

**EDITO**  
L'enseignement est  
essentiel. Vraiment ?  
p. 3

**ACTUALITÉ**  
Qualité de l'air  
à l'école  
p. 4

**ACTUALITÉ**  
Vie scolaire  
et numérique  
p. 6

Crise sanitaire  
- Covid-19  
Stratégies  
et protocoles  
Année  
2021-2022



# CSC-Educ

Numéro 156 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582  
Février 2022 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X

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



**L'enseignement  
est essentiel.  
Vraiment ?**

## CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16 - 1060 Bruxelles

Compte bancaire : IBAN BE22-7785-9396-9047

BIC GKCCBEBB

Siège administratif : ☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44

Pour tout renseignement aux affiliés : voir dernière page  
ou sur notre site [www.lacsc.be/csc-enseignement](http://www.lacsc.be/csc-enseignement)

✉ [csc-enseignement@acv-csc.be](mailto:csc-enseignement@acv-csc.be)

Site internet :



📘 [www.facebook.com/CSC.Ens](https://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, Bernard Detimmerman, Sébastien Duez, Marie Lausberg, Thomas Tychon.

## IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

## LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © CC BY 2.0 (wikipedia)

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

# SOMMAIRE

## Editorial

- L'enseignement est essentiel. Vraiment ? 3

## Actualité

- Agir pour une meilleure qualité de l'air à l'école, c'est possible ! 4
- La vie scolaire sous l'emprise du numérique 6
- Communiqué Ligue des Familles/RWLP : la FWB s'apprête à équiper les élèves d'ordinateurs... et à envoyer la facture aux parents ! 7
- Le train du numérique ne doit laisser personne à quai ! 9

## Alternance - CEFA

- L'enseignement en alternance dans l'Union européenne !  
Promouvoir l'enseignement public en période d'austérité 10

## Billet d'humeur

- J'ai fait un rêve... 12

## Goupes catégoriels

- Mais où est donc passée l'inspection ? 13
- PromSoc : matinée d'infos le 21 avril 2022 à Bouge (CSC) 19

## Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale - Mars 20

## Deutschsprachige Gemeinschaft

22

## International

- Présidence française de l'Union européenne : webinaire  
du SNES-FSU (syndicat français) 25
- Un accès équitable aux vaccins maintenant ! 27

## Bèves et circulaires

30

## Retraités et pré-retraités

31

## Joindre la CSC-Enseignement

32

**Affiche centrale : journée de grève le 10 février 2022 !**

## > L'enseignement est essentiel. Vraiment ?

Cela fait maintenant plus de deux ans qu'à chaque occasion, et notamment à l'issue des Comités de concertation (CODECO) relatifs à l'évolution de la crise sanitaire, les personnalités politiques, tous partis confondus, nous répètent avec insistance que l'enseignement est un secteur essentiel.

Nous n'avons pas attendu la crise sanitaire pour le savoir.

Non seulement, ce secteur est essentiel mais c'est un secteur dans lequel il faut investir car c'est une richesse pour la société. Il est évident que des budgets ont été dégagés pour faire face aux impacts de la Covid-19 dans les établissements scolaires. Pour être totalement transparents et pour «rendre à César ce qui appartient à César», ce sont pas moins de 150 millions qui ont été injectés dans l'enseignement obligatoire, un peu plus de 9 millions dans l'enseignement supérieur et 5 millions dans l'enseignement de Promotion sociale, tout cela s'inscrivant dans un contexte budgétaire déficitaire pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. Montant de l'ardoise : un milliard d'euros.

N'omettons pas le financement des différents chantiers du Pacte pour un enseignement d'excellence dont le montant atteindra 278 millions d'euros en 2022.

C'est dans ce contexte que se tiennent les négociations relatives au futur accord sectoriel. Déjà loin d'être évident en «temps normal», l'exercice devient périlleux en temps de crise. Rappelons que le décret impose au Gouvernement de procéder à ces négociations avec les partenaires sociaux (employeurs et organisations syndicales) tous les

deux ans. Pour la première fois, le Gouvernement propose de conclure un accord portant sur quatre années. La mesure exceptionnelle tient non seulement du contexte décrit plus haut mais également de la difficulté de mettre les différentes mesures en place dans un délai de deux ans.

Au-delà du délai, le Gouvernement dégage une enveloppe budgétaire d'un montant de 32 millions d'euros à l'horizon 2024.

Parmi les mesures coûteuses, le Gouvernement propose d'augmenter la partie fixe de la prime de fin d'année sur les années 2022, 2023 et 2024, la mise en place d'une étude visant à objectiver le temps de travail des personnels de l'enseignement, le soutien aux directions du fondamental, ainsi qu'une prime forfaitaire «numérique» pour les directeurs des établissements de Promotion sociale et les membres du personnel de l'enseignement supérieur, la partie qualitative (mesures non coûteuses) devant encore faire l'objet d'une présentation.

C'est dire si nous sommes loin des revendications du cahier déposé par le front commun et qui était axé sur la lutte contre la pénurie.

A cela, s'ajoute le ras-le-bol généralisé des personnels de l'enseignement qui sont constamment sous pression : les conditions de travail de plus en plus compliquées et exacerbées par la crise sanitaire se dégradent ; les propos méprisants de certains Politiques à l'égard des personnels choquent ; les réformes à la hussarde -sans qu'on en perçoive la cohérence systémique- perturbent,... L'adhésion indispensable est compromise !!! Il est temps de réagir si l'on veut rendre son carac-

tère essentiel à l'école.

Les Politiques ont assez parlé. Ils doivent maintenant joindre les actes à la parole.

**Le front commun syndical de l'enseignement élargi aux personnels administratif, ouvrier et universitaire, passe à l'action. Le jeudi 10 février prochain sera une journée de grève dans l'enseignement. Nous organisons une concentration devant le siège du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Une affiche est encartée au centre de ce numéro. Des arrêts de travail de sensibilisation sont programmés dans les écoles dès le début du mois de février.**

**C'est l'occasion ou jamais de manifester votre mécontentement.**

Les modalités pratiques seront communiquées en temps utiles par nos mandataires locaux. Nous vous invitons à vous associer largement à cette action.

● Roland Lahaye



## ➤ Agir pour une meilleure qualité de l'air à l'école, c'est possible !



© Shutterstock

**Lors d'un dernier CODECO, le Gouvernement a annoncé que les classes devront être équipées d'appareils de mesure du CO<sub>2</sub>. La Fédération Wallonie-Bruxelles a traduit cette volonté dans la Circulaire 8360 du 26/11/2021 «Covid-19 - Stratégie de mise à disposition de détecteurs de CO<sub>2</sub> dans l'enseignement obligatoire et dans l'ESHR». Dans cette optique, elle a dégagé une première enveloppe budgétaire d'un peu plus de 2.400.000 euros qui permettra d'accorder aux établissements un soutien dans l'achat de ce matériel. Très bien. Mais si on n'informe pas les enseignants de leur bonne utilisation et, surtout, des bons gestes à poser, ces appareils ne sont d'aucune utilité !**

Une bonne qualité de l'air signifie une meilleure concentration des élèves, de meilleures conditions d'apprentissage et, in fine, de meilleures conditions de travail pour les enseignant-e-s. C'est ce qu'ont pu vérifier les écoles qui ont participé à la campagne «Qualité de l'air» initiée par la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien et la CSC-Enseignement avec l'appui de la cellule Rise (Réseau

intersyndical de sensibilisation à l'environnement).

Bien avant la crise sanitaire, de novembre 2018 à mai 2019, les établissements scolaires Saint-Roch Ferrières, Sainte-Claire Verviers, Sainte-Marie Huy, Saint-Barthelemy Liège et Don Bosco Liège ont, chacun, reçu deux boîtiers évaluant le niveau de CO<sub>2</sub>, la température et l'humidité dans les classes. Grâce à ces outils, les enseignants ont pu mieux gérer l'aération de leurs locaux et instaurer de bonnes pratiques au quotidien.

Dès que plusieurs personnes sont réunies dans un même lieu, maintenir un taux de CO<sub>2</sub> correct constitue un défi. C'est là qu'intervient le boîtier. Quand le seuil acceptable est dépassé, il émet un alerte sonore et/ou lumineuse, ce qui signifie qu'il faut renouveler l'air.

«Le boîtier est d'une grande aide : il permet de conscientiser élèves et professeurs à la nécessité de bien aérer les classes et facilite donc la mise en place de bonnes pratiques en classe en temps réel», explique Laurent Pressia, délégué à Saint-Barthélemy. «Dès la réception des deux boîtiers, j'ai organisé une réunion avec les délégués des classes de 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> secondaires, soit 28

classes. Je leur ai expliqué le fonctionnement de l'appareil, les principes d'une bonne aération et surtout pourquoi le faire. Lorsque le délégué se voyait confier le boîtier, il était chargé de sensibiliser élèves et professeurs. Très vite, les bons réflexes se sont mis en place. Même lorsque l'appareil avait quitté la classe, les élèves et leurs professeurs ont continué à renouveler l'air régulièrement. L'expérience a été très positive».

«Dans les classes, le message est bien passé», confirme Elise, l'une des déléguées des élèves. «Tout le monde était impressionné par la rapidité avec laquelle le taux de CO<sub>2</sub> augmente quand on est nombreux dans un même local». «Mais la vitesse avec laquelle il descend dès qu'on crée un bon gros courant d'air est tout aussi impressionnante», ajoute Mattia, un autre délégué.

Les deux jeunes ados l'affirment : le message a été reçu 5 sur 5. «On a gardé le réflexe et même chez nous, on aère mieux et plus souvent».

### Réflexes rapidement acquis

A Huy, les boîtiers ont, dans un premier temps, trouvé place dans la salle des profs... «afin de faire passer l'info à tous les enseignants. Au départ, certains collègues étaient un peu agacés par les sonneries répétitives des appareils... Mais, en même temps, ces alertes leur ont fait prendre conscience de la nécessité d'agir. Bien évidemment, le boîtier peut être utilisé en mode silencieux puisqu'il y a aussi un indicateur lumineux», note François Gilman, représentant CSC au sein du CPPT de l'Ecole Sainte-Marie.

«Globalement, les enseignants ont répondu favorablement à la démarche», précise Valérie Godbille, déléguée CSC qui siège aussi au CPPT de l'Institut hutois. «En fait, ils ont perçu

*l'intérêt d'une bonne qualité d'air dans la classe, à savoir des enfants plus concentrés, plus réceptifs et donc un meilleur environnement de travail».*

De la 1<sup>ère</sup> à la rhéto, les boîtiers ont voyagé dans une quarantaine de classes. Et, comme à Saint-Barthélemy, l'expérience a été concluante ; les réflexes ont vite été adoptés pour tous.

«Et dans le cadre du cours de sciences, nous avons profité de la présence des boîtiers pour expliquer les différentes sources de pollutions d'air, leurs effets sur la santé, les bonnes pratiques à mettre en place...», signale Valérie Godbille.

Chez les plus jeunes aussi, ce type d'expérience peut être mené, comme l'assure Patricia Vozza, déléguée CSC à l'Ecole fondamentale Don Bosco à Liège. «Les boîtiers sont passés dans les douze classes de l'école. Les enseignants ont pris le temps de bien expliquer aux élèves pourquoi ils étaient là ; ils ont fait quelques tests et les enfants ont compris les bienfaits d'un air sain. Très vite, les bons gestes sont devenus une routine», constate-t-elle. «Ce n'est vraiment pas difficile à mettre en place. L'année prochaine, pour reprendre les bonnes habitudes, je vais proposer aux collègues d'inscrire l'aération de la classe sur le panneau des charges des enfants».

Tous ont, en outre, relevé que la gestion de l'aération pendant les mois les plus froids n'a posé aucun problème.

