

EDITO
Le pot après les fleurs
p. 3

ACTUALITÉ
Débat institutionnel
p. 5

ACTUALITÉ
Taille des classes
p. 8

ACTUALITÉ
Pacte : stop ou encore ?
p. 12

CSC-Educ

Numéro 153 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Novembre 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X


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



**Le pot
après les fleurs**

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, Isabelle Buchelot, Emilie Hansenne, Marie Lausberg,
Michaël Tassignon.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Jacalyn Beales on Unsplash

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

SOMMAIRE

Editorial

- Le pot après les fleurs 3

Actualité

- Les déclarations tapageuses du Ministre-Président de la FWB nuisent gravement à la cohésion sociale 4
- Régionalisation ? "Bis repetita placent" ! 5
- Régionaliser ? "Cela ne marcherait pas !" 6
- Taille des classes : plus qu'urgent de la réduire ! Comparons-nous aux autres pays de l'OCDE. 8
- Le Pacte : stop ou encore ? 12
- Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail 13
- Alternance - CEFA 19
- Supérieur - Réforme de la formation initiale des enseignants : saison 11, suite et fin ? 20
- Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans 22

Obligatoire

- Surveillances sur le temps de midi : légales ou extra-légales 24

Retraités et pré-retraités

25

Groupes catégoriels

- Les enjeux de la formation initiale des puériculteurs et des instituteurs maternels dans le travail de collaboration des équipes à l'école maternelle 26

Pratique

- A l'agenda des organes de démocratie sociale novembre/décembre 28
- Les inégalités sous l'angle de la parentalité 30

Joindre la CSC-Enseignement

32

> Le pot après les fleurs



Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour que les bonnes intentions développées pendant la crise se transforment en déclarations que nous avons du mal à qualifier : inopportunes, maldroitesses, irréfléchies, provocatrices,...

Toujours est-il que, lors de la journée qui met à l'honneur la Fédération Wallonie-Bruxelles (qui plus est, fêtait ses 50 ans), son Ministre-Président était particulièrement en verve. Le même qui, il y a quelques mois, passait la pommade aux personnels de l'enseignement (reconnaissant leur courage, leur volonté et leur ténacité) a sorti un discours particulièrement inquiétant.

Ainsi, la réforme de la formation initiale des enseignants (que nous réclamons depuis trop longtemps et qui ne cesse d'être remaniée -ou plutôt vidée de son sens- et reportée) ne s'accompagnera pas d'une revalorisation barémique. Sérieux coup de canif dans le contrat signé avec le Gouvernement précédent puisque le protocole d'accord sectoriel que nous avons signé prévoyait que :

«Le Gouvernement **S'ENGAGE**, dans le cadre de la réforme de la formation initiale des enseignants, à mettre en place un groupe de travail chargé, **D'ICI LA SIGNATURE DU PROCHAIN PROTOCOLE** de :

- définir, selon des modalités préservant la soutenabilité financière de la FWB, un nouveau barème pour les

enseignants détenteurs du nouveau diplôme situé entre les barèmes 301 et 501 actuels pour les enseignants issus des sections 1, 2 et 3 de la formation initiale des enseignants ;

- déterminer les modalités et conditions selon lesquelles les enseignants détenteurs d'un master en spécialisation auront accès au barème 501 ;
- déterminer à quelles conditions les enseignants formés selon l'actuelle formation initiale pourraient avoir droit au nouveau barème ;
- garantir, dans ce cadre, une tension barémique à ancienneté égale d'au moins 25 % pour les chefs d'établissement par rapport au nouveau barème ou par rapport au barème 501 s'ils proméritaient celui-ci dans leur fonction de recrutement».

Rappelons au passage qu'un accord sectoriel signé avec un Gouvernement engage tous ceux qui lui succéderont. Ce groupe de travail n'a jamais vu le jour... Ce n'est pas faute de l'avoir rappelé ! Vous en tirerez vous-mêmes les conclusions.

