque soit porté comme dans les écoles lorsque des adultes se rencontrent. La CSC-Enseignement a soutenu que toutes les mesures prises le soient en **cohérence** avec celles mises en place dans toutes les écoles. Il est inconcevable qu'il en soit autrement ; le virus ne s'arrête malheureusement pas aux portes de nos instituts/centres de formation (qu'ils soient des réseaux ou de l'interréseau). Si la distance sociale d'un mètre et demi doit être respectée pour dîner à l'école, cette distance doit l'être aussi dans les locaux de formation !

Nous sommes conscients que les locaux actuels de nos lieux de formation ne sont pas adaptés, mais nous n'accepterons JAMAIS qu'un membre du personnel, pour quelque raison que ce soit, prenne le moindre risque en allant se former.

Ces lieux brassent des enseignantes et des enseignants de toutes les écoles d'une région, d'une province, d'une commune ou d'une entité. S'il est souhaitable qu'ils s'échangent des pratiques pédagogiques pertinentes, il serait inconscient qu'ils s'échangent ce satané virus !

Philippe Dolhen

> Les référentiels disciplinaires du tronc commun sont sur les rails !

Cette rentrée est marquée par le lancement du tronc commun dans l'enseignement maternel sur base du référentiel des compétences initiales.

Les référentiels des différentes disciplines du tronc commun ont été soumis à négociation début septembre. Ils seront mis en place progressivement, d'abord pour les deux premières années de l'enseignement primaire (rentrée 2021), puis par année scolaire de la 3^e année primaire (rentrée 2022) jusqu'à la 3^e secondaire (rentrée 2028).

Les référentiels des différentes disciplines du tronc commun ont été définis de manière précise pour chaque année scolaire. Ils constituent une pierre angulaire de la réalisation du tronc commun. Cela a exigé un travail gigantesque entamé il y a plus de deux ans, impliquant des groupes rédactionnels composés d'experts académiques issus des Hautes Ecoles et des universités, d'inspecteurs, de conseillers pédagogiques et d'enseignants en exercice. Ces travaux ont été coordonnés par la *Commission des référentiels et des programmes (CdRP)* qui a assuré la cohérence de l'ensemble.

La volonté est d'assurer à tous les élèves la maîtrise d'un même socle de savoirs, savoir-faire et compétences, au contraire des prescrits antérieurs dont le flou avait favorisé l'émergence de curriculums effectifs très disparates d'un établissement à l'autre, voire d'une classe à l'autre.

La CdRP a identifié un certain nombre d'enjeux dans l'implémentation de ces référentiels parmi lesquels : le tui- lage entre l'enseignement maternel et l'enseignement primaire ; l'équilibre entre savoirs et compétences ; la soutenabilité de l'ensemble à cause du nombre d'attendus avec un risque d'atomisation et d'éparpillement des apprentissages ; ainsi qu'un risque de passer trop de temps à l'évaluation au détriment de réels apprentissages. Cette Commission a remis également des recommandations que la CSC-Enseignement soutient.

Les enseignants vont devoir s'emparer

de ces référentiels assez volumineux et adapter leurs pratiques pour s'assurer de rencontrer les exigences ainsi redéfinies. Des formations spécifiques sont prévues.

Les programmes d'études, qui seront réalisés par les Pouvoirs organisateurs ou leur Fédération, complèteront ce travail en proposant des orientations méthodologiques, des dispositifs et des situations pédagogiques de nature à installer les contenus fixés par les référentiels.

Avis rendu par la CSC-Enseignement sur ce projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française

La CSC-Enseignement a remis un **avis favorable** sur les référentiels disciplinaires du TC **pour autant que les actions suivantes soit mises en place** en concertation avec les acteurs du comité de concertation du Pacte :

- **veiller à ce que ces référentiels permettent effectivement de réaliser un tronc réellement commun, polytechnique et pluridisciplinaire pour répondre aux enjeux posés par le Pacte, notamment en matière**

d'orientation positive et de lutte contre la relégation ;

- **veiller à ce que les formations initiale et continue puissent effectivement soutenir les enseignants dans l'implémentation de ces référentiels ;**
- mettre en œuvre un **monitoring de suivi** de l'implémentation des référentiels, qui puisse déboucher sur des adaptations et/ou des allègements de certains référentiels, afin d'en garantir la soutenabilité ;
- **réaliser une étude sur les effets de la mise en place des référentiels** et sur la manière dont ils impactent effectivement les pratiques enseignantes, y compris les pratiques d'évaluation qui doivent avoir une place raisonnable au regard de celle réservée aux apprentissages ;
- s'assurer que les programmes d'études rédigés par les (F)PO respectent bien l'esprit des référentiels et particulièrement pour celui de la «Formation historique, géographique, économique et sociale» dont le programme doit laisser la possibilité explicite à l'enseignant de réaliser des intégrations entre les disciplines.

Pour votre information complète, toutes les organisations syndicales ont remis un avis favorable sur ce projet d'arrêté.

■ André Brüll



Photo by Wonderlane on Unsplash

> Ligue des familles, associations de parents, syndicats et monde associatif pressent le Gouvernement de revoir les rythmes scolaires

Cela fait des années – des décennies en fait – que la question des rythmes scolaires est sur la table des décideur-euse-s politiques. L'accord de Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles prévoit de les réformer... comme d'ailleurs tous les accords de Gouvernement depuis 1992. Pourtant, jusqu'à présent promesse non tenue. La Ligue des familles, la Fapeo, l'Ufapec, le SEL-SETCA, la CSC-Enseignement, la CGSLB-Appel, le CEF et la Ligue des droits de l'enfant appellent la Ministre Désir à, enfin, s'emparer de la question avec volontarisme et, en concertation avec tous les acteurs de l'enseignement, comme cela est promis dans la Déclaration de politique communautaire, à mettre en place cette réforme nécessaire.



Photo by CDC on Unsplash

Le confinement a souligné le besoin de changer de rythme de vie

Pendant le confinement, certaines familles ont pu vivre à un rythme plus adapté à leurs besoins naturels, avec des parents qui travaillaient moins, des enfants qui pouvaient dormir plus tard, moins de trajets et de courses contre le temps. D'autres, au contraire, ont eu encore plus de difficultés à tout combiner, devant travailler tout en s'occupant de leurs enfants et en assurant le suivi scolaire. Que l'expérience ait été positive ou négative, cette situation de crise a poussé de nombreuses familles à s'in-

terroger à propos de leurs rythmes de vie. Le rythme de la journée de travail bien sûr, les questions de mobilité, mais aussi le rythme de la journée d'école.