### Comment l'utiliser ?

Pour que le boîtier donne une information utile, il faut bien le positionner, c'est-à-dire plus ou moins à hauteur des visages, loin des fenêtres et des courants d'air, loin des radiateurs et des ordinateurs, pas trop près des personnes.

### Les bons gestes ?

Pour bien renouveler l'air, il faut créer un courant d'air en ouvrant fenêtre et porte. Il faut donc privilégier une aération "fenêtre grande ouverte", cinq bonnes minutes de manière régulière,

à une aération continue en oscillant. Ce laps de temps de cinq minutes ne refroidira pas la pièce.

### Quelles astuces tirer des expériences menées par la CSC dans les écoles ?

«Parmi les actions de terrain qui ont conduit à la réussite, il y a d'abord l'implication des enseignants et éducateurs mais aussi et surtout des élèves. Cela passe par une bonne information de chacun», note Sophie Reginster, permanente chargée de la sensibilisation à l'environnement à la CSC LVO. «Certains enseignants ont intégré la thématique dans leurs cours, tant dans les écoles primaires que secondaires. Chez les petits, une astuce qui fonctionne bien est de désigner, chaque semaine, un élève responsable de l'aération de la classe. Dans le secondaire, certains profs ont choisi de travailler avec les délégué.e.s de classe en les formant et en les chargeant d'informer les élèves ; le message passe mieux».

### L'avis des enseignants qui ont participé à l'expérience ?

«Ils ont apprécié la dynamique du projet : l'accompagnement fourni par la CSC les a aidés à veiller à une bonne gestion de la qualité de l'air et ils ont tous perçu l'intérêt d'un air régulièrement renouvelé en classe : des enfants plus concentrés, plus réceptifs, un meilleur environnement de travail et la réduction du risque de transmission du Covid par aérosol».

Pour la CSC, cet outillage montre aussi que si, dans la rénovation des bâtiments, on se focalise sur l'isolation, on oublie de porter une attention à l'aération.

### A vous de jouer

Bref, voici une initiative qui peut facilement être portée par les représentants CPPT dans les écoles. Pourquoi ne pas l'imiter ?



La CSC et sa Cellule-Rise sont là pour vous aider. Avec le soutien de la Wallonie, elles ont édité la brochure «Vers une meilleure qualité de l'air dans nos écoles» ; elles ont réalisé la vidéo pédagogique «Comment aborder la qualité de l'air en entreprise ?» et préparent une petite capsule décrivant l'expérience menée dans les écoles.

### Où trouver ces outils ?

Brochure, vidéo et fiche sont disponibles sur le site de la CSC Liège-Verriers-Ostbelgien [www.cscliège.be](http://www.cscliège.be) en indiquant «qualité de l'air» dans l'onglet «rechercher» ou en taguant ce QR code :



Diverses ressources sont aussi disponibles sur le site [www.rise.be](http://www.rise.be)

(Sources : CSC LVO – Isabelle Debroux).

Philippe Dolhen

## > La vie scolaire sous l'emprise du numérique

Première semaine de janvier 2022, la nouvelle paraît dans la presse : «A partir du 1<sup>er</sup> février, les fonctionnaires fédéraux ne pourront plus être appelés par leur supérieur en dehors des heures normales de travail, selon une circulaire de la Ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter (Groen) (...). Cette circulaire vise à encadrer le «droit à la déconnexion» pour les 65.000 fonctionnaires fédéraux et s'inscrit «dans le cadre de la lutte contre le stress professionnel excessif et le burn-out»<sup>1</sup>. L'occasion de se pencher à nouveau sur la thématique du numérique à l'école et dans la société.

La CSC-Enseignement n'a pas attendu la crise du coronavirus pour se pencher sur la question du droit à la déconnexion. En février 2021, le Comité communautaire commun, notre organe décisionnel, votait une note intitulée : «Garantir un droit à la déconnexion pour chaque membre du personnel». Les détails de cette note ont été publiés dans le CSC-Educ n°148 d'avril 2021 auquel chacun pourra se référer.

Dans cette note, plusieurs angles de la problématique étaient abordés. Quand ? Quoi ? Comment ? Où ? Pour quoi ? Pour qui ?

La question du temps, et spécifiquement du temps de travail, a toujours été au cœur des combats syndicaux. Le temps de travail se définit comme étant le temps au cours duquel la personne ne réalise pas ses activités personnelles (de sa propre initiative, selon des modalités définies de manière autonome). Autrement dit, dès que la personne met sa vie personnelle entre parenthèses pour réaliser une tâche liée au travail, dans le cadre de son contrat de travail, avec un lien de subordination, elle est alors considérée comme étant au travail. A titre d'exemple, on se souvient de l'arrêt de la Cour européenne de justice de 2018, qui stipulait : "Le temps de garde qu'un travailleur est contraint de passer à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes -ce qui restreint très significativement les possibili-

tés d'exercer d'autres activités- doit être considéré comme du temps de travail"<sup>2</sup>. A ce sujet, la CSC-Enseignement remarque : «En dehors de son temps de travail, pendant les jours de repos, de congé, ou pendant un congé de maladie, le membre du personnel ne peut être obligé de consulter sa messagerie professionnelle et de se connecter aux autres moyens de communication électronique ou plateforme». Ceci peut sembler évident en théorie, mais ça l'est beaucoup moins dans la pratique. A titre d'exemples, on peut citer les communications préparatoires aux rentrées scolaires, qui se déroulent donc durant les périodes de congés, les demandes d'envoyer du travail lorsque le membre du personnel est malade, ou encore les communications durant un jour de non prestation dans le cadre d'une interruption de carrière par exemple.

Dans son numéro de janvier 2022, le Monde Diplomatique développe la situation que vivent nos collègues français. La situation est similaire à celle vécue chez nous ; seul le nom de la plateforme change. «La vie scolaire sous Pronote», titre Lucie Tourette dans son article. Remplacez Pronote par Smartschool, Questi ou autre classdojo, et le constat sera le même. Le risque lié à la question du temps y est très bien développé : «En faisant de l'immédiateté la norme, il change aussi les métiers en profondeur, ainsi que les relations entre parents, élèves

et enseignants».

La plateforme contribue également à isoler les membres du personnel. Mme Rodrigues, professeur d'histoire-géographie, regrette par exemple le fait que chaque enseignant enregistre les résultats de ses élèves sur son ordinateur personnel. Auparavant, les bulletins papiers se remplissaient dans un espace commun propice aux échanges. Nous constatons la même chose en ce qui concerne la réception des communications venant de la hiérarchie. Alors que les valves étaient le lieu de la discussion par excellence (et de la communication syndicale), c'est désormais chez soi et seul que le membre du personnel recevra un message.

Face à ces menaces, nous insistons sur les points suivants : la CSC-Enseignement demande entre autres :

- de combattre l'hyper individualisation des membres du personnel par l'utilisation des nouveaux moyens de communication et de continuer à toujours favoriser le collectif en présentiel (valves, affiches,...). Cela permet également de s'assurer que la communication est passée chez tou.te.s ;
- de ne pas créer une fracture numérique entre élèves/étudiants, entre membres du personnel et entre les élèves/étudiants et les membres du personnel ;
- de reconnaître l'utilisation de ces outils (mails, plateformes, visioconférences) comme du temps de travail au même titre que du temps de travail en présentiel (Directive européenne 93/104).

Pour les élèves, l'utilisation de la plateforme qui signale aux parents une absence, un retard, le résultat d'un

<sup>1</sup> <https://www.lesoir.be/416022/article/2022-01-04/les-fonctionnaires-federaux-ne-pourront-plus-etre-appelles-en-dehors-des-heures>

<sup>2</sup> Arrêt «des pompiers de Nivelles», <https://www.lalibre.be/belgique/2018/02/21/ce-pompier-de-nivelles-avait-le-droit-de-considerer-son-temps-de-garde-comme-du-temps-de-travail-CBXKSEATRNEJ5NESLCDWDHOHU4/>

test, modifie totalement la place que celui-ci occupe dans le triangle pédagogique «élève-parents-école». Pour M. Ferbos, CPE dans un lycée du centre-ville de Bordeaux, «l'un des intérêts de l'école pour l'adolescent est de faire coupure avec sa famille (...), ce qui est essentiel dans la construction de l'adolescent». Or, avec les plateformes, tout ce qui se passe à l'école est immédiatement transmis aux parents. D'où une relation différente entre les parents et les élèves, les premiers étant parfois informés de la note de leur enfant avant que celui-ci ne rentre de l'école. D'où un bouleversement profond des notions de confiance, de prise de distance, ou du fait d'assumer l'annonce d'une mauvaise note ou d'une punition. Les élèves sont en quelque sorte court-circuités.

Un autre danger mis en évidence pour les élèves est le fait que les enseignants mettent en ligne les résultats des évaluations au moment de leur correction. Avant, les élèves apprenaient leurs notes aux horaires de cours correspondants. Actuellement, les notes peuvent s'afficher à tout moment sur leur écran de téléphone. Cette instantanéité génère un stress supplémentaire. «Infantilisés et mis sous pression à l'âge où leur autonomie devrait aller en grandissant, quels adultes deviendront-ils ?», conclut l'article du Monde Diplomatique.

De plus, il existe une réelle menace de ségrégation entre les publics connectés, à l'aise avec les outils numériques, et ceux qui le sont moins ou pas du tout. Si une communication passe exclusivement par une plateforme et que le journal de classe «papier» n'existe pas, le message risque de se perdre pour une frange de la population (parents, mais également élèves en quarantaine par exemple). Comme vous le lirez en page 9, la question de la fracture numérique est prise à bras le corps par la CSC Wallonne dans la cadre de sa campagne «Le monde d'après, c'est maintenant».

La question de savoir qui paiera la facture du numérique est également

épineuse. En effet, si le journal de classe est par exemple exclusivement numérique, il faut que les familles disposent au minimum d'un abonnement à internet et d'un appareil. Le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté et la Ligue des familles ont communiqué cet automne sur ce sujet (voir ci-dessous).

**On le voit, le numérique, qui a envahi nos vies avec la pandémie de coronavirus, modifie profondément nos métiers, nos pratiques pédagogiques, et est source de nouvelles menaces. Consciente qu'un outil n'est jamais**

**bon ou mauvais en lui-même, mais que tout dépend de l'utilisation que l'on en fait, la CSC-Enseignement restera vigilante afin de maintenir une place centrale à la relation pédagogique en présentiel, tout en veillant à ce que les outils numériques soient au service du métier, et non l'inverse. Dans cette perspective et en période de pénurie intense suite aux burn-outs et autres démissions, la mise en application d'un droit réel à la déconnexion est incontournable.**

● Xavier Toussaint

### Communiqué de presse conjoint de la Ligue des familles et du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté

## ➤ La FWB s'apprête à équiper les élèves d'ordinateurs... et à envoyer la facture aux parents !



**Ce mercredi 17 novembre, les député.e.s du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles voteront un décret instituant de nouvelles règles en matière d'équipement informatique des élèves et de frais scolaires.**

**Jusqu'à présent, si une école estimait que les élèves devaient travailler sur des ordinateurs, elle devait les fournir elle-même. Dorénavant, elle pourra demander aux élèves et à leurs parents de déboursier plusieurs centaines d'euros pour un ordinateur ou une tablette. Pour la Ligue des familles et le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté (RWLP), il s'agit d'un recul inacceptable alors que le cheminement vers la gratuité scolaire n'en est encore qu'à ses prémices.**

### **Le Gouvernement s'était engagé à réduire la facture scolaire des familles**

*«Le coût de l'éducation constitue encore actuellement un problème pour de nombreuses familles. À terme, l'école doit devenir gratuite».* Cette phrase pourrait être le titre d'un communiqué de la Ligue des familles ou du RWLP et pourtant, on la trouve dans l'accord de Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans lequel ce dernier s'engageait à «pour-

*suivre et renforcer les mesures adoptées en matière de gratuité scolaire et fixer un échéancier progressif de mise en oeuvre de la gratuité».*

Si l'accélération de la digitalisation (qui doit être interrogée bien au-delà du seul lien à la question de la gratuité scolaire), due à la gestion d'une crise sanitaire sans précédent, accé-

lère le choix d'équiper davantage les élèves de l'enseignement obligatoire, à quel(s) prix... ? Au prix de l'abandon de l'ambition de la réduction de la facture scolaire ?