Il est peut-être bon de rappeler ici que, mis à part les sauts d'index et les différentes corrections en matière de prime de fin d'année, les personnels de l'enseignement n'ont plus connu d'augmentation de leurs barèmes depuis plus de dix ans ! Certains s'étonneront encore de la pénurie grandissante due au manque d'attractivité de la profession dont le salaire fait inévitablement partie.

Mais les propos ne se limitent pas à cela. Le Ministre-Président va un cran plus loin lorsqu'il aborde le volume des prestations et la taille des classes. Pour lui, plus de souplesse à ce niveau serait une solution.

On croit rêver. C'est loin d'être un rêve.

Il n'est pas loin le temps où l'image

véhiculée à propos des enseignants était celle de «glandeurs» profitant d'horaires «cool» et de deux mois de vacances chaque année ! Quelle caricature qu'on croyait révolue !

C'est une des raisons pour lesquelles nous nous sommes associés sous conditions dans une profonde réforme du système scolaire qu'on appelle le «Pacte pour un enseignement d'excellence». Les objectifs précis doivent servir l'École de demain et faire de ceux qui la fréquentent des citoyens responsables et capables de tracer leur voie dans un monde de plus en plus dual.

Les personnels ont apprécié les fleurs reçues il y a quelques mois ; ils renvoient le pot !

Les articles de cette revue illustrent les propos de cet éditorial plus en détail. Je vous en souhaite une bonne et saine lecture.

◀ Roland Lahaye



Les déclarations tapageuses du Ministre-Président de la FWB nuisent gravement à la cohésion sociale

Le 27 septembre en radio puis le 29 septembre au Parlement, le Ministre-Président Pierre-Yves Jeholet, déclarait ne pas vouloir envisager une revalorisation barémique des enseignants dont la formation passera de trois à quatre ans suite à la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE). Cela, malgré le fait que ce soit l'employeur (pouvoir subsidiant) qui décide de cet allongement. La raison évoquée serait purement budgétaire : entre 300 millions et un milliard d'euros, selon lui. Selon ses propos, un débat pourrait s'ouvrir sur le volume horaire des enseignants et sur les normes d'encadrement pour une révision à la hausse. Et de conclure au Parlement en rappelant qu'aucune revalorisation salariale n'avait eu lieu pour les infirmières malgré l'allongement de la durée des études !

Au nom de qui s'exprime-t-il toujours de la sorte ? Ces sorties se font-elles à titre personnel, au nom de son parti, le Mouvement Réformateur (MR), comme Ministre-Président qui parlerait en son nom propre ou au nom de son Gouvernement ? Cette communication désagréable depuis le sommet de la FWB ajoute de la confusion à une situation déjà difficile sur le terrain.

La CSC-Enseignement rappelle tout d'abord que la RFIE est une réforme du Pacte et non pas un chantier parallèle à celui-ci. La revalorisation barémique consécutive à la RFIE en est un

élément fondamental et incontournable.

A l'heure des "Pandora Papers", il est totalement inacceptable d'entendre un responsable politique de cette envergure se cacher derrière le sous-financement chronique et volontaire de la FWB pour ne pas s'engager dans les réformes nécessaires afin de lutter contre la pénurie et tendre vers une

amélioration du système. Le courage politique serait justement de dire : «Il manque x millions pour l'enseignement ? Voyons quelle politique nous allons mettre en œuvre pour trouver ce financement». Les pistes ne manquent pas : regarder du côté de la fraude et de l'évasion fiscales, faire contribuer l'ensemble des revenus de la même manière, quelle que soit leur origine, lutter contre la criminalité financière,...