La question n'est pas neuve. Dès 1991, la Commission des rythmes scolaires rendait un rapport faisant le constat de l'inadaptation des actuels rythmes scolaires au rythme biologique de l'enfant ainsi qu'au rythme de vie des parents, et proposait donc de les modifier. Cette volonté de réforme sera reprise dans la Déclaration de politique communautaire du Gouvernement Anselme en 1992 et puis dans chacun des accords de Gouvernement depuis cette date.

Une promesse maintes fois répétée, jamais réalisée.

Une école plus agréable et où l'on apprend mieux

Pourtant, les rythmes actuels ne sont absolument pas adaptés aux enfants. C'est le cas du rythme de l'année scolaire : les vacances d'été, longues, entraînent des pertes d'apprentissage chez l'élève et nécessitent une organisation importante et souvent coûteuse (stages) pour les parents qui travaillent ; quant aux vacances d'automne et de Carnaval, elles sont trop courtes pour permettre aux enfants et aux enseignant-e-s de véritablement se reposer et déconnecter. Une autre organisation de l'année scolaire devrait faciliter le travail collaboratif et la formation continue des enseignants. Comme les travaux évoqués ci-avant, nous proposons d'organiser l'année sur base d'une succession de 7 semaines de cours, suivies de 2 semaines de congé. Cette alternance régulière permettrait un meilleur équilibre physique et psychique.

Réformer les rythmes scolaires, c'est donc rendre l'école plus agréable à vivre pour les enfants, mais aussi améliorer leur capacité à apprendre en prenant mieux en compte leurs rythmes biologiques. Pour les enseignants, c'est une opportunité d'organiser leur travail autrement sans alourdir leur charge.

Le Pacte pour un enseignement d'excellence a également souligné l'importance d'une telle réforme. Il avait d'ailleurs été décidé de faire mener une étude de faisabilité par la Fondation Roi Baudouin. Celle-ci ayant été réalisée par le précédent Gouvernement, et rien dans ses conclusions ne semblant empêcher ce changement, il est temps

d'enclencher la suite des opérations afin de le rendre effectif.

Changer de rythme, ça prend du temps... Il faut donc s'y mettre vite !

Dans la Déclaration de politique communautaire, le Gouvernement de la FWB s'est engagé à réformer «*progressivement, en concertation avec les enseignants et les autres acteurs concernés, les rythmes scolaires annuels et journaliers au rythme chronobiologique des enfants et réformer l'organisation du temps scolaire et le financement de l'extrascolaire*». Les derniers mois ont été consacrés, logiquement, à la gestion de la crise, mais il est maintenant temps de lancer cette réforme tant attendue. Cette rentrée est évidemment pleine de défis, mais il est important de continuer à construire l'avenir de l'école. Les rythmes scolaires ne peuvent plus être, pour une septième législature consécutive, une promesse non tenue du Gouvernement.

La Ministre Désir indiquait, il y a presque un an, sa volonté de «briser les tabous» et d'agir en la matière. Une volonté à saluer. Mais le temps passe vite. Instaurer un rythme de 7 semaines de cours - 2 semaines de congé demandera une concertation avec la Flandre et la Communauté germanophone et un temps d'adaptation aux enseignant-e-s, aux familles, à la société tout entière. Voilà pourquoi il est important de lancer maintenant un travail qui aboutirait d'ici deux ans, et de prendre dès à présent des contacts avec les autres Communautés pour que les entités fédérées puissent avancer de concert, au profit de toutes les familles du pays et dans le respect des enseignant-e-s francophones, néerlandophones et germanophones.

■ Maxime Michiels



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

La réforme de la formation initiale doit mener à une revalorisation du métier d'enseignant ! La réforme de la formation initiale doit garantir l'existence d'un vrai master en 4 ans, capable d'atteindre le niveau 7 de certification du Cadre européen des certifications !

Le front commun syndical est convaincu de la nécessité d'une réforme de la formation initiale des enseignants dans la perspective de la réussite du Pacte d'excellence et d'une revalorisation du métier d'enseignant, tant au niveau du renforcement de leurs connaissances et de leurs compétences qu'au niveau barémique.

Malheureusement, en modifiant le décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale, la Ministre de l'Enseignement supérieur et le Gouvernement de la FWB s'apprêtent à en réduire considérablement la portée en renouant avec une conception obsolète de la formation par et à la pratique (stages), pourtant critiquée à la fois par la recherche et par les formateurs d'enseignants.

La concentration de l'essentiel des stages sur la dernière année de formation réduit la réforme de la formation initiale des enseignants à une année de plus pour faire des stages et un mémoire, comme si les stages servaient à clôturer la formation théorique plutôt que de s'y articuler du début à la fin de la formation. Or, un des points forts de l'allongement de la formation des enseignants prévue dans le décret du 7 février 2019 était de permettre à la fois de renforcer leurs acquis théoriques et de mieux les articuler à la formation par et à la pratique (voir annexe).

De même, en supprimant le bac enseignement en section 4, la ministre de l'Enseignement supérieur rompt avec l'idée de l'unicité du métier. Dès lors, la formation à l'enseignement au niveau universitaire reste une option qui suit une formation disciplinaire au lieu de se placer directement dans la perspective du métier. Il faut laisser aux Hautes Écoles qui le souhaitent la possibilité d'organiser des bacs en section 4 plutôt que de les supprimer.

L'allègement des normes de la co-diplomation entre les Hautes Écoles et les universités et la suppression de la plupart des masters de spécialisation, affaiblit la revalorisation du métier d'enseignant en renonçant à faire de la formation un vrai master de niveau 7 du Cadre européen des certifications.

Le front commun syndical dénonce aussi le timing insupportable qui leur est imposé pour l'adoption d'un texte aussi important pour l'ensemble de notre système d'enseignement en diffusant ce texte pendant les vacances académiques, rendant toute consultation de la base impossible !

Pour ces raisons, le front commun syndical :

- s'oppose aux modifications apportées par l'avant-projet de décret proposé par la ministre de l'enseignement supérieur et le Gouvernement de la FWB ;
- s'oppose à la concentration des stages sur la fin du cursus ;
- souhaite conserver le bachelier en enseignement section 4 ;
- exige le maintien d'un équilibre cohérent qui garantisse le respect de l'expertise de chacun des opérateurs de formation dans le cadre des co-diplomations ;
- exige que les masters de spécialisation soient organisés dans les plus brefs délais ;
- plus généralement, exige le retrait de toutes les modifications prévues dans l'avant-projet de décret, qui contribuent à affaiblir la revalorisation du métier.