### En pratique, les coûts scolaires à charge des familles vont fortement augmenter.

Le 9 décembre 2020, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a pourtant voté une modification du «décret Gratuité» qui autorise dorénavant les écoles à demander aux parents l'achat ou la location d'un ordinateur ou d'une tablette. Avant cette modification, si une école estimait qu'un ordinateur était nécessaire au suivi du cours, elle devait en supporter le coût.

Quand une école demandera que les élèves soient équipés de matériel informatique, **ce sera aux familles d'en supporter principalement le coût**, avec une intervention des pouvoirs publics d'à peine 75 euros (pour un coût d'ordinateur pouvant avoisiner les 500 €).

**Concrètement, les parents devront mettre plusieurs centaines d'euros de leur poche et ce, pour chaque jeune de la famille. Pour la Ligue des familles et le RWLP, il est inacceptable d'envisager que les familles, et qui plus est les plus précarisées, doivent assumer cette dépense en plus** alors que, comme le dit le Gouvernement, *«le coût de l'éducation constitue encore actuellement un problème pour de nombreuses familles»* ! Ce paradoxe est incompréhensible.

### Même dans les écoles les plus défavorisées, 95 % des élèves devront payer leur matériel informatique.

La Fédération Wallonie-Bruxelles prévoit un fonds de solidarité permettant à entre 1 % et 5 % des élèves à peine (selon l'indice socio-économique de l'école) de recevoir du matériel informatique gratuitement. Concrètement, cela signifie que même dans les écoles les plus défavorisées, 95 % des élèves devront tout de même payer l'ordinateur ou la tablette de leur poche. En outre, même en voulant faire le mieux possible, comment les établissements peuvent-ils éviter l'arbitraire ?

### Pas d'alternative pour celles et ceux qui n'ont pas les moyens

Certes, le Gouvernement a rendu cette dépense «facultative» : les écoles ne peuvent que demander aux élèves l'achat d'un ordinateur ou d'une tablette ; elles ne peuvent l'imposer. En pratique toutefois, il est difficile pour un parent, même en difficulté financière, de ne pas équiper son enfant si le reste de la classe l'est.

Car **que se passe-t-il pour les élèves non équipés ou mal équipés, et qui n'ont donc pas ou peu accès au numérique ? Pas d'ordinateur, pas de cours ?** Le renforcement du décrochage scolaire laissant des jeunes sur le bord du chemin et donc de l'intensification d'un enseignement à deux vitesses est réel. Ceci, sans parler des autres surcoûts liés à l'usage d'un ordinateur pour l'école : une connexion

internet, une imprimante, les cartouches d'encre, du papier...

### Des inégalités renforcées.

Enfin, cette situation va accroître la concurrence entre les établissements. 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 au sein d'une même école ne manquera pas d'accroître les inégalités et la stigmatisation. Deux élèves assis l'un à côté de l'autre pourraient avoir deux ordinateurs différents et ce, en raison du prix. Quelle justification pédagogique pourrait-il y avoir pour cela ? Ceci, alors que l'on est en droit de s'interroger sur les priorités pour agir sur la réduction des inégalités qui minent notre enseignement.

**La Ligue des familles et le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté appellent les parlementaires à rester cohérent.e.s en ne votant pas ces mesures mais au contraire, à travailler à la diminution des coûts scolaires. ▶**

## > Covid-19

Nous mettons quotidiennement à jour les informations sur notre site, accessibles via la page d'accueil [www.lacsc.be/csc-e/info-covid](http://www.lacsc.be/csc-e/info-covid) et en cliquant (scannant) sur ce QR Code :

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 2021-2022 ;
- la documentation CSC et CSC-E sur la gestion et l'impact du coronavirus au travail ;
- nos communiqués.



## > Le train du numérique ne doit laisser personne à quai !

En Belgique, 40 % de la population est exposée à un risque d'exclusion digitale et sociale faute d'accès et d'aptitudes numériques suffisantes. Les citoyens au revenu faible ou au niveau d'éducation peu élevé sont les plus vulnérables. La digitalisation croissante de nombreux services risque de laisser une partie importante de la population de côté.

La CSC Wallonne demande donc aux pouvoirs publics de :

- considérer la question de **l'inclusion numérique** comme une priorité ;
- garantir une **accessibilité renforcée**, un maillage de proximité important et une attention particulière aux **publics les plus fragilisés** par l'évolution technologique de notre société ;
- **accompagner les travailleurs et les travailleuses** dans l'évolution technologique, y compris vis-à-vis des services au public ;
- garantir l'accès aux droits fondamentaux comme **l'éducation, l'enseignement et les services sociaux**, sans les conditionner aux outils numériques ;
- faire en sorte que l'administration publique **garantisse à tous et à toutes un accès aux services administratifs** en garantissant un contact personnel et physique pour celles et ceux qui en ont besoin ;
- encourager l'utilisation des **logiciels libres** et promouvoir les **développements numériques durables** tels que les smartphones produits par des entreprises intégrant des contraintes environnementales et de commerce équitable dans leur chaîne de production.

• Campagne CSC



Andrée, 69 ans et pensionnée : "Les services publics ne tiennent pas compte des personnes qui ne savent pas utiliser la technologie"

### TÉMOIGNAGE

«On supprime les guichets dans les banques et les gares ; on ferme les postes... et certains services sont payants si on ne passe pas par les applications digitales. Ça doit être très difficile pour certains pensionnés mais aussi pour certains jeunes : ils n'ont pas tous les moyens de s'ache-

ter un ordinateur ou un smartphone. Ce n'est pas normal que les services publics ne tiennent pas compte des personnes qui, comme moi, n'ont pas appris à utiliser les outils numériques. Pourtant, je m'aperçois, à l'occasion des formations que je suis, que certains seniors se débrouillent plutôt pas mal».

## Le train du numérique ne doit laisser personne à quai



LE MONDE D'APRÈS, C'EST MAINTENANT !

TOUS ENSEMBLE POUR UNE WALLONIE PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE



www.lacsc.be

## ➤ L'enseignement en alternance dans l'Union européenne ! Promouvoir l'enseignement public en période d'austérité

Dans cette rubrique, régulièrement, on vous parlera des CEFA, de leur fonctionnement, des expériences qui sont positives et d'autres qui le sont parfois un peu moins, des changements envisagés à court, moyen et long termes,...

*Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) a publié, lors d'une conférence interrégionale en 2012, un document d'intention politique<sup>1</sup>. En effet, en 2012, les Ministres de l'éducation de l'UE et des pays candidats s'étaient engagés à améliorer leur coopération de façon à promouvoir l'éducation et la formation professionnelle pour les dix années à venir. Même si ce document n'est pas récent, il est important de souligner les lignes directrices défendues par les syndicats européens au niveau de l'enseignement en alternance, à un moment où la concurrence entre l'IFAPME (la Région Wallonne) et l'enseignement en alternance (la Fédération Wallonie-Bruxelles) est grande. Dans cet article, nous vous présentons quelques points qui nous semblaient particulièrement révélateurs.*

**L'éducation est un droit de l'homme et un bien public.** Elle doit donc être accessible à tous. Il est extrêmement important de comprendre que l'éducation et la formation professionnelles ont pour objectif d'offrir aux étudiants une base solide visant à leur permettre de devenir des citoyens actifs dans les sociétés démocratiques et des professionnels dans la main-d'œuvre. L'éducation et la formation professionnelles permettent non seulement d'enregistrer des résultats sur

le plan de l'économie et du marché du travail, mais aussi d'offrir aux étudiants un bon enseignement et une bonne formation tout en favorisant la citoyenneté.

**L'éducation** est un droit de l'homme. Elle doit donc être **financée par des fonds publics** et être accessible à tous. En tant que bien public, l'éducation et la formation professionnelle des jeunes comme des adultes devraient être soutenues par des fonds publics mis à disposition par les pouvoirs publics et mis en œuvre de manière prioritaire par le service public.

L'éducation a besoin d'un développement à long terme ; elle n'est pas un remède immédiat à la crise économique. Il convient donc de **ne pas faire un amalgame entre les perspectives financières à court terme des entreprises et la politique éducative.**

Lorsque le secteur de l'éducation à la formation professionnelle (EFP) vient à l'appui de secteurs particuliers de l'économie et de l'emploi ainsi que d'employeurs et organisations individuels, le CSEE estime que ces secteurs et employeurs devraient aussi contribuer au financement de l'EFP. Une telle contribution financière ne doit toutefois pas donner aux employeurs une influence indue dans le contenu des programmes d'EFP. Les intérêts des employeurs devraient toujours être équilibrés par les points de vue des représentants syndicaux pertinents.

L'éducation à la formation professionnelle est un bien public et une **responsabilité publique**. Les autorités publiques doivent veiller, par le biais d'un financement adéquat et d'une bonne réglementation du système

d'éducation à la formation professionnelle, à ce qu'un **système d'éducation professionnelle complet et de première qualité soit accessible à tous.**

Le système d'EFP doit être **attrayant pour tous**. Un système d'EFP de première qualité, bien développé, cohérent et transparent, contribue positivement à la réalisation de taux élevés d'emplois, en particulier parmi les jeunes, et constitue la base du développement économique durable.

Il est nécessaire que les étudiants et les enseignants prennent mieux conscience de l'importance de l'EFP. Les gouvernements devraient garantir une **éducation et une formation initiale et continue de grande qualité pour les enseignants** du secteur de l'EFP.

Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle essentiel dans la formation des stratégies de financement de l'EFP et être consultés. Les syndicats sont indispensables pour garantir que les finances personnelles ne constituent pas un obstacle à l'accès à un système d'EFP de qualité.

Les **ressources** en EFP devraient être suffisantes pour que **l'éducation et la formation professionnelle soient délivrées sur des sites comparables et avec un équipement comparable à ce qui s'applique dans le secteur** pour lequel le système d'EFP développe des compétences. Cela peut apparaître coûteux en termes d'installation et d'équipement à première vue. Cet investissement additionnel peut certes être coûteux, mais en vaut la peine, étant donné qu'il produira des personnes spécifiquement formées au type d'équipement et aux méthodes

<sup>1</sup> <https://www.csee-etu.org/images/attachments/ETUCEVETPolicypaperFR.pdf>



Photo by Jeff Sheldon on Unsplash

qui sont utilisés dans l'industrie. Des fonds devraient aussi être prévus pour la formation pédagogique initiale et le recyclage professionnel régulier des enseignants en EFP.

L'éducation à la formation professionnelle est importante pour les jeunes qui quittent les établissements/institutions scolaires afin d'entrer sur le marché du travail et d'évoluer de l'enseignement obligatoire vers l'enseignement supérieur. **L'éducation et la formation professionnelle initiale constituent la base de la cohésion sociale, de la citoyenneté active, de l'employabilité et de l'esprit d'entreprise.**

Les systèmes d'éducation à la formation professionnelle en Europe sont très diversifiés : l'éducation à la formation professionnelle initiale peut démarrer pendant ou après la période d'enseignement obligatoire, que ce soit dans des collèges en immersion totale, dans des établissements/institutions scolaires ou au sein d'entreprises. Elle peut reposer sur une formule qui combine un travail en qualité d'apprenti et l'apprentissage à temps partiel dans des établissements/institutions scolaires spécialisés en éducation à la formation professionnelle. Certains pays proposent une combinaison de tous ces systèmes. De l'avis du CSEE, ce ne sont pas les différentes méthodes d'enseignement et périodes d'études qui sont à la base d'un sys-

tème d'éducation à la formation professionnelle bien organisé de grande qualité, mais bien **l'équilibre entre les différents éléments suivants :**

- (a) l'éducation théorique professionnelle,**
- (b) la formation pratique professionnelle et**
- (c) l'enseignement général.**

Ces facteurs devraient constituer un système global pouvant être à la base d'une belle carrière, de l'apprentissage tout au long de la vie et même d'un accès aux études supérieures.

