

EDITO

Triste Monde !
p. 3

ACTUALITÉ

Enquête sur le climat scolaire
et le bien-être à l'école
p. 5

ACTUALITÉ

Rencontre entre la Ministre Désir
et les DS de Liège-Verviers
p. 11



CSC-Educ

Numéro 158 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Avril 2022 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X



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

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

Site internet :



📘 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, Marie Lausberg, Phanny Moray (Rise).

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Gayatri Malhotra on Unsplash

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

SOMMAIRE

Editorial

- Triste monde ! 3

Actualité

- Communiqué de la CSC sur la guerre en Ukraine 4
- Enquête sur le climat scolaire et le bien-être à l'école 5
- Mallette pédagogique : les (in)égalités mondiales 7
- Le thermomètre PISA, un outil à utiliser avec esprit critique 8
- Rencontre entre la Ministre Désir et les DS de Liège-Verviers 11
- Vers une alimentation plus durable dans l'enseignement,
au bénéfice de toutes et tous 14

Supérieur

- La pagaille du rythme académique 15

Alternance - CEFA

- Mon CEFA, mon métier ! Quelle vision syndicale de l'avenir
de l'alternance ? 10

Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale - Mai 22

Pratique

- Les opérations statutaires du mois d'avril 24
- Prime syndicale 29

Retraités et pré-retraités 28

Brèves et circulaires 30

Joindre la CSC-Enseignement 32

> Triste monde !

On pensait naïvement qu'une fois la crise sanitaire derrière nous, l'école retrouverait un semblant de normalité. Il n'en sera rien puisque la guerre est aux portes de l'Europe.

Sans jeu de mots, un virus invisible qui a impacté nos vies pendant plus de deux ans a fait place à la folie d'un Russe, bien réel celui-là.

Depuis la fin du mois de février, l'Ukraine et sa population font face à un conflit armé sans précédent en Europe depuis la fin de la seconde guerre mondiale. La population, mise sous pression, n'a d'autre choix que de fuir dans des conditions particulièrement pénibles. Les femmes et les enfants prennent la route de l'exil, bravant le froid, n'emportant rien, tandis que les hommes (maris et pères) restent au pays pour résister à ceux qui envahissent leurs terres.

Ebahis devant nos écrans, nous assistons (dans un premier temps, de manière impuissante) à ces longues files de réfugiés entassés dans des wagons ou des cars, en partance pour l'inconnu.

Selon les premières estimations, la Belgique s'attend à accueillir 200.000 réfugiés, dont à peu près 80.000 en Wallonie et à Bruxelles. Parmi eux, de très nombreux enfants en âge de fréquentation scolaire.

Ils devront intégrer rapidement les structures et être pris en charge.

Rapidement, la Fédération Wallonie-Bruxelles a réagi en éditant une circulaire (n°8507 du 10 mars 2022 complétée par la n°8517 du 23 mars 2022) qui précise de quelle manière les enfants fuyant le conflit en Ukraine doivent être scolarisés. De nouveaux DASPA (Dispositif d'accueil et de scolarisation des élèves primo-arrivants et assimilés) peuvent ainsi être créés et des moyens supplémentaires sont accordés aux DASPA déjà organisés.

Au-delà de cela, la circulaire prévoit aussi des conseils pour aborder la thématique de la guerre. Tous nos élèves et étudiants, déjà moralement impactés par les effets de la crise sanitaire, sont à présent confrontés à la violence des images en provenance du conflit. Il est donc extrêmement important d'aborder cette thématique avec eux. Des ressources sont disponibles sur le site e-classe (www.e-classe.be). Vous trouverez dans les pages qui suivent le communiqué officiel de la CSC à propos de ce conflit.

A côté de cela, nos revendications et actions peuvent paraître bien futiles. Et pourtant ...

La mobilisation du 10 février n'a pas laissé nos politiques indifférents. Votre participation massive n'a pas été sans effet. Depuis, deux réunions ont été organisées dans le cadre des négociations sectorielles. Nous avons pu rappeler (une fois de plus) nos quatre priorités :

- la taille des classes ;
- l'évaluation-sanction des enseignants ;
- la surcharge de travail amenée par les différentes réformes ;
- l'insuffisance des propositions de l'accord sectoriel.

A l'heure d'écrire ces lignes, aucune réponse concrète ne nous a

été donnée. C'est la raison pour laquelle le front commun syndical élargi a décidé la poursuite des actions en veillant à ne pas désorganiser les écoles et en tenant compte de l'impact de la crise mondiale sur le pouvoir d'achat.

Le 29 mars, a lieu à Mons, le lancement d'une grande opération «cartes postales». Nous vous invitons à les signer dès le retour des vacances de Pâques et à nous les renvoyer via votre délégation syndicale. Nous les déposerons, en votre nom, aux membres du Gouvernement.

Par ailleurs, nous avons déjà déposé un préavis de grève pour la journée du 5 mai prochain. Nous vous donnons d'ores et déjà rendez-vous pour une grande manifestation dans les rues de Liège. Nous devons maintenir la pression afin que nos revendications soient prises en compte.

Si le Gouvernement reste toujours sourd, il nous appartiendra de réagir dès la rentrée scolaire. Nous osons espérer que nos dirigeants n'attendent pas et qu'ils poseront les gestes forts que nous attendons depuis trop longtemps. Les personnels ont beaucoup donné ; ils méritent reconnaissance et respect, y compris de la part des Fédérations de Pouvoirs organisateurs, et plus particulièrement du SeGEC, qui joue de plus en plus la provocation ! Nous ne sommes pas dupes.

A bon entendeur !

● Roland Lahaye

➤ Communiqué de la CSC sur la guerre en Ukraine



© Shutterstock

La CSC condamne l'attaque militaire russe en Ukraine et appelle la Belgique et l'Union européenne à s'engager en faveur d'un processus de paix qui respecte la démocratie, les droits humains et les traités internationaux.

Avec le mouvement syndical européen et international, la CSC condamne l'intervention militaire de la Russie. Cette intervention constitue une violation flagrante du droit international. Un cessez-le-feu immédiat s'impose et les parties concernées doivent revenir à la table des négociations afin d'œuvrer à une solution pacifique.

La CSC appelle le Gouvernement belge à tout mettre en œuvre afin de faire respecter les Accords de Minsk de 2014 et 2015 entre la Russie et l'Ukraine. Nous demandons aussi d'assurer une aide d'urgence afin d'éviter les catastrophes humanitaires. Les citoyens des zones touchées doivent avoir accès à l'aide médicale. Il faut également offrir aux personnes en fuite l'hébergement, l'aide alimentaire et les soins dont elles ont besoin. La Belgique peut jouer un rôle actif à ce niveau.

Nous attendons de l'Europe un leadership fort pour sortir de cette crise. L'Union européenne et la communauté internationale doivent déployer tous les moyens possibles en faveur d'une désescalade du conflit. Il est de leur devoir de lancer un processus de paix dans le respect de la démocratie, des droits humains et des traités internationaux.

Nous assurons de notre entier soutien le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens.

➤ Enquête sur le climat scolaire et le bien-être à l'école

Le septième Objectif d'amélioration du système éducatif (OASE) prévu par le Pacte est d'accroître les indices du bien-être à l'école et de l'amélioration du climat scolaire. Afin d'objectiver l'état de la situation et son évolution sur une dizaine d'années, une première enquête va bientôt être proposée à un échantillon représentatif d'élèves, de parents et de membres des équipes éducatives. Nous rappelons l'importance de cette démarche pour les organisations syndicales.

Cadre légal

L'article 1.5.2-2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire définit sept objectifs d'amélioration à atteindre par le système éducatif (OASE). Pour le 7^e objectif, il n'y a pas encore d'indicateur ni de valeur de référence. L'annexe au Code prévoit que ceux-ci soient définis par une enquête multidimensionnelle et systémique organisée tous les cinq ans.

Finalité

L'objectif de l'enquête multidimensionnelle est de récolter les informations complémentaires aux données disponibles -notamment l'absentéisme, le décrochage- afin de construire des indicateurs et des valeurs de référence permettant la mesure du climat scolaire et du bien-être à l'école à l'échelle du système éducatif. L'enquête sera reconduite tous les cinq ans pour permettre d'évaluer la progression de l'indicateur jusque 2030.

L'enquête est également l'occasion de mieux définir et comprendre ce que l'on entend par climat scolaire et bien-être à l'école, de manière à pouvoir mieux agir sur ce climat et ce bien-être.

Concrètement, il s'agira d'avoir des indications concernant les relations au sein de la communauté scolaire, le plaisir d'apprendre et d'enseigner, l'environnement d'apprentissage, la sécurité, l'environnement physique, le sentiment d'appartenance. L'analyse se basera également sur les données

relatives à l'exclusion, à l'absentéisme des élèves et à la stabilité des équipes éducatives.

L'enquête permettra notamment de déterminer le pourcentage des élèves se déclarant heureux d'aller à l'école, **le pourcentage des enseignants, directions et autres personnels se déclarant épanouis dans leur travail et satisfaits dans leurs conditions de travail**, le pourcentage des parents qui ont confiance dans l'école et se déclarent satisfaits de la prise en charge de leur enfant à l'école.

Vous comprendrez pourquoi la CSC-Enseignement accorde une grande importance à cette démarche !

Cette enquête est proposée à un échantillon d'implantations d'écoles sur base volontaire. Nous estimons que le Pouvoir organisateur et la direction ne peuvent pas décider seuls d'accepter ou de refuser de participer à l'enquête !

Nous invitons donc tous nos délégués et mandataires dans les Conseils de participation et dans les organes de concertation sociale (CPPT, ICL, CoPaLoc, CoCoBa) à demander si l'école a été sollicitée pour faire partie de l'échantillon.

Cadre de réalisation de l'enquête

L'organisation, la réalisation et l'analyse de l'enquête sont régies par un contrat de coopération dit public-public conclu en août 2019 entre la

Ministre de l'Education d'une part, l'ULiège et l'UCLouvain d'autre part.

La Direction générale du pilotage du système éducatif (DGPSE), l'ULiège et l'UCLouvain mettent leur expertise, leurs ressources et leurs compétences en commun pour répondre à l'exigence légale. La coopération est fixée par un contrat qui définit les obligations de chacun, fixe l'objet de l'enquête et un calendrier.

L'enquête a été élaborée sur la base de l'analyse de la littérature scientifique et des enquêtes internationales, sous la houlette de spécialistes, comme Dominique Lafontaine et Benoît Galand dont l'expertise en la matière ne fait aucun doute. Ces équipes interuniversitaires prennent en charge le cadre conceptuel, les procédures et plan d'échantillonnage, la conception des questionnaires, l'analyse des données et la rédaction des résultats. La DGPSE, quant à elle, prend en charge l'administration de l'enquête (organisation, passation, coordination).

Sélection des implantations concernées

220 implantations se voient proposer l'enquête par un échantillonnage aléatoire sur base de critères de stratification définis afin de garantir la représentativité de l'échantillon. Au niveau fondamental, ce sont 116 implantations d'enseignement ordinaire et 24 du spécialisé qui sont sélectionnées. Au niveau secondaire, ce sont 64 implantations de l'ordinaire, 4 implantations de CEFA et 12 du spécialisé qui sont retenues.

La participation à l'enquête, pour les implantations de l'échantillon, est libre. Si une implantation de l'échantillon principal ne souhaite pas participer à l'enquête, l'administration mobilise des implantations d'échan-



tillons de remplacement de rangs 1 et 2 qui répondent aux mêmes critères. Pour chaque implantation qui sera interrogée, il y a donc la possibilité de prendre contact avec trois implantations différentes.

Publics-cibles

Parmi les implantations retenues, les publics visés par cette enquête sont les élèves de 5^e primaire, de 2^e et de 5^e secondaires ; des membres des équipes éducatives (20 maximum par implantation tirés au sort), en ce compris les directions, les enseignants et les éducateurs ; les parents des élèves de 3^e maternelle, de 5^e primaire, de 2^e et de 5^e secondaires.

En tout, près de 22.000 questionnaires seront passés dans le cadre de cette enquête, dont 2.800 membres des équipes éducatives du fondamental et 1.600 du secondaire.

Passation

L'enquête devait être passée de mars à mai 2020, mais elle a été reportée en raison de la crise sanitaire. **Elle se déroulera du 25 avril au 20 mai 2022 pour les équipes éducatives et les parents,**

et du 2 au 13 mai 2022 pour les élèves.

La passation de l'enquête sera encadrée et assurée par le Service général de l'Inspection (SGI), qui suivra un protocole commun pour toutes les implantations.

Les élèves des écoles sélectionnées répondront en classe à un questionnaire papier d'une trentaine de minutes qui sera livré et repris également par le SGI.

Les équipes éducatives et les parents seront, quant à eux, invités à répondre

à un **questionnaire en ligne**. Des questionnaires en version papier seront également mis à la disposition des parents s'ils le souhaitent.

Les membres de l'équipe éducative tirés au sort recevront une information sur l'enquête ainsi qu'un url/QR-Code sur lequel ils seront invités à s'enregistrer avec leur adresse mail. Ils recevront alors sur leur boîte mail un lien vers l'étude en ligne.

Les résultats seront intégrés au rapport 2022 consacré à l'évaluation des objectifs d'amélioration du système éducatif, remis annuellement au Parlement par le Gouvernement.

Une garantie de confidentialité

Toutes les personnes participant à l'étude répondront aux questionnaires de manière **anonyme**. Les informations recueillies au cours de cette étude seront, quant à elles, traitées de façon **confidentielle**. Elles seront combinées à celles des autres élèves, équipes éducatives et parents afin d'obtenir des résultats de manière globale et agrégée. **Des moyennes seront calculées de telle sorte qu'aucun établissement ni aucun répondant ne puisse être identifié.**

■ André Brüll



> Mallette pédagogique : les (in)égalités mondiales

Parler des inégalités mondiales avec les jeunes de 15 ans et plus est une nécessité. Si les avancées sont considérables dans certains domaines au Nord comme au Sud, celles-ci restent fragiles et ne concernent pas l'ensemble de la population mondiale. Les effets de plusieurs décennies de mondialisation économique ont creusé les inégalités entre des pauvres toujours plus pauvres et quelques riches, toujours plus riches. La situation ne fera que s'accroître dans les prochaines années si on ne change pas de système, en corrigeant les mécanismes qui privilégient uniquement une minorité de personnes. Nous sommes persuadés qu'une meilleure compréhension du système-monde actuel, de ses effets, mais aussi et surtout des leviers déjà existants à soutenir et à renforcer, permettra de lutter efficacement pour un monde égalitaire pour toutes et tous.

