

EDITO

Après la pluie,
le beau temps ?
p. 3

ACTUALITÉ

Comment lutter efficacement
contre la pénurie dans
l'enseignement ? p. 4

ACTUALITÉ

Réseaux sociaux : le danger est
partout !
p. 11



CSC-Educ

Numéro 152 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Octobre 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X


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



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.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Jeswin Thomas on Unsplash

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

SOMMAIRE

Editorial

- Questions pour un champion 3

Actualité

- Comment lutter efficacement contre la pénurie
dans l'enseignement ? 4
- Réseaux sociaux : le danger est partout !
Verba volant, scripta manent. 11
- We are Belgium too 12

Brèves et circulaires 13

Régionales

- Wallonie picarde 14

Retraités et pré-retraités 15

Joindre la CSC-Enseignement 16

> Questions pour un champion



Une fois n'est pas coutume, petit jeu de devinette.

Le paragraphe suivant est à lire en mode «Questions pour un champion».

«Je suis un substantif féminin qui exprime le manque de ce qui est nécessaire. Je touche pas mal de secteurs, rendant difficile leur fonctionnement de façon optimale. Depuis trop longtemps, je m'attaque aux fonctions de l'enseignement. La plupart dénoncent le mal que je fais mais personne n'a le véritable courage de trouver un remède pour m'endiguer. Je suis responsable de pas mal de mal-être et de malaise au sein des personnels et de la désorganisation du système scolaire. Je suis... Je suis... Je suis...».

Top chrono...

Ne cherchez plus, je suis la PÉNURIE !!!

Que de fois n'avons-nous pas dénoncé cette pénurie criante au sein des personnels de l'enseignement, que de fois n'avons-nous pas donné l'alerte quant aux ravages qu'elle opère au sein de l'Ecole en général et des conditions de travail en particulier...

Tous ceux qui ont tenté de trouver une solution se sont plantés car ils n'ont jamais véritablement attaqué le problème par le fond.

A la CSC-Enseignement, sans vouloir

jouer les chevaliers blancs, nous nous sommes donné le temps de l'analyse. Un groupe de travail a planché pendant plusieurs mois, rassemblant les données disponibles, croisant les expériences, interrogeant les personnels du terrain. Je tiens personnellement à remercier toutes celles et tous ceux qui ont donné de leur temps pour s'investir dans ce travail conséquent.

Le Comité communautaire commun a avalisé la note que vous trouverez en détail dans ce numéro du CSC-Educ.

Nous avons pu dégager neuf causes que nous estimons majeures. Probablement y en a-t-il d'autres ? Elles concernent chaque étape de la carrière. Nous ne nous arrêtons pas à des constats ; nous proposons des pistes de solutions.

Dès le choix des études, on se rend compte que les jeunes ne font pas de l'enseignement un premier choix. En cause : probablement l'image qu'ils ont (ou qu'on leur a donnée) de l'école et des enseignants au moment où ils terminent leurs études et doivent opérer un choix de carrière. C'est là qu'on ressent un manque véritable de reconnaissance de l'enseignant dans son rôle sociétal. Seule une véritable formation initiale (et le barème adapté) permettra de rendre ses lettres de noblesse à la profession.

Une fois dans la carrière, il faut y rester. Or, un nombre conséquent de jeunes enseignants quittent le bateau à peine montés à bord. C'est là qu'il faut véritablement les accompagner en facilitant leur entrée dans la carrière et en leur offrant une stabilité plus rapide.

Ce n'est pas parce qu'on s'installe dans la carrière qu'on y reste. Il faut reconnaître que la pénibilité et l'attractivité offerte par d'autres métiers poussent de plus en plus de membres du personnel à quitter la carrière alors qu'ils y sont installés. C'est la pres-

sion exercée par le système de plus en plus contraignant qui les pousse vers la sortie (bien souvent avec regret). Trop peu d'initiatives sont prises pour soutenir les enseignants en difficulté ; l'isolement est souvent pointé du doigt.

Arrivent les fins de carrière avec des personnels sur les rotules. Même si le régime des DPPR permet à certains de pouvoir atterrir en douceur, il n'en demeure pas moins que d'autres formules pourraient être proposées : on pense ici à l'allègement des conditions de travail (et notamment une revendication de longue date concernant la taille des classes),...

Toutes ces étapes nécessitent que les enseignants reçoivent une formation continue et de qualité pendant l'ensemble de leur carrière.

La lutte contre la pénurie ne passera pas sans un véritable travail de fond sur tout ce qui rend les fonctions pénibles, sans protection contre toute forme de violence et de harcèlement.

Enfin, la reconnaissance passera également par une véritable revalorisation salariale.

Nous mettons les Politiques au défi de prendre connaissance de nos propositions et d'y donner suite. Le premier examen de passage consistera dans la réponse qu'ils apporteront à notre cahier de revendications sectorielles puisque celui-ci reprenait déjà un certain nombre d'items.

Résultat dans les prochaines semaines : réussite ou pas ? Ce sera à nous (et à nous seuls) de juger.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce numéro.