Il n'est plus possible d'acquérir toutes les compétences requises pour toute une vie professionnelle avant d'entrer réellement dans le monde du travail. **Le système d'éducation et la formation professionnelle doivent, par conséquent, préparer les étudiants à acquérir les principales compétences** et prévoir les besoins de mise à niveau des compétences et de requalification qui se feront sentir au cours d'une vie.

**Les compétences en langues étrangères** doivent constituer la priorité n°1 dans l'éducation à la formation professionnelle initiale, afin que les diplômés puissent réussir sur un marché du travail mobile et international. L'apprentissage des langues étrangères dans son ensemble doit être organisé en tant que prestation centrale.

Les quelques points relevés ici il-

lustreront bien notre position par rapport à l'enseignement en alternance. L'enseignement en alternance a pour but principal de former des citoyens et des professionnels, des citoyens qui pourront apprendre tout au long de leur vie, si le besoin ou l'envie s'en fait ressentir. Il ne faut pas considérer l'enseignement en alternance comme un coût (qu'il faudrait refléter à d'autres) mais comme un investissement. Permettre à des jeunes (ou moins jeunes) de devenir des citoyens responsables et des professionnels compétents n'a pas de prix et constitue une plus-value importante pour l'avenir de notre société !

◀ Nathalie Kalinowski

**Vous êtes affilié-e à la CSC-Enseignement (ou vous souhaitez le devenir) et vous travaillez dans un CEFA (établissement siège ou coopérant) ? N'hésitez pas à vous faire connaître auprès de nous par mail à l'adresse mail [Obligatoire.CSC-Enseignement@acv-csc.be](mailto:Obligatoire.CSC-Enseignement@acv-csc.be) ou en remplissant le formulaire accessible en scannant le QR code ci-dessous.**



## > J'ai fait un rêve...

Dans cette période de crise où les balises changent, où l'adaptation est journalière et où le repli sur soi devient une protection, il est heureusement encore permis de rêver.

**La crise actuelle** demande au monde de l'enseignement de placer une énergie folle dans le suivi des élèves mais en plus de faire comme si la crise ne concernait que le monde en dehors de l'École. Le calendrier de mise en place des dossiers du Pacte se poursuit en parallèle de la gestion de la crise, on réalise des évaluations intermédiaires des contrats d'objectifs sans tenir compte des mesures sanitaires successives avec les fermetures de classes et les quarantaines, on ne tient pas compte des modifications des classements de l'encadrement différencié pour le suivi des écoles en écart de performance...

**L'année 2021** s'est terminée avec le soulagement d'un peu de recul avant d'entamer une nouvelle année que je vous souhaite la meilleure possible sous tous les aspects.

**Oui, j'ai fait un rêve**, le rêve que le monde de l'enseignement soit considéré à sa juste valeur.

- J'ai fait le rêve que Monsieur Jeholet arrête ses propos dégradants sur le monde de l'enseignement.

- J'ai fait le rêve que le Gouvernement mette sur pause le calendrier des réformes pour que tout puisse se concrétiser dans la sérénité.

- J'ai fait le rêve que les accords sur les négociations sectorielles soient enfin concrétisés.

- J'ai fait le rêve que nos employeurs témoignent d'autant de bienveillance envers le monde de l'enseignement que le monde de l'enseignement en a témoigné aux enfants.

**Le rêve, ce n'est pas cher** mais qu'est-ce que cela apporte ?

Peut-être rien de plus qu'un peu d'oxygène dans un monde qui s'asphyxie mais il apporte certainement la base d'un idéal qui peut devenir un objectif de revendication.

C'est parce que je suis un rêveur que je me suis engagé dans le syndicat, c'est parce que je poursuis un idéal que je suis syndicaliste, c'est parce que je veux me battre pour atteindre ces objectifs que je suis permanent syndical.

**Nous aspirons à de meilleures conditions de travail**, à une charge de travail acceptable, à une rémunération juste, alors **RÉVONS !**

Vous démontrerez ainsi qu'un rêve apporte beaucoup plus qu'un peu de bien-être si on se charge de le réaliser.

Rêvons ensemble, mobilisons-nous pour nos convictions, pour défendre nos professions...

■ Bernard Detimmerman

La vie est **chère**.  
Il faut **de meilleurs salaires!**



Le logement, le chauffage, la nourriture, le carburant...  
Les prix explosent et rendent **la vie de plus en plus chère.**

Le problème est que les revenus n'augmentent pas à la même vitesse, les hausses de salaires étant fortement limitées par la loi sur la norme salariale. Même dans les entreprises qui engrangent de gros bénéfices, **la loi nous empêche de négocier plus.**

Le coût de la vie est devenu un problème.  
Les salaires sont trop faibles pour permettre à tous les ménages de remplir leur caddie!

La CSC, la FGTB et la CGSLB demandent aux responsables politiques de prendre conscience de la situation et de **modifier la loi sur les salaires.** C'est pourquoi nous lançons une pétition citoyenne. Si cette **pétition** recueille au moins **25 000 signatures**, la Chambre devra entamer un débat sur la loi sur la norme salariale.

Mettez la pression,  
**signez la pétition** #loisurlessalaires



# ➤ Mais où est donc passée l'inspection ?\*

**Il entre dans la classe, accompagné par la Direction. Les élèves se lèvent. Le maître ou la maîtresse est stressé(e)... Les élèves aussi. Après les salutations d'usage, l'inspecteur se dirige vers le fond de la classe et sort de son cartable un bic, du papier et quelques documents. La leçon va pouvoir commencer.**

**Voilà l'image, proche de celle d'Epinal, de la visite de l'inspection. Mais voilà, plus personne n'a remarqué de visites depuis pas mal de temps... Alors que se passe-t-il ? Tous les inspecteurs sont-ils en congé ? Est-ce une conséquence de la Covid ?**

**Le Président du Groupe catégoriel Inspection au sein de notre organisation syndicale a répondu à nos questions.**

**Bonjour, pourriez-vous nous en dire plus sur le rôle du Groupe catégoriel au sein de la CSC-E ?**

Bonjour et merci pour votre intérêt. Avec plaisir. Le monde de l'enseignement recouvre de nombreux métiers et diverses fonctions : directions, enseignants, mais également personnel administratif, éducateurs, puériculteurs, agents d'entretien...

Au sein de la CSC-Enseignement, il existe donc, en plus des régionales, des groupes catégoriels pour représenter toutes les catégories de travailleurs. Évidemment, les membres du Service général de l'Inspection sont des travailleurs comme les autres. L'importance du Groupe catégoriel est double : discuter de problématiques propres concernant les différents affiliés au sein du SGI (conditions de travail, bien-être, problématiques individuelles...), et collaborer avec les autres composantes de la CSC-E afin d'apporter l'éclairage utile des personnes travaillant au sein de ce Service.

**Concrètement, comment cela fonctionne-t-il ?**

Tous les quatre ans, à l'occasion des élections syndicales, les divers affiliés membres du SGI sont amenés lors d'une assemblée générale à choisir leurs représentants : trois postes de délégués sont à pourvoir, d'autres pour des membres du Groupe caté-

goriel, dont une vice-présidence et une présidence. Le mode de scrutin permet d'avoir une représentativité des diverses composantes du Service Général : fondamental, secondaire, spécialisé, cours philosophiques... Car si nous sommes tous membres du même service, chaque spécialité doit être représentée, pour sa spécificité.

Les volontaires élus ont donc un mandat. Ils sont à l'écoute des affiliés, relaient diverses informations... Les délégués sont nos représentants au sein du CoCoBa, notre ICL à nous... C'est le lieu d'échanges permettant le dialogue social avec notre hiérarchie et les autorités. Le bureau du Groupe catégoriel se réunit en moyenne tous les deux mois. Nous pouvons compter sur l'implication précieuse de Philippe Dolhen, qui assiste à chacune de nos réunions et collabore à l'élaboration de l'ordre du jour, au suivi des dossiers abordés ainsi qu'au relais d'informations syndicales.

**Qu'est-ce qui motive ce choix syndical ?**

Comme évoqué, les membres du SGI sont des travailleurs comme les autres. À ce titre, ils méritent d'être écoutés et entendus, surtout que leurs conditions de travail sont spécifiques.

À titre personnel, je suis partisan d'un dialogue social constructif qui tire tout le monde «vers le haut» : permettre

le bon fonctionnement du service, auquel nous sommes attachés, tout en permettant l'épanouissement des femmes et des hommes qui le composent.

**Revenons à la «disparition» de l'inspection... Alors, que se passe-t-il ?**

Tout d'abord, je tiens à vous rassurer : nous n'avons pas disparu. Même si l'image évoquée précédemment est parlante pour beaucoup, elle ne correspondait qu'à une partie de notre travail. S'il est vrai que les visites d'école dans le cadre du contrôle du niveau des études nous prenaient le plus de temps et constituaient la mission la plus visible pour les enseignants, elle n'était pas la seule...! Ce n'est pas parce que l'on ne voit pas l'inspection dans les écoles qu'elle ne travaille pas...

Et depuis 2019, l'adoption d'un nouveau décret a redéfini nos missions dans le cadre du pilotage des écoles voulu par le Pacte pour un enseignement d'excellence.

**Quelles sont donc les missions de l'Inspection ?**

Tout d'abord, il est important de préciser que le Service général de l'Inspection est le seul Service qui dépend directement du Gouvernement, et donc de la Ministre de l'Enseignement obligatoire.

Nous sommes bien évidemment amenés à collaborer avec différents Services de l'Administration... et encore plus depuis la création du Service du Pilotage des écoles (DCO-DZ). Mais comme nous dépendons de la Ministre et que nous sommes les spécialistes des aspects pédagogiques, de nombreuses missions nous sont donc dévolues.

Citons 6 types de missions

- Les missions d'audit : que ce soit

\* L'emploi de termes employés au masculin l'est ici de manière épiciène.



Photo by NeONBRAND on Unsplash

pour les écoles en dispositif d'ajustement, pour celles n'arrivant pas à contractualiser leur plan de pilotage ou bientôt celles n'étant pas arrivées à obtenir les objectifs établis dans leur contrat (et pour lesquelles le DCO estime qu'il est nécessaire de procéder à un audit), l'audit est une manière différente d'analyser une école de manière systémique. C'est un processus réglementé et rigoureux, qui permet la tenue d'une analyse externe. Dans nombre de situations, l'apport d'un regard extérieur est bien nécessaire.

Notons que dans le cadre de ces missions d'audit, l'inspecteur passe de la posture de contrôleur à celle d'auditeur.

- Les missions d'évaluation portant sur la mise en œuvre d'un dispositif pédagogique ou éducatif au sein du système scolaire. Comment cela fonctionne-t-il dans le degré différencié du secondaire ? Comment se passe l'appropriation de telles ou telles compétences ? Quelles difficultés rencontre-t-on sur le terrain pour l'implémentation d'une réforme ? Afin de pouvoir éclairer la Ministre et le Gouvernement, le SGI est amené à mettre en place des groupes de travail mélangeant apport théorique et observations sur le terrain. À la fin de ce genre de mission, un rapport est rédigé à l'attention de l'Autorité.
- Les missions d'investigation et de contrôle. Ces missions sont fort di-

verses... On peut citer par exemple le contrôle du niveau d'étude des enfants instruits à domicile, le respect des règles en matière de gratuité, les refus par la Direction d'un changement d'école, des missions d'information et/ou d'enquête suite par exemple à une plainte de parents auprès de l'Administration...