Objectifs

Déconstruire, avec les jeunes, les mécanismes qui créent ou renforcent les inégalités mondiales, à l'école, dans les mouvements de jeunesse et les maisons de jeunes, est primordial. En comprendre les effets et leurs interdépendances, c'est leur donner des outils de compréhension du monde. Il n'y a pas de fatalité ! Tout est encore à faire. Nombreux sont celles et ceux qui déjà luttent, s'engagent et remportent des victoires ! Nous souhaitons ardemment, avec les organisations qui ont co-créé cette mallette, appuyer le travail essentiel des personnes qui, chaque jour, enseignent et animent les adultes de demain en leur proposant des outils pédagogiques motivants et pratiques.



Qu'y retrouve-t-on ?

Outil phare du CNCD-11.11.11, une mallette pédagogique est un module regroupant une vingtaine de supports d'animation sur un des enjeux-clés de nos sociétés.

Produit d'un long travail avec une quinzaine d'organisations actives en éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire (ECMS), la mallette pédagogique "[In]égalités mondiales" rassemble 19 outils pédagogiques de divers formats (films, débat mouvant, photo-langages, capsules-vidéos,...) destinés à comprendre les mécanismes à la source de ces inégalités, en comprendre les effets et identifier des leviers de changement.

Un guide d'utilisation permet à chacun-e de s'appropriier la thématique ainsi que les différents outils qui y sont insérés.

Pour qui ?

Cette mallette est destinée en priorité aux enseignant-e-s des écoles secondaires supérieures, voire du supérieur universitaire ou non universitaire.

Elle peut également servir à l'animation de vos équipes syndicales.

Tous les outils peuvent être utilisés avec un public de jeunes de plus de 15 ans et d'adultes. Les différentes utilisations sont précisées sur chacune des fiches-outils.

Par qui ?

La mallette a été initiée et coordonnée par le CNCD-11.11.11 au sein du LED (Lieu d'éducation au développement). Les outils qui la composent ont été conçus par une quinzaine d'organisations actives en éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire (ECMS) sur la thématique des [in]égalités mondiales.

En plus de la création de cette mallette pédagogique, le LED organise des moments de formation, des projets avec des écoles et un soutien pédagogique pour certaines productions culturelles.

Les organisations investies dans la réalisation de cette mallette pédagogique sont : Asmaé, la CNAPE, le Collectif Huma, le Village du Monde (asbl Le Coron), Douchefflux, Financité, le Forum-Bruxelles contre les inégalités, GoodPlanet, LHAC, le Monde selon les Femmes, Quinoa, Oxfam-Magasins du Monde et Oxfam-Solidarité, Plan International Belgique, WSM, SolSoc, VIA Don Bosco.

Cette mallette a été réalisée avec le soutien de la Coopération belge au développement, la Fédération Wallonie-Bruxelles et Annoncer la couleur.

Accès au site du CNCD et aux outils pédagogiques via l'espace "publications & docs" sur notre site ou www.lacsc.be/csc-e/outils-pedagogiques

Philippe Dolhen

(Merci Marie, Jennifer & Laura)

Sources : <https://www.wsm.be/actu/mallette-pedagogique-inegalites-mondiales.html> et <https://www.cncd.be/mallette-pedagogique-inegalites-mondiales>

> Le thermomètre PISA, un outil à utiliser avec esprit critique

Chacun sait qu'une balance indique la quantité de masse, que la toise permet de mesurer la taille d'un individu, tandis qu'un tensiomètre mesurera la pression artérielle. Les résultats obtenus à l'aide de ces appareils permettront ensuite de fournir des informations quant à, par exemple, l'indice de masse corporelle d'un individu ou la corrélation possible entre l'hypertension artérielle et le poids corporel. Ces mesures ne donneront par contre aucune information quant à la température d'un individu, information cependant indispensable pour un bilan de santé. Qu'en est-il de la désormais célèbre boussole PISA dans le domaine de l'enseignement ?

Depuis l'an 2000, des enquêtes sont menées tous les trois ans auprès de jeunes de 15 ans dans les 36 pays membres de l'OCDE ainsi que dans de nombreux pays partenaires, et aboutissent également à un classement dit «classement PISA». Ce classement fait l'objet d'une attention extrême de la part d'un grand nombre d'acteurs, qu'ils soient enseignants, journalistes, politiques, parents... Que mesure ce thermomètre ? Une brève recherche sur internet nous indique que : «PISA est le Programme international pour le suivi des acquis des élèves de l'OCDE. Il mesure la capacité des jeunes de 15 ans à utiliser leurs connaissances et leurs compétences en lecture, en mathématiques et en sciences pour relever des défis de la vie réelle»¹. De quoi nous questionner sur la nature de ces fameux défis de la vie réelle selon les personnes aux manettes dans la réalisation de ces tests.

Un thermomètre pour mesurer quoi ?

Tout d'abord, mentionnons que PISA ne mesure que certaines disciplines et compétences prioritaires aux yeux de l'organisation économique qui commande ces enquêtes. Rien ne permet donc d'affirmer qu'une étude internationale portant sur d'autres

sujets -histoire, géographie, littérature, philosophie, technologies, économie...- ne fournirait pas des classements fort différents.² La publication des résultats PISA fait souvent la Une de la presse. Les classements PISA entre pays font généralement l'objet de commentaires confondant allègrement «le meilleur niveau scolaire» avec les résultats des tests en question. Rappelons ici que l'objectif de l'école est, en FWB, défini depuis 1997 comme ceci : "La Communauté française, pour l'enseignement qu'elle organise, et tout Pouvoir organisateur, pour l'enseignement subventionné, remplissent simultanément et sans hiérarchie les missions prioritaires suivantes : 1° promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne de chacun des élèves ; 2° amener tous les élèves à s'approprier des savoirs et à acquérir des compétences qui les rendent aptes à apprendre toute leur vie et à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle ; 3° préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures ; 4° assurer à tous les élèves des chances égales d'éman-

ipation sociale". Chacun constatera le gouffre qui sépare ces quatre missions en regard de ce qui est évalué par PISA.

Par ailleurs, des statistiques très pertinentes en termes d'équité scolaire sont publiées lors de ces enquêtes. C'est ainsi que nous déplorons, année après année, que la Belgique, tant du côté francophone que du côté néerlandophone, occupe le peloton de tête en termes d'inéquités scolaires. En d'autres mots, c'est dans notre pays que la différence entre les performances des 25 % des élèves les plus favorisés et les performances des 25 % des élèves les plus défavorisés est la plus grande. Seuls la France, la Hongrie et le Luxembourg nous «devancent».³ Un scandale, pour une organisation progressiste comme la nôtre.

Bonnes et mauvaises pratiques de nos écoles selon «Monsieur PISA».

Le 29 octobre 2021, Andreas Schleicher, Directeur de l'éducation et des compétences à l'OCDE, avait droit à une double page dans un grand quotidien belge francophone. «Monsieur PISA» y jugeait les écoles de la FWB.⁴ Analysons quelques-unes de ses réflexions pour comprendre la vision du monde que porte le père du classement PISA.

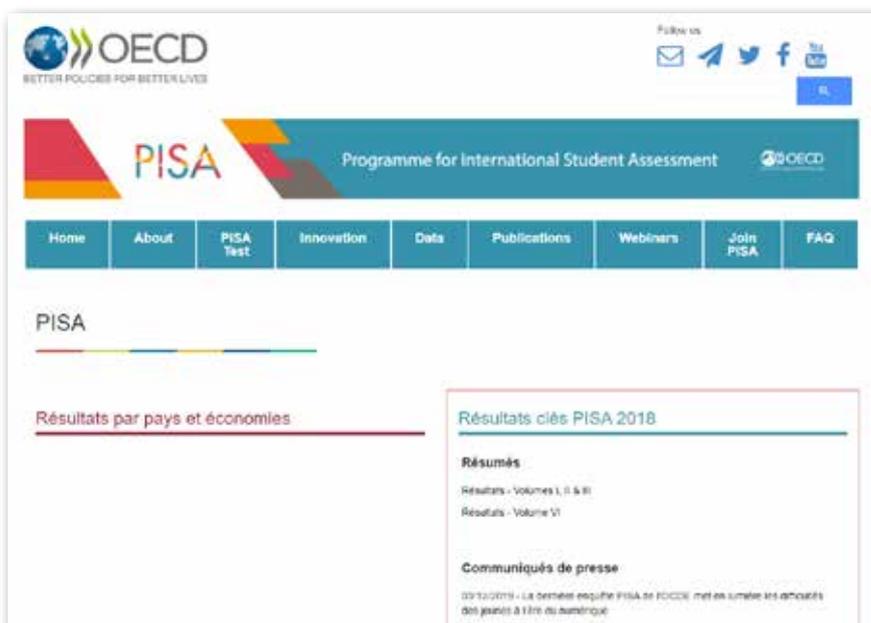
Par rapport à la crise Covid, celui-ci déplore que ce soient surtout les enfants en difficulté qui ont perdu du terrain, ceux qui grandissent dans un milieu défavorisé ou qui sont moins entourés pédagogiquement, constat que nous rejoignons volontiers. Notons que ce constat remet fondamentalement en cause l'idée que le distanciel pourrait

¹ <https://www.oecd.org/pisa/>

² Hirtt Nico, «Petites leçons de PISA 2018 : inégalités, ségrégations et marché scolaire», 9 décembre 2019.

³ http://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?id=detail_article&no_cache=1&tx_cfwbarticlefe_cfwbarticlefront%5Baction%5D=show&tx_cfwbarticlefe_cfwbarticlefront%5Bcontroller%5D=Document&tx_cfwbarticlefe_cfwbarticlefront%5Bpublication%5D=3066&cHash=d64dca4060617a311db606c6364d50c5

⁴ <https://www.lalibre.be/belgique/enseignement/2021/10/29/les-bons-et-mauvais-points-de-monsieur-pisa-a-notre-enseignement-votre-enseignement-est-trop-peu-ouvert-aux-evolutions-du-monde-FNIOOF43SNHOFI4M2C3YWDQFS4/>



remplacer la vie réelle dans une classe où les êtres humains interagissent. Par ailleurs, Monsieur PISA se félicite du fait que la crise force le métier d'enseignant à évoluer vers celui de coach, mentor ou psy. Cette remarque nous laisse circonspects. Les enseignants ne sont pas des psys et ne doivent pas le devenir, au risque d'alourdir encore la charge psychosociale, avec toutes les conséquences telles que les épuisements professionnels à la clé. Les agents des CPMS (Centres psycho-médico-sociaux) jouent ce rôle et doivent impérativement être soutenus dans cette tâche fondamentale d'accompagnement des élèves en souffrance, dans un esprit de saine collaboration avec les équipes enseignantes. Les enseignants ne sont pas davantage des coaches ou des mentors. Nous plaçons pour une formation initiale des enseignants ambitieuse et de haut niveau. Celle-ci implique à la fois un volet «connaissance» et un volet «transmission». Faire croire que l'enseignant n'est là que pour amener l'élève à maîtriser ce qui se trouverait sur internet est un leurre. Si l'enseignant ne comprend pas lui-même le contenu, ce sera peine perdue. Monsieur Schleicher ne voit pas de lien entre le succès d'un modèle éducatif et le type de formation initiale des enseignants. Peut-être n'avons-nous pas la même

compréhension du mot «succès» ?

Monsieur PISA déplore, tout comme nous, l'aspect inéquitable de l'enseignement en Communauté française. Il se félicite de voir les choses bouger enfin à ce sujet, même si «la fracture est loin d'être refermée». Il préconise un investissement dans les maternelles et primaires. Selon lui, «La FWB investit beaucoup dans l'enseignement, mais elle pourrait le faire de manière beaucoup plus productive». Ses analyses démontrent que faire le choix des petites classes est un mauvais choix, bien que ce soit populaire, car cela limite -selon lui- les évolutions de carrière des enseignants, et donc leur motivation. Il mentionne encore que «Les dépenses de la FWB ne correspondent pas aux meilleurs standards mondiaux». Si nous rejoignons sur l'importance d'investir dans l'enseignement fondamental, ce que le Pacte réalise d'ailleurs, nous ne pouvons pas accepter que la question de la taille des classes fasse l'objet d'un commentaire aussi lamentable. De petites classes limiteraient les évolutions de carrière des enseignants ? La majorité des enseignants ayant une carrière linéaire, de quoi parle-t-il ? A l'inverse, travailler avec un petit groupe d'élèves permet de mieux gérer la différenciation, la discipline, diminue la charge administrative, favo-

rise la dynamique de classe et la prise de parole de tous. Les enseignants du secondaire ayant travaillé en formule mixte lors du confinement en sont les témoins (un demi-groupe en classe alors qu'un demi-groupe était à la maison). Quant à l'adjectif «productive», il nous laisse sans voix et nous rappelle que l'OCDE traite d'abord et avant tout d'économie (au sens capitaliste du terme).

Relever les défis de la vie réelle ?