Roland LAHAYE
CSC-Enseignement

Joan LISMONT
SEL-SETCa

Joseph THONON
CGSP-Enseignement

Masanka TSHIMANGA
SLFP-Enseignement

Marc MANSIS
CGLB-Appel



25 ANS des HAUTES ECOLES : 23 octobre 2020

Comme vous le confirme l'affiche en page suivante, l'événement des 25 ans des Hautes Ecoles, planifié initialement en avril, avait été reporté au 23 octobre 2020.

Le code couleur jaune actuellement en vigueur dans la crise sanitaire et l'évolution des modalités d'utilisation de locaux nous permettent de confirmer l'organisation de l'événement.

Cette demi-journée de réflexion aura lieu dans un auditoire où 100 personnes pourront prendre place avec un masque et dans une distanciation d'une place sur deux ... comme au cinéma. Bien évidemment, les habituels gestes barrières sont d'application.

Si par malheur, des règles moins favorables devaient être appliquées d'ici-là, l'événement pourrait alors se tenir entièrement ou partiellement à distance. Votre inscription resterait valable. Espérons que nous n'en arriverons pas/plus à ce genre de situation.

Au plaisir de vous y rencontrer !

*Le bureau communautaire
du secteur supérieur*

Annexe au communiqué : L'allongement de la formation initiale des enseignants ne peut se réduire à l'ajout d'une année de pratique !

Le report de l'essentiel des stages en 4^e année empêche une articulation théorie pratique tout au long de la formation pourtant essentielle pour permettre aux futurs enseignants de donner du sens à leurs apprentissages et de se construire une identité professionnelle forte ancrée à la fois dans les apports théoriques et pratiques. En effet :

1. Une réelle articulation entre théorie et pratique doit se faire dès la première année et tout au long de la formation. Comme le démontre la recherche en formation, il ne s'agit pas seulement d'articuler les deux, mais de penser formation théorique et pratique dans une véritable alternance. C'est dans cette alternance systématique que la formation fait sens et cela dès la 1^{ère} année et même dès le début de la 1^{ère} année. Et cela, contre l'opinion répandue qu'il faut d'abord connaître la théorie avant de pouvoir l'appliquer.
2. Les stages ont aussi la fonction de permettre à l'étudiant de se forger peu à peu une identité professionnelle. Cette élaboration comporte de nombreuses ruptures avec des représentations portées par les étudiants. Ce travail demande vraiment des allers-retours entre la pratique sur le terrain et l'analyse, la théorisation en classe. C'est pourquoi, il est indispensable que cette élaboration commence dès la première année, tenant compte bien sûr du rythme des acquis de la formation.
3. Pour que les stages aient un rôle dans la formation professionnelle des étudiants, ils doivent multiplier des expériences différentes et faire en sorte que les débriefings théoriques soient peu éloignés des expériences. Il est donc préférable pour leur formation de recourir à de nombreux stages relativement courts et répartis sur l'ensemble de leur formation, plutôt que de concentrer de longs stages sur la 4^e année.
4. Commencer la formation par un forcing théorique de base en 1^{ère}, outre que cela ne permettrait pas l'articulation théorie/pratique lors de la

première année, risque aussi de renforcer la sélection des étudiants qui voudraient devenir enseignants mais pour lesquels le lien avec la pratique est une porte d'entrée vers la théorie.

5. Cette idée d'une 4^e année qui regrouperait l'essentiel des stages, outre qu'elle n'est souhaitée par aucune Haute École, semble correspondre à la volonté de répondre à d'autres enjeux que ceux de la qualité de la formation des futurs enseignants :

a. Les écoles font des difficultés à l'accueil des stagiaires surtout en début de cursus parce que ces stagiaires font plus «d'erreurs» et sont moins «utiles» en classe. Néanmoins, si on commence les stages plus tard, ils feront autant d'erreurs mais plus tard. En effet, si on pense que c'est en se confrontant avec la pratique (et donc en faisant des «erreurs»), qu'on peut donner du sens à ses apprentissages théoriques, il faut admettre que ces étudiants ne soient ni dès le départ, ni toujours, performants dans les stages. Ou alors, il faut renoncer à cette forme d'apprentissage. Par contre, si on veut promouvoir cette forme d'apprentissage, il serait possible de faciliter l'accueil dans les écoles en revalorisant le statut, la rémunération et la formation des maîtres de stage, parce que ce serait reconnaître le travail en plus que constitue un vrai accueil de stagiaire, et cela favoriserait la qualité de ce travail.

b. Les écoles risquent d'être demandeuses de stagiaires de 4^e année pour faire face à la pénurie. D'une part, ce n'est pas comme cela qu'on réduira la pénurie ; d'autre part, ce serait dévoyer les stages pour lesquels l'encadrement pédagogique est une condition impérieuse sous peine de n'avoir aucun intérêt pour la formation, voire un effet démo-bilisant ou contreproductif. Il serait inacceptable que, pour des raisons de pénurie, on remplace les enseignants manquants par des étudiants en cours de formation.

Pour les 25 ans des HE, la CSC-Enseignement a le plaisir de vous inviter à la matinée de conférences et débat

Hautes Ecoles quel avenir ?

le 23 octobre 2020

de 8h00 à 12h30 (accueil 7h45), dans les locaux de la CSC, ch^{ée} de Louvain 510 à Bouge

Georges Sironval

Directeur-Président HERS et HEAJ e.r.

Michel Molitor

*Vice-président du CRISP
Professeur émérite U-Louvain*

Sabine Dossa

SYNHERA

Jacques Neiryndck

*Directeur des Affaires
académiques - ARES*

En présence de
Madame la Ministre
de l'Enseignement supérieur

Valérie Glatigny

et de

Monsieur le Ministre du Budget

Frédéric Daerden



La matinée sera suivie d'un apéritif dinatoire.

Inscription obligatoire via l'adresse non-obligatoire.csc-enseignement@acv-csc.be

ou via le QR code

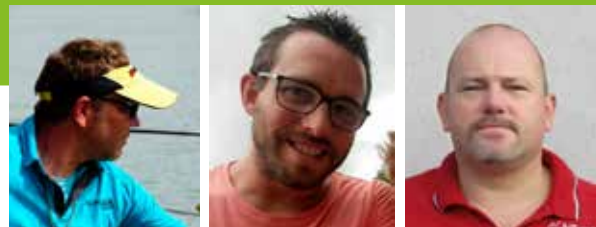


Notre Force, c'est Vous !



ÉLECTIONS SOCIALES

> Redémarrage !



Après la fin du début des élections sociales, imposée par la crise sanitaire qui a causé la fermeture des écoles et de bon nombre d'entreprises, nous voici arrivés à ce qu'on peut espérer être le début de la fin des élections sociales, ou au moins le début de la suite !