- Les missions portant sur l'appréciation de l'aptitude pédagogique d'un membre du personnel d'une équipe éducative. À la demande d'un Pouvoir Organisateur ou d'une Direction, l'Inspection peut évaluer l'aptitude pédagogique d'un enseignant. L'intérêt ici est également cet aspect de regard extérieur, sans a priori ...
- Les missions en lien avec les évaluations externes. Dans ce cadre on peut relever l'élaboration du CEB, du CE1D, du CE2D ou du CESS, des pistes didactiques, l'organisation des corrections effectuées par les équipes éducatives.
- Missions à la demande du Gouvernement. Ces missions sont fort diverses et peuvent être liées à l'actualité. Par exemple, le SGI a été l'un des acteurs dans l'élaboration des référentiels du tronc commun. Nous collaborons également avec les Hautes Ecoles, nous sommes amenés à donner un avis sur les programmes élaborés par les réseaux...

**Le travail est fort varié... et change l'image de l'inspecteur au fond de la classe.**

Effectivement. Et c'est l'un des atouts de la profession : représenter l'Autorité auprès de multiples partenaires permet une vision globale de notre système éducatif, des décrets aux réalités du terrain.

Cela nécessite pas mal d'investissement : échanges et travail collaboratif avec des collègues, des membres de différents services. Du travail administratif, la participation à des formations..., des lectures nombreuses allant des textes législatifs à des ouvrages pédagogiques afin de rester informé de la recherche scientifique en matière d'éducation.

**Alors, quels conseils donner à un enseignant lorsqu'il rencontre un inspecteur ?**

Premièrement, que ce soit une direction, un enseignant, un membre de l'équipe éducative, des parents..., ce sont tous des partenaires qui nous permettent de mener nos diverses missions à bien.

Par «à bien», je veux dire dans l'intérêt des enfants. On pourrait dire que l'Inspection, c'est un peu le syndicat des élèves. Le sens premier est de veiller à ce que, quelle que soit la situation, l'élève reçoive bien ce qu'il est en droit de recevoir.

Concernant les enseignants, l'Inspection n'est pas là pour vérifier qu'ils font ce qu'elle apprécie ou ce qu'elle veut. Nous n'avons pas à avoir de desiderata... C'est bien ce que reçoit l'élève en fonction de la législation qui est notre «cahier des charges», ou une analyse systémique et répondant à une charte précise dans notre mission nouvelle d'auditeur.

Pour terminer, je conclurai en disant que, bien que le contrôle ne soit pas des plus populaires, il est plus que nécessaire. Iriez-vous manger dans un restaurant qui n'est jamais contrôlé par l'AFSCA ou qui se fournit en produits non contrôlés ?

▀ Sébastien Duez



**PÉNURIE  
GRANDISSANTE**

**Depuis deux ans,  
l'enseignement est dit essentiel  
qu'on nous le prouve !**

**GRANDES AMBITIONS  
SOUS-FINANÇÉES**

**RÉFORMES  
DÉSÉQUILIBRÉES**

- **PROPOSITIONS D'ACCORDS  
SECTORIELS MOUS**
- **CONDITIONS DE TRAVAIL**

**POUR UNE  
REVALORISATION DE**

• **CONDITIONS DE TRAVAIL  
DÉGRADÉES**

- **MEMBRES DES PERSONNELS  
MÉPRISÉS**
- **SURCHARGE DE TRAVAIL**

L'ENSEIGNEMENT ET  
DE SES PERSONNELS,  
REJOIGNEZ-NOUS !

**JOURNÉE DE GRÈVE  
LE 10 FÉVRIER 2022**

**CONCENTRATION À BRUXELLES  
À 11H00  
PLACE SURLET DE CHOKIER**







# A l'agenda des organes de démocratie sociale

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

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

Réseaux d'enseignement	Libre			Communal Provincial	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBa
<b>Organes de démocratie sociale</b>					
<b>A l'ordre du jour lors de chaque réunion</b>					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
<b>A l'ordre du jour du mois de MARS (ICL : réunion du 2<sup>ème</sup> trimestre)</b>					
<b>PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL</b>					
3. Service interne et externe de prévention et de protection du travail : dernière vérification du rapport annuel avant transmission officielle.	-	✓	*	✓	✓
4. Crise sanitaire : protocoles et risques psycho-sociaux.	-	✓	*	✓	✓
<b>POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL ET ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT</b>					
5. Information sur les opérations statutaires.					
<i>Ens. de plein exercice et de promotion sociale</i>					
a. <i>Ens. libre subv.</i> : appel aux candidats à un engagement à titre définitif.	✓	*	*	-	-
<i>Ens. de plein exercice</i>					
b. <i>Ens. officiel subv.</i> : désignations à titre définitif.	-	-	-	-	✓
<i>WBE - Ens. supérieur : Hautes Ecoles et ESA</i>					
c. Emplois vacants déclarés au 1 <sup>er</sup> mars au MB.	-	-	-	-	✓
6. <i>Ens. de plein exercice</i> - Postes ACS-APE.	✓	*	*	✓	✓
7. <i>Ens. fond. ord.</i> - Plan de formation au niveau local : consultation, avis	✓	*	*	✓	✓
8. <i>Ens. sec.</i> - Programmation de nouvelles options ou sections : suivi des demandes introduites en novembre.	✓	*	-	✓	✓
<i>Ens. supérieur</i>					
9. Informations					
a. Nouvelles conventions.					
b. Grilles des UE 2022-2023 et affectations du personnel : demandes de changement de fonction, de catégories,...	✓	*	-	✓	✓
10. RFIE : le point sur la mise en place locale de la réforme de la formation initiale des enseignants.					
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour, tout point déposé par la délégation patronale ou une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé, en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

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

est à disposition, pour les mandataires et délégués syndicaux, auprès de leur secrétariat régional.

### Focus sur quelques points du tableau

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

La réunion de février n'a peut-être pas permis d'épuiser le sujet : demandes d'informations complémentaires, modifications à apporter au rapport,... La réunion de mars est l'occasion de vérifier que tout

est en ordre avant l'envoi des rapports à la Direction régionale du Contrôle du bien-être au travail.

#### 2. Crise sanitaire (point 4)



La crise sanitaire, outre les mesures de protection et de prévention spécifiques qui doivent être prises dans les établissements, a accentué les risques psychosociaux au travail.

Pour les protocoles sanitaires, il faut vous référer aux circulaires administratives. Celles-ci sont reprises, par niveau d'enseignement, sur la page du site «Crise sanitaire-Covid 19», accessible via la page d'accueil ou l'adresse [www.lacsc.be/csc-e/info-covid](http://www.lacsc.be/csc-e/info-covid)

Pour ce qui est d'une réflexion sur la mise en place d'une politique en matière de risques psychosociaux (RPS), nous invitons nos mandataires à se référer au dossier spécial «Souffrance au travail : les travailleurs.euses sur la corde raide !» publié via la revue CSC Syndicaliste, n°943 bis du 25 avril 2021 (connexion requise). Les archives de la revue «Syndicaliste» sont accessibles sur le site [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) via l'espace «Mili-



tants/CSC nationale».

**Qu'entend-on par «risques psychosociaux au travail» ?** Les RPS sont définis comme «la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger».

### 3. Opérations statutaires - Réseau libre subventionné (point 5a.)

#### Appel aux candidats à un engagement à titre définitif

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

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

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

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

#### Extension d'un engagement à titre définitif

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

répondre favorablement à cette demande.

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

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

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

### 4. Opérations statutaires - Réseau officiel subventionné (point 5b)

Désignation à titre définitif 2021-2022 - Enseignement de plein exercice

Si la plupart des Pouvoirs organisateurs ont déjà procédé aux nominations à titre définitif sur base des emplois déclarés vacants au 15 avril 2021 et restés vacants au 1<sup>er</sup> octobre 2021, nous rappelons que la date ultime est le 1<sup>er</sup> avril 2022 :

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

- Enseignement secondaire : le Pouvoir organisateur procède aux nominations au plus tôt le 1<sup>er</sup> octobre et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

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

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

### 5. Opérations statutaires - Réseau WBE (point 5c)

Le CoCoBa doit recevoir copie des emplois vacants déclarés au Moniteur belge au 1<sup>er</sup> mars pour les Hautes Ecoles et les ESA.

### 6. Postes ACS-APE - Enseignement obligatoire (point 6)

Les postes octroyés en 2020-2021 l'ont été jusqu'en 2023. Il n'y a donc pas lieu d'introduire de nouvelles demandes pour ces

postes, en ce compris le personnel puériculteur dans l'enseignement ordinaire pour l'année 2022-2023.

### 7. Plan de formation au niveau local (micro) - Enseignement fondamental (point 7)

Avant le 15 mars, chaque équipe éducative doit se réunir pour élaborer son plan de formation pour l'année scolaire 2022-2023. La présence de l'ensemble des membres du personnel est requise. Cette assemblée ne peut délibérer valablement que si les trois quarts des membres du personnel sont présents. Cette réunion ainsi constituée est prise en compte dans les périodes de travail collaboratif.

*Attention ! Cette information ne tient pas compte des modalités spécifiques éventuelles qui pourraient être prises en raison de la crise sanitaire.*

L'organe de concertation doit remettre un avis sur :

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

### 8. Programmation - Enseignement secondaire (point 8)

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

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

Marie Lausberg

## ➤ Informationen zum Schuljahresende

In den kommenden Wochen werden die einzelnen Schulträger die Aufrufe zu den definitiven Ernennungen erlassen. Auch stehen für die zeitweiligen Personalmitglieder bestimmte dienstrechtliche Schritte an. Seit dem Schuljahr 2021/22 gibt es die unbefristete Bezeichnung ab Dienstbeginn. Für diese Bezeichnung braucht man sich nicht mehr neu zu bewerben für das folgende Schuljahr. Zudem sind für ein Großteil der Urlaube für die Laufbahngestaltung die Fristen auf vier Monate verlängert worden.

Somit müssen diese bis spätestens Ende April beantragt werden.

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

### 1. Definitive Ernennungen/Ernennungsausdehnung/Versetzung

#### 1.1. Bewerbungsaufruf

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

- Aufruf der Träger:  
G UW: 2. Hälfte Monat April  
OSU: 10. - 30. April  
FSU: 2. Trimester (Monat Februar)  
AHS: 2. Hälfte Februar  
(Das Personal der Musikakademie untersteht dem OSU-Statut)
- Bewerbung : Frist und Form sind im Aufruf enthalten
- Aufruf : an alle Personalmitglieder durch öffentlichen Aushang in der Schule oder durch jede andere angemessene Form
- Aufruf = enthält die Liste der Stellen, die am 1. Oktober voraussichtlich zur definitiven Ernennung offen sein werden
- G UW : Bei der Ersternennung ist ein Minimum von einem Viertel der erforderlichen Stundenzahl für eine Vollzeitbeschäftigung vorgeschrieben.