Nous l'avons vu en préambule de cet article, le test PISA mesure la capacité de mobiliser les connaissances et compétences (...) pour relever les défis de la vie réelle. Il ne s'agit donc pas de mesurer simplement les aptitudes en lecture ou en calcul. Il s'agit de voir si l'apprenant est capable de les mobiliser. Pour éclairer cette phrase, il est sans doute nécessaire de se plonger à l'origine du concept de compétences. Citons ici trois auteurs, rattachés à l'UCL, qui expliquent fort clairement comment ces concepts d'approche par compétences sont passés progressivement dans le domaine de l'enseignement, professionnel d'abord, général ensuite. «Ces services de formation pouvant être coûteux pour l'entreprise, celle-ci a évidemment intérêt à agir sur l'école pour la pousser à transformer ses programmes en termes de compétences. (...) C'est ainsi que les pressions des entreprises européennes sur les autorités de l'Union Européenne amenèrent celles-ci à débloquer d'importants crédits autour du projet UNICAP (Unités Capitalisables). Ce projet consistait à définir pour chaque catégorie de métiers un référentiel de compétences, et à répartir la formation en unités capitalisables progressives (...). Essentiellement tournées sur les référentiels de compétences de métiers, ces initiatives débouchèrent assez vite sur la constatation que les référentiels de compétences des métiers exigeaient, surtout pour des métiers de haut niveau, des compétences transversales ou génériques, c'est-à-dire s'exerçant sur des situations très diverses, telles par exemple : interpréter correctement

un problème, lire correctement un mode opératoire, aller chercher dans un ouvrage de référence les informations utiles pour un certain usage, réagir de façon critique à une situation... Il s'en suivit des pressions auprès des autorités des systèmes éducatifs pour agir auprès des programmes d'étude de l'enseignement général et y introduire un apprentissage de telles compétences».⁵

Un point de vue syndical

Développer l'approche par compétences permettrait donc d'alléger le coût de la formation en entreprise. Mettre les systèmes éducatifs en compétition les uns avec les autres pour performer dans des classements où prime l'acquisition de ces compétences au détriment des autres volets des missions prioritaires définies en 1997 va à l'encontre de nos valeurs. Le journal L'Echo du 3 février 2022 titrait justement sur le fait que les entreprises belges n'ont jamais dégagé de

marges bénéficiaires aussi élevées. L'article nous apprend qu'une part croissante de la richesse créée par ces entreprises va dans la poche des actionnaires et non pas des salariés. Et il faudrait en plus que l'école (publique) forme des travailleurs prêts à l'emploi pour favoriser les bénéficiaires (privés) de quelques-uns ?

Relever les défis de la vie réelle serait donc synonyme, dans le jargon PISA, d'employabilité au début de la carrière, puis de capacité à s'adapter aux changements au cours de la carrière. Alerte à l'adéquationnisme dont nous ne voulons en aucune manière !

Enfin, et même si nous devons nous préoccuper de la bonne gestion des finances publiques et des dépenses effectuées dans le domaine de l'éducation, il convient de rappeler que dépenser davantage que la moyenne OCDE n'est pas selon nous un problème en soi. Une moyenne n'a jamais fait un projet politique. Inviter à des dépenses «plus productives» comme le suggère Monsieur PISA, ne fait pas

partie de la vision du monde que nous défendons. Si l'école permet la cohésion sociale et le vivre ensemble, si elle ouvre à la culture et permet à tous de s'épanouir et devenir des citoyens (dans toutes ses dimensions), elle rejaillira positivement pour la société dans de multiples domaines (soins de santé ou chiffres de la délinquance par exemple). Et pour cela, il faudra tenir compte des besoins de tous les acteurs, personnels de l'enseignement inclus. Ces paramètres sont difficilement mesurables. L'OASE n°7 (Objectif d'amélioration du système scolaire) dans le cadre du Pacte vise précisément à construire et mesurer des indicateurs du bien-être à l'école et du climat scolaire dans le cadre de la nouvelle gouvernance du système éducatif en Fédération Wallonie-Bruxelles. Il s'agit d'un moyen prometteur de mesurer des éléments que PISA laisse justement dans un angle mort. ▶

⁵ <https://www.skolo.org/2009/10/01/a-qui-profitent-les-competences/>

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

Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires



FGTB



> Rencontre entre la Ministre Désir et les DS de Liège-Verviers, le 18 février 2022

Dans le cadre de la formation des délégués syndicaux, les régionales de Liège et Verviers organisent chaque année une formation politique.

Notre plan de formation pour cette année, conçu dès juin 2021, prévoyait d'inviter Madame la Ministre de l'Enseignement, Caroline Désir, afin d'avoir son avis sur certaines réformes initiées par le Pacte pour un enseignement d'excellence. Nous n'avions pas alors prévu que cette rencontre se ferait juste une semaine après une mobilisation historique !

Ce 18 février, 130 DS, issus de tous les réseaux d'enseignement et de tous les niveaux, étaient donc connectés afin de suivre cette formation. Madame Désir ne s'est pas débinée. Elle a écouté nos témoignages et y a réagi.

Le débat portait sur **quatre grandes thématiques** : l'avenir, la charge, les pressions et la pénurie.

1. L'avenir

Une déléguée d'un **Centre PMS** a tenu à remercier la Ministre pour l'octroi des périodes supplémentaires Covid qui ont vraiment été efficaces et ont permis aux membres du personnel d'assurer correctement leur travail durant cette période compliquée de pandémie. Elle insiste pour que ces périodes soient maintenues au moins jusqu'à la fin de l'année scolaire. Madame Désir répond qu'il est important pour elle d'avoir ce retour et souhaite également prolonger ces moyens, mais il est difficile d'obtenir un accord du Gouvernement à ce sujet pour des raisons budgétaires.

En ce qui concerne l'**alternance**, nous

avons présenté le témoignage de deux anciens apprenants afin d'insister sur l'importance de conserver ce type de formation au sein de la FWB.

Madame la Ministre promet qu'il n'y aura pas de réforme de l'Alternance durant cette législature. Elle insiste sur l'importance de conserver les CEFA dans l'enseignement de la FWB parce que c'est de l'enseignement obligatoire et que les élèves qui en sortent sont les seuls à obtenir un certificat.

Des enseignants du **qualifiant** nous ont exposé de manière très concrète leurs inquiétudes par rapport à l'emploi.

- Laetitia se demande où elle pourra travailler une fois le **tronc commun** mis en place. Elle enseigne notamment en 3P Services sociaux. Cette année va être intégrée dans le tronc commun. Laetitia ne pourra pas récupérer les heures de ses collè-

gues moins anciennes qui, elles, enseignent au 1^{er} degré (1e Diff, 2e Diff), puisque ces classes disparaîtront elles aussi.

- Michel enseigne au D2 en électromécanique. Il relaye les mêmes inquiétudes concernant la disparition de la 3P et la réforme de la CPU, en particulier l'économie qui sera faite sur ce mode de certification.

- Clarisse s'interroge à propos des écoles qui n'ont pas de 1er degré et se demande ce que deviendront les professeurs qui enseignent en 3TQ une fois que ce niveau sera intégré dans le tronc commun qui semble bien moins **polytechnique** que ce que laissait entendre l'avis n°3 du Pacte.

Madame la Ministre tente de nous rassurer en disant qu'il n'y aura pas de casse sociale mais à l'heure actuelle, aucun plan n'est prévu pour les personnels en dehors des départs naturels. Cela n'a pas manqué de faire réagir l'assistance qui aurait aimé entendre quelque chose de plus consistant. La Ministre indique aussi que, si les grilles ne sont pas communes, les référentiels sont communs et qu'il ne faut pas enterrer le tronc commun avant qu'il puisse être mis en place.

Une **logopède** s'inquiète de la mise en place des **pôles territoriaux**, de la perte des **emplois** qu'ils occasionneront et de la fracture sociale qu'ils risquent de provoquer : des enfants qui étaient pris en charge dans le spécialisé risquent, si les parents viennent de milieux défavorisés, de ne plus bénéficier de l'aide de spécialistes. Elle s'inquiète aussi de la tournure que prendra son métier de logopède car elle ne sera plus au service des enfants mais davantage assignée à la formation des adultes enseignants.

Madame la Ministre certifie que le but n'est certainement pas de supprimer





complètement l'enseignement spécialisé, mais d'éviter que des enfants y soient envoyés alors qu'ils pourraient poursuivre leur parcours dans l'ordinaire. Elle précise aussi que les trois systèmes cohabiteront : enseignement spécialisé, pôles territoriaux et intégrations.

Après ce premier thème, un vote est proposé aux DS, qui indique qu'une large majorité des DS n'est pas convaincue par les réponses de la Ministre.

2. La charge

Deux enseignants présentent la semaine-type d'un prof du secondaire et reviennent sur la **charge** réelle de l'enseignant, qui dépasse de loin le simple face-à-face avec les élèves : aménagements raisonnables, travail collaboratif, évaluations, service à l'école et aux élèves notamment en répondant aux mails des parents, conseils de classes, préparations, corrections, ...

Ils témoignent également de la **charge administrative** toujours plus présente au détriment de leur vocation première : enseigner.

Ils évoquent la **modification des rythmes** qui prendra cours sans une

vraie réforme de l'évaluation mais avec une vraie suppression des jours blancs, jours durant lesquels les enseignants sont loin d'être en congé.

Ils ne comprennent pas le timing imposé pour ces réformes. Si la Ministre se dit prête, peut-elle comprendre que les membres du personnel ne le sont pas ? Il y aura tant de choses à mettre en place du point de vue organisationnel alors qu'on ne dispose encore d'aucun texte précis.

L'un des deux conclut en disant qu'il adore son métier mais ne le recommanderait certainement pas à un jeune aujourd'hui.

*Madame la Ministre se dit touchée par ces témoignages. Le pacte a été négocié dans un équilibre fragile et une situation financière compliquée. Mais l'enseignement doit être réformé car il est inégalitaire. Toutes les réformes arrivent en même temps mais les **plans de pilotage**, par exemple, ont pour vocation de faire travailler les MDP en équipe pour lutter contre les inégalités.*

Elle précise qu'elle ne peut pas entendre que les enseignants se sentent méprisés car elle travaille en concertation régulière. Elle se défend d'être la Ministre des PO mais rappelle qu'ils sont également des acteurs et qu'elle

accorde la même attention à tous ! Elle dit également que le Pacte est un investissement aussi dans l'encadrement mais que diminuer la taille des classes est impayable. Un Groupe de travail est cependant mis en place.

Un collègue stipule qu'une diminution de la **taille des classes** n'augmente pas le budget proportionnellement, et qu'il y a aussi un réel problème de **concurrence** entre établissements.

Une vidéo de Madame Prof explique à la Ministre avec humour mais lucidité, la difficulté qu'éprouvent les enseignants face au **numérique**, aux adaptations auxquelles ils doivent faire face, «à la vitesse du haut débit», au **matériel** inadapté, voire inexistant et à l'investissement en temps et en argent auquel ils sont confrontés.

À nouveau, l'assemblée exprime à une très large majorité qu'elle n'a pas été convaincue par les réponses de la Ministre.

3. Les pressions

Nous présentons à Madame la Ministre les difficultés de certains membres du personnel face à la hiérarchie lorsque celle-ci, à coup de propos cassants, dévalorisants, finit par démolir un membre du personnel. Dans ce contexte, **l'évaluation des enseignants** inquiète, et à plus forte raison si elle est effectuée par des pairs. Quelle sera l'ambiance en salle des profs ? Cela va-t-il aider à attirer les jeunes dans la carrière ? Non, tout le monde n'est pas bienveillant !

*Madame la Ministre nous assure que ce n'est pas la vision qu'elle a de l'évaluation. Beaucoup de jeunes lui disent qu'ils aimeraient avoir un **feed-back** sur leur travail. Cela existe d'ailleurs déjà et est nécessaire pour soutenir le travailleur. Voyons-le plutôt comme un «entretien de fonctionnement».*

Elle ajoute que certains PO sont parfois démunis face à un enseignant qui dysfonctionne.

Mais nous lui rétorquons que chaque statut prévoit déjà un volet discipli-

naire et qu'il n'est donc pas utile d'en rajouter un.

Madame Prof, dans un second élan, rappelle comme il est difficile d'aérer sa classe lorsque les fenêtres ne s'ouvrent pas, qu'elle a dû investir largement dans les masques et les tests durant la période Covid, qu'elle a remplacé ses collègues absents et a multiplié les surveillances, a fait tout son possible pour accueillir ses élèves chaque jour et rassurer leurs parents, mais qu'elle aussi a parfois eu la boule au ventre et le sentiment d'aller au front ! Malgré cela, sa plus grande inquiétude reste les élèves qui devront être évalués sans avoir bénéficié des dispositifs FLA ou Covid qui servent à pallier la pénurie de remplaçants dans de trop nombreux établissements.

D'autres évoqueront les **multiples circulaires** parfois peu claires reçues durant cette période compliquée et le manque de compréhension de certains PO.

Concernant le **matériel**, Madame la Ministre ne manque pas de rappeler qu'il est de la **responsabilité des PO** de fournir aux MDP leurs outils de travail et qu'ils ont des subventions pour cela.

Elle reconnaît que la crise sanitaire génère du stress chez les profs et les élèves face au suivi des apprentissages, mais les 160 millions d'euros investis pour y faire face ont au moins servi à garder des classes ouvertes.

Quant aux circulaires, la Ministre rappelle que l'Administration planche sur leur lisibilité, mais que le timing très serré de diffusion dû à la pandémie complexifie la rédaction et donc leur compréhension.

La période Covid a été compliquée pour tout le monde. Chacun a dû y aller à tâtons. Des erreurs ont sûrement été commises mais de manière bien involontaire.

Pour la troisième fois, l'assemblée des DS exprime à une large majorité qu'elle n'a pas été convaincue par les réponses de la Ministre.

4. La pénurie

Notre animateur fait le parallèle entre la fonction d'enseignant et celle d'infirmier.

Tous deux ont des **conditions de travail** difficiles, ont vu les **études** pour accéder à leur profession s'allonger, mais tandis qu'on vient de voir un réinvestissement pour les infirmiers tant au point de vue du salaire que de l'encadrement, les enseignants, eux, entendent le Ministre-Président leur promettre un **durcissement** de leurs conditions de travail en augmentant le nombre d'élèves par classe, en augmentant leur temps de travail, et remettant en cause leurs fins de carrière. Tout cela en leur garantissant qu'aucune révision du **barème** ne sera possible tant qu'il sera là !

Madame Désir ne semble pas partager tous les propos de Mr Jeholet. La Ministre estime quant à elle qu'une revalorisation se justifie dès lors que les études sont allongées, mais qu'il faut toutefois que les décisions prises soient soutenables pour les finances de la FWB. Un autre défi s'annonce d'ailleurs puisqu'il faudra trouver 400 ETP pour enseigner les langues au fondamental à l'horizon 2023. Sans remettre en cause le décret «titres et fonctions», des solutions pourraient être trouvées en favorisant l'entrée dans l'enseignement en seconde carrière.