● Roland Lahaye

> Comment lutter efficacement contre la pénurie dans l'enseignement ?

La pénurie dans l'enseignement est un problème qui existe depuis plus de 20 ans et qui ne cesse de s'aggraver. Le Gouvernement a voulu prendre des mesures d'urgence par le décret du 17 juillet 2020, que nous avons très fortement critiqué parce qu'il ne s'attaque pas au fond du problème. Après une année d'analyse et de débats, la CSC-E fait des propositions concrètes !

Le 26 août 2020, la CSC-Enseignement décidait de mettre, dans son plan de travail, l'étude des causes de la pénurie dans l'enseignement, afin d'établir des recommandations et des actions concrètes pour apporter des réponses sur le fond. D'emblée, nous souhaitons faire le lien avec le cahier de revendications en le construisant autour de la question de la pénurie. Cet important dossier aura mobilisé une vingtaine de personnes au cours d'une dizaine de réunions. Il aura permis de contribuer à l'élaboration du cahier de revendications alors que le travail était en cours. Le résultat a été soumis à toutes les régionales, qui ont introduit des propositions d'amendements. Ces propositions ont été débattues au Comité communautaire commun (CCC) pour aboutir à un texte qui a été adopté le 28 mai dernier. Le CCC a tenu à saluer le volume et la qualité du travail réalisé.

Nous nous sommes basés notamment sur les documents de référence suivants : *«L'attractivité de la carrière de l'enseignant comme réponse à la pénurie dans l'enseignement obligatoire, étude comparative des réponses européennes et de celles du Pacte pour un enseignement d'excellence en Fédération Wallonie-Bruxelles»* (2017), mémoire réalisé par Philippe Dolhen (UCL-FOPES) ; *«Les Indicateurs de l'enseignement 2019 en FWB»*, document réalisé par l'Administration générale de l'Enseignement, Direction générale du Pilotage du Système éducatif ; *«La profession enseignante en Europe. Pratiques, perceptions et politiques»*, rapport Eurydice (2015) ; *«Résultats de TALIS 2018 (Volume I) : des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie»* (enquête internationale © OCDE 2019) ; *«Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail»*, Bernard Delvaux, Pierre Desmarez, Vincent Dupriez, Sandrine Lothaire et Mathieu Veinstein (Les Cahiers de recherche du Girsef n° 92) ; *«Rapport de suivi de l'éducation et de la formation 2019 Education et formation – Belgique»* (Commission européenne, septembre 2019) ; *«PISA 2018 Results (Volume V) – effective policies, successful schools»* (© OCDE 2019).

La note reprend neuf causes de la pénurie et exprime des recommandations pour tenter d'y répondre. Ces recommandations sont ensuite déclinées en propositions d'actions à

mettre en œuvre. Les causes sont présentées dans l'ordre où elles ont été travaillées, sans priorisation. Par rapport au déroulement de la carrière, les quatre causes suivantes ont été retenues : avant l'entrée dans la carrière, le recrutement insuffisant de futurs enseignants, puis les départs prématurés en début, en cours ou en fin de carrière. Une cinquième cause est la formation inadéquate et/ou insuffisante, aussi bien pour la formation initiale des enseignants (FIE) que pour la formation professionnelle continue (FPC). La sixième cause traite des conditions de travail pénibles du métier. La septième cause traite du climat scolaire lourd et du climat relationnel. Les deux dernières causes sont à envisager à plus long terme : il s'agit des formes de harcèlement et/ou de violences, et enfin de l'image dégradée de la profession.

Une formation initiale exigeante et valorisée

Si l'ensemble des propositions d'actions ont leur importance, nous souhaitons mettre l'accent sur la formation initiale des enseignants (FIE) : la CSC-Enseignement estime que la pénurie ne peut justifier de «brader» la formation. Bien au contraire, la solution se trouve dans une FIE de haut niveau (master). Nous ne parlons pas ici d'ajouter une quatrième année au cursus actuel des futurs enseignants bacheliers. Nous attendons une formation de niveau master en cinq années pour tous les enseignants, avec le barème adéquat (le barème 501). Cette formation doit permettre de répondre aux nombreux défis fixés par le Pacte pour un enseignement d'excellence. Elle doit inclure une sensibilisation et des méthodes de travail d'équipe pour sortir les enseignants de l'isolement dans lequel ils sont parfois coincés. Dès le début de leur formation, les futurs enseignants doivent être mis en contact avec la réalité du terrain par des stages, qui se densifient au fil de leur cursus. Au moment de l'entrée dans la carrière, une transition et des retours vers l'école ou les écoles de formation initiale (Haute Ecole, Université, Ecole supérieure des Arts, Promotion sociale) doivent être organisés, pour permettre au nouvel enseignant de faire part de ses difficultés à ses anciens formateurs.

Une formation professionnelle continue pour les enseignants en place

Bien sûr, les enseignants en place doivent également être formés pour répondre à ces défis. Ils doivent donc pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle continue qui leur donne accès aux mêmes conditions barémiques, tout en prenant leur expérience professionnelle en considération. Ils doivent être remplacés lorsqu'ils sont en formation.