#### 1.2. Ernennungsbedingungen

- Die Bewerber müssen verschiedene Ernennungsbedingungen erfüllen, wobei hier auszugsweise die wichtigsten genannt werden :
- G UW : Inhaber des erforderlichen Befähigungsnachweises oder Inhaber von drei Diplomabweichungen von mindestens 15 Wochen verteilt auf maximal 5 Jahre in Kombination mit einer Lehrbefähigung sein
- OSU und FSU : Inhaber des erforderlichen Befähigungsnachweises oder Inhaber von drei aufeinander folgenden Diplomabweichungen von mindestens 15 Wochen verteilt auf maximal 5 Jahre in Kombination mit einer Lehrbefähigung sein
- Den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen der Sprachregelung zum Zeitpunkt der Ernennung entsprechen
- Ein Dienstalter von mindestens 720 Tagen (wovon 600 effektiv geleistet wurden, inklusive Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsschutz und Urlaube aus prophylaktischen Gründen bis maximal 210 Tagen) beim Schulträger im betreffenden Amt aufweisen.  
(Das Dienstalter wird jeweils zum 30. April des laufenden Schuljahres festgelegt)
- Der letzte Beurteilungsbericht enthält mindestens die Note „ausreichend“ (für Kaleido/AHS „gut“). Liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

#### 1.3. Zeitpunkt der definitiven Ernennungen

1. Oktober: Unterrichtswesen, alle Ämter

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

#### 1.4. Bestimmung der Bewerber und Vorrang

- Bewerber für eine Ergänzung einer definitiven Ernennung im betreffenden Amt in ihrer Schule haben immer Vorrang vor neuen Bewerbern.
- G UW und OSU : Der Träger vergleicht Titel und Verdienste anhand von objektiven, relevanten und angemessenen Kriterien in Zusammenhang mit dem Unterrichtswesen :
  1. Beurteilungsberichte
  2. Dienstalter (beim Träger und/oder anderen Trägern) sowie weitere berufliche Erfahrung
  3. Zusätzliche Ausbildungen und Diplome
  4. Weiterbildungen

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

- FSU : Im Freien Unterrichtswesen besteht kein Vergleich der Titel und Verdienste. Hier gelten die dekretal festgelegten Ernennungsbedingungen. Der Vorrang wird bisher durch den Träger intern geregelt.
- Konsultierung und Konzertierung :
  - \* Konsultierung der Schulleiter vor der Ernennung im G UW
  - \* Konzertierung des Klassierungsentwurfes mit den Gewerkschaften im G UW, OSU, AHS, Musikakademie und Kaleido.
- Religionslehrer : Definitive Ernennung auf Vorschlag des betreffenden Kultusträgers (zusätzlich zu den o.g. Ernennungsbedingungen)

### 2. Definitive Ernennung mit 55 Jahren

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

### 3. Zeitweilige Bezeichnung und Einstellung auf unbestimmte Dauer

- Zeitweilige Personalmitglieder, in deren Bezeichnung/Einstellung ausdrücklich der Vermerk einer zeitweiligen Bezeichnung auf unbestimmte Dauer („ZuD“) für einen vollständigen Stundenplan vermerkt ist, brauchen nicht mehr sich zeitweilig für das betreffende Amt zu bewerben. Die vorrangige Bezeichnung in diesem Amt bleibt bestehen, solange in diesem Amt offene oder nicht offene Stunden für ein vollständiges Schuljahr zu vergeben sind.
- Zeitweilige Personalmitglieder, die für einen unvollständigen Stundenplan auf unbestimmte Dauer in einem Amt bezeichnet/eingestellt sind, und die eine Bezeichnung/Einstellung für einen vollständigen Stundenplan erhalten möchten,

müssen ihren Anspruch auf Vorrang vor dem **30. April** einreichen.

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

### 4. Fristenregelung für Urlaubsanträge

- Von einigen Ausnahmen abgesehen, sind Anträge auf Abwesenheiten, Zurdispositionsstellung oder Urlaube/Teilzeitarbeit bzw. Laufbahnunterbrechungen spätestens vier Monate (inklusive Sommerferien) vor Beginn der Abwesenheit schriftlich beim Träger zu beantragen, d.h. spätestens bis zum **1. Mai** des auslaufenden Schuljahres.
- **Wichtig** : Eine Abweichungsbestimmung sieht vor, dass der Träger den Urlaub, die Abwesenheit oder die Zurdispositionsstellung auch dann noch genehmigen kann, wenn diese nach der vorgesehenen Frist beantragt wurde, insofern dies die reibungslose Funktionsweise des Dienstes nicht beeinträchtigt.

### 5. Zeitweilige Bewerbungen

- Die subventionierten Schulträger (freie Schulen, Gemeinden, Musikakademie, AHS) erlassen für die zeitweiligen Bewerbungen **keinen Aufruf**. Die Personalmitglieder müssen aus eigener Initiative sich bei den betreffenden Trägern melden.
- Als Stichtatum gilt der **30. April** für die Bewerber, die für das kommende Schuljahr von ihrem Vorrangsrecht Gebrauch machen möchten. Die Bewerbung erfolgt per Einschreiben oder gegen Empfangsbestätigung beim Träger. Die Bewerbung vermerkt das oder die Ämter, auf die sich die Bewerbung bezieht. Der Bewerber weist durch Beifügung von Dienstbescheinigungen seine Dienstleistungen nach.
- Im GUV erlässt der Träger jedes Jahr zwischen dem **1. und 20. April** einen Aufruf für eine zeitweilige Bezeichnung. Der Aufruf wird in der Zeitung, in den Schulen per Aushang und in jeder anderen Form, die er für geeignet hält, veröffentlicht. Seit dem Schuljahr 2021/22 ist die Bewerbung nur noch online auf dem Bildungsserver möglich. Eventuell werden die anderen Träger dies in Zukunft auch anwenden. Der Aufruf enthält alle Angaben über Form und Frist der Bewerbung.
- Um in den Vorrang zu gelangen, muss der Bewerber - in allen Unterrichtsnetzen - folgende Bedingungen erfüllen:
  1. Einreichen der Bewerbung
  2. Inhaber eines gültigen Befähigungsnachweises sein
  3. Ein Dienstalter von 720 Tagen im betreffenden Amt nachweisen. Hierbei gelten ebenfalls Dienstage in einem anderen Amt der betreffenden Kategorie, vorausgesetzt, er weist mindestens 360 Dienstage in dem Amt auf, für das er sich bewirbt.
  4. Der Beurteilungsbericht schließt mindestens mit dem Vermerk „ausreichend“. Für Kaleido und die AHS mindestens mit dem Vermerk „gut“. Liegt kein Beurteilungsbericht vor, gilt vorliegende Bedingung als erfüllt.

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

## 6. Beurteilungsberichte

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

## 7. Feriengeld für Jungdiplomierte

Das Feriengeld wird Ende Juni 2022 ausbezahlt und die Höhe wird durch die geleisteten Arbeitszeiten während des Ziviljahres 2021 bestimmt. Studienabgänger des letzten Jahres

erhalten also nur einen Teil des Feriengeldes (z.B. September 2021 bis Dezember 2021). Unter bestimmten Bedingungen ist es aber möglich, das vollständige Feriengeld zu erhalten (d.h., so als ob der Studienabgänger das gesamte Jahr 2021 über gearbeitet hätte).

### Bedingungen :

1. ein Arbeitsverhältnis von wenigstens einem Tag nachweisen während der 4 ersten Monate nach Studienabschluss (d.h. vor 01.11.2021, wenn das Diplom am 30.06.2021 erworben wurde) ;
2. nicht in einem anderen Arbeitsverhältnis (mit Anrecht auf Urlaubsgeld) gestanden haben, wobei eine Studentenarbeit nicht als Arbeitsverhältnis angesehen wird.

### Prozedur :

- einen entsprechenden Antrag durch das Personalmitglied an das Ministerium vor dem 31. Mai 2022 stellen;
- dieser Antrag enthält eine persönliche Erklärung zu Punkt 2 der Bedingungen sowie eine Schulbesuchsbescheinigung;
- in der Regel halten die Schulen eine solche Erklärung bereit.

## 8. Rückerstattung von Fahrtkosten für Lehrer

Die Gesetzgebung ermöglicht die Rückerstattung von Fahrtkosten für Mitglieder des Unterrichts- und paramedizinischen Personals, die während eines Unterrichtstages aufgrund ihres

offiziellen Stundenplanes mehr als eine Schule bzw. Schulniederlassung ansteuern müssen. Betroffen sind alle Fahrten, selbst wenn die Mittagspause dazwischen liegt.

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

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

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

### Sekretariat der CSC-Unterricht

Aachener Straße 89, 4700 Eupen

Tel. 087/85.99.36

E-Mail: [thomas.tychon@acv-csc.be](mailto:thomas.tychon@acv-csc.be)

Thomas Tychon





INTERNATIONAL

## > Présidence française de l'Union européenne : webinaire du SNES-FSU (syndicat français)

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la France assure la présidence de l'Union européenne pour six mois et le Président de la République française ne cache pas son intention de s'appuyer sur ses objectifs européens affichés pour promouvoir sa campagne électorale. En matière d'éducation et de formation, que faut-il attendre de cette présidence française alors que les systèmes éducatifs européens souffrent presque tous d'un désinvestissement des États et des effets de la pandémie ?**



Le SNES-FSU a organisé, le 10 décembre dernier, un webinaire auquel étaient conviés plus d'une vingtaine de syndicats européens et de nombreux participants pour des constats très proches. La CSC-Enseignement y était présente.

La plupart des syndicats européens de l'éducation sont affiliés à l'Internationale de l'Éducation (IE) et forment en son sein la Région européenne de l'IE appelée CSEE (Comité syndical européen de l'Éducation). Beaucoup d'entre eux ont pu déléguer un représentant pour participer à cet atelier sous forme de webinaire : des collègues britanniques, belges, néerlandais, italiens, allemands, danois, norvégiens, portugais, polonais, hongrois, slovènes, roumains, ont ainsi pu échanger avec ceux du SNES-FSU.

Les principales thématiques abordées ont montré des situations très proches, voire similaires, dans le domaine de la crise du recrutement. Manuela Mendonça, de la FENPROF (Portugal) a indiqué que beaucoup d'enseignants portugais étaient aujourd'hui proches

de la retraite et que le pays faisait face à une grave crise de recrutement. C'est le cas aussi en Pologne, en Roumanie, au Royaume-Uni et en France. Les causes de la crise de recrutement sont bien connues, et similaires à celles rencontrées en Fédération Wallonie-Bruxelles : la faible attractivité du métier est liée à de trop faibles rémunérations, surtout en début de carrière (600 euros en Roumanie, par exemple) et à une perte sensible du pouvoir d'achat enseignant sur dix ans. Seuls les syndicalistes flamands, allemands, danois et slovènes ne dénoncent pas des salaires trop bas par rapport aux qualifications. Notre collègue Celia Dignan de la NEU (Angleterre) souligne

que «les salaires n'ont quasiment pas augmenté depuis 2010 alors que les prix ont beaucoup augmenté. Ainsi on estime la perte de pouvoir d'achat des enseignants anglais à moins 50 % en dix ans». En conséquence, plusieurs matières, surtout scientifiques, ont vu leur vivier de recrutement se réduire considérablement. Aux Pays-Bas, cette pénurie d'enseignants conduit l'État à se tourner vers des agences privées de recrutement, ce qui est très coûteux.