Quant aux idées farfelues relatives à l'augmentation de la taille des classes¹ et des charges horaires, elles se heurtent frontalement aux revendications du front commun alors que les négociations sectorielles entrent dans leur phase finale. Il ne peut s'agir que d'une provocation qui assimile les travailleuses et travailleurs de l'enseignement à des tire-au-flanc. Indigne ! Le Gouvernement s'était engagé à mettre en place un groupe de travail pour objectiver le temps de travail des enseignants et un autre pour réaliser un travail technique sur le barème 401. Qu'il commence par tenir parole !

Au-delà de ce dossier relatif au monde de l'école, la CSC-Enseignement

s'alarme que de tels propos puissent encore se tenir dans le monde post-Corona qui a mis en évidence pour la société l'importance primordiale des soins de santé, des services collectifs, du monde de l'enseignement, tous déclarés subitement fonctions «essentiels». Le parallélisme avec les infirmières et infirmiers est indécent et ne peut servir d'alibi pour ne pas revaloriser les enseignants.

La jeunesse actuelle semble se détourner dangereusement de la démocratie, selon une enquête journalistique récente. Certains citoyens font le raccourci qu'il faudrait donc un pouvoir centralisé et fort pour enfin résoudre certains problèmes du quotidien. Les propos du Ministre-Président sont justement de nature à désenchanter, décevoir, faire croire que le Politique ne peut rien face à des réalités financières qu'il a pourtant lui-même créées par choix idéologique.

La CSC-Enseignement s'oppose fermement à ces choix néfastes pour le vivre ensemble !



¹ Cf. notre article dans le CSC-Educ de mars 2021 ainsi que celui en page 8 du présent numéro.

> Régionalisation ? «Bis repetita placent» !

En 2016, à environ trois ans des dernières élections régionales, des déclarations intempestives et tapageuses relançaient le débat sur la régionalisation des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pierre-Yves Jeholet était cité parmi les régionalistes convaincus. Aujourd'hui, il est Ministre-Président de la Fédération Wallonie-Bruxelles... Cherchez l'erreur !

Aujourd'hui, le même scénario se répète, au même moment de la législature. Coïncidence ?

Une analyse à relire

Dans notre revue CSC-Educ de septembre 2016, nous vous livrions un article de Pierre Bouillon (Le Soir) à propos de l'analyse de Hugues Dumont, constitutionnaliste et professeur aux Facultés St-Louis. Cette analyse est toujours d'actualité. Comme le montre l'encart décrivant les institutions de la Région bruxelloise, cette dernière intègre la complexité du pays et reste une pierre angulaire de l'édifice belge. Nous remettons donc cet article à la suite de celui-ci et nous vous invitons à le relire.

Continuer à s'informer

Des observateurs avertis, comme le professeur Dumont et comme le politologue Jean Faniel, Directeur du CRISP (Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques) et son équipe, pointent les forces centrifuges et un fédéralisme bipolaire comme des aspects singuliers de la Belgique qui s'était constituée en 1830 en tant qu'Etat unitaire. L'année 1970 voit s'opérer la première réforme de l'Etat par la création de trois Communautés culturelles. C'est le début d'un processus de dissociation tardif (140 ans après la naissance de l'Etat) et évolutif, mais qui ne semble pas encore avoir trouvé son point d'équilibre. Le numéro spécial 2500 du «*Courrier hebdomadaire*» du CRISP, dont la parution est imminente au moment d'écrire ces lignes, identifie les réelles singularités de la Belgique en la comparant avec les autres états fédéraux dans le

monde, une trentaine parmi lesquels l'Allemagne, le Brésil, le Canada, les États-Unis, la Suisse. Nous recommandons la lecture de ce genre d'ouvrage¹ pour se construire une vision éclairée et critique des déclarations politiques à l'emporte-pièce que l'on a pu lire et entendre ces derniers mois.