La question du **refinancement de la FWB** est aussi posée.

Madame Désir ne croit pas à la régionalisation, mais pense que l'on peut homogénéiser certaines compétences qui font doublon. Quoi qu'il en soit, objectivement, la situation est inquiétante.

Afin de résorber la **pénurie**, nous insistons sur la nécessité de **revaloriser les enseignants**. Le pouvoir d'achat diminue et les enseignants n'ont pas d'avantages extra-légaux. Tout cela n'est pas de nature à **attirer les jeunes vers la fonction**. Il faut redorer l'image du métier et améliorer les conditions de travail.

Pour ce dernier thème, les DS n'ont pas été plus convaincus par les réponses de la Ministre.

En conclusion, Madame la Ministre prend acte de ces quatre «mauvais» bulletins. Elle souhaite toutefois maintenir le dialogue et espère que cette matinée aura au moins permis de désamorcer certains fantasmes concernant sa fonction et son rôle.

Nous la remercions pour cet échange et sommes intimement convaincus (nous l'espérons, en tous cas) que tous nos propos ne sont pas tombés dans l'oreille d'une sourde !

● L'équipe Liège-Verviers-Ost Belgien



> Vers une alimentation plus durable dans l'enseignement, au bénéfice de toutes et tous

Cette année, l'équipe Rise (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) a décidé de se pencher sur une thématique qui nous concerne toutes et tous : l'alimentation.

Puisque cette dernière touche non seulement la santé, la biodiversité et les ressources naturelles, ou encore la gestion des déchets, n'oublions pas qu'elle concerne également les conditions de vie de nos producteurs belges et de résilience de notre agriculture.

La crise sanitaire qui a frappé notre monde ces deux dernières années ou encore les conflits géopolitiques actuels nous ont permis de nous rendre compte à quel point nos économies sont fragiles et dans quelle mesure nous sommes résilients face à certaines ressources. De la même manière, les changements climatiques nous ont aussi permis de nous rendre compte de la nécessité de nous préparer au monde de demain.

Dès lors, certains secteurs sont plus menacés, notamment ceux qui émettent le plus de gaz à effet de serre. Ceux-ci vont devoir investir dans des changements structurels importants (utilisation des ressources, recyclage des produits,...). L'agriculture et l'élevage en font malheureusement partie et on peut même parler de menace de notre souveraineté alimentaire.

En effet, les techniques actuelles de production sont dépendantes de nombreuses ressources : le pétrole pour faire fonctionner les machines mais aussi pour acheminer les produits venant des quatre coins du monde, les ressources utilisées pour la production d'électricité, les ressources mobilisées pour la production des produits phytosanitaires, etc. Autant de besoins qui rendent l'agriculture et l'élevage moins résilients face à la montée des prix de l'énergie ou à l'épuisement de certaines ressources.

En tant que syndicat, nous nous devons d'accompagner les travailleurs dans cette transition vers un monde plus juste et plus durable, sans quoi nous ne pourrions laisser aux générations futures une bonne qualité de vie dans une économie soutenable. Puisque pas moins de 200.000 repas sont servis chaque jour dans les cantines wallonnes du Secteur public, dont l'enseignement occupe une part importante, nous pensons qu'inclure une alimentation de qualité dans l'enseignement permettrait non seulement de contribuer à soutenir nos agriculteurs et un environnement plus sain, mais aussi de proposer des aliments nutritifs dont nous avons toutes et tous besoin pour être en forme sur notre lieu de travail.

Que pouvons-nous faire ?

Heureusement, cette question de la souveraineté alimentaire ne date pas d'hier et bon nombre d'institutions se sont déjà penchées dessus depuis des décennies.

De grands pas ont déjà été franchis en Belgique : 10 % de notre agriculture est déjà tournée vers des techniques plus durables. Les mentalités changent et l'individu prend conscience de l'importance d'une alimentation respectueuse de l'environnement mais aussi de sa santé, modifiant ainsi ses comportements d'achat qui deviennent de plus en plus raisonnés.

Au sein de l'entreprise, il est aussi possible de changer les choses. Quel type de nourriture nous est-il proposé sur le lieu de travail ? Le café que nous buvons rémunère-t-il correctement ceux qui le produisent ? Avons-nous des fruits à disposition et si oui, sont-ils locaux et/ou de saison ?

Ces questions sont importantes, et il ne s'agit pas de culpabiliser le

consommateur mais de lui permettre de réfléchir à l'impact de notre alimentation sur notre environnement.

Le "green deal cantines durables", c'est quoi ?

Avez-vous entendu parler de ce projet initié par la Région Wallonne porté par la cellule Manger Demain ? Il accompagne les cantines wallonnes dans leur transition vers une alimentation plus durable : les cantines, une fois inscrites dans le processus, ont l'occasion de faire le point sur leur manière de s'approvisionner et reçoivent des conseils et un suivi précieux et approprié. Au terme de cet accompagnement, les cantines reçoivent un label en fonction de leur degré de durabilité acquis lors du programme.

En juillet 2021, le Gouvernement Wallon a décidé de poursuivre cet accompagnement via le Plan de relance et ce jusqu'en 2024. Il est donc encore temps de se questionner sur ce qui vous est servi sur le lieu de travail et d'inscrire votre cantine dans le processus. Relayons donc l'information et parlons-en !

Pour plus d'information, n'hésitez pas à prendre contact avec la cellule Rise (fec@rise.be) ou avec la cellule Manger Demain (info@mangerdemain.be) porteuse du projet.

Enfin, l'équipe Rise propose des formations adaptées à la thématique ; n'hésitez donc pas à nous faire part de votre intérêt pour cette dernière ou à nous contacter pour connaître les autres thématiques environnementales abordées en entreprise.

● Phanny Moray - Equipe Rise

➤ La pagaille du rythme académique

Le sujet des rythmes scolaires fait couler beaucoup d'encre depuis des mois et même des années. Trop ou pas assez chamboulés pour certains, une débauche inutile d'énergie pour d'autres, un changement novateur et attendu pour d'autres encore, le sujet en tout cas divise et anime immanquablement et parfois violemment les conversations lorsqu'il est abordé. Et encore, il n'est question que du rythme annuel, pas du rythme journalier...

En très résumé, le projet de révision des rythmes scolaires était présent dans l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence. La Fondation Roi Baudouin était chargée en 2018 d'en réaliser une étude de faisabilité. Et en 2019, le nouveau Gouvernement de la FWB inscrit dans sa Déclaration de politique communautaire le principe d'une révision :

"Enfin, en tenant compte notamment des résultats de l'étude de faisabilité de la Fondation Roi Baudouin, le Gouvernement propose d'adapter progressivement, en concertation avec les enseignants et les autres acteurs concernés, les rythmes scolaires annuels et journaliers au rythme chronobiologique des enfants et réformer l'organisation du temps scolaire et le financement de l'extrascolaire. Le rythme journalier doit donc s'appuyer sur une politique cohérente d'éducation (formelle et non formelle) associant l'enseignement, l'extrascolaire, le soutien scolaire, l'activité associative, le sport et les activités artistiques et culturelles".

Cependant, lorsqu'un avant-projet de décret paraît au début de l'année scolaire 2021-2022 pour négociation officielle, le caractère progressif de l'adaptation est tombé aux oubliettes et c'est une marche à la hussarde que nous dénonçons. Je vous épargne les détails de l'histoire pour ne retenir que quelques points saillants, et vous invite à relire nos publications précédentes sur le sujet.

La réforme s'attaque uniquement aux rythmes annuels et pas aux rythmes journaliers ; elle concernera l'enseignement obligatoire et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ainsi que, de manière anecdotique, certaines adaptations nécessaires pour les ex-Instituts d'architecture et de traduction-interprétation intégrés aux Universités il y a plusieurs années). Dans un premier temps, il apparaît assez clairement que les violons ne sont pas encore accordés pour l'enseignement de Promotion sociale et l'enseignement supérieur non universitaire.

Assez rapidement, il est décidé d'appliquer à l'enseignement de Promotion sociale les mêmes principes que dans l'enseignement obligatoire, pour autant que les problèmes techniques particuliers à son mode d'organisation aient pu être résolus.

Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur, un groupe de travail mis en place à l'ARES avait mis en évidence l'immense complexité d'une adaptation dans la précipitation. Les conclusions se trouvaient dans un avis rendu en juin 2021. L'avis rendu demande déjà de postposer la réforme «pour étudier les conséquences de ce nouveau rythme de l'enseignement obligatoire sur celui de l'enseignement supérieur, et adapter le cas échéant celui de l'année académique».

Oui, mais voilà, si le calendrier académique est fixé par le décret Paysage et ne peut donc pas être modifié sans prendre un temps certain et sans la volonté des acteurs concernés, il y a malgré tout des conséquences immédiates portant sur l'année académique 2022-2023, puisque le Gouvernement, malgré tous les avertissements et les signaux négatifs qu'il a reçus, ne semble pas prêt à revoir sa volonté d'implémenter la réforme dès la rentrée 2022.

Et le sujet qui fâche le plus le person-

nel de l'enseignement supérieur non universitaire réside dans le risque de voir disparaître la concordance de certaines périodes de congés avec l'enseignement obligatoire.

Ces dispositions, coulées dans des AGCF (Arrêtés du Gouvernement de la Communauté française), mentionnent clairement une période de vacances de printemps calquée sur celle en vigueur dans l'enseignement fondamental et secondaire. Autrement dit, dès 2022-2023, la première quinzaine du mois de mai.

Le Groupe de travail ad hoc de l'ARES est donc à nouveau saisi dans l'urgence en vue de dégager un éventuel consensus à propos des adaptations à réaliser -ou pas- pour l'année académique 2022-2023. Et dans un premier temps, un consensus semblait se dégager sur la possibilité de «couper la poire en deux», à savoir de splitter la période de deux semaines de vacances de printemps en deux périodes d'une semaine, l'une en superposition avec la nouvelle période en application dans l'enseignement obligatoire et l'autre en avril (comme c'est le cas actuellement).

Nous avons exigé de pouvoir consulter nos délégués et nos affiliés sur un sujet aussi sensible. Une large consultation a été menée par nos délégués locaux et un nombre de réponses plus que représentatif a pu être réuni. Avec un résultat sans appel : pas de scission de la période de congé de printemps et maintien de la superposition avec l'enseignement obligatoire, soit deux semaines en mai.

Lors de la synthèse des points de vue par le Groupe de travail de l'ARES, aucun consensus ne pourra plus être dégagé, tant les points de vue des différents acteurs (autorités académiques des établissements, organisations syndicales, étudiants) ont pris des directions divergentes.

Avec pour effet de devoir remettre la

décision finale dans les mains de la Ministre de l'enseignement supérieur, Valérie Glatigny !

Le Groupe de travail a cependant pu se mettre d'accord pour demander à nouveau le report de l'application des nouveaux rythmes à l'année 2023-2024, en vue de pouvoir complètement (et sérieusement) préparer leur mise en œuvre, pour tous les niveaux d'enseignement, ainsi que pour demander à la Ministre une décision rapide afin de pouvoir organiser au mieux l'année qui vient.

Au moment où ces lignes sont rédigées, la Ministre n'a pas encore fait connaître sa décision. L'avis de l'ARES, adopté en urgence le 28 février, a été transmis à son Cabinet le même jour. Vous le trouverez ci-joint. La version complète est accessible sur le site de l'ARES.

● Jean Bernier

Avis 2022/06 du 28 février 2022 – Positionnement de l'enseignement supérieur sur le calendrier académique pour l'année 2022-2023 au regard de la réforme des rythmes scolaires

L'ARES (étant donné les délais très courts imposés par le Gouvernement, le Bureau exécutif en a assuré le suivi en urgence) a remis un avis à propos du positionnement de l'enseignement supérieur sur le calendrier académique pour l'année 2022-2023 au regard de la réforme des rythmes scolaires dans l'enseignement obligatoire.

Considérant que l'ARES s'est engagée à mener une réflexion de fond sur les rythmes académiques durant cette année 2022, l'ARES plaide en faveur d'un report de la mise en œuvre de cette réforme des rythmes scolaires en vue d'implémenter de manière concordante les modifications à apporter au calendrier académique et d'éviter de devoir prendre des mesures transitoires dans l'urgence, mais aussi pour ne pas perturber l'organisation de secteurs impactés directement comme la jeunesse ou les sports.

Dans l'hypothèse d'une mise en œuvre annoncée à septembre 2022 de la réforme des rythmes scolaires, les parties prenantes de l'ARES ne se sont pas accordées sur un positionnement du congé de printemps et renvoient la décision vers la Ministre de l'enseignement supérieur. Les différents arguments avancés se trouvent dans l'avis de l'ARES 2022-06.

Cet avis peut être consulté sur le site internet de l'ARES.

ALTERNANCE

➤ Mon CEFA, mon métier ! Quelle vision syndicale de l'avenir de l'alternance ?

Le vendredi 11 février, la Commission alternance organisait une journée d'information/études sur l'alternance et son avenir. Cette journée était divisée en deux parties. La matinée concernait les affiliés CSC. En effet, une des particularités de la Commission alternance au sein de la CSC-Enseignement est que ce groupe est ouvert à des représentants de l'interprofessionnelle. L'après-midi était consacré à l'enseignement en alternance, en front commun ; nous avons préparé cette demi-journée avec la CGSP. Retour sur cette journée intense.

La matinée CSC

1. L'enquête Bassin

La matinée a débuté avec la présentation par Françoise Wibrin de l'enquête Bassin, consacrée à l'alternance.