Dans nos numéros de l'année passée, jusqu'à la décision de la suspension de la procédure des élections sociales, nous avons mis le focus sur le travail d'équipes syndicales locales dans les Conseils d'entreprise (CE) et les Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) en vue de renforcer la démocratie sociale dans les établissements, et sans doute la démocratie tout court. Les listes de candidats déjà déposées restent valables telles quelles (sauf modifications formelles ou remplacement de candidats).

Merci à toutes ces candidates et tous ces candidats qui sont prêts à donner de leur temps et de leur énergie pour représenter leurs collègues et contribuer à l'amélioration des conditions de travail de tous.

Et le travail ne manque pas ! Il ne manque pas d'intérêt non plus. Cela n'a peut-être jamais été aussi visible et évident depuis longtemps que dans le cadre de la gestion locale des conséquences de la crise sanitaire.

Dans ce numéro, nous mettons à l'honneur le travail d'une équipe syndicale qui a pu démontrer au quotidien combien une concertation sociale de qualité est un des facteurs de bien-être d'un établissement et de son équipe éducative. Nous vous livrons ci-après le témoignage d'une équipe syndicale dans un vaste PO organisant plusieurs niveaux et formes d'enseignement (fondamental, secondaire, spécialisé primaire et secondaire, CEFA)... avec et sans COVID : il s'agit de l'équipe de l'ELCAB (Enseignement Libre Catholique de Bastogne). En raison des conditions sanitaires, aucune photo de groupe n'a pu être réalisée.

■ Jean Bernier

Présentation

Le PO ELCAB regroupe toutes les écoles libres de Bastogne. Cela ne représente pas moins que 7 écoles sur 10 implantations :

- dans l'enseignement spécialisé,
 - une école primaire,
 - une école secondaire;
- dans l'enseignement ordinaire,
 - une école maternelle,
 - deux écoles primaires,
 - deux écoles secondaires, l'une d'elles comprenant également un CEFA.

Le tout comptabilise plus de 3000 élèves et environ 400 membres du personnel, la plupart subventionnés, une petite trentaine étant sur fonds propres.

Lors de cette mandature, le PO s'est notablement renouvelé : des administrateurs plutôt anciens ont quitté le Conseil d'administration pour être remplacés par d'autres, plus novices.

Fonctionnement de l'équipe et des organes de concertation

L'équipe syndicale regroupe actuellement six délégués syndicaux. Le Conseil d'entreprise et le CPPT, quant à eux, comptent sept mandats employés et deux mandats ouvriers, tous occupés par la CSC.

Le CE se réunit une fois par mois. Afin de faciliter la présence d'un membre du PO pour présider la réunion, le CE se réunit le même jour que le Conseil

d'administration.

Le CPPT se réunit également le même jour, après le CE. Une réunion réduite plus spécifiquement à chaque établissement se réunit en principe trois fois par an.

Un nouveau conseiller en prévention a été désigné pour entrer en fonction en septembre 2019. Il a eu ainsi la « chance » de subir un baptême du feu unique en son genre avec l'épidémie du Covid-19...

Une belle « victoire »

Progressivement, l'équipe syndicale semble avoir été perçue par le PO comme un partenaire fiable, sérieux dans sa réflexion et dans son action, avec qui il est possible de travailler de manière constructive, mais également franche quand il y a désaccord. La communication des informations économiques et financières, par exemple, — un sujet sur lequel les directions et le PO rechignaient un peu anciennement — s'est notablement améliorée et se fait désormais dans le respect de la législation. Le PO a par ailleurs souhaité également communiquer et discuter des budgets au CE.

Une difficulté ou un « combat inachevé/inabouti »

La grande difficulté pour notre équipe se situe au niveau de la communication... Ne fût-ce qu'entre représentants du personnel, il est difficile de nous rassembler pour des réunions

**Soyez la voix
qui compte**

www.votezcsc.be

2



préparatoires précédant les CE et les CPPT.

Vis-à-vis des directions et du PO, il faut rester vigilants et rappeler régulièrement la législation qui leur impose certaines obligations, par exemple, au sujet des appels à candidatures et des lettres de mission des directions.

La plus-value de la concertation sociale pour le personnel (inclure la gestion de la crise sanitaire)

Comme nous le disions plus haut, le nouveau conseiller en prévention a subi un baptême du feu avec l'épidémie du Covid-19. Les représentants CSC au CPPT ont participé à de nombreuses réunions, précédant le confinement et préparant la reprise en juin. Des visites de chaque implantation ont eu lieu, afin de vérifier l'application des listes de contrôle pour veiller à la sécurité de tous les membres du per-

sonnel et des élèves. La collaboration avec le conseiller en prévention s'est d'ailleurs faite de façon fructueuse et en bonne entente.

Éléments de programme 2020-2024

Une des priorités de la prochaine mandature sera certainement d'augmenter la concertation entre toutes les implantations. Tout d'abord au sein de l'équipe syndicale, afin d'aboutir à une meilleure concertation avant et après les CE et les CPPT. Mais il s'agira aussi d'améliorer la communication vis-à-vis des membres du personnel : un projet est notamment déjà en réflexion, en collaboration avec le PO, pour créer un «cloud» sécurisé permettant une même communication officielle accessible à tout le personnel.

Il sera également intéressant de suivre de près l'évolution du Pacte pour un enseignement d'excellence et son ins-

tallation dans les écoles du PO. Par exemple, quel est l'avenir du CEFA et des établissements d'enseignement spécialisé? D'autre part, dans l'enseignement ordinaire, les deux écoles sont d'un côté un 1^{er} degré et de l'autre les 2^e et 3^e degrés : comment vont-elles «vivre» ou «gérer» l'instauration de la fin du tronc commun à la fin de la 3^e année?

Enfin, l'épidémie du Covid-19, quant à elle, ouvre la porte à une hybridation de l'enseignement. Il faudra discuter des conditions de travail pour les personnes «à risques» et de l'utilisation des outils numériques ou de certaines plateformes comme Classroom, tout en veillant au respect d'un «droit à la déconnexion».

Des sujets pour lesquels les représentants du personnel se devront de rester vigilants et très attentifs.

■ L'équipe syndicale



Soyez la voix qui compte

#électionssociales2020

votezcsc.be



> Comment envisager le monde de l'après-Covid ? Coup de projecteur sur l'initiative «Faire front»



L'initiative collective "Faire Front" fait suite à la carte blanche «Gérer l'urgence puis réinventer l'avenir»¹ qui se terminait de la façon suivante : «Nous, signataires de cette carte blanche, ne voulons pas d'un «retour à la normalité», car cette normalité faite d'inégalités violentes, de mondialisation insensée, de marchandisation de la vie et de résignation à la catastrophe écologique est aussi la source du drame que nous vivons. Nous sommes décidés à prendre nos responsabilités pour mettre en commun nos forces et nos volontés pour tenter de redéfinir ces bases.»