Un autre constat a été le prix très élevé payé par la profession enseignante dans la crise sanitaire : même si les politiques nationales ont différé et diffèrent encore (entre fermetures prolongées ou brèves, confinement, port du masque, usage prolongé ou non de l'enseignement hybride), partout c'est l'épuisement professionnel des enseignants qui est pointé du doigt, ainsi que la situation souvent chaotique de l'enseignement lorsque le choix a été fait de maintenir les écoles ouvertes. Cependant, chacun reconnaît que les fermetures prolongées ont accru les

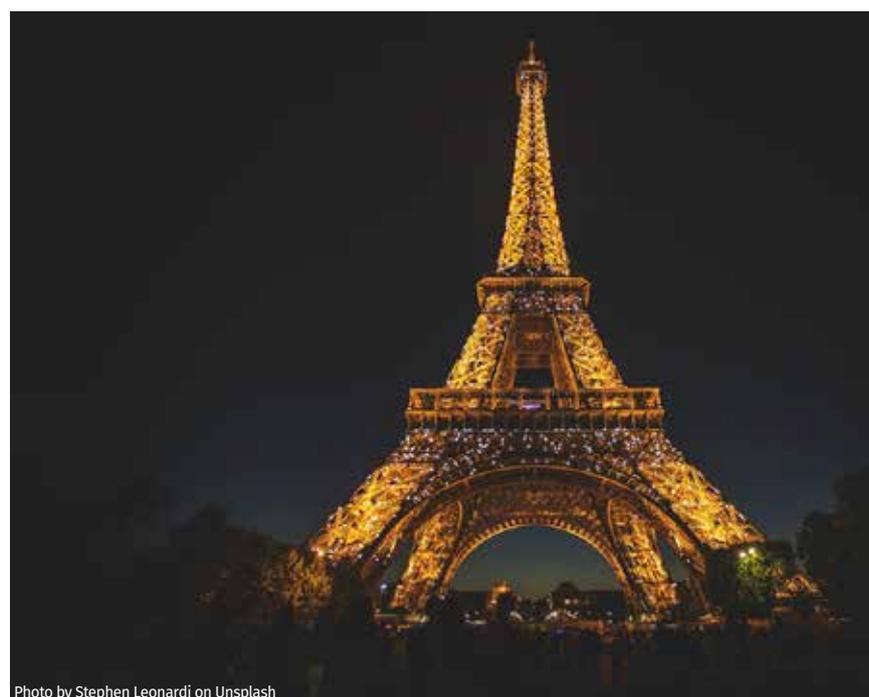
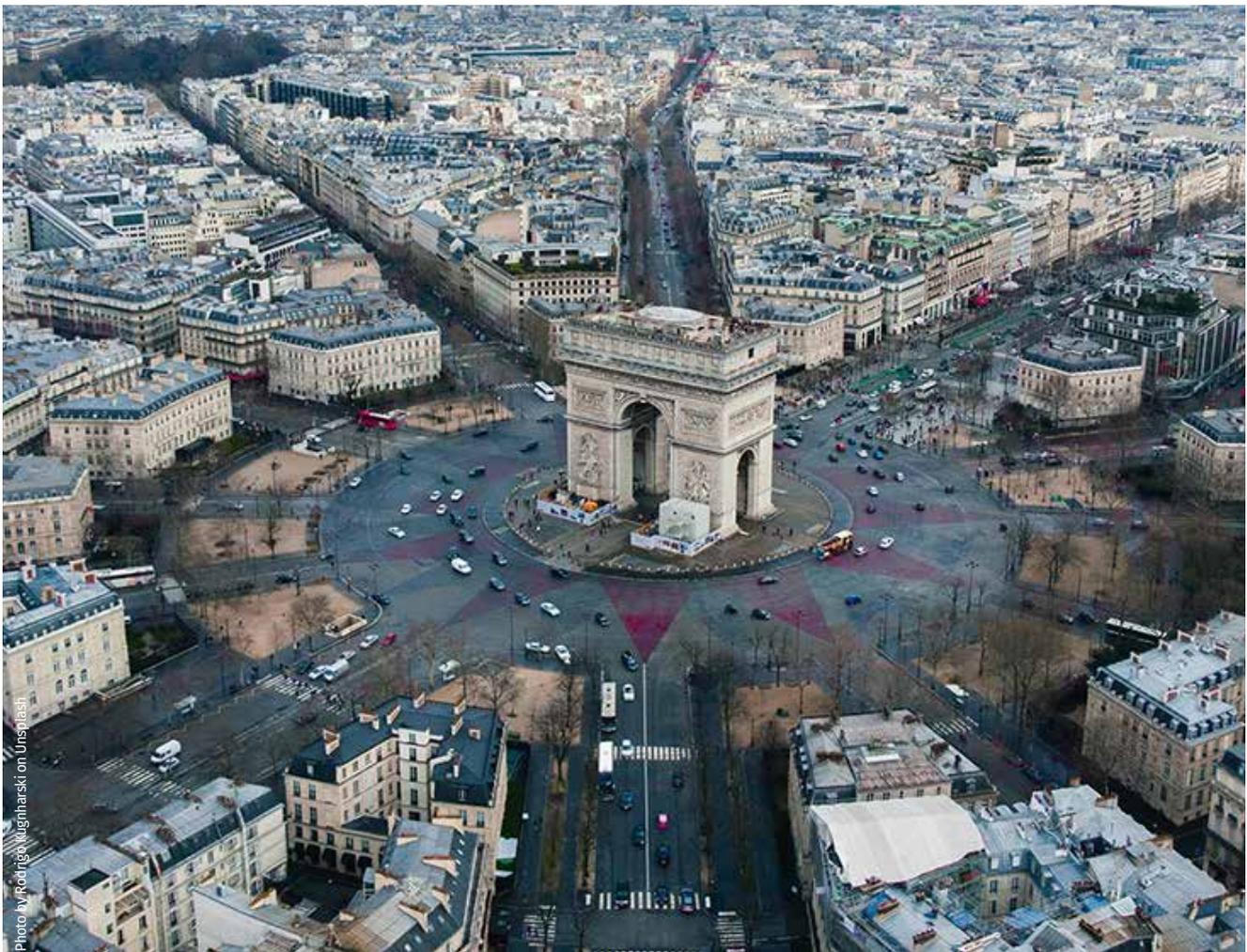


Photo by Stephen Leonardí on Unsplash



inégalités et que l'enseignement à distance n'est pas satisfaisant.

### Et maintenant ?

Pour la plupart des participants, la sortie de la crise sanitaire n'est malheureusement pas certaine ; plusieurs pays font face à des taux d'incidence très élevés (Royaume-Uni, Roumanie, Pays-Bas, Danemark) et vont avancer et/ou prolonger les vacances de Noël (Belgique, Danemark, Portugal).

Le Président français a annoncé sa volonté de renforcer les investissements dans «l'économie de la connaissance» et le numérique, mais Trudy Kerperien, de l'AOB (Pays-Bas) fait remarquer qu'*«il faut être vigilant au fait que l'Union européenne favorise très souvent les partenariats public/privé*

*et que lorsque l'on parle d'investissements importants, il faut voir où va l'argent... S'il va massivement vers des entreprises privées, l'enseignement public ne sera pas gagnant».*

Dorota Obidniak, du ZNP (Pologne), met l'accent sur les conditions de travail des enseignants, qui se sont considérablement dégradées avec la crise et évoque un stress, voire une insécurité, face aux pressions des parents et du pouvoir politique : *«Le problème n'est pas d'avoir un bon accès au numérique mais que les syndicats ne sont pas écoutés quand ils évoquent le stress et l'insécurité dans lesquels se trouvent beaucoup d'enseignants».*

Enfin, les constats quant à la qualité du dialogue social entre syndicats et gouvernements sont variés, les syndi-

cats européens déplorent soit un affichage de dialogue sans réalité effective (aux Pays-Bas, au Portugal), soit la dégradation ou l'absence de dialogue (en Pologne, Roumanie, Slovaquie, au Royaume-Uni).

La rencontre s'est conclue sur le constat que les problématiques des syndicats européens de l'éducation étaient très proches et qu'il fallait saisir au vol les ambitions affichées de la présidence française afin de voir comment porter des revendications communes sur la nécessité de revaloriser la profession enseignante partout en Europe. Un prochain webinar est d'ores et déjà programmé fin janvier afin de poursuivre la réflexion.

(Source : SNES-FSU Odile Cordelier)

Philippe Dolhen

## > Un accès équitable aux vaccins maintenant !

**Alors que le variant Omicron se propage dans le monde entier, provoquant de nouvelles infections, des craintes accrues et des fermetures massives, les personnels du secteur de l'enseignement renouvellent leur appel en faveur d'un accès équitable aux vaccins contre la Covid-19 afin d'endiguer les vagues incessantes de la pandémie.**

Trente-deux millions d'enseignant·es et de personnels de soutien à l'éducation représentés au niveau mondial par l'Internationale de l'Éducation se joignent aux millions de travailleur·euse·s d'autres secteurs pour exiger des gouvernements qu'ils assurent un accès universel aux vaccins, aux médicaments et aux technologies visant à lutter contre la Covid-19. Représentant plus de 44.000 affilié·e·s en Fédération Wallonie-Bruxelles, la CSC-Enseignement soutient fermement cet appel.

Une déclaration adoptée par le Conseil des *Global Unions*, qui représente la voix de plus de 200 millions de travailleur·euse·s dans le monde, exhorte les gouvernements, en particulier ceux d'Allemagne, du Royaume-Uni et de Suisse, ainsi que la Commission européenne, à donner la priorité aux personnes plutôt qu'au profit et à lever les droits de propriété intellectuelle sur les vaccins et les médicaments contre la Covid-19 dans le cadre de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC).

La levée temporaire des aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC) pour les vaccins contre la Covid-19 a été proposée par l'Afrique du Sud et l'Inde en octobre 2020. Cette proposition a recueilli le soutien de plus d'une centaine de pays à travers le monde. Seule une poignée de pays riches s'oppose à la levée de ces droits et a délibérément choisi de défendre les intérêts des laboratoires pharmaceutiques pendant une pandémie mortelle qui a causé la perte de plus de 5 millions de personnes dans le monde et continue de faire des ravages parmi les populations les plus vulnérables.

Les mécanismes de dons de vaccins visant à faciliter l'accès aux vaccins dans les pays à revenu faible et moyen ont échoué à atteindre leurs objectifs. Un nouveau rapport mondial révèle l'étendue de cet échec : sur les 1,8 milliard de doses de vaccins promises par Team Europe (UE, Norvège et Suisse) et par le G7, seuls 261 millions de doses - 14 % - ont été livrées à ce jour. Entre-temps, les sociétés pharmaceutiques engrangent des bénéfices record au prix de milliers, voire de millions, de vies humaines.

Roland Lahaye, Secrétaire général de la CSC-Enseignement insiste : *«la Covid-19 démontre que la solution ne peut venir que de la solidarité et l'attention aux plus faibles, que cela soit à l'échelle locale ou au niveau mondial. C'est la ligne qui nous guide tout au long de cette crise sanitaire en veillant à promouvoir le respect des gestes barrières et plus récemment l'aération des locaux, la vaccination prioritaire, toujours en adaptant les modalités aux réalités de terrain via les organes locaux de concertation sociale.»*

David Edwards, Secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation : *«En tant que professionnel·le·s de l'éducation, nous avons été aux avant-postes dans cette pandémie et nous avons été témoins de l'effroyable tribut payé par nos élèves, nos collègues et nos communautés. Une distribution équitable des vaccins est la seule solution. La solidarité est la solution, pas la cupidité. Des millions de vies ont déjà été perdues, des vies qui auraient pu être épargnées. L'UE, le Royaume-Uni et la Suisse ne doivent pas permettre que les bénéfices des entreprises plongent le monde dans une pandémie sans fin.»*

Le Président des États-Unis d'Amérique, Joe Biden, et le Parlement européen ont récemment réitéré leur appui à une levée temporaire des droits de propriété intellectuelle. Il est impératif que TOUS les gouvernements s'opposent aux profiteurs qui placent leurs résultats financiers au-dessus des vies des plus vulnérables.

**Pour soutenir cette position, nous vous invitons à une action personnelle concrète en signant et en envoyant un mail aux représentants du Gouvernement fédéral, à partir du modèle dont copie en page 30, et qui est aussi accessible [ici](#) ou via ce QR-Code :**



**Il vous suffit de copier/coller le corps du texte dans un mail, en ajoutant vos nom et prénom à la fin, et de l'envoyer aux différentes adresses mentionnées.**

### À propos de l'Internationale de l'Éducation

L'Internationale de l'Éducation est la voix des personnels de l'éducation dans le monde. Avec ses 383 organisations membres, l'Internationale de l'Éducation représente plus de 32 millions d'enseignant·es et de personnels de soutien à l'éducation dans 178 pays et territoires. La CSC-Enseignement est membre de l'Internationale de l'Éducation.