L'Instance bassin enseignement qualifiant-formation-emploi (IBEFE) de

Huy-Waremme a mis en place, en 2018, un Pôle de synergie «Alternance et stages», avec l'identification de quatre axes prioritaires. Les axes 1 et 2 devaient permettre d'identifier les besoins et les convergences d'intérêt entre les entreprises, les apprenants et les opérateurs, afin de promouvoir



Françoise Wibrin

La matinée CSC-Enseignement



l'alternance. Pour cela, une enquête a été créée et étendue aux Bassins wallons et bruxellois. Les questionnaires ont été élaborés par un groupe de travail constitué des membres du pôle de synergie : la FGTB, le secteur vert, Constructiv, l'OFFA, le Forem, l'IWEPS, l'enseignement de la Province de Liège, le SeGEC, la MIRHW et l'IBEF. Les objectifs : faire remonter les constats de terrain et la perception du dispositif par ses acteurs, identifier des pistes pour améliorer le système de formation en alternance en FWB, trouver des pistes pour augmenter le nombre de contrats en alternance et alimenter les futurs Etats généraux de l'alternance prévus dans la Déclaration de politique régionale. L'enquête était constituée de trois questionnaires avec des questions-miroirs afin de pouvoir effectuer des comparaisons : un pour les accompagnateurs/référents, un pour les apprenants, et un à destination des entreprises. Il était possible de répondre à cette enquête entre janvier et mars 2021.

Un groupe de travail a été constitué pour analyser les résultats. Cette analyse n'est pas encore terminée parce que le corpus de travail est dense. L'enquête a eu du succès : 250 accompagnateurs/référents, 2591 apprenants et 428 entreprises ont répondu. Françoise n'a donc pas pu nous donner les résultats et l'analyse définitifs mais quelques premières remarques

et constatations. On peut cependant déjà dire que cette enquête offre une mine d'informations.

Voici quelques exemples d'éléments traités : la raison du choix de l'alternance par l'apprenant, les avantages et les inconvénients de l'alternance pour les apprenants mais aussi des remarques ou des suggestions de tous les répondants pour améliorer l'alternance. Les entreprises, quant à elles, ont demandé des informations sur la possibilité de former en alternance, sur les avantages financiers offerts. Elles ont fait part des freins et des avantages à faire de l'alternance, des

principaux problèmes ou manquements rencontrés avec les apprenants, de leurs envies notamment en ce qui concerne la correspondance des cours (généraux et de pratique professionnelle) aux besoins de l'entreprise et de leurs attentes vis-à-vis d'un Centre de formation en alternance.

Dès que l'analyse sera terminée, nous ne manquerons pas de vous informer des résultats dans la revue.

2. Note de la CSC francophone sur l'alternance

Comme cela a été dit dans l'introduction, le Commission alternance est ouverte aux autres centrales professionnelles de la CSC. L'alternance concerne tous les secteurs professionnels, et c'est dans cette optique qu'une note sur l'alternance est en cours d'élaboration, une note qui devrait faire consensus auprès de toutes les centrales professionnelles et devenir la position « officielle » de la CSC francophone. Plusieurs membres de la Commission ont participé au groupe de travail préparant cette note dont voici en résumé le contenu.

Tout d'abord, **l'alternance est un choix et non une relégation**. L'orientation doit pouvoir se faire sur base d'une information complète, structurée,



Présentation de la note

objective, non commerciale et accessible à tous. Elle doit porter sur les métiers, sur l'ensemble des filières d'enseignement et de formation, d'études supérieures, ainsi que sur le marché de l'emploi. Cette orientation doit pouvoir bénéficier de l'expertise des interlocuteurs sociaux sectoriels et se faire en lien avec les structures régionales compétentes (FOREM/ACTIRIS, ...). Dès le début du tronc commun, le jeune doit découvrir le monde de l'entreprise et les différents métiers. Pour cela, il faut proposer des visites gratuites de Centres de formation et d'entreprises de tous les secteurs ; il faut inviter des travailleurs dans les écoles, ... Il faut, dès le plus jeune âge, mettre les jeunes en contact avec les outils et leur maniement. Pour éviter la relégation, le jeune devra avoir terminé le tronc commun avec fruit (en proposant de la remédiation en cas d'échec) pour accéder à l'alternance. Il ne faut pas limiter l'accès à l'alternance à 25 ans, afin d'offrir la possibilité de suivre la totalité de son cursus en alternance, études supérieures y compris.

L'alternance doit viser l'émancipation et l'acquisition de compétences. Elle doit ainsi promouvoir la confiance en soi et permettre aux élèves d'être des citoyens responsables, actifs, critiques et solidaires. Les formations en alternance devraient tenir compte des potentialités et des évolutions de l'emploi, notamment des métiers prioritaires fixés par les IBEFE. En ce qui concerne l'offre de places de formation en entreprise, il faut obliger les entreprises à publier leur offre de place de formation et conclure des accords paritaires pour ouvrir davantage de postes en alternance, prioritairement au niveau sectoriel, à défaut au niveau de l'entreprise.

Au niveau de la certification (Certificat de Qualification, Certificat d'Etudes de 6P, CESS), il faut mettre sur pied une **certification externe unique pour la filière de l'alternance**. La Fédération Wallonie-Bruxelles doit rester le seul pouvoir certificateur qui «délivre» les diplômes, fixe leurs conditions d'obtention et assure la garantie de leur

authenticité. Certaines formations pourraient s'organiser uniquement en alternance, en concertation avec les secteurs concernés. Une filière métiers en alternance doit pouvoir commencer ou se poursuivre dans l'enseignement supérieur. Le jeune doit avoir la possibilité de poursuivre sa formation en alternance dans l'enseignement supérieur, même s'il ne dispose pas du CESS.

Au niveau du **statut de l'apprenant**, la CSC francophone revendique une **revalorisation considérable de la rétribution des apprenants afin de leur garantir une rétribution plus digne et plus juste**. Selon nous, la rétribution devrait s'effectuer sur base horaire afin d'éviter que l'apprentissage ne se mue, in fine, en main d'œuvre à bon marché pour les entreprises. La CSC francophone réclame, d'une part, l'abolition du plafond des rémunérations qui peut mener au non-octroi des allocations familiales pour les apprenants ayant plus de 18 ans. D'autre part, elle exige que l'apprenant puisse conserver son statut de personne à charge, quel que soit le montant de sa rémunération. La CSC francophone plaide pour que le contrat d'alternance bénéficie des mêmes qualités (rétribution du jeune, implication des interlocuteurs sociaux sectoriels, etc.) que le contrat d'apprentissage industriel (CAI).

Les entreprises doivent proposer un accompagnement de qualité. Au-delà d'une formation contraignante au tutorat, la CSC francophone estime que l'employeur devrait prévoir, au sein d'une convention, un temps de travail défini que le tuteur doit consacrer au tutorat de l'apprenant. L'entreprise doit obligatoirement prévoir un tuteur de remplacement en cas d'absence du tuteur désigné (congé, maladie...). En cas de non-respect de cette convention, l'entreprise dans laquelle l'apprenant effectue sa formation pourrait se voir infliger des sanctions financières et/ou le retrait de son agrément. Afin d'améliorer la qualité du tutorat, des normes d'encadrement plus précises (tout en respectant les minima établis dans le contrat) devraient pouvoir

être fixées par les secteurs qui le souhaitent. Au niveau de l'agrément des entreprises, pour éviter que l'opérateur de formation ne soit juge et partie, la CSC francophone propose que ce soit dorénavant les interlocuteurs sociaux sectoriels qui octroient l'agrément aux entreprises et qui contrôlent le respect de leurs engagements (en les dotant des moyens financiers et humains nécessaires).

Comme dit plus haut, toutes les centrales professionnelles ont participé à l'élaboration de cette note, mais une question est restée non tranchée, c'est celle de **l'opérateur unique de l'alternance**. Pour la CSC-Enseignement, les deux modèles (enseignement et formation) utilisent un même dispositif dans un esprit différent. Chacun de ces deux mondes a sa spécificité. Celui de la formation a pour objectif prioritaire l'apprentissage d'un métier et la mise à l'emploi rapide en répondant aux besoins des entreprises. Celui de l'enseignement a pour objectif prioritaire l'acquisition de compétences qui rendent les élèves aptes à apprendre toute leur vie et par là même, à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle. Nous estimons que les jeunes jusque 18 ans doivent pouvoir bénéficier d'un enseignement qui vise avant tout le développement de la personne tout en permettant la mise à l'emploi. Les deux objectifs ne sont bien sûr pas incompatibles, mais **les deux mondes ne mettent pas la priorité au même endroit**. Pour les centrales professionnelles, peu importe que ce soit l'IFAPME ou le CEFA, même si une filière privilégie davantage la formation théorique et l'autre la formation sur le terrain. Toutefois, il est fondamental que deux règles absolues soient respectées : il faut **un seul régulateur** pour les deux filières d'alternance emploi-formation et le lien avec les IBEFE est nécessaire pour que les formations collent au mieux à la réalité sous-régionale, sur base de ces éléments et moyennant une application correcte... Le débat sur la régionalisation ou non de la filière est sans fondement !

En ce qui concerne la régionalisation,

la CSC francophone s'est positionnée au Congrès du 28 février 2019 en faveur d'une solidarité francophone. On part du constat que le paysage institutionnel est complexe avec **une lisibilité quasi inexistante** et donc régionaliser serait plus lisible. On pose aussi des questions sur l'intérêt, l'efficacité, la capacité financière d'une telle régionalisation. «La CSC francophone estime qu'au niveau de l'enseignement, au-delà du tronc commun (en cours de réalisation-construction), les filières techniques et professionnelles devraient être davantage organisées en lien avec les besoins et politiques régionales. Cela nous semble pertinent et le faire avec les Bassins EFE le permet d'ailleurs». «La préparation de ce Congrès a permis de montrer toute l'importance des matières gérées par la Fédération Wallonie-Bruxelles. À l'heure du "tout à l'économique", réfléchir au rôle de l'enseignement, de la culture, de la politique de la jeunesse, de l'accueil de l'enfance, du sport... permet d'analyser le rôle et la **fonction émancipatrice** de ce niveau de pouvoir».

Suite à la présentation de cette note, les réactions de l'assemblée ont été nombreuses. Elles concernaient l'avenir de l'alternance. *Qu'allons-nous devenir quand le tronc commun sera complètement implanté ? Que vont devenir les articles 45 ? Les CEFA ne vont-ils pas disparaître au profit du plein exercice ? Que se passera-t-il si on régionalise l'alternance ? Ne risquons-nous pas d'être absorbé par l'IFAPME qui reçoit des moyens importants de la Région Wallonne ?* Mais les réactions ont aussi mis en valeur le fait qu'il n'y a pas un CEFA mais des CEFA et que les pratiques sont souvent différentes. On parle beaucoup de l'IFAPME (wallon) mais l'enseignement en alternance concerne toute la Fédération Wallonie-Bruxelles et donc le SFPME (bruxellois) qui ne bénéficie pas des mêmes moyens que ceux donnés à l'IFAPME par la Région Wallonne.

Le débat a démontré l'importance des enjeux autour de l'enseignement en alternance. Devons-nous accepter d'être intégrés par le plein exercice

ou par l'IFAPME ? Ne pouvons-nous pas imaginer, construire un troisième modèle en mettant en valeur toutes les qualités des CEFA ?

3. Les Jeunes CSC : l'alternance, défendre nos droits

Après la pause, Jeanne Maillard (responsable nationale des Jeunes CSC) est venue nous présenter le travail des Jeunes CSC et les outils qu'ils mettaient à notre disposition et à disposition des jeunes, notamment le Starter Pack.

Les Jeunes CSC ont organisé des rencontres avec les jeunes afin d'élaborer leurs revendications. Leur revendication prioritaire est «Plus je travaille, plus je gagne». Pour cela, ils revendiquent le fait que le salaire horaire soit calculé sur le revenu minimum légal du secteur et basé sur les heures prestées en entreprise. Les Jeunes CSC luttent aussi contre les discriminations existantes entre les jeunes. Ainsi, en collaboration avec d'autres centrales dont la CSC-Enseignement, ils ont rédigé un communiqué de presse

dénonçant les discriminations entre les jeunes des CEFA et des IFAPME du secteur de la construction. En effet, la Région Wallonne a décidé, dans le cadre de son Plan de relance et pour reconstruire la Wallonie à la suite des inondations, d'offrir des avantages (primes, gratuité des frais d'inscription, permis de conduire) aux apprenants du secteur de la construction de l'IFAPME, mais rien pour les apprenants des CEFA.

La fin de cette matinée a été l'occasion de répondre aux questions de certains affiliés. En effet, lors de leur inscription, les participants pouvaient poser leurs questions techniques, politiques ou autres. Beaucoup de questions concernaient l'avenir des CEFA, l'avenir des membres du personnel des CEFA. S'il a été facile de répondre aux questions techniques, les autres questions ont permis un premier débat qui serait poursuivi lors de la deuxième partie de la journée.

Jeanne Maillard, responsable nationale des Jeunes CSC





L'après-midi – front commun des membres du personnel de l'enseignement

L'après-midi a commencé par une information générale, à propos de différentes thématiques pour se terminer par un débat qui devait aboutir sur la mise en valeur des socles communs entre nos centrales CSC et CGSP.

1. Le paysage de l'alternance

En premier lieu, il était nécessaire de dresser le paysage de l'alternance. En effet, l'alternance se décline en formation initiale (CEFA, IFAPME-SFPME, enseignement supérieur) mais aussi en formation continue (Promotion sociale, formations pour adultes IFAPME-SFPME, FOREM). On trouve des points communs et des différences entre les opérateurs et les niveaux d'enseignement. C'était donc l'occasion de passer en revue les conditions d'accès-d'inscription, la proximité, l'encadrement, l'organisation des apprentissages, les certifications et les réglementations régionales.

2. Les réalités de l'enseignement en alternance

Différents moyens sont alloués au CEFA pour organiser les formations.

Il s'agit des subventions de la FWB, du NTPP, des primes de la Région Wallonne et des primes/subventions de l'Europe (FSE). Concrètement, le CEFA génère des moyens qui ne lui reviennent pas toujours automatiquement parce que c'est la direction qui répartit les moyens. Il arrive donc parfois qu'on préfère placer un éducateur dans l'établissement de plein exercice plutôt que dans l'implantation CEFA...

Les jeunes doivent trouver un contrat, les accompagnateurs sont là pour les encadrer, pour les aider. Dans les faits, il est parfois difficile de trouver des contrats de qualité, surtout dans certains secteurs. Les entreprises aimeraient parfois avoir un apprenant prêt à l'emploi, mais les élèves sont là pour apprendre et cela prend parfois un peu de temps.

3. L'alternance, une filière d'un enseignement qualifiant qui évolue

Dans l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence, l'axe stratégique 3 propose de faire du parcours qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socio-professionnelle réussie tout en renforçant son pilotage et en simplifiant son organisation. Pour ce faire, il faut

améliorer l'orientation à l'entrée du et dans le qualifiant, clarifier les formes d'enseignement, proposer une filière qualifiante en trois ans, développer la CPU, proposer des cours généraux solides, certifier et permettre l'accès au supérieur.

Différentes réformes sont sur les rails : la rationalisation des options (réforme 10-10), le pilotage (rôle accru des Bassins) et la CPU qui devient PEQ (Parcours d'enseignement qualifiant en 4-5-6 pour toutes les options).

4. Les visions des acteurs institutionnels

Dans leur Déclaration de politique, les différents Gouvernements, Fédération Wallonie-Bruxelles, Région Bruxelloise et Région Wallonne, ont tous proclamé que l'alternance était essentielle, qu'elle représentait l'avenir. Concrètement, il n'y a rien de bien neuf, si ce n'est le Plan de relance de la Wallonie qui octroie des moyens importants à l'IFAPME, que ce soit pour ses structures ou pour sa publicité.

Nous avons ensuite voulu mettre en avant, sous forme de focus, quatre points importants afin de préparer le débat qui allait suivre. Le premier focus portait sur les périmètres suggérés par le Pacte et notamment l'obligation scolaire. Le second s'intéressait à l'attractivité de l'IFAPME et de l'enseignement en alternance. Le troisième focus mettait en avant les missions et les certifications de l'enseignement en alternance. Le dernier focus concernait la régionalisation. Pour ce point, la CGSP nous a présenté sa position : il est différent de parler de régionalisation de l'enseignement dans sa globalité et d'envisager la régionalisation de l'alternance uniquement, ce qui est exclu pour eux.

5. Socles communs entre nos centrales

Le débat a commencé par l'expression des craintes des participants. En effet, suite à toutes les informations que nous leur avons données, ils avaient l'impression que tout était joué, que plus rien ne pouvait changer. Or, ce

n'est pas le cas. Il était important de dresser un tableau complet de toutes les données qui touchent ou toucheront l'alternance afin de pouvoir discuter à partir de ces informations. Cette journée était une première journée de travail mais pas une journée unique ; le travail est important et unir nos forces l'est plus encore. Après l'expression des peurs, nous avons pu dégager les socles communs entre nos centrales, les points qui nous permettront de continuer le travail très prochainement, pour être dans le concret et pour être prêts à réagir si ce que l'on nous propose ne correspond pas à nos attentes.

Voici ces points de convergence.

- Tous les apprenants doivent pouvoir obtenir le même CESS (pas de CESS raboté).
- Deux modèles doivent coexister : l'enseignement de plein exercice et l'enseignement en alternance et pas un enseignement de plein exercice qui intégrerait une modalité pédagogique d'enseignement

en alternance en fin de parcours. Il est donc important de conserver les articles 49 et l'enseignement de plein exercice. Ce dernier ne doit pas absorber les articles 49.

- L'inquiétude pour les élèves en mal d'école : que vont devenir les articles 45 ?
- L'enseignement en alternance doit être ouvert aux élèves majeurs.
- L'enseignement en alternance doit consister en un parcours complet. L'alternance doit donc se développer dans le supérieur afin de mettre en place une filière complète de l'alternance.
- L'accompagnement est un point important, essentiel. Cela demande un autre engagement, un autre investissement professionnel de la part des membres du personnel. On n'enseigne pas de la même manière en plein exercice ou en alternance.
- Les secteurs, les entreprises, ont un rôle important à jouer au sein des

CEFA.

- Une attention particulière pour les jeunes de l'enseignement spécialisé en alternance : à aucun moment, ils ne sont évoqués dans le Pacte et ce genre d'alternance n'a pas sa place actuellement à l'IFAPME. Que vont devenir les articles 47 ? Que va-t-il se passer au niveau des intégrations de ces élèves du spécialisé ?
- La volonté de maintenir la proximité géographique des CEFA qui sont proches de leurs élèves, ce qui n'est pas toujours le cas des Centres IFAPME.
- Il est important de construire un autre projet que les deux qui nous sont «présentés» actuellement, à savoir l'intégration dans le plein exercice ou la régionalisation.

La conclusion de cette journée est qu'il est important de se revoir rapidement et de travailler en sous-groupes sur les différentes thématiques.

■ Nathalie Kalinowski

**Revaloriser les métiers essentiels
c'est pas du superflu si on veut
continuer à compter dessus**



**LE MONDE
D'APRÈS, C'EST
MAINTENANT !**

**TOUS ENSEMBLE POUR UNE WALLONIE
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE**



www.lasc.be

**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.lasc.be

➤ 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 MAI 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.

Si la réforme des rythmes scolaires devait être adoptée après la parution de cet article, il faudra en tenir compte pour les points impactés repris ci-dessous.

Réseaux d'enseignement	libre			communal provincial	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBA
Organes de démocratie sociale					
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.		✓	✓	✓	✓
A l'ordre du jour du mois de MAI (ICL : réunion du 3^{ème} trimestre)					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport du service interne de prévention et de protection du travail.					
4. Visite des lieux de travail.		✓	*	✓	✓
5. Plan annuel d'action: état d'avancement pour l'année en cours.					
6. Validation du rapport annuel d'incidents.					
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
7. Comptes annuels pour 2021 (+ rapport du réviseur).	✓	*	*		
8. Bilan social.					
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
9. Informations sur l'emploi pour 2022-2023					
9.a. Transmission des documents relatifs à l'emploi	✓	*	*	✓	✓
9.b. Modalités des changements d'affectation					
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
10. Organisation de la session de juin (examens, délibérations, proclamations) et de la 2 ^{ème} session.	✓	*		✓	✓
11. Ephémérides et <i>Ens. obligatoire</i> - Planification des missions obligatoires du SEE et pour le 1 ^{er} trimestre 2022-23 ou l'année 2022-23	✓	*	*	✓	✓
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour tout point déposé par la délégation patronale ou par 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

FOCUS sur quelques points du tableau

Les matières de bien-être et de sécurité sont confiées à un Conseiller en prévention.

(cf. point 3 à 6)

Le Conseiller en prévention dirige le Service interne de prévention et de protection au travail - le SIPPT.

A défaut, ces matières sont exercées par un Conseiller en prévention appartenant à un Service externe - le SEPPT.

Dans chacun des réseaux d'enseigne-

ment, le Conseiller en prévention est tenu de faire un rapport mensuel à l'organe de concertation compétent : le CPPT (à défaut, l'ICL, trimestriellement) dans l'enseignement libre, à la CoPaLoc dans le réseau officiel subventionné et au CoCoBa-BET (Bien-ETre) dans le réseau WBE.

Ce rapport fait état de la sécurité et de la santé (physique et mentale) dans les établissements dont il a la charge, par exemple, le cas échéant, sur les risques constatés, les accidents de travail, les mesures de sécurité mises

en œuvre. En principe, le Conseiller en prévention présente oralement son rapport et répond aux questions.

Le Conseiller en prévention communiquera aussi sur les éventuelles relations qu'il a eues avec le Service externe de prévention et de protection au travail - SEPPT. Pour rappel, chaque Pouvoir organisateur est affilié à un SEPPT, souvent repris sous le libellé «Médecine du travail» dont les coordonnées sont reprises dans le règlement de travail.

Plus spécifiquement, au mois de mai... (cf. point 4)

En parallèle, l'organe de concertation déléguera une partie de ses membres pour effectuer une **visite des lieux de travail**. Cette délégation se composera de représentants de l'employeur et des travailleurs (minimum 2) ainsi que du Conseiller en prévention interne et, si possible, du médecin du travail. Le rapport de cette visite devra être rédigé dans les meilleurs délais et être communiqué à l'organe de concertation.

Sur la base du rapport du Conseiller en prévention mais également sur celui faisant suite à la visite des lieux de travail, l'organe de concertation procédera à l'évaluation du **plan global de prévention** (établi pour cinq ans) par le recensement des décisions prises durant l'année en cours en matière de prévention et de protection au travail et de leur état d'avancement : finalisées - en cours d'exécution - pas encore entamées. Ce recensement sera répercuté dans le **plan annuel d'action** qui concrétise, année par année, le plan global de prévention.

Au fil du 3^{ème} trimestre, en matière d'emploi, s'organise et se dessine la

rentrée 2022-2023 (cf. point 9.a.)

Préalablement à la réunion, les documents relatifs à l'emploi doivent être transmis aux membres de l'organe de concertation par l'employeur. Ceci permet notamment aux délégués des travailleurs de vérifier auprès de ces derniers si les informations communiquées correspondent à la réalité.

Voici une liste non exhaustive des informations en matière d'emploi qui devront être transmises à l'organe de concertation compétent au mois de mai (si cela n'a pas déjà été fait lors de la réunion précédente).

Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

- Réseaux subventionnés libre et officiel
 - les emplois vacants dévolus au personnel administratif et les engagements à titre définitif qui en découlent ;
 - la liste par fonction des membres du personnel répondant aux conditions décrétales en matière d'ancienneté pour faire valoir une priorité à l'emploi pour 2022-2023 ;
 - les candidatures PO du personnel puériculteur dans l'enseignement maternel ordinaire ;
 - enseignement officiel (communal, provincial) : les nominations effectuées au 1^{er} avril 2022 ;
 - enseignement libre : le cas échéant, suite à l'appel lancé par le Pouvoir organisateur sur base des emplois vacants au 1^{er} février 2022, les candidatures à la nomination à titre définitif au 1^{er} octobre 2022.
- Tous réseaux
 - toutes autres informations relatives aux emplois statutaires : demandes de mutation, d'extension de nomination, départs à la retraite ou DPPR, mises en disponibilité par défaut d'emploi... ;
 - toutes autres informations relatives à des emplois sous-statu-

taires.

Enseignement supérieur

- Réseaux subventionnés
 - communication des emplois vacants dans les Hautes Ecoles, les Ecoles Supérieures des Arts, tels que déclarés au Moniteur belge.

Modalités de changement d'affectation dans le réseau officiel subventionné (cf. point 9.b.)

La CoPaLoc a pour compétence de fixer le surplus des modalités pour les mutations et changements d'affectation prévus par l'article 29 du décret du 6 juin 1994.

Il est probable que les modalités fixées pour les demandes de mutation ou de changement d'affectation (en ce compris le changement d'affectation prioritaire lié à l'exercice d'une fonction en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé) soient reconduites d'année en année. Il faut cependant s'en assurer.

C'est le moment de prendre une série de décisions en matière d'organisation pour l'année scolaire 2022-2023

(cf. points 11 et 12)

Dans le respect de la réglementation et des règlements de travail :

- éphémérides ;
- formation en cours de carrière : «journées pédagogiques» ;
- SEE - Service à l'école et aux élèves : réunions de parents, conseils de classe,...

Pour ce dernier point, notamment

pour les services non obligatoires, la vigilance est de mise ! Nous vous renvoyons vers nos différents articles parus à ce sujet ainsi qu'aux documents remis en formation de délégués.

Il est aussi recommandé aux délégués de s'assurer qu'une note sera transmise (au plus tôt) au personnel, rappelant les congés de longue durée (interruption de carrière, congés pour prestations réduites,...) prenant cours à la rentrée scolaire et qui doivent légalement faire l'objet d'une demande au plus tard le 1^{er} juin, afin que l'autorité puisse organiser au mieux, dès le mois de juin, la rentrée 2022-2023.

D'autres points peuvent évidemment faire partie de l'ordre du jour du mois de mai, en fonction des réalités locales, dans la mesure où ils impactent l'organisation du travail ou les conditions de travail des personnels, par exemple, en matière d'organisation de l'établissement, si une modification des structures de l'école est envisagée ou si, dans l'enseignement fondamental, il est utile de revoir la réorganisation des surveillances légales ou du travail collaboratif pour l'année à venir.

Mais aussi, comme tout au long de l'année, seront portés à l'ordre du jour les points portant sur des investissements importants (remplacement de la chaudière, ventilation, nouvelles machines, achats de tableaux interactifs...) ou sur des travaux en cours ou envisagés (nouvelles classes, aménagements des espaces verts,...).

Marie Lausberg

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

> Les opérations statutaires du mois d'avril

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS ET LES MODELES DE LETTRES DE CANDIDATURE SUR NOTRE SITE, DANS LA RUBRIQUE **MES DROITS, MA CARRIERE DANS L'ENSEIGNEMENT/MON EMPLOI** : www.lacsc.be/CSC-E/mon-emploi



NOS FICHES PRATIQUES RELATIVES A L'EMPLOI AINSI QUE LES **TEXTES COORDONNES DES STATUTS DES PERSONNELS** DE L'ENSEIGNEMENT SONT EGALEMENT DISPONIBLES DANS LA RUBRIQUE **PUBLICATIONS & DOC.** : www.lacsc.be/csc-e/publications



RÉSEAU LIBRE SUBVENTIONNÉ

Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

Engagement à titre définitif

Communication des emplois vacants et appel aux candidats

Entre le 15 février et le 30 avril, tout Pouvoir organisateur est tenu de communiquer les emplois vacants pour l'année scolaire 2022-2023 et de lancer l'appel aux candidats.

DEADLINE : 30 avril.

Articles 42 à 45 du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement subventionné:

Art. 43 alinéa 1^{er} - "Chaque année scolaire, entre le 15 février et le 30 avril, le Pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui font acte de candidature".

Entre le 15 février et le 30 avril 2022, tout Pouvoir organisateur doit procéder à l'appel aux candidats sur base des emplois vacants au 1^{er} février 2022.

Contenu de l'appel

- La nature (fonction) et le volume des emplois.
- Les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre définitif.
- La forme et les délais d'introduction des candidatures.

Communication

- Le Pouvoir organisateur doit communiquer l'appel à tout membre du personnel temporaire ou définitif nommé à temps partiel, contre accusé de réception.
- Les délégations syndicales des organes de concertation en place - CE/ICL et à défaut DS - doivent en recevoir une copie.

Engagement à titre définitif en 2022-2023

- Au 1^{er} octobre 2022, le Pouvoir organisateur devra pro-

céder à l'engagement à titre définitif des candidats qui répondent aux conditions, dans le respect des priorités et de l'ordre de dévolution des emplois, ainsi que sur base des périodes déclarées vacantes au 1^{er} février 2022, maintenues vacantes au 1^{er} octobre 2022.

- Dans les écoles où l'année scolaire débute après le 1^{er} octobre, l'engagement à titre définitif se fait au 1^{er} novembre.

Extension de la charge à titre définitif

Engagé-e partiellement à titre définitif et désireux-se d'étendre votre charge ?

Demandez à figurer dans le classement des temporaires prioritaires.

DEADLINE : 15 avril. Attention ! Cette date tombe durant les vacances de printemps.

Article 34 §1^{er} du décret du 1^{er} février 1993 :

"Au sein d'un même Pouvoir organisateur, pour chaque fonction, sont classés dans des groupes d'ancienneté dans la fonction visée définis à l'alinéa 2, les membres du personnel temporaires ou définitifs à temps partiel à condition, pour ces derniers, de l'avoir demandé par écrit au Pouvoir organisateur, avant le 15 avril. Il n'est pas tenu compte du fait que le membre du personnel est en service ou non dans le Pouvoir organisateur au moment où le classement est établi".

Introduisez la demande ayant pour objet de vous insérer en ordre utile, sur base de votre ancienneté, dans le classement des temporaires prioritaires, auprès de votre Pouvoir organisateur, par envoi recommandé, avant le 15 avril 2022. Cette demande ne délie pas de l'obligation de faire acte de candidature à un emploi temporaire pour 2022-2023 par envoi recommandé pour le 15 mai 2022. Attention, cette date tombant un dimanche, la date du 13 mai est à prendre en compte.

Enseignement obligatoire

Affectation prioritaire pour les enseignants travaillant en "encadrement différencié"

Priorité "art. 14" - Enseignant-e dans une implantation bénéficiant d'un encadrement différencié et désireux-se de bénéficier de la priorité vous permettant d'exercer votre fonction dans un autre Pouvoir organisateur ?

Dans les conditions ? Introduisez ou renouvelez votre demande à l'aide du formulaire établi par la Commission paritaire.

DEADLINE : 15 avril. Attention ! Cette date tombe durant les vacances de printemps.

L'article 14 du décret du 30 avril 2009 organisant l'encadrement différencié prévoit que les membres du personnel engagés à titre définitif dans une fonction de recrutement, et comptant 10 années d'ancienneté de services auprès d'une école/implantation bénéficiaire de l'encadrement différencié de classes 1, 2 ou 3a et 3b, bénéficient d'une priorité pour prêter dans un autre établissement de même caractère.

Cette priorité est située dans l'ordre de dévolution des emplois tel qu'il est défini à l'article 29 quater, 2° du décret du 1^{er} février 1993.

Les modalités pratiques de l'exercice de cette priorité sont précisées à l'article 34 quater §3 du statut susmentionné et synthétisées ci-dessous.

Bénéficiaires de la priorité "Encadrement différencié"

Membres du personnel :

- engagés à titre définitif dans une fonction de recrutement ;
- en activité de service ou en disponibilité par défaut d'emploi ou déclarés en perte partielle de charge ;
- comptant 10 années d'ancienneté de services au moins dans une école/implantation bénéficiant actuellement de l'encadrement différencié des classes 1, 2 ou 3a et 3b et/ou dans une implantation bénéficiaire des discriminations positives telles qu'elles étaient déterminées par l'article 4, ainsi que par l'article 64 du décret du 30 juin 1998.

Affectation prioritaire pour le personnel travaillant dans l'enseignement spécialisé

Membre du personnel nommé à titre définitif dans une école d'enseignement spécialisé et désireux-se de bénéficier de la priorité vous permettant d'exercer votre fonction dans l'enseignement ordinaire ?

Dans les conditions ? Introduisez votre demande à l'aide du formulaire établi par la Commission paritaire.

DEADLINE : 15 avril. Attention ! Cette date tombe durant les vacances de printemps.

L'article 119 ter du décret du 3 mars 2004 organisant l'ensei-

gnement spécialisé prévoit que les membres du personnel engagés à titre définitif dans une fonction de recrutement dans un établissement organisant l'enseignement spécialisé et qui ont acquis une ancienneté d'au moins 10 ans bénéficient d'une priorité pour obtenir une affectation dans l'enseignement ordinaire.

Cette priorité est située dans l'ordre de dévolution des emplois tel qu'il est défini à l'article 29 quater, 2° bis du décret du 1^{er} février 1993.

Les modalités pratiques de l'exercice de cette priorité sont précisées à l'article 34 quater §3 du statut susmentionné et synthétisées ci-dessous.

Bénéficiaires de la priorité relative à l'ancienneté acquise dans l'enseignement spécialisé

Membres du personnel :

- engagés à titre définitif dans une fonction de recrutement ;
- en activité de service ou en disponibilité par défaut d'emploi ou déclarés en perte partielle de charge ;
- comptant 10 années d'ancienneté de services au moins dans une école d'enseignement spécialisé.

La priorité s'exerce :

- au sein du Pouvoir organisateur dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif ou dans tout autre Pouvoir organisateur du réseau libre ;
- sur l'ensemble des heures pour lesquelles le membre du personnel est engagé à titre définitif dans l'enseignement spécialisé.

Modalités communes aux priorités liées à l'ancienneté acquise en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé.

Communication des emplois vacants

Les Pouvoirs organisateurs sont tenus de communiquer aux Commissions zonales d'affectation (CZA), pour le 15 mars au plus tard, la liste des emplois vacants, arrêtée à la date du 1^{er} février de l'année en cours.

Reconduction automatique

Article 34 quater §3 du décret du 1^{er} février 1993 : «L'affectation d'un membre du personnel bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29 quater, 2° et 2° bis effectuée au cours d'une année scolaire est reconduite automatiquement l'année scolaire suivante au sein de l'établissement où l'affectation a eu lieu».

L'affectation d'un membre du personnel bénéficiant d'une de ces deux priorités est reconduite automatiquement l'année scolaire suivante. La reconduction cesse toutefois ses effets si :

- le Pouvoir organisateur et/ou le membre du personnel a(ont) introduit une demande de non-reconduction mo-

tivée (sur le document ad hoc) à la CZA et que celle-ci a répondu favorablement ;

- un temporaire totalise 2160 jours d'ancienneté au sein du Pouvoir organisateur ;
- un membre du personnel remplit les conditions pour bénéficier d'un nouvel engagement à titre définitif dans sa nouvelle fonction et n'utilise pas la faculté qui lui est offerte de répondre positivement à l'offre d'engagement à titre définitif.

Cependant, nous vous conseillons d'introduire malgré tout votre candidature pour le 15 avril. En effet, il serait malheureux, par exemple, qu'un membre du personnel bénéficiant d'une de ces affectations prioritaires et pensant être reconduit automatiquement l'année suivante, se voie refuser la reconduction parce qu'un autre membre du personnel du Pouvoir organisateur d'accueil compte 2160 jours. Faute d'avoir postulé pour le 15 avril, il ne pourrait pas prétendre à une affectation dans une autre école.

D'autre part, nous vous recommandons vivement d'introduire votre candidature pour plusieurs écoles si vous voulez que celle-ci ait une chance de déboucher sur une affectation.

Pratiquement

Pour le 15 avril 2022, introduire ou renouveler la candidature par envoi recommandé auprès du Président de la (ou des) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s) et remettre une copie au Pouvoir organisateur d'origine.

La candidature doit être introduite sur le formulaire établi par la Commission paritaire centrale.

La priorité prend cours le premier jour de l'année scolaire qui suit l'introduction de la candidature.

RÉSEAUX SUBVENTIONNÉS LIBRE ET OFFICIEL

Enseignement ordinaire

Personnel puériculteur ACS-APE

Priorité PO

Vous comptez une ancienneté suffisante pour être prioritaire pour un emploi au sein de votre Pouvoir organisateur ? **Posez votre candidature à titre de temporaire prioritaire.**

DEADLINE : 15 avril. Attention ! Cette date tombe durant les vacances de printemps

Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et les obligations des puériculteurs.

Article 28 §8, alinéa 1^{er} - "Dans l'enseignement subventionné par la Communauté française, le puériculteur qui souhaite faire valoir sa priorité en vertu de l'ancienneté visée à l'ar-

ticle 28, §2, alinéas 1^{er} et 2, pour ce qui concerne l'enseignement officiel subventionné et 28, §3, a), pour ce qui concerne l'enseignement libre subventionné, doit poser sa candidature par lettre recommandée auprès de son Pouvoir organisateur pour le 15 avril au plus tard".

Ancienneté requise pour être prioritaire PO

Réseau libre : compter minimum 360 jours d'ancienneté (300 x 1,2) au sein du Pouvoir organisateur en cause, acquis au 30 avril et répartis sur 2 années scolaires au moins au cours des 6 dernières années scolaires.

Réseau officiel : compter minimum 360 jours d'ancienneté au sein du Pouvoir organisateur en cause, acquis au 30 juin et répartis sur 2 années scolaires au moins au cours des 5 dernières années scolaires.

Procédure pour faire valoir la priorité pour un engagement en 2022-2023.

Acte de candidature obligatoire pour le 15 avril au plus tard, par envoi recommandé, auprès du Pouvoir organisateur où la priorité a été acquise.

Attention ! Cet acte de candidature ne dispense pas d'introduire une demande distincte pour faire partie du classement interzonal permettant de se voir offrir un poste dans un autre Pouvoir organisateur dans le cas où le Pouvoir organisateur où la priorité est acquise n'aurait plus de poste à proposer en 2022-2023.

Classement interzonal

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire partie du classement interzonal ?

Introduisez votre demande pour figurer dans le classement.

DEADLINE : 15 avril. Attention ! Cette date tombe durant les vacances de printemps.

Décret du 12 mai 2004 - Article 28 §8, alinéa 2 - "§8.

Dans l'enseignement subventionné par la Communauté française, le puériculteur qui souhaite faire valoir sa priorité en vertu de l'ancienneté visée à l'article 28, §2, alinéas 3 à 5, pour ce qui concerne l'enseignement officiel subventionné et 28, §3, b), pour ce qui concerne l'enseignement libre subventionné, doit poser sa candidature par lettre recommandée auprès de la Commission centrale de gestion des emplois compétente pour le 15 avril au plus tard. Le puériculteur indique la/les zone(s) dans laquelle/lesquelles il fait valoir sa priorité".

Ancienneté requise pour faire partie du classement interzonal.

Réseau libre : 1080 jours au 30 avril 2021 dans l'ensemble des PO du réseau.

Réseau officiel : 600 jours au 30 juin 2021 dans l'ensemble des PO du réseau.

Procédure pour faire partie du classement interzonal en

2022-2023

Acte de candidature obligatoire pour le 15 avril au plus tard.

La candidature doit être introduite par voie électronique à l'aide de l'application "PUERI" disponible via le guichet électronique «Mon espace» assigné et réservé à chaque membre du personnel par la FWB.

Attention ! Cet acte de candidature ne vous dispense pas d'introduire une demande distincte pour, le cas échéant, faire valoir une priorité acquise au sein d'un Pouvoir organisateur (voir ci-avant).

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Hautes Ecoles

Publication des emplois vacants et appel aux candidats

DEADLINE : publication au Moniteur Belge pour le 1^{er} mai.

Après avoir déterminé les emplois (fonctions et cours) à conférer en 2022-2023, tout Pouvoir organisateur a l'obligation de publier les appels aux candidats basés sur ces emplois au Moniteur belge.

Décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française.

Art. 8 : "Dans les Hautes Ecoles libres subventionnées, le Pouvoir organisateur détermine tout emploi auquel il souhaite pourvoir et le déclare vacant.

Dans les Hautes Ecoles officielles subventionnées, le Pouvoir organisateur détermine tout emploi auquel il souhaite pourvoir et le déclare vacant.

La désignation ou l'engagement à titre temporaire dans un emploi vacant d'une fonction de rang 1 ne peuvent se faire qu'après appel publié au Moniteur belge".

Décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel des Hautes Ecoles - articles 125, 126 (LS) - 207, 208 (OS).

"Le Pouvoir organisateur détermine la fonction et les cours à conférer des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante. Il publie un appel au Moniteur belge au plus tard le 1^{er} mai".

Le décret précise également les membres du personnel concernés et le contenu de l'appel.

Profil des candidats concernés par l'appel :

- les membres du personnel engagés/nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonction, mutation ou extension de charge ;
- les membres du personnel temporaires engagés/désignés à durée indéterminée par extension de charge ;
- les candidats à une désignation à titre temporaire.

Contenu de l'appel

L'appel publié au Moniteur belge précise :

- 1° la fonction et les cours à conférer ;
- 2° le volume de la charge ;
- 3° les dossiers à introduire, qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses ;
- 4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3° ;
- 5° le ou les lieu(x) où la fonction sera exercée.

ESA - Enseignement supérieur artistique

Recrutement de professeurs, accompagnateurs, chargés d'enseignement et assistants

Tout Pouvoir organisateur a l'obligation de publier un appel aux candidats pour chaque emploi vacant à pourvoir en 2022-2023.

DEADLINE : publication au Moniteur Belge pour le 1^{er} mai.

Décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts.

Art. 225 (OS) - Art. 355 (LS) : "Le Pouvoir organisateur publie au Moniteur belge, au plus tard le 1^{er} mai, un appel aux candidatures pour chaque emploi vacant à pourvoir".

Les articles 228 (OS) et 354 (LS) précisent la procédure permettant de fixer le cadre du personnel.

Fixation du cadre du personnel pour 2022-2023

Le cadre du personnel est proposé au Pouvoir organisateur pour approbation, par le directeur de l'Ecole supérieure des Arts, sur avis du Conseil de gestion pédagogique - CGP. Ce cadre est fixé annuellement.