Diminution de la taille des classes

D'autre part, la CSC-E estime qu'il faut travailler sur l'amélioration des conditions de travail des enseignants pour rendre le métier plus attractif. Parmi différentes mesures importantes, nous voulons mettre en avant la réduction de la taille des classes. En effet, les attentes en termes d'individualisation et d'adaptation de l'enseignement aux besoins spécifiques des élèves s'accroissent considérablement. On demande désormais aux écoles ordinaires de devenir plus inclusives et de s'adapter à des profils d'élèves à besoins

spécifiques. C'est une bonne chose et les pôles territoriaux qui vont se mettre progressivement en place doivent soutenir cette évolution, mais il ne sera pas possible d'atteindre ces objectifs ambitieux sans diminuer le nombre d'élèves devant l'enseignant.

Au-delà de ces premières grandes lignes, nous vous livrons l'ensemble des recommandations et des propositions d'actions pour chaque cause identifiée de la pénurie.

Philippe Dolhen et André Brüll

1^{ère} cause : recrutement insuffisant de futurs enseignants

Recommandations	Propositions d'actions
A1. Réaliser des campagnes de (pré)recrutement	A1a. Prévoir des campagnes de (pré)recrutement dès le secondaire en suscitant des vocations mais sans pré-orientation.
	A1b. Présenter les personnels du monde de l'enseignement comme des acteurs essentiels de la société et du développement des générations futures.
	A1c. Mettre en avant certains aspects de la fonction (relationnel, contact avec les élèves, transmission,...) auxquels nous tenons et que nous voulons conserver, tout en portant des revendications pour améliorer les conditions de travail et financières de ces emplois.
A2. Offrir des voies alternatives pour accéder au métier tout en préservant une formation de qualité	A2a. Préserver des exigences élevées de recrutement.
	A2b. Privilégier l'amélioration des conditions de travail et de rémunération de tous les enseignants.
	A2c. Encourager la mobilité européenne en facilitant l'accès à notre enseignement.
A3. La question de la diversité	A3a. Arriver à un meilleur équilibre représentatif de la diversité de la société dans la répartition des emplois (y compris pour les fonctions de promotion et de sélection).
A4. La question du genre	A4a. Casser l'image genrée de certains métiers.



Photo by Hannah Busing on Unsplash



Photo by Aleksandra Sapozhnikova on Unsplash

2^e cause : départs prématurés en début de carrière

Recommandations	Propositions d'actions
B1. Accompagner en début de carrière	B1a. Détecter dès le début les difficultés liées à l'entrée dans la profession et donner les moyens d'y remédier.
	B1b. Aider à comprendre l'énorme différence entre l'idée du métier et le monde réel de l'Ecole.
	B1c. Fournir aux enseignants débutants des conditions de travail épanouissantes et un soutien sur mesure tout en veillant à un juste équilibre entre les attributions des nouveaux enseignants et des plus anciens.
	B1d. Étendre l'accompagnement au-delà de la première année de service d'enseignement aux deux ou trois premières années.
	B1e. Valoriser et encourager le travail d'équipe pour éviter l'isolement du nouvel enseignant.
	B1f. Faciliter la transition des nouveaux diplômés vers la profession.
B2. Accélérer la stabilisation de la carrière des enseignants débutants	B2a. Faciliter et encourager la mobilité en créant une réelle priorité interréseaux par accumulation des anciennetés dans différents PO/réseaux, en uniformisant aussi les règles statutaires : une seule et même règle pour l'ensemble des réseaux.
	B2b. Constituer des pools d'enseignants statutaires remplaçants inter PO ou interréseaux par zone géographique.
	B2c. Poursuivre l'uniformisation et l'amélioration des statuts dans l'intérêt des travailleurs.
	B2d. Améliorer le (primo-)recrutement pour aider un temporaire à obtenir un emploi à horaire complet et à compléter un emploi à horaire incomplet.
B3. Concevoir des activités de tutorat efficaces et contextuelles	B3a. Aider les nouveaux praticiens ou ceux dont le rôle est nouveau, à s'adapter à leur environnement de travail et à se familiariser avec les réalités de leur travail, ainsi qu'à éviter les départs prématurés.
	B3b. Mettre en place et piloter un tutorat sur base volontaire à partir de l'organe de démocratie sociale (ODS).
	B3c. Permettre aux tuteurs de réduire leur charge de travail tel qu'il est prévu dans les missions collectives.
	B3d. Prévoir des possibilités de co-enseignement en augmentant les moyens.
B4. Favoriser la mixité sociale	B4a. Diminuer les différences entre établissements (favorisés et défavorisés) et lutter contre le marché scolaire qui favorise la ségrégation !