Mars 2020, ce foutu virus nous contraignait à appréhender la vie d'une tout autre manière. Alors que les héros du Covid luttaienent héroïquement en première ligne et que la population reconnaissante les applaudissait tous les soirs à 20h, une autre part de la population était confinée à domicile pour éviter que la pandémie devienne ingérable. Soudain, il n'était plus question de faire «des économies nécessaires» dans les soins de santé ou le service public. Soudain, personne ne pouvait plus nier l'importance du collectif et de la sécurité sociale. «Vous êtes des héros, les enseignants qui rivalisez d'ingéniosité pour que vos élèves puissent continuer à apprendre ou être occupés» pouvait-on lire en éditio du journal Le Soir².

Et après ? En automne 2020, allons-nous reprendre notre vie là où nous l'avons laissée avant la crise ? Cette pandémie mondiale n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la prise de conscience de ce qui est vraiment fondamental pour qu'une société vive harmonieusement ? Les récits dominants vont-ils revenir au devant de la scène, comme après la crise des subprimes quand on nous a convaincus que la crise bancaire et la dette privée étaient «une crise de la dette publique»? La bonne vieille austérité va-t-elle encore et toujours frapper les mêmes secteurs de la société quand il s'agira de gérer la crise économique ?

Depuis quelques mois, une coalition très large réfléchit à ces enjeux. Sa réponse est clairement NON ! La crise du Covid-19 doit permettre à nos sociétés d'imaginer un autre chemin que celui des politiques néolibérales qui s'imposent à nous depuis des décennies. Au-delà des slogans et des utopies, de très nombreux acteurs sociaux de différents secteurs ont décidé de passer à l'action afin d'organiser concrètement un collectif qui serait capable de porter un projet de société résolument progressiste dans la durée. Sous l'étiquette «Faire Front» et pour éviter un retour à l'anormal, ce collectif s'est donné pour but de défendre quatre propositions politiques fortes :

- 1. Dégager massivement de nouvelles ressources** en remettant en cause les politiques budgétaires et monétaires qui empêchent de recourir à la dépense publique à des fins d'investissements nécessaires à la collectivité.
- 2. Faire payer (...) le monde de la finance et les multinationales**, via une

refonte radicale, solidaire et transparente des politiques fiscales, des monnaies et des dettes, aux différentes échelles appropriées, nationales, européenne et mondiale (globalisation des revenus, action déterminée contre la fraude et l'évasion fiscale, taxation progressive des revenus et des grandes fortunes, imposition minimale et taxation unitaire des multinationales, etc.).

3. Renforcer et élargir la protection sociale, les services publics et non-marchands – y compris l'enseignement, l'économie sociale et solidaire, le logement social, l'action associative et la culture, tant pour refinancer les secteurs désargentés de la sécurité sociale que pour créer de nouveaux droits (augmentation du salaire minimum, réduction collective du temps de travail, individualisation des droits, protection des artistes, logement social de qualité, etc.). Il s'agit également de faire sortir de la logique de marché et du profit une série de secteurs essentiels, tels que l'énergie, la santé, la culture, le logement, les transports, la Poste, les banques, etc., afin de garantir une réappropriation et un contrôle citoyen sur ces productions de richesses essentielles.

4. Investir en urgence dans la transition écologique par des investissements publics dans les secteurs nécessaires à la pérennisation de la société (infrastructures énergétiques, politiques publiques d'isolation du bâti, investissements dans la relocalisation, développement de l'agroécologie paysanne, des transports publics et légers etc.).

Pour atteindre ces propositions, trois

¹ https://plus.lesoir.be/291488/article/2020-04-01/gerer-lurgence-puis-reinventer-lavenir?fbclid=IwAR1LvDpn3MM_vFUr7V3lj4hmMfZx3aCU5Oc-Q4agxU-5EdUWs5DbuK_CR-4

² <https://plus.lesoir.be/287697/article/2020-03-17/vous-etes-les-heros-au-quotidien-dune-drole-de-guerre-contre-le-coronavirus>

objectifs sont poursuivis :

1. Gagner la bataille du récit

À court terme, nous voulons réfléchir et échanger entre nous pour empêcher qu'un récit réactionnaire ou néolibéral de la crise s'impose dans les esprits. Nous pouvons enrichir et compléter mutuellement les outils des uns et des autres, et nous pouvons aussi chercher à produire des éléments communs pour un récit progressiste de cette crise et des alternatives.

2. Une mobilisation démocratique pour un nouveau pacte social, écologique et démocratique

Il s'agit de mettre en place un dispositif démocratique qui mobiliserait et articulerait les contributions du monde associatif, des collectifs militants, des syndicats, des mutuelles etc., afin d'initier, préparer et mettre en œuvre, dès l'automne 2020 et jusqu'en juin 2021, des **États généraux pour un pacte social, écologique et démocratique**. Le contexte a changé et notre société ne peut plus se permettre de reposer sur un pacte productiviste et "propriétaire" tel qu'il fut progressivement dessiné il y a un peu moins d'un siècle. Mais, comme notre histoire sociale le démontre, un pacte ne se décrète pas, il se gagne par la lutte.

3. Renforcer et faire converger les luttes

L'objectif est de se mettre d'accord de manière large sur les 4 priorités ci-dessus pour nous renforcer mutuellement et créer un front populaire capable de concevoir et porter des conquêtes sociales et écologiques.

Bien entendu, rien ne sera simple. Il faudra respecter les spécificités de chacun tout en gardant la volonté d'aller de l'avant avec cohésion. Les obstacles seront nombreux. Il faudra déployer beaucoup d'énergie pour remonter le courant et inverser le rapport de force qui nous est actuellement relativement défavorable dans la société.

La CSC-Enseignement, en tant qu'organisation progressiste, a décidé de

s'asseoir à table et de s'inclure dans cette initiative. Nous évaluerons continuellement dans quelle mesure ce projet correspond à nos valeurs et s'il permet de faire progresser les positions défendues par la Centrale, la CSC, et le MOC d'une manière plus globale. Le moment historique que nous vivons ouvre une fenêtre d'opportunité et la résignation ne fait pas partie de notre vocabulaire. Sans être de doux rêveurs, la crise du coronavirus pourrait très bien être un point de basculement dans l'histoire. Le 21^e siècle s'ouvre devant nous. Retrouvons-nous les manches pour qu'il soit le siècle de l'éclosion d'une société plus sociale, plus écologique, plus démocratique.