Les recrutements, nominations/engagements à titre définitif et mises en disponibilité par défaut d'emploi des membres du personnel sont proposés par le Directeur de l'ESA au Pouvoir organisateur, sur avis du CGP.

Le Gouvernement signifie, au plus tard pour le 30 juin 2022, le nombre d'unités d'emploi attribué à l'ESA pour l'année académique 2022-2023.

Profil des candidats concernés par l'appel

Ces emplois sont accessibles :

- aux membres du personnel nommés à titre définitif par changement d'affectation, par mutation ou extension de charge ;
- aux membres du personnel temporaires.

Contenu de l'appel

L'appel publié au Moniteur belge doit préciser :

- 1° la fonction et les cours à conférer ;

- 2° le volume de la charge ;
- 3° les dossiers à introduire, qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile visée à l'article 68, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses ;
- 4° le projet pédagogique et artistique à introduire, relatif au cours à conférer ;
- 5° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers et projets visés aux 3° et 4° ;
- 6° les formes et les délais requis pour la présentation éventuelle du candidat devant la Commission de recrutement ;
- 7° le ou les lieu-x où la fonction sera exercée.

Procédure

Le/la candidat-e qui sollicite plusieurs emplois introduit une candidature séparée pour chacun d'eux.

Sous peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du Pouvoir organisateur par lettre recommandée à la Poste dans le respect des modalités précisées dans l'appel.

Marie Lausberg

> Retraités et pré-retraités

AMICALE DES ENSEIGNANTS RETRAITÉS DE BRUXELLES

Le Petit Prince parmi les hommes Vous en reprendrez bien une dose ?

«S'il-te-plaît, dessine-moi un mouton»

«On ne voit bien qu'avec le cœur, l'essentiel est invisible pour les yeux»

«Apprivoise-moi»

«C'est le temps que tu prends pour ta rose qui est important»

Les a-t-on entendues, ces phrases extraites du Petit Prince de Saint-Exupéry, qu'on lisait à l'école, qu'on écoutait sur un 33 tours, lu par Gérard Philippe et Georges Poujouly !

Maintenant, on en parle un peu moins à nos chères têtes blondes (ou brunes) : elles ont tant à regarder «ailleurs» !

Mine de rien, il a grandi, le petit : on fête symboliquement les 75 ans de ce gamin rêveur et questionneur, roi d'une planète minuscule, en quête de moyens de faire durer la beauté de sa rose, la fleur unique de sa planète... On en vient, du coup, à revitaliser l'image de son créateur, Antoine de Saint-Exupéry, personnage plutôt fabuleux, héros des temps modernes allant au bout de ses missions au point de le payer de sa vie. Oui, bon, ça va, on connaît ! Vraiment ? Que diriez-vous pourtant d'un petit rafraîchissement de mémoire, magnifié par une mise en scène contemporaine ?

Ah ! Ah ! Vos yeux s'allument. Si on les remplissait d'étoiles ?

On a ce qu'il vous faut. Une exposition immersive débarque à Bruxelles, pour nous emmener dans le monde de cet étrange petit garçon et nous plonger aussi dans l'univers de Saint-Exupéry, écrivain et aviateur pionnier.

Pour digérer tout ça et retrouver ensemble notre convivialité, quoi de mieux qu'un délicieux lunch dans un restaurant à projet social ? Au menu :

1. Mise en bouche
2. Feuilleté de chèvre, pommes caramélisées et noix
- 3 A. Filet de bar au safran
ou
- 3 B. Emincé de bœuf aux baies roses
4. Parfait mangue coulis passion

Infos pratiques

Quand ? Rendez-vous le mardi 26 avril 2022 à 10h15.

Où ? Brussels Expo Palais 2 (Métro ligne 6 - Station Heysel - Tram 7).

Repas : +/- 12h45 restaurant Hazewee – Cité Modèle, 16 à 1020 Bruxelles (facultatif).

Prix ? 20 € pour la visite guidée (durée 1h30 à 2h00)
25 € pour le repas hors boissons, à verser sur le compte BE27 0682 4835 3773 de l'Amicale CSC-E pour le 15 avril 2022 au plus tard. N'oubliez pas de préciser votre choix sur le virement : 3 A (poisson) ou 3 B (bœuf).

Les mesures sanitaires du moment seront d'application.

Contacts : Raymonde et André Helbo-Prévost : 02 672 20 66 – rahelbo@skynet.be (le jour même : 0476 23 60 29).

Prochain rendez-vous :

Jeudi 19 mai 2022 : Le Louvre à Lens.

PRIME SYNDICALE

DÈS RÉCEPTION DE VOTRE FORMULAIRE
DANS VOTRE BOITE ELECTRONIQUE "MON ESPACE",
N'OUBLIEZ PAS DE NOUS LE TRANSMETTRE

DATE LIMITE : 30 JUIN !



Votre formulaire de demande de prime syndicale est disponible dès la mi-mars dans votre espace réservé sur le guichet électronique de la FWB

<https://monespace.fw-b.be>



**LE FORMULAIRE ORIGINAL SIGNÉ DOIT ÊTRE REMIS
AU SECRÉTARIAT RÉGIONAL CSC-ENSEIGNEMENT
DE VOTRE LIEU D'HABITATION**

ET NON À LA CSC OU À LA FWB.

L'ENVOI PAR COURRIEL N'EST PAS AUTORISÉ (LOI FÉDÉRALE)

COMMENT VOUS IDENTIFIER SUR "MON ESPACE" ?

Plusieurs méthodes sont disponibles dont

**L'IDENTIFICATION À L'AIDE D'UN LECTEUR DE CARTE E-ID
OU VIA L'APPLICATION « ISTME »**



Application téléchargeable sur un ordinateur ou un smartphone :

lors de votre première connexion, l'identification se fait à l'aide de votre carte d'identité ou de votre carte de banque. Par la suite, l'identification est automatique.

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS UTILES SUR NOTRE SITE
WWW.LACSC.BE/CSC-E/PRIME-SYNDICALE



- Une prime syndicale, c'est quoi ?
- Qui peut bénéficier d'une prime syndicale ?
- Quelles sont les conditions pour l'obtenir ?
- Quel est le montant de la prime syndicale ?
- Quand la prime est-elle versée ?
- Quelle est la procédure à suivre pour réclamer la prime ?

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LE POÈME DU MOIS

Depuis six mille ans la guerre
Plaît aux peuples querelleurs,
Et Dieu perd son temps à faire
Les étoiles et les fleurs.

Les conseils du ciel immense,
Du lys pur, du nid doré,
N'ôtent aucune démente
Du cœur de l'homme effaré.

Les carnages, les victoires,
Voilà notre grand amour ;
Et les multitudes noires
Ont pour grelot le tambour.

La gloire, sous ses chimères
Et sous ses chars triomphants,
Met toutes les pauvres mères
Et tous les petits enfants.

Notre bonheur est farouche ;
C'est de dire : Allons ! Mourons !
Et c'est d'avoir à la bouche
La salive des clairons.

L'acier luit, les bivouacs fument ;
Pâles, nous nous déchaînons ;
Les sombres âmes s'allument
Aux lumières des canons.

Et cela pour des altesses
Qui, vous à peine enterrés,
Se feront des politesses
Pendant que vous pourrirez,

Et que, dans le champ funeste,
Les chacals et les oiseaux,
Hideux, iront voir s'il reste
De la chair après vos os !

Aucun peuple ne tolère
Qu'un autre vive à côté ;
Et l'on souffle la colère
Dans notre imbécillité.

C'est un Russe ! Egorge, assomme.
Un Croate ! Feu roulant.
C'est juste. Pourquoi cet homme
Avait-il un habit blanc ?

Celui-ci, je le supprime
Et m'en vais, le cœur serein,
Puisqu'il a commis le crime
De naître à droite du Rhin.

Rosbach ! Waterloo ! Vengeance !
L'homme, ivre d'un affreux bruit,
N'a plus d'autre intelligence
Que le massacre et la nuit.

On pourrait boire aux fontaines,
Prier dans l'ombre à genoux,
Aimer, songer sous les chênes ;
Tuer son frère est plus doux.

On se hache, on se harponne,
On court par monts et par vaux ;
L'épouvante se cramponne
Du poing aux crins des chevaux.

Et l'aube est là sur la plaine !
Oh ! j'admire, en vérité,
Qu'on puisse avoir de la haine
Quand l'alouette a chanté.

Victor Hugo

> LA QUESTION DU MOIS

A quelle allocation puis-je prétendre si je suis maître de stage ?

Le sujet est explicité dans la circulaire 8471.

Un enseignant de l'enseignement fondamental ou secondaire, ordinaire ou spécialisé, et de Promotion sociale, peut obtenir une allocation d'encadrement pédagogique, s'il accueille en stage :

- un étudiant de 2^{ème} ou de 3^{ème} année de section normale, futur instituteur ou régent ;
- un futur agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (issu d'une institution universitaire ou d'une Haute Ecole organisant l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur) ;
- un stagiaire de 4^{ème} année de spécialisation orthopédagogique.

N'ouvre pas le droit à l'allocation : l'accueil d'un futur régent en pédagogie musicale issu d'un établissement artistique, d'un futur éducateur, logopède, d'étudiants se préparant au diplôme d'aptitude pédagogique, au CNTM, à la rééducation psychomotrice.

Quel montant ?

Le montant de cette allocation est adapté chaque année.

Pour l'année 2021-2022, le montant **brut** est de :

- 13,86 € par jour d'encadrement d'un futur instituteur, régent ou orthopédagogue, soit 2,76 €/heure lorsque la fraction doit être appliquée, avec un maximum de 40 journées par année scolaire.

Le mercredi est compté comme journée complète. Pour les maîtres de cours spéciaux et les régents, 5 périodes de prestations correspondent à une journée.

- 4,06 € par heure de cours pour l'accueil d'un futur AESS, avec un maximum de 160 heures.

Sur le listing de paiement : l'allocation en question peut être identifiée par le code «54» dans la colonne «CD», idéalement par le code fonction «208».

Modalités pratiques :

Les formulaires spécifiques à compléter sont fournis dans la circulaire 8471 (un modèle pour les futurs instituteurs, régents ou orthopédagogues ; un autre modèle pour les futurs AESS), à renvoyer au bureau des traitements avant le 15 juin 2022.

> HUMOUR

Pour celles qui rêvent du prince charmant qui arrive sur son cheval blanc, gardez espoir ! Avec la hausse du carburant, ça ne devrait pas tarder...

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8471 - Demande d'allocation des maîtres de stage pour l'année scolaire 2021-2022.

Voir question du mois ci-dessus.

Circulaire 8482 - Commission de reconnaissance d'expérience utile et de valorisation d'expérience utile pour les membres du personnel enseignant de l'ensemble des domaines de l'enseignement secondaire artistique subventionné.

La circulaire présente les procédures à suivre dans ce domaine, les formalités pour la constitution du dossier, le calendrier des réunions de la Commission dont question.

Circulaire 8484 - WBE - Cumul dans l'enseignement entre pension de retraite et désignation ou possibilité, pour certains membres du personnel, d'être maintenus en activité de service au-delà de l'âge légal de la pension : conditions, modalités, formulaires.

Cette circulaire précise les conditions en matière de cumul de pension avec une activité professionnelle dans l'enseignement du réseau WBE.

Circulaire 8507 - Scolarisation des enfants fuyant le conflit en Ukraine et ressources pédagogiques pour aborder la thématique de la guerre en classe.

La circulaire, qui sera amenée à être complétée sur base des décisions gouvernementales, présente la possibilité :

- de la création d'un nouveau DASPA (Dispositif d'accueil et scolarisation des élèves primo-arrivants) ;
- d'une augmentation exceptionnelle de l'encadrement complémentaire dans le cas où l'école organise déjà un DASPA.

Rappel du site www.e-classe.be où se trouvent des dossiers pour aborder le conflit avec les élèves.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8485 - Application métier GESP (téléchargement des extraits de paiement individuels et des listings de paie collectifs) : fonctionnement - suppression des accès via les comptes collectifs des PO et établissement- attribution des accès aux comptes personnels des utilisateurs délégués.

Afin de permettre aux Pouvoirs organisateurs et établissements de vérifier l'exactitude des rémunérations versées à leurs membres du personnel et de répondre à toutes leurs obligations légales, la Fédération Wallonie-Bruxelles met mensuellement à leur

disposition le détail complet des rémunérations versées à leurs membres du personnel.

L'application métier dont question permet le téléchargement :

- du listing mensuel des rémunérations versées à l'ensemble du personnel d'un établissement scolaire ;
- de la fiche de paie d'un membre du personnel en particulier ;
- du listing annuel des rémunérations versées à un membre du personnel en particulier.

Ces données sont accessibles dès la clôture de la liquidation des traitements (aux alentours du 25 du mois) et restent téléchargeables pendant cinq ans.

Circulaire 8488 - Rythmes scolaires : enseignement de Promotion sociale.

En cas d'adoption par le Parlement du décret relatif à l'adaptation des rythmes scolaires, les rythmes scolaires de l'enseignement de Promotion sociale (secondaire et supérieur) s'aligneront à partir d'août 2022 sur

ceux de l'enseignement obligatoire, tout en conservant la souplesse organisationnelle propre à l'enseignement de Promotion sociale.

Circulaire 8508 - Examens de connaissance approfondie de l'allemand, de l'anglais et du néerlandais pour enseigner ces langues comme secondes langues dans les écoles primaires francophones en qualité de maître de seconde langue - Session 2022-2023.

Modèle de demande d'inscription et modalités. Les demandes d'inscription doivent être postées avant le 18 mai 2022.

Circulaire 8511 - Mise à disposition des fiches fiscales et du formulaire de demande de prime syndicale des personnels de l'enseignement.

L'envoi des fiches fiscales et du formulaire de demande de prime syndicale (disponible pour le 31 mars) se fait par voie numérique, via «Mon Espace».

👉 Catherine Blavier



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

**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

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

Dans l'espace **VOS DROITS / MA CARRIERE** dans l'enseignement : 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
- 2 Cliquez sur Ma CSC
- 3 Connectez-vous avec l'un des moyens 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