La complexité du pays ne peut être un argument en soi pour justifier une réforme institutionnelle de la Belgique. Par exemple, la présence de neuf ministres qui ont des compétences en matière de santé² n'a pas, selon le CRISP, empêché une gestion efficace de la crise sanitaire. Sauf dans les maisons de repos et de soins, ce qui peut s'expliquer par le transfert de la compétence vers les Régions en 2019, soit à peine plus d'un an avant le début de la crise du Covid-19. Certains ont tendance à surestimer l'importance de cette complexité pour cautionner leur projet politique.

Il apparaît bien plus important de mener une réflexion politique sérieuse à propos d'un vrai projet fédéral basé sur des valeurs communes, garantissant un équilibre entre autonomie et

solidarité et qui apporte apaisement et stabilité dans l'intérêt de tous les Belges.

Sur le plan intrafrancophone

Quelle place resterait pour une solidarité francophone dans l'hypothèse d'une Belgique à quatre Régions ? On met en avant le déficit de la Communauté française, mais les régions auraient-elles les moyens financiers pour faire face aux enjeux de l'enseignement ? La gestion de l'enseignement qualifiant serait-elle plus simple et efficace en le scindant entre Région wallonne et Région bruxelloise ? Les Régions qui sont compétentes pour la formation professionnelle avec un objectif de mise à l'emploi auraient-elles les moyens et la volonté politique de maintenir les objectifs du décret «Missions» en mettant notamment en œuvre une formation citoyenne forte, facteur de cohésion sociale, que les jeunes jusque 18 ans au moins, y compris pour les jeunes en alternance ? Que deviendraient les enseignants travaillant dans le qualifiant ? S'agirait-il d'un nivellement par le bas en termes de statut ? Autant de questions et d'enjeux parmi d'autres qui méritent beaucoup mieux que des déclarations simplistes dans les médias et qui relèvent plus d'une stratégie d'enfumage politique !

André Brüll



¹ Voir aussi https://www.belgium.be/fr/la_belgique/connaitre_le_pays/histoire/la_belgique_a_partir_de_1830

² En passant, rappelons que c'est le cas depuis plus de 30 ans !

➤ Régionaliser ?

"Cela ne marcherait pas ! »

(Article de Pierre Bouillon paru dans "Le Soir" du 27 juillet 2016)

Régionaliser ? "Cela ne marcherait pas !"

Pour le constitutionnaliste Hugues Dumont, démanteler la Communauté, c'est possible sur papier, difficile dans les faits.

Le débat sur le démantèlement de la Communauté française est notre petit jokari francophone. Il va, il vient, il va, il vient... Et là, après quelques années de sommeil, il a repris vigueur, il y a quelques mois, (notamment) sous l'impulsion des PS Christophe Collignon ou Jean-Claude Marcourt, et des MR Jean-Luc Crucke ou Pierre-Yves Jeholet. Le scénario (généralement) proposé par les «régionalistes» suggère d'effacer la Communauté et de confier ses prérogatives (Enseignement, Culture, Audiovisuel, etc.) aux Régions wallonne et bruxelloise.

Politiquement, l'affaire est loin de réunir un consensus. Elle trouble aussi des experts de notre mécanique fédérale. C'est le cas d'Hugues Dumont, professeur de Droit constitutionnel aux Facultés Saint-Louis (Bruxelles). Son propos : «Trop de Wallons réfléchissent à la régionalisation en faisant abstraction de Bruxelles, en réfléchissant de façon simpliste».

Deux scénarios

En Wallonie, l'affaire est assez simple : il n'existe qu'un Parlement et un seul Gouvernement. A Bruxelles, Région bilingue, l'institution régionale en abrite en fait... quatre (lire par ailleurs). A qui confier les compétences abandonnées par la Communauté ? Il n'existe que deux scénarios possibles. Mais s'ils sont possibles sur papier, ils sont impraticables dans les faits, estime

Hugues Dumont.