✶ Xavier Toussaint

Retrouvez davantage
d'information sur
<http://www.fairefront.be>

A L'AGENDA :
**Journée mondiale du
refus de la misère**
17 octobre 2020
Bruxelles et Namur



**Votez CSC pour
un aménagement
de votre carrière**

2
votescsc.be

Soyez la voix
qui compte



> La rentrée "Covid" en maternelle

La rentrée 2020-2021 ne ressemble(ra) à aucune autre. Le retour à l'école fut pour le moins perturbé. Ci-dessous, le témoignage que nous avons reçu d'une institutrice maternelle dont le quotidien a été bousculé. Nous sommes à votre écoute et attendons d'autres témoignages de votre part, qu'ils relatent des initiatives positives ou qu'ils fassent part d'inquiétudes, de craintes ou de questions.

J'arrive plus tôt, masquée.

Les parents ne peuvent plus rentrer dans le bâtiment (exception faite des tout-petits la première semaine).

Malgré les nouvelles mesures, la personne qui fait la surveillance est seule dès 7h pour accueillir les enfants et les surveiller dans des lieux différents (classe et couloir).

N'ayant pas le don d'ubiquité, comment gérer cela ?

Normalement, le MDP qui surveille commence à 8h15 et les autres à 8h30. Dans ces circonstances, autant dire que ce n'est pas la peine de comptabiliser les minutes de surveillance.

Les enfants peuvent arriver jusque 8h40 pour une entrée plus fluide.

Force est de constater qu'il est impossible de maintenir une distance de sécurité à chaque fois que nous prenons un petit bout des bras de papa, maman... Les petits se sont habitués aux masques sur le visage des adultes.

Les enfants doivent ensuite aller ranger leur cartable, se laver les mains... Nous accompagnons les plus jeunes jusque la cour située à l'arrière du bâtiment et revenons vite pour nous occuper des suivants.

Pour les parents, il faut un peu de patience... Il faut faire la file pour déposer son enfant à l'école.

Honnêtement, nous n'arrivons pas à rentrer à l'heure dans nos classes.

Afin de communiquer avec les parents, certains ont l'application Classroom, d'autres Facebook et Konecto pour les infos plus administratives.

Une fois tous nos petits bouts accueil-

lis, nous pouvons tomber les masques ! Comme nous travaillons à plusieurs adultes ensemble, nous essayons de garder une distance entre nous. Et la journée se passe de manière assez normale, si ce n'est que nous sommes beaucoup plus vigilantes par rapport au lavage des mains...

Avec les tout-petits, avant la récréation, nous n'avons le temps que de nous dire bonjour, nous laver les mains, prendre la collation.

Au moment de la collation, nous devons aider les enfants à sortir leur boîte, leur gourde... Vient ensuite le moment de mettre les manteaux. Quid de la manipulation de tous ces objets venant de la maison ?

Pour la sieste, nous avons enfin trouvé un système qui nous permettait de ne pas devoir enlever et remettre les petits lits tous les jours. La classe sieste doit apparemment être lavée deux fois par semaine. Nos dos ne vont pas remercier le Covid.

Dès 15h20 et tel un drive-in, chaque parent récupère son marmot. C'est un challenge de reconnaître tout le monde masqué.

La journée se termine avec le sentiment d'avoir survécu à la tempête de la rentrée avec en invité le Covid.

Au final, oui, l'accueil du matin est plus compliqué à gérer pour nous... Mais le fait que les parents ne rentrent plus dans l'école est également un soulagement. Et nous nous interrogeons car à l'heure où l'on demande à l'enseignement maternel :

- dans le domaine «Français, Arts et Culture» : 10 périodes pour la langue française (dont deux consacrées à

l'identification des difficultés liées au langage de scolarisation et à l'apprentissage de la culture scolaire) ; 4 périodes pour l'éducation culturelle et artistique, dont l'expression française et corporelle, l'expression musicale et l'expression plastique ;

- dans le domaine «Langues modernes» : 1 période pour l'éveil aux langues ;

Dans les domaines «Mathématiques, Sciences et Techniques» et «Sciences humaines et éducation à la philosophie et à la citoyenneté, religion ou morale» : 11 périodes pour les premiers outils d'expérimentation, de structuration, de catégorisation et d'exploration du monde ;

- dans le domaine «Éducation physique, Bien-être et Santé» : 2 périodes pour l'éducation physique et à la santé et la psychomotricité.

Où mettre tout le temps passé au lavage des mains, à la collation, au dîner ?

En fin de journée, petit sentiment de frustration, car je n'ai pas eu le temps de faire les activités préparées, trop occupée à laver les mains, à gérer le comportement de certains enfants, à donner à manger, à ranger, à laver, à gérer les différentes communications...

A l'heure d'écrire ces lignes, la semaine de rentrée est juste derrière nous et déjà les premiers malades... La toux, le nez qui coule, la diarrhée, les vomissements... C'est chose courante à chaque rentrée dans le bain à microbes qu'est l'école. Mais là, que faire ? Un symptôme majeur, deux symptômes légers... Toux + nez qui coule = maison.

Et nous ? Mal de tête, rhume, mal à la gorge... Je reste à la maison ?

● Florence



BREVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Etre libre, ce n'est pas seulement se débarrasser de ses chaînes ; c'est vivre d'une façon qui respecte et renforce la liberté des autres». Nelson Mandela

> LA QUESTION DU MOIS

Comment calculer son congé de maternité ?

Il y a du nouveau en la matière. Voir la Circulaire 7648 reprise dans les circulaires du mois en page 20.

Voici un petit résumé. Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à demander la fiche pratique «Quand passent les cigognes» auprès de votre secrétaire permanent.

Congé prénatal	Congé postnatal
6 (8*) semaines dont 5 (7*) facultatives	9 semaines obligatoires** + report éventuel des semaines facultatives non prises en prénatal

* naissance multiple.

** + deux semaines facultatives en cas de naissance multiple, à la demande de la personne concernée (dans ce cas, le congé de maternité est d'une durée de 19 semaines).

1. Pendant le congé prénatal :

1.1. : Périodes spécifiques

- Les périodes de chômage temporaire, pour force majeure ou pour raison économique.
 - Les jours d'incapacité de travail pour cause de maladie -liés ou non à la grossesse- ou d'accident, même s'ils n'ont pas été suivis d'une reprise de fonction avant le début du congé prénatal obligatoire.
 - Les périodes d'écartement complet du travail par mesure de protection de la maternité.
- peuvent **prolonger la durée du congé postnatal**, en faisant la demande (via un document 12).