L'Internationale de l'Éducation œuvre à la promotion de la paix, de la démocratie, de la justice sociale et de l'équité par l'éducation et la force collective des enseignant·es et des personnels de l'éducation. Pour en savoir plus, consultez le site web de l'organisation : [www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)

DOCUMENT TYPE à envoyer à :

Monsieur De Croo, Premier Ministre [contact@premier.be](mailto:contact@premier.be)

Monsieur Vandembroucke, Ministre fédéral de la Santé publique [info@vandenbroucke.fed.be](mailto:info@vandenbroucke.fed.be)

Madame Wilmes, Ministre des Affaires étrangères et du Commerce extérieur [sophie.wilmes@diplobel.fed.be](mailto:sophie.wilmes@diplobel.fed.be)

Monsieur Dermagne, Ministre de l'Economie [pierre-yves.dermagne@dermagne.fed.be](mailto:pierre-yves.dermagne@dermagne.fed.be)

**Objet : Soutenir la proposition de dérogations à l'accord sur les ADPIC, présentée à l'Organisation mondiale du Commerce**

Madame, Monsieur,

En tant qu'affilié-e, je vous invite à soutenir la proposition de «**Dérogations à certaines dispositions de l'accord sur les ADPIC pour la prévention, l'endigement et le traitement de la Covid-19**» à l'Organisation mondiale du Commerce (OMC) et à œuvrer de manière constructive à la conclusion d'un accord sur la question avec d'autres membres de l'OMC.

Une fois de plus, l'émergence d'un autre variant de la Covid-19, l'Omicron cette fois, démontre que la seule solution durable pour endiguer les vagues incessantes de la pandémie est l'équité d'accès aux vaccins dans le monde entier.

Les gouvernements des pays riches, y compris la Belgique, ont présenté les dons de vaccins comme étant une meilleure solution que les dérogations à l'accord sur les ADPIC. Toutefois, c'est tout simplement trop peu et trop tard. Un nouveau rapport mondial révèle l'étendue du problème : sur le 1,8 milliard de dons de vaccins promis par Team Europe (UE, Norvège et Suisse) et le G7, seuls 261 millions de doses, soit 14 %, ont été fournis à ce jour.

L'accès non discriminatoire aux vaccins contre la Covid-19 est un droit humain. Comme l'a démontré un **avis juridique récent**, les États qui sont parties au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ne peuvent pas s'opposer aux dérogations s'ils veulent se conformer à leurs obligations en matière de droits humains.

Nous sommes également préoccupé-e-s par le pouvoir monopolistique qui est accordé aux sociétés pharmaceutiques sur les vaccins et les traitements contre la Covid-19, ainsi que sur les technologies y afférant. Cela fait obstacle à la distribution équitable des produits médicaux et pèse sur des budgets publics déjà maigres ainsi que sur les investissements nécessaires à la reprise post-pandémique, notamment dans l'éducation et la recherche.

En tant que représentant-e-s des personnels de l'éducation et membres du mouvement syndical mondial de l'éducation à travers l'**Internationale de l'Éducation**, nous sommes préoccupé-e-s par l'impact de votre position sur les dérogations concernant les ADPIC dans le secteur de l'éducation à travers le monde. Les confinements précédents liés à la pandémie ont clairement montré les effets négatifs à long terme des fermetures d'écoles sur les enfants et les jeunes, notamment leurs conséquences disproportionnées sur les élèves déjà défavorisés. Les efforts visant à garder les établissements d'enseignement ouverts dépendent aussi de l'accès équitable aux vaccins dans le monde entier.

Si nous soutenons tous les efforts multilatéraux visant à améliorer l'accès aux vaccins contre la Covid-19 au niveau mondial, y compris le mécanisme COVAX, nous estimons qu'il est essentiel de s'attaquer aux obstacles existants en matière de propriété intellectuelle qui limitent la production et la fourniture de produits médicaux. Les sociétés pharmaceutiques auraient pu agir depuis le début, mais ne l'ont jamais fait. Par ailleurs, les éléments de flexibilité existant dans l'accord sur les ADPIC se sont révélés inutiles dans le cadre de la pandémie, les vaccins et d'autres technologies étant protégés par de multiples formes de propriété intellectuelle et leur production dépendant de chaînes d'approvisionnement internationales complexes.

Il est primordial que les gouvernements se réunissent pour trouver des solutions constructives et efficaces afin de surmonter les obstacles liés aux droits de propriété intellectuelle pour mettre fin à cette pandémie. Dès lors, nous vous demandons instamment de soutenir la proposition de dérogations à l'accord sur les ADPIC et d'ouvrir la voie à un accès équitable aux produits médicaux pour lutter contre la Covid-19 à l'échelle mondiale.

Comme la pandémie nous l'a montré, dans notre monde interdépendant, nul n'est en sécurité tant que tout le monde ne l'est pas. La lutte contre la Covid-19 et ses variants ne peut être gagnée qu'ensemble.

Meilleures salutations,

**[Prénom NOM, affilié-e CSC-Enseignement]**



**VOUS ALLEZ VOUS FAIRE VACCINER ?**

**VOUS AVEZ DROIT À UN  
CONGÉ DE VACCINATION !**

**infos :**

**[www.lacsc.be/corona-vaccination](http://www.lacsc.be/corona-vaccination)**



## > BRÈVES ET CIRCULAIRES

### > LA CITATION DU MOIS

*«Il nous faudra bien répondre à notre véritable vocation, qui n'est pas de produire et de consommer sans fin, mais d'aimer, d'admirer et de prendre soin de la vie sous toutes ses formes».*

Pierre Rabhi

### > LA QUESTION DU MOIS

**Que devient l'interruption de carrière thématique à temps partiel d'un temporaire, s'il perd des périodes durant l'année ?**

Un membre du personnel enseignant temporaire peut bénéficier de trois types d'interruption de carrière complète ou partielle thématique, s'il est désigné pour la durée complète de l'année scolaire ou académique :

- pour donner des soins palliatifs,
- pour assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou lui octroyer des soins,
- dans le cadre du congé parental.

La durée de cette interruption de carrière thématique est limitée à la durée de la désignation ou de l'engagement.

Si, en cours d'année, le membre du personnel temporaire subit une diminution d'attribution, le volume des périodes en interruption de carrière est modifié afin que le volume des périodes prestées reste identique.

Par exemple, un temporaire a une charge complète de 20/20<sup>èmes</sup>. Lors d'une interruption de carrière mi-temps de 10/20<sup>èmes</sup>, le membre du personnel doit continuer à prêter un mi-temps (10/20<sup>èmes</sup>) tout au long de cette interruption de carrière. S'il perd 6/20<sup>èmes</sup>, l'interruption de carrière porte sur 4/20<sup>èmes</sup>, de manière à ce qu'il puisse continuer à prêter un mi-temps. S'il perd 12/20<sup>èmes</sup>, l'interruption de carrière prend fin de plein droit.

Dans tous les cas, l'Onem et le Service de gestion (bureau des traitements) doivent en être avisés.

### > HUMOUR

De l'importance de l'orthographe...



### > LES CIRCULAIRES DU MOIS



#### **CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES**

**Circulaire 8385 - Covid-19 : maintien du congé exceptionnel pour force majeure en cas de fermeture du milieu d'accueil de l'enfance, de la classe ou de l'école, de l'accueil du temps libre ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de l'enfant du membre du personnel.**

Ce congé exceptionnel, rémunéré et assimilé à de l'activité de service, est accessible à tous les membres du personnel de l'enseignement soumis à un statut (quel que soit le réseau, qu'il soit temporaire, stagiaire ou définitif). Il est soumis aux conditions de la situation exceptionnelle citée en titre, sans que l'accord du PO soit requis.

**Circulaire 8386 - Lecture et analyse des listings de paiement mensuel.**

Cette circulaire est une mise à jour de la précédente sur le même thème (circulaire 5776), qu'elle remplace. Elle donne les codes et les clés pour comprendre un listing de paiement.

**Circulaire 8396 - Personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service - Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2022.**

**Réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement.**

Congé compensatoire du 27/12/2022 au 30/12/2022.

Dispense de service le 27/5/2022 et le 31/10/2022.

Congé réglementaire le 15/11/2022.

Se référer à la circulaire pour les conditions et modalités.

**Circulaire 8414 - Personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service - Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2022.**

**Réseaux officiel et libre subventionné.**

Congé compensatoire du 27/12/2022 au 30/12/2022.

Dispense de service le 27/5/2022 et le 31/10/2022.

Congé réglementaire le 15/11/2022 et le 26/12/2022.

Se référer à la circulaire pour les conditions et modalités.

**Circulaire 8418 - Réforme des rythmes scolaires.**

Présentation de l'historique, des objectifs et des conséquences de la réforme.

#### **CIRCULAIRES INFORMATIVES**

**Circulaire 8384 - Création du nouveau Service d'accompagnement individuel dans des situations de harcèlement, créé par l'ASBL Infor Jeunes Bruxelles.**

Ce Service a pour objectif de proposer gratuitement un espace de parole et un accompagnement adapté.

Deux flyers disponibles : l'un destiné au personnel éducatif, l'autre pour les jeunes.

<https://ijbxl.be/actualite/nouveau->



Besoin de votre **numéro de membre** pour vous connecter ? Il se trouve au-dessus de votre nom ! ↑

**Vous avez une question ? Besoin d'un renseignement ?  
Simple et rapide → UTILISEZ NOTRE FORMULAIRE EN LIGNE**  
[www.lacsc.be/csc-e/formulaire-contact](http://www.lacsc.be/csc-e/formulaire-contact)

**RETROUVEZ LES COORDONNÉES DE NOS  
10 SECRÉTARIATS RÉGIONAUX SUR NOTRE SITE →**

Bruxelles, Nivelles, Namur, Arlon, Liège, Verviers, Eupen, Charleroi, Mons, Tournai



## Quel secrétariat contacter ?

Adressez-vous au secrétariat régional dont dépend votre domicile

*(au secrétariat régional de votre lieu de travail, uniquement pour les questions en lien direct avec votre établissement).*

Les entretiens personnalisés avec nos permanent-e-s se font  
**UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS.**

**Pensez aussi à contacter votre  
délégation syndicale qui est  
outillée pour répondre à vos  
questions.**



← **CONSULTEZ NOTRE SITE** [www.lacsc.be/csc-enseignement](http://www.lacsc.be/csc-enseignement)

En **PAGE D'ACCUEIL** de l'espace CSC-ENSEIGNEMENT : **L'ACTUALITE** , **LA CENTRALE** , **NOS SERVICES** , **NOS PUBLICATIONS** , **L'AFFILIATION** ...

Dans l'espace **MA CARRIERE** : de nombreuses informations relatives à votre travail, votre carrière...  
**EMPLOIS** , **SALAIRES** , **PRESTATIONS** , **CONGES** , **INCAPACITE DE TRAVAIL** , ...

**Comment consulter  
votre dossier  
en ligne ?**

- 1 Allez sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)
- 2 Cliquez sur Ma CSC
- 3 Connectez-vous avec l'un des moyen suivants :
  - > Carte d'identité ou Itsme
  - > N° de membre
  - + date de naissance
  - + code postal



### A. VERIFIER, MODIFIER :

- > vos données personnelles
- > votre abonnement à notre newsletter

### B. CONSULTER :

- > le versement de vos primes syndicales
- > l'état de votre dossier chômage