Pour autant, doit-on rester les bras ballants ? Pour le constitutionnaliste, le Politique pourrait mettre de l'ordre dans les «matières personnalisables» (compétences liées à la personne : santé, enfance, aide à la jeunesse, aide aux détenus...) aujourd'hui dispersées entre les institutions (Communauté, Cocof, Cocom...). Une simplification est souhaitable. Mais pour ce qui est d'une régionalisation pure et dure, là, Hugues Dumont est catégorique : «Cela ne marcherait pas !».

Scénario 1 : transfert à la Région bruxelloise

La Région bruxelloise abrite en son sein quatre institutions. Si l'on démantèle la Communauté, ses compétences, à Bruxelles, peuvent être cédées à la Région bruxelloise proprement dite, dotée d'un Parlement et d'un Gouvernement bilingues, associant francophones et néerlandophones. Qu'en pense Hugues Dumont ?

«Si on transfère les compétences de la Communauté à la Région bruxelloise, vous devez avoir l'accord des Flamands. Or, on ne le rappelle pas assez : la régionalisation au sens strict -une Belgique à quatre Régions donc-, si elle suppose la suppression de la Communauté française, supposerait aussi la suppression de la Communauté flamande. Or, ce projet n'est pas du tout porté par les Flamands ! Un projet intrafrancophone est en train de monter en puissance mais il ne peut aboutir. On ne convaincra pas la Flandre de supprimer la Communauté flamande et de transférer les matières communautaires flamandes à la Région flamande d'une part, à la Région bruxelloise d'autre part. Ce scénario, les Flamands n'en veulent pas ! C'est historique : la Flandre ne veut pas laisser tomber Bruxelles et l'instrument de cette solidarité entre les Flamands de

Flandre et les Flamands de Bruxelles, c'est la Communauté flamande. Donc, le scénario strict de la régionalisation ne tient pas la route.

D'autre part, la solidarité entre Wallons et Bruxelles, dont on nous parle avec la bouche en cœur, ne pourra pas être maintenue. Si Bruxelles devait entretenir des liens privilégiés avec la Wallonie, des liens du même type seraient aussitôt exigés avec les Flamands de Flandre ! Enfin : est-ce que la régionalisation, à Bruxelles, préserverait l'existence d'un enseignement francophone et d'un enseignement flamand ? Ou tendrait-on vers une école bilingue ? Et comment ? En anglais ? Vous imaginez les élèves d'origine étrangère qui ont déjà assez de mal avec la langue française ? Et est-ce que la régionalisation supposerait aussi la suppression de la RTBF ? Non, ce projet de régionalisation n'est pas souhaitable. Et la minorité flamande de Bruxelles aurait tout à craindre d'une francisation de la capitale».

Scénario 2 : transfert à la Cocof

Autre option : céder les compétences de la Communauté à la Commission communautaire française (Cocof), où ministres et députés francophones se retrouvent entre eux pour gérer des matières qui n'intéressent que les francophones de la capitale. Qu'en pense Hugues Dumont ?

«Là, c'est un projet qui ne dépend que des francophones. Mais il n'est intrafrancophone qu'en apparence. Pourquoi ? Qui finance la Cocof ? La Région bruxelloise. La Cocof n'a aucune autonomie financière. Elle dépend des moyens que lui donne la Région bruxelloise. Or, les moyens que la Région bruxelloise donne à la Cocof, elle doit aussi les donner à la VGC, le correspondant flamand de la Cocof, selon une clé 80-20, en vertu de la Loi de financement. Transférer la culture