1.2. Les congés de maladie

Liés ou non à la grossesse, ils ne sont plus comptabilisés dans le capital-maladie.

2. Hospitalisation de plus de 7 jours du nouveau-né

A la demande, le congé de maternité peut être prolongé d'une durée égale à la durée de l'hospitalisation du bébé, moins les 7 premiers jours après la naissance, avec un maximum de 24 semaines.

3. Reprise progressive du travail

Lorsque le congé postnatal obligatoire est prolongé d'au moins 2 semaines par le solde du congé prénatal, la reprise progressive peut être sollicitée dans les 8 semaines à dater de la fin ininterrompue du congé postnatal.

4. Fausse-couche

- avant le 181^{ème} jour de gestation : une absence durant les 10 jours qui suivent la fausse-couche est assimilée à une absence liée à l'état de grossesse (jours non décomptés du capital-maladie) ;

- à partir du 181^{ème} jour, la membre du personnel peut bénéficier d'un congé de maternité.

5. Décès du bébé

Si l'enfant naît vivant (acte de naissance établi), puis qu'il décède, quel que soit le nombre de jours de gestation, la mère a droit au congé de maternité (congé postnatal + report éventuel du congé prénatal dont elle n'aurait pas bénéficié).

6. Périodes qui peuvent être reportées à l'issue du congé de maternité

Les périodes de vacances annuelles, en ce compris la période couverte par le traitement différé accordé aux enseignantes temporaires ou intérimaires après la fin du contrat ou de la désignation à titre temporaire.

7. Ancienneté pécuniaire

Depuis le 1/9/2003, le congé de maternité des temporaires est valorisé dans sa totalité dans l'ancienneté pécuniaire.

> SAIS-TU QUE...

... Pour celui qui ne connaît pas «Sois belle et tais-toi» de Serge Gainsbourg...

Sais-tu que...

Le chien aboie quand le cheval hennit et que beugle le bœuf et meugle la vache ?

Que l'hirondelle gazouille, la colombe roucoule et le pinson ramage ?

Que les moineaux piaillent, le faisan et l'oie criaillent quand le dindon glousse ?

Que la grenouille coasse mais le corbeau croasse et la pie jacasse ?

Et que le chat comme le tigre miaulent, l'éléphant barrit, l'âne braie, mais le cerf rait ?

Que le mouton bêle évidemment et bourdonne l'abeille, brame la biche quand le loup hurle ?

Tu sais, bien sûr, tous ces cris-là, mais sais-tu...

Que si le canard nasille, les canards nasillardent, que le bouc ou la chèvre chevrote, que le hibou hulule mais que la chouette, elle, chuinte, que le paon braille et que l'aigle trompette ?

Sais-tu encore... que si la tourterelle roucoule, le ramier caracoule et que la bécasse croule, que la perdrix cacabe, que la cigogne craquette et que si le corbeau croasse, la corneille corbine, et que le lapin glapit quand le lièvre vagit ?

Tu sais tout cela ? Bien.

Mais sais-tu que l'alouette grisolle ? Tu ne le savais pas ? Et, peut-être, ne sais-tu pas davantage que le piver picasse ?

C'est excusable !
 Ou que le sanglier grommelle, que le chameau blatère.
 Tu ne sais pas non plus (peut-être) que la huppe pupule (et je ne sais pas non plus si on l'appelle en Limousin la pèpue parce qu'elle pupule ou parce qu'elle fait son nid avec de la chose qui pue).
 Qu'importe ! Mais c'est joli : la huppe pupule !

Et encore, sais-tu que la souris, la petite souris grise... Devine !? La petite souris grise chicote ! Hé oui ! Avoue qu'il serait dommage d'ignorer que la souris chicote, et plus dommage encore de ne pas savoir que le geai cajole ou que la mésange zinzinule ! Comme la fauvette d'ailleurs !»

Fernand Dupuy
 "L'Albine : scènes de la vie en Limousin et en Périgord vert".

➤ LES CIRCULAIRES DU MOIS



FÉDÉRATION
 WALLONIE-BRUXELLES

CIRCULAIRES RELATIVES AU CORONAVIRUS – COVID 19

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

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 7648 - Congé de maternité : périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

La loi du 12 juin 2020 précitée permet d'assimiler à partir du 1^{er} mars 2020 à des périodes de travail, les situations suivantes survenant durant la période du congé prénatal facultatif (c'est-à-dire pendant les 5 semaines -ou les 7 semaines, en cas de naissance multiple- qui se situent avant le 7^{ème} jour qui précède la date réelle de l'accouchement) :

- les périodes de chômage temporaire, pour force majeure ou pour raison économique ;
- les jours d'incapacité de travail pour cause de maladie -liés ou non à la grossesse- ou d'accident, même s'ils n'ont pas été suivis d'une reprise de fonction avant le début du congé prénatal obligatoire ;

- les périodes d'écartement complet du travail par mesure de protection de la maternité.

Ces périodes pourront venir **prolonger de leur durée le congé postnatal** si la membre du personnel n'a pas repris le travail.

Par conséquent, la possibilité de solliciter une semaine supplémentaire en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident durant toute la période du congé prénatal facultatif est supprimée.

Les membres du personnel souhaitant reporter le congé prénatal facultatif au-delà du congé postnatal, y compris les périodes nouvellement assimilées à des périodes de travail, doivent en faire la demande à l'administration, via leur Pouvoir organisateur/chef d'établissement, par le biais du doc12/CF12, indiquant les dates du congé postnatal prolongé (en effet, la prolongation n'est pas automatique).

Circulaire 7657 - Demande d'allocation des maîtres de stage pour l'année scolaire 2019-2020.

Les montants des allocations d'encadrement pédagogique, accordés aux enseignants qui accueillent en stage des étudiants, sont identiques à ceux repris dans la circulaire 7106 du 30 avril 2019.

Circulaire 7695 - Recrutement d'un membre du personnel porteur d'un «autre titre» dans l'enseignement fondamental et secondaire de plein exercice et de promotion sociale, et suppression de la chambre de la pénurie au 1/9/2020.

Le recrutement d'un membre du personnel porteur d'un «autre titre» (appelé également titre de pénurie non listé) doit se faire au moyen de l'application Primoweb, par l'édition d'un procès-verbal de carence prouvant l'incapacité à recruter un candidat porteur d'un meilleur titre pour la fonction. L'autorisation de la Chambre de la pénurie ne sera plus requise car elle cessera d'exister au 1/9/2020.

Une autre nouveauté importante apportée par ce décret est le meilleur barème auquel seront rémunérés les membres du personnel porteurs d'un «autre titre» puisque celui-ci sera identique au barème des porteurs d'un titre de pénurie listé (barèmes B).