3^e cause : départs prématurés en cours de carrière

Recommandations	Propositions d'actions
C1. Soutenir les enseignants en difficulté	C1a. Être plus attentif aux enseignants confrontés à des difficultés et leur apporter de l'aide.
	C1b. Dans un système où les structures de carrière sont horizontales, introduire un certain degré de différenciation de carrière.
	C1c. En particulier, développer l'accompagnement adapté à la profession enseignante par des personnes de référence formées pour différents niveaux de difficultés rencontrées par les collègues en fonction de leur avancée dans leur propre carrière.
	C1d. Améliorer la trajectoire de réintégration afin de donner à un membre du personnel absent de longue durée plus de possibilités de reprendre son activité ou une activité adaptée.
	C1e. Permettre aux enseignants qui le souhaitent de se former dans une autre fonction (plutôt que de quitter l'enseignement). Une des pistes serait un crédit formation durant le temps de travail sans impact sur le traitement.
C2. Stabiliser les enseignants temporaires	C2a. Conserver ad vitam æternam l'ancienneté acquise.
	C2b. Harmoniser les conditions d'accès aux congés pour tous les MDP (temporaires et définitifs) en réservant certains congés aux temporaires remplissant les conditions d'ancienneté pour accéder à une nomination.
	C2c. Obliger les PO à atteindre rapidement, dans le Supérieur et en Promotion sociale, le taux maximal de nomination.
C3. Stabiliser tous les enseignants	C3a. Permettre à tous les MDP qui le souhaitent de regrouper leur charge dans le même établissement.



Photo by CDC on Unsplash

4^e cause : départs prématurés en fin de carrière

Recommandations	Propositions d'actions
D1. Soutenir les enseignants en fin de carrière	D1a. Améliorer les formules d'allégement de fin de carrière.
	D1b. Alléger les conditions de travail des personnels en fin de carrière pour leur permettre de mener leur carrière jusqu'à son terme.

5^e cause : formation inadéquate et/ou insuffisante

Recommandations	Propositions d'actions
E1. Améliorer la FIE et l'adapter aux nouveaux besoins, notamment ceux créés par le Pacte	E1a. Veiller à ce que les stagiaires entrent en contact avec le terrain dès le début de leur FIE et soient sensibilisés aux besoins réels de l'enseignement.
	E1b. Converger vers une formation de haut niveau (master).
	E1c. Offrir une formation solide aux chefs d'établissement, aux formateurs d'enseignants, aux tuteurs et aux maîtres de stage, et veiller à ce que les formateurs continuent à travailler dans l'enseignement obligatoire une partie de leur horaire, afin de garder un pied sur le terrain.
	E1d. Développer l'usage des TICE.
	E1e. Mettre en place des normes d'enseignement qui définissent précisément ce qui est requis et attendu des enseignants lorsqu'ils entrent en formation et quand ils sont prêts à commencer à enseigner.
	E1f. Permettre aux enseignants de développer des compétences interculturelles.
	E1g. Renforcer le soutien et la formation pour l'enseignement aux élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation, notamment en matière de détection.
	E1h. Dans les programmes de la FIE, harmoniser la connaissance de la législation et du fonctionnement de l'enseignement par un cours de droit et de gestion de la carrière.
	E1i. Intégrer la formation au travail d'équipe à la FIE.
	E1j. Dans les programmes de la FIE, ajouter une solide formation en communication avec tous les acteurs de l'enseignement.
E2. Améliorer la FPC	E2a. Prendre en compte la validation de certaines compétences par la participation à des formations professionnelles, pour un accès à des missions dans le cadre du SEE.
	E2b. Fournir une FPC pertinente dans ou à proximité des écoles ou des établissements d'enseignement pour éviter la perte de temps, la dispersion et l'inefficacité.
	E2c. Prévoir des moments sabbatiques pour se former en quittant sereinement sa classe.
	E2d. Éviter la quadruple peine : quitter sa classe et laisser ses élèves aux collègues, suivre la formation, préparer des travaux pour les élèves et les corriger ensuite.
	E2e. Apprendre des techniques de travail collaboratif par la formation au sein de l'établissement en répondant aux besoins locaux, adaptées au contexte spécifique de l'établissement.
	E2f. Assurer un soutien personnalisé pour l'intégration des TICE dans l'enseignement et la diffusion de pratiques pertinentes.
	E2g. Mettre en place des communautés d'apprentissage professionnelles, fondées sur des pratiques «d'échange et d'apprentissage».
	E2h. S'assurer que la FPC est obligatoire et gratuite pendant les heures de services.
	E2i. Augmenter les possibilités de se former en début de carrière pour améliorer la transition entre la FIE et le début de carrière.
E3. Assurer des liens entre FIE et FPC	E2j. Veiller à ce que les formations proposées restent en adéquation avec les besoins/réalités de terrain.
	E2k. Rappeler que la formation professionnelle est un droit du travailleur, tant T que D, et que celui-ci doit en garder le contrôle.
	E3a. Veiller à ce que les programmes de FIE et FPC soient cohérents, bien connectés et complémentaires.

6^e cause : conditions de travail pénibles

Recommandations	Propositions d'actions
F1. Améliorer les conditions de travail	F1a. Diminuer la taille des classes.
	F1a bis. Diminuer la taille des classes et le nombre d'élèves en étude sous la «surveillance» d'un seul éducateur (ou introduire une norme).
	F1b. Avoir des classes plus hétérogènes (mixité sociale).
	F1c. Revoir l'encadrement.
	F1d. Quel que soit le diplôme, avec maintien salarial, harmoniser vers le bas le temps de présence de tous les enseignants (28P à 20P) devant les élèves, voire même la charge collective, lors d'une réflexion globale.
	F1e. Prévoir suffisamment de temps pour les préparations de cours, le travail collaboratif, les rencontres avec les élèves et les parents et la participation à la FPC (décret 14-03-2019 relatif à l'organisation du travail + RT).
	F1f. Mener à son terme l'étude sur l'objectivation de la charge.
	F1g. Proposer des équipements multimédias pour faire face à l'intégration des TICE dans les apprentissages en veillant à un support humain réel aux compétences informatiques avérées dans chaque école et subsidié par la CFWB (hors CP/NTPP école).
	F1h. Améliorer l'infrastructure des classes, des écoles, des salles de réunions,...
	F1i. Prévoir systématiquement un/une puériculteur/trice par classe en PM et M1.
	F1j. Améliorer le statut des puériculteurs/trices.
	F1k. Mettre à disposition des MDP des ressources pédagogiques diverses, gratuites et libres de droit, basées sur les référentiels de compétences de la FWB.
	F1l. Simplifier la charge administrative.
F2. Augmenter les salaires	F2a. Encourager des augmentations de salaire plus rapides.
	F2b. Exiger le barème du niveau master pour les nouveaux sortis et permettre à ceux et celles qui sont en place de l'atteindre.
	F2c. Rémunérer les congés en cours d'année.
	F2d. Améliorer la rémunération en début de carrière et le traitement différé des temporaires à temps partiel.
	F2e. Revoir à la hausse les plus petits barèmes.
F3. Stress / Epuisement professionnel (burnout)	F3a. L'école est un milieu de travail stressant par sa charge de travail excessive, le manque de temps, le manque d'autonomie, le bruit ambiant, une mauvaise ventilation, des problèmes avec l'hygiène et la sécurité, des formalités administratives excessives, le manque d'équipement des salles de classe,...
	F3b. Eliminer les causes de ce stress qui malmène les MDP.
F4. Evolution de la profession	F4a. Aider le MDP à affronter le nouveau rôle de l'Éducation au service d'un projet de société qui va protéger les individus en les préparant à faire face aux changements à venir.
	F4b. Promouvoir la légitimité de l'enseignant et le soutenir dans l'exercice de son autorité pédagogique et disciplinaire.
	F4c. Travailler les aspects institutionnels de la discipline.

7^e cause : climat scolaire lourd - tensions relationnelles

Recommandations	Propositions d'actions
G1. Mettre en œuvre les politiques et pratiques scolaires pour tirer le meilleur parti de la diversité	G1a. Concevoir et mettre en œuvre des politiques et des pratiques propres à soutenir l'apprentissage de tous les élèves, quels que soient leurs capacités, leurs besoins d'apprentissage et leurs origines sociales ou culturelles.
	G1b. Donner aux enseignants une plus grande liberté pour qu'ils puissent concevoir des environnements d'apprentissage efficaces optimisant le temps passé en classe.
G2. Diminuer les tensions entre les MDP et leur hiérarchie	G2a. Limiter et mieux cadrer les autorités intermédiaires.
	G2b. Encadrer l'application du statut disciplinaire pour éviter des disparités importantes dans des sanctions prises pour des faits de même niveau.
	G2c. Evaluer le "leadership" des directions d'école.
	G2d. Traiter équitablement tous les MDP.

8^e cause : toutes formes de harcèlements et/ou violences

Recommandations	Propositions d'actions
H1. Mettre en œuvre des politiques et des pratiques au niveau du système et de l'établissement pour lutter contre toutes les formes de harcèlement et/ou de violences	H1a. Travailler en étroite collaboration avec les élèves et tous les autres acteurs de l'enseignement, pour établir des relations interpersonnelles fortes et saines.
	H1b. Informer les élèves et les MDP sur les mesures à prendre en cas de harcèlement et/ou de violence.
	H1c. Inclure des apprentissages socio-émotionnels durant les heures de classe pour améliorer les compétences interpersonnelles et intrapersonnelles des élèves.
	H1d. Favoriser une école ordinaire inclusive. Renforcer l'offre et le soutien pour l'enseignement aux élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation. Une taille limitée des classes est une condition sine qua non à la réussite de l'école inclusive.
	H1e. Mettre en place des environnements d'apprentissage accueillants, respectueux et sécurisés, avec code de conduite, permettant aux élèves de lutter contre le harcèlement et/ou la violence.
	H1f. Permettre aux éducateurs de communiquer entre eux et de se concentrer sur le phénomène du harcèlement et/ou de la violence.

9^e cause : image dégradée de la profession

Recommandations	Propositions d'actions
I1. Améliorer l'image de la profession	I1a. Inclure l'identité professionnelle dans les programmes de la FIE/FPC.
	I1b. Communiquer davantage sur un métier qui transmet des valeurs pour les générations futures.
	I1c. Développer des partenariats avec les médias pour favoriser une image plus précise et moins caricaturale de la profession enseignante en coupant la tête aux stéréotypes encore bien présents (vacances, 24h/semaine, horaires,...).
	I1d. Améliorer la reconnaissance du métier par la société.

> Réseaux sociaux : le danger est partout ! Verba volant, scripta manent*.



Si aujourd'hui, Facebook, TikTok, Instagram, Twitter, WhatsApp, Messenger,... font partie du quotidien d'une majorité d'entre nous, leur utilisation en lien avec l'école est très dangereuse. La CSC-Enseignement tire la sonnette d'alarme !



Photo by SCREEN POST on Unsplash

Si d'aucuns pensent que ce qu'ils écrivent sur leur monde professionnel restera entre les quatre murs des destinataires, ils se trompent. Il est toujours quelqu'un qui connaît quelqu'un «qui vous veut du bien» et qui dégainera l'arme redoutable de la capture d'écran. Une fois capturés, vos propos seront conservés à jamais et pourront vous causer de gros soucis !

Avant, s'il n'était pas rare qu'en surveillant la cour, qu'en covoiturant ou qu'en participant à un événement festif, certains se lâchaient oralement sur l'organisation de leur école ou sur les décisions de leur Pouvoir organisateur, cela en restait souvent là, même si les critiques entendaient peut-être leurs oreilles siffler. Aujourd'hui, l'oralité a fait place à l'écrit sur les réseaux sociaux, avec toutes ses conséquences négatives en cascade pour le membre du personnel.

Le proverbe antique «Verba volant, scripta manent», prononcé par le Sénateur Caius Titus (à ne pas confondre avec l'empereur Titus) au Sénat romain au premier siècle après JC, est plus que jamais d'actualité deux millénaires plus tard. Il suggérait, déjà à l'époque, une plus grande prudence dans la formulation d'un texte, le choix des mots et l'expression des sentiments, lorsqu'il s'agit de mettre quelque chose par écrit, car les paroles «dites» peuvent être rapidement oubliées ou facilement démenties, tandis que les paroles «écrites» deviennent documents incontestables.

Mais que dit la législation en 2021 ?

Quel que soit le réseau d'enseignement, **le règlement de travail (RT) est très clair sur le sujet.**

Dans le RT du réseau libre confessionnel, à l'article concernant l'utilisation des moyens de communication électroniques, il est écrit :

«A l'occasion de l'utilisation, tant dans le cadre privé que professionnel, des moyens de communication électroniques et notamment des réseaux sociaux, les membres du personnel veilleront à respecter les règles déontologiques inhérentes à leur profession et à leur statut. Ce qui signifie que toute atteinte dont serait victime soit l'école, soit un des membres de la communauté scolaire, sera susceptible d'une sanction disciplinaire telle que prévue au présent règlement de travail, sans préjudice d'autres actions éventuelles».

Il n'est rien dit d'autre dans le règlement de travail du réseau officiel subventionné :

«A l'occasion de l'utilisation, tant dans le cadre privé que professionnel, des moyens de communication électroniques, et notamment des réseaux sociaux, les membres du personnel veilleront à respecter les règles déontologiques inhérentes à leur profession et à leur statut. Ces règles sont rappelées dans la décision de la Commission paritaire centrale de l'enseignement officiel subventionné du 20.06.2007 et dans la charte informatique du Pouvoir organisateur approuvée par la CoPaLoc».

Il en va de même dans le RT du réseau Wallonie Bruxelles-Enseignement, dans lequel il est écrit :

«Les devoirs auxquels il est fait référence au paragraphe précédent sont énoncés par l'arrêté royal du 22 mars 1969, aux articles 5 à 12 de la manière suivante (...) Article 7 - alinéa 1^{er} : ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les parents des élèves ; - alinéa 2 : ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction ; - alinéa 3 : tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci, ils s'abstiennent de tout comportement ou propos qui entre en contradiction manifeste avec l'un des principes essentiels du régime démocratique, ainsi que de tout comportement ou propos qui pourrait porter gravement atteinte à la confiance du public dans l'enseignement dispensé en Communauté française».

* Les paroles s'envolent, les écrits restent.

Illustrons par quelques faits réels mais tirés de leur contexte.

Un enseignant émet des doutes quant à la fiabilité d'une procédure visant à attribuer un poste de direction dans une école : via plusieurs messages privés sur «Messenger», il s'en émeut... Le Collège communal «a eu vent» des propos tenus et engage une procédure disciplinaire, arguant du fait que l'impartialité des échevins est mise en cause, engendrant ainsi une rupture de confiance.

Un directeur, échangeant en privé sur Facebook, dénonce à un collègue les pratiques du Pouvoir organisateur, à savoir l'imposition de décisions sans aucune concertation... Une capture d'écran parvient à ce dernier qui entame une procédure disciplinaire, évoquant aussi la rupture de confiance.

Un membre du personnel dans l'enseignement secondaire est invité à rejoindre un groupe WhatsApp privé créé par ses élèves. Il y tient des propos peu élogieux à l'égard de son directeur et de son école. Un parent d'élève mineur s'en offusque et prend des captures d'écrans qui sont envoyées au Pouvoir organisateur. Celui-ci entame une procédure visant à infliger à l'enseignant une lourde sanction disciplinaire.

C'est pourquoi, sans aucun ton moralisateur ni paternaliste, la CSC-Enseignement vous exhorte à la plus grande prudence lors de publications sur les réseaux sociaux, quels qu'ils soient (privés ou publics) : le caractère privé de vos messages ne pourra pas être défendu.

Philippe Dolhen



Cet été, la question de la régularisation des sans-papiers a fait la Une de notre actualité. La grève de la faim menée à l'église du Béguinage à Bruxelles a rendu visibles les situations extrêmement précaires que vivent de nombreux réfugiés dans nos villes et villages. Celles et ceux qui ont fui la guerre, la misère, les bouleversements climatiques, et qui sont nos voisins, les parents de nos élèves, les travailleurs de l'ombre de nos sociétés, survivent parmi nous hors de tout cadre légal et de toute protection structurelle. Cette situation ne peut plus durer !

Nous demandons la régularisation des personnes sans-papiers qui se trouvent en Belgique, sur base de critères clairs et permanents, que sont les attaches durables, le travail, l'inéloignabilité et le risque d'atteinte à un droit fondamental en cas de retour, ainsi que la création d'une Commission de régularisation indépendante.

Signons la pétition sur wearebelgiumtoo.be et portons la voix de celles et ceux qui en sont privés, le 3 octobre 2021 dès 14h à la gare du nord de Bruxelles.

8 bonnes raisons de soutenir la régularisation

1.

Régulariser, c'est lutter contre le travail au noir et la fraude sociale.

2.

Régulariser les travailleurs et travailleuses répondrait au problème de pénurie de main-d'œuvre.

3.

Cela rapporterait par ailleurs jusqu'à 65 millions d'euros nets par mois dans les caisses de la sécurité sociale*.

*Selon une étude de la CSC Bruxelles.

4.

Les expulsions et la détention en centre fermé coûtent très cher à l'État.

5.

Régulariser est la condition sine qua non au respect des droits fondamentaux de toutes les personnes vivant en Belgique.

6.

Régulariser, c'est lutter contre l'exclusion sociale, le racisme et la montée de l'extrême droite.

7.

La Belgique a déjà mené des campagnes de régularisation sans que cela n'engendre d'«appel d'air». Cette crainte est donc injustifiée.

8.

Régulariser, c'est rendre leur dignité aux femmes, hommes et enfants qui ont déjà tout perdu.

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Face à la roche, le ruisseau l'emporte toujours, non pas par la force mais par la persévérance». H. Jackson Brown

> LA QUESTION DU MOIS

Quelles sont les mesures applicables en matière de mise en quarantaine ?

La [circulaire 8236](#) du 27/8/2021 (reprise dans la rubrique Circulaires du mois) actualise les dispositions en matière de mise en quarantaine et de remplacement des membres du personnel absents.

La circulaire concerne les membres du personnel de l'enseignement obligatoire, en ce compris le personnel administratif ou ouvrier (PAPO), des CPMS, de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, des internats, des homes d'accueil et homes d'accueil permanent pour l'enseignement obligatoire.

Remplacement : l'assouplissement des règles en matière de remplacement adoptées en octobre 2020 n'a plus cours. La réglementation d'avant Covid y afférente est à nouveau d'application.

La distinction d'un remplacement «maladie Covid» ne doit plus être mentionnée dans les documents administratifs.

Maladie : toute absence pour maladie (en ce compris «maladie Covid») doit être couverte par «**certificat médical – CERTIMED**» par le médecin traitant, transmis sans retard à CERTIMED (de préférence par courrier électronique).

Quarantaine : le «**certificat de quarantaine**» rempli par le médecin ou délivré par le centre d'appel («call tracing») doit être transmis à l'employeur (il ne s'agit pas d'une maladie : le certificat **ne doit pas** être transmis à CERTIMED).

Le membre du personnel reste à la disposition de son Pouvoir organisa-

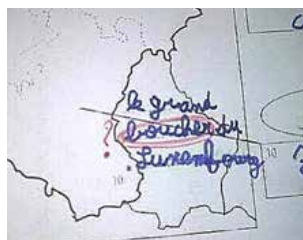
teur ; il est considéré en activité de service. Les jours d'absences ne sont pas décomptés de son quota de jours de congés de maladie.

Membre du personnel immunodéprimé : possibilité d'être écarté. Une «**attestation d'écartement COVID-19**» doit être remplie par le médecin (en cas d'absence de dates précises sur la durée de l'écartement, maximum 30 jours calendrier, renouvelable).

Le membre du personnel reste à la disposition de son Pouvoir organisateur ; il est considéré en activité de service. Les jours d'absences ne sont pas décomptés de son quota de jours de congés de maladie.

> HUMOUR

Après le dépeceur de Mons, et pour faire plaisir aux végans : le grand boucher du Luxembourg !



> CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8236 - Covid-19 : modalités relatives aux absences et remplacement des membres du personnel mis en quarantaine – Enseignement fondamental, enseignement secondaire, ESAHR et CPMS, internats et homes d'accueil permanent.

Résumé de la circulaire dans la rubrique «La question du mois» ci-dessus.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8221 - Concours sur le thème de la chanson d'expression française – «Les Quartz de la Chanson» - à destination des classes des 2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement secondaire en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Inscriptions pour le 31/12/21 au plus tard.

Circulaire 8223 - Mon Patrimoine Revisité : activité PECA sur le thème du Patrimoine belge, à destination des classes de P1, P2 et P3 en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Modalités et inscription : <http://www.culture-enseignement.cfwb.be/index.php?id=14244>

Circulaire 8224 - CREA-LISONS : activité PECA à destination des classes de 3^{ème} maternelle et de 1^{ère} primaire, organisée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Modalités et inscription : http://www.culture-enseignement.cfwb.be/index.php?id=cult_ens_page100&no_cache=1

Circulaire 8225 - Formations à la gestion des conflits entre élèves et des problématiques de violence, à destination des éducateur-trice-s en milieu scolaire.

Ces formations organisées par l'IFC s'adressent aux éducateur-trice-s de l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire ou spécialisé (en ce compris les éducateurs-trices d'internat).

Inscriptions et programme des formations sur www.ifc.cfwb.be

■ Catherine Blavier

> Wallonie picarde

Le secrétariat **CSC-Enseignement de Wallonie picarde** (Avenue des Etats-Unis 10/16, 7500 TOURNAI) est accessible par téléphone au 069/88.07.98 aux horaires suivants :

- du lundi au vendredi de 9h30 à 12h00
- le mercredi de 13h30 à 15h30.

Des **permanences** (sur rendez-vous uniquement) sont organisées le **mercredi** (*sauf durant les vacances scolaires*) comme suit :

TOURNAI	CSC Av. des Etats-Unis, 10 7500 Tournai	1 ^{er} mercredi du mois : - 9h00 à 11h30 (F. Limbourg) - 13h30 à 16h00 (E. Vandorpe - Fins de carrière) 2 ^{ème} mercredi du mois, 13h30 à 16h00 (E. Vandorpe - Fins de carrière) 3 ^{ème} mercredi du mois, 13h30 à 16h00 (F. Limbourg) 4 ^{ème} mercredi du mois, 9h00 à 16h00 (V. Payen - Fins de carrière)
MOUSCRON	CSC Place Charles de Gaulle, 3 7700 Mouscron	3 ^{ème} mercredi du mois, 13h30 à 16h00 (E. Vandorpe)
COMINES	CSC Rue de Wervicq, 14 7780 Comines	4 ^{ème} mercredi du mois, 13h30 à 16h00 (E. Vandorpe)
ATH	CSC Entrée Rue des Frères Descamps 7800 Ath	2 ^{ème} mercredi du mois, 13h30 à 16h00 (F. Limbourg) 4 ^{ème} mercredi du mois, 13h30 à 16h00 (F. Limbourg)

Les rendez-vous sont à prendre par téléphone au 069/88.07.98 ou par mail.

Nous sommes joignables par mail à l'adresse suivante : csce.hainaut-occidental@acv-csc.be



Notre

> Retraités et pré-retraités

Amicale de Bruxelles

Notre deuxième rencontre aura lieu le 26 octobre à Liège Guillemins. Nous visiterons l'expo "Napoléon : au-delà du mythe" en deux groupes avec guide ; nombre de participants max. 30.

Rendez-vous à Bruxelles-Central à 9h45, chacun muni de son ticket de transport.

Après la visite, pour ceux qui le désirent, nous nous dirigerons vers le restaurant "Le Concordia" situé à 5 minutes de la gare. Au menu :

Entrée : E1 Petite salade aux lardons OU E2 Fondu au fromage OU E3 Croquette de volaille et sa sauce tomate.

Plat : P1 Filet américain - pommes frites OU P2 Boulets maison sauce lapin - pommes frites OU P3 Demi-poulet champignons à la crème - pommes frites.

Dessert : D1 Coupe de glace OU D2 Café.

Compris dans le menu : 2 softs (eau, limonade ou bière) ou ¼ l de vin.

Et le prix, me direz-vous, pour cette agréable journée ? Eh bien voilà, visite et repas vous coûteront 53 €. Si vous ne nous accompagnez qu'à la visite, ce sera 23 €.



© Europa Expo

Votre paiement au compte de l'Amicale BE27 0682 4835 3773 est attendu **au plus tard le dimanche 10 octobre**. N'oubliez pas d'indiquer le choix de votre menu dans la communication de votre versement.

J'espère que nous vous reverrons nombreux pour passer une agréable journée conviviale.

Petit rappel : le port du masque est obligatoire dans la gare, le train et l'expo.

Prochaines activités

Mardi 23 novembre : ADAM - Brussels Design Museum - Plasticarium Collection au Heysel.

Jeudi 16 décembre : AAA Humour de l'Art à ING Art Center, Place Royale 6, 1000 Bruxelles.

Mardi 25 janvier 2022 : fabrication de l'eau au musée de La Fonderie à Molenbeek.

Force, c'est Vous !

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