et l'enseignement à la Cocof, c'est conduire celle-ci à mendier des sous à la Région bruxelloise, qui serait obligée de surfinancer la VGC qui n'en a pas besoin ! Si on veut modifier la Loi de financement, il faut une majorité dans chaque groupe linguistique au Parlement fédéral. Deux : où serait la solidarité entre la Wallonie et Bruxelles pour la culture et l'enseignement ? J'entends déjà la réponse : on va conclure des accords de coopération. C'est toujours la même chose : on morcelle des compétences, on se dit "oula", on a rompu une harmonie, on va conclure des accords de coopération pour la reconstituer ! Si on fait le bilan de cette technique, on voit que les accords de coopération sont difficiles à conclure, quand on les conclut, qu'ils sont difficiles à modifier, qu'on ne les exécute pas, qu'on les modifie unilatéralement, etc. Je dis : on ne remplace pas facilement une institution par des accords de coopération. Ce scénario n°2 entraînerait donc autant de ruptures que le n°1, avec des programmes scolaires différents, des universités provincialisées, une recherche provincialisée, une RTBF provincialisée. J'avoue donc que je suis inquiet. S'ajoute une question de contrôle démocratique : où va se faire le contrôle politique ? D'un côté, le Parlement wallon et, de l'autre, le Parlement de la Cocof : deux Parlements, donc ? Cela ne peut pas marcher ! ».

■ Pierre Bouillon



Photo by François Genon on Unsplash

Organisation : les institutions de la Région bruxelloise



La Région bruxelloise

- Elle s'occupe des matières régionales (emploi, environnement, travaux publics, transports en commun, etc.).
- Le Gouvernement régional est composé de ministres francophones et néerlandophones.
- Le Parlement régional réunit l'ensemble des députés bruxellois, francophones et néerlandophones.



La Cocof (Commission communautaire française)

- Elle s'occupe des matières personnalisables qui ne concernent que les francophones de la capitale (santé, certaines matières liées à l'enseignement et la culture...).
- Le Gouvernement de la Cocof réunit les ministres francophones du Gouvernement régional.
- Le Parlement de la Cocof réunit les députés francophones du Parlement régional.



La VGC (Vlaamse gemeenschapcommissie)

- Elle s'occupe des matières personnalisables qui ne concernent que les néerlandophones de la capitale (santé, certaines matières liées à l'enseignement et la culture...).
- Le Gouvernement de la VGC réunit les ministres néerlandophones du Gouvernement régional.
- Le Parlement de la VGC réunit les députés néerlandophones du Parlement régional.



La Cocom (Commission communautaire commune)

- Elle s'occupe des matières personnalisables qui concernent autant les francophones que les néerlandophones de la capitale (allocations familiales, par exemple).
- Le Gouvernement de la Cocom réunit les ministres francophones et néerlandophones du Gouvernement régional.
- Le Parlement de la Cocom réunit l'ensemble des députés francophones et néerlandophones du Parlement régional.

➤ Taille des classes : plus qu'urgent de la réduire ! Comparons-nous aux autres pays de l'OCDE

Début octobre, l'OCDE a publié son indicateur sur l'enseignement «Regards sur l'éducation». C'est le rapport de référence sur l'état de l'éducation dans le monde. Ce rapport étudie la structure, le financement et la performance des systèmes d'éducation des pays de l'OCDE et d'un certain nombre de pays partenaires. Avec plus d'une centaine de tableaux et graphiques -et de nombreux liens vers la base de données de l'OCDE sur l'éducation-, «Regards sur l'éducation» foisonne d'informations sur les résultats des établissements d'enseignement, l'impact de l'apprentissage, l'accès à l'éducation, les taux de scolarisation et les parcours scolaires, les investissements dans l'éducation et les enseignants, l'environnement d'apprentissage et l'organisation de l'enseignement.

L'édition 2020 fait la part belle à la filière professionnelle, dont elle détaille les taux de scolarisation aux différents niveaux d'enseignement, les perspectives professionnelles et sociales des diplômés ainsi que les moyens financiers et humains. Deux nouveaux indicateurs mettent en lumière les différences dans la filière professionnelle entre les pays et décrivent l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Un chapitre est entièrement consacré au quatrième objectif de développement durable et fait le point sur la qualité de l'enseignement secondaire et les taux de scolarisation à ce niveau d'enseignement.

Nous vous invitons