Circulaire 7714 - Obligation scolaire, inscription des élèves, gratuité, sanctions disciplinaires, assistance en justice et/ou assistance psychologique dans l'enseignement secondaire ordinaire subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire 7716 - Régime des titres et fonctions - Nouvelles règles relatives à la priorisation des titres applicables dans l'enseignement secondaire de promotion sociale à partir du 1/9/2020.

Grande nouveauté : titre requis (TR) et titre suffisant (TS) sont mis à égalité. Ceux-ci seront prioritaires sur les titres de pénurie (TP), qui seront eux-mêmes prioritaires sur les

«autres titres» (ou titres de pénurie non listés = TPNL).

Circulaire 7717 - Régime des titres et fonctions - Nouvelles règles relatives à la priorisation des titres applicables dans l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé à partir du 1/9/2020.

Titre requis (TR) et titre suffisant (TS) sont mis à égalité.

La suppression de cette distinction entre TR et TS entraîne une diminution des dérogations à la règle de priorisation des titres. Cela permet une simplification des formalités administratives et un déplacement du niveau de contrôle (production d'un «procès-verbal de carence» mais plus d'autorisation de la Chambre de la pénurie).

Circulaire 7718 - Régime des titres et fonctions - Nouvelles règles relatives à la priorisation des titres applicables dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé à partir du 1/9/2020.

Circulaire 7726 - Vade-mecum des congés, des disponibilités et des absences pour le personnel enseignant subsidiaire de l'enseignement subventionné.

Outil complet sur les différents congés possibles.

Circulaire 7728 - Mécanisme d'assimilation à titre suffisant pour les porteurs d'un titre de pénurie.

Trois conditions cumulatives permettant de bénéficier de l'assimilation à titre suffisant sont :

- l'acquisition d'un titre pédagogique reconnu ;
- l'expérience utile du métier, lorsque cette dernière est constitutive du titre de capacité suffisant ou requis ;
- l'acquisition d'une ancienneté de fonction de 450 jours sur minimum 3 années scolaires au cours de 4 années scolaires consécutives.

Dès le 1^{er} septembre 2020, les membres du personnel porteurs d'un «autre titre» (titre de pénurie non listé) pourront accéder aux droits statutaires, sans plus de mécanisme d'assimilation, en rencontrant les deux conditions suivantes :

1° - posséder, pour les fonctions enseignantes uniquement, un titre pédagogique répondant au prescrit de l'article 17 tenant compte du ou des niveau(x) dans le(s)quel(s) la fonction est exercée, et de l'expérience utile du métier (lorsque cette dernière est constitutive du titre de capacité suffisant ou requis) ;

2° - avoir accumulé 600 jours d'ancienneté dans la fonction dans l'enseignement organisé et officiel subventionné ou 720 jours d'ancienneté dans la fonction dans l'enseignement libre subventionné, répartis sur au moins 4 années consécutives au sein d'un même Pouvoir organisateur et calculés selon les modalités propres à chaque statut.

Circulaire 7735 - Formation en cours de carrière – Protocole année scolaire 2020-2021.

Un des principes généraux qui sous-tend le présent protocole est de limiter autant que possible les contacts au sein du groupe de formation avec lequel les membres du personnel seront appelés à suivre la formation. La rentrée scolaire 2020-2021 s'est faite sous le code jaune ; durant l'année scolaire, les éventuels changements de code couleur se feront de manière locale et/ou nationale.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

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

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

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

Circulaire 7678 - Formation continuée - Décret du 7 février 2019 visant à l'accueil, la scolarisation et l'accompagnement des élèves qui ne maîtrisent pas la langue de l'enseignement dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française

Cette circulaire donne les informations concernant les formations continuées DASPA-FLA.

En effet, à partir du 1/9/2020, reporté au 1/9/2021 (suite à la crise sanitaire), l'enseignant qui prend en charge des élèves qui ne maîtrisent pas la langue française doit avoir suivi une formation spécifique relative à l'apprentissage du français langue étrangère ou de scolarisation, en ce compris une formation relative à la médiation interculturelle, lors de sa formation initiale ou, à défaut, avoir suivi une formation telle que visée à l'article 23 du décret du 7/2/19 ou apporter la preuve de sa demande d'inscription durant l'année scolaire concernée.

Circulaire 7697 - Happi : la plateforme d'enseignement à distance mise à disposition des établissements d'enseignement obligatoire.

Happi (pour Hybridation des APPrentissages Interactifs) est mise à disposition, à titre subsidiaire, de tous les établissements de l'enseignement obligatoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui en font la demande.

Cette nouvelle plateforme, annoncée dans les circulaires 7625 et 7626 du 24 juin 2020 «Définition d'une stratégie en vue de la rentrée de septembre 2020/2021 dans le contexte du Covid-19», offre un soutien au déploiement numérique des établissements.

Circulaire 7698 - Enseignement hybride : module de forma-

tion en ligne.

Mise en ligne d'un module de formation destiné aux équipes éducatives de l'enseignement obligatoire, disponible sur la plateforme Happi.

Cette formation apporte des éléments de réponse aux questions suivantes :

- qu'est-ce que l'enseignement hybride ?
- Comment développer une composante en modalité à distance de mon cours ?
- Par où commencer ?
- Quels sont les points d'attention ?
- Quels outils choisir ?

Circulaire 7724 - Mise en œuvre de la liaison de la base de données relative à la signalétique des membres du personnel (SENS) avec le registre national – Direction générale des

Personnels de l'Enseignement

Cette avancée permet une simplification administrative. Par ailleurs, le membre du personnel peut modifier lui-même, via «Monespace», son numéro de compte.

Circulaire 7733 - Commission de langue française chargée de l'organisation des examens linguistiques dans l'enseignement de la Communauté française. Appel aux candidats pour la session 2021.

Session d'examens menant à l'octroi du certificat de connaissance approfondie/suffisante/fonctionnelle du français.

Attention : les demandes d'inscription postées après le 4 octobre 2020 ne seront pas prises en considération.

■ Catherine Blavier

J'ai encore mal au dos!

Qu'est-ce que ça sera dans quelques années...

Votez CSC pour que votre santé soit une priorité

Soyez la voix qui compte

2
votescsc.be

CSC

> Covid-19

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



Vous y trouverez les liens vers :

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



Vous cherchez un emploi dans l'enseignement ?

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

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

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

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

Unique ! TRANSPORT GRATUIT pour vos classes de découverte !

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



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

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

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

Notre Force, c'est Vous !



#lestravailleursmeritentlerespect

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

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

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

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

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

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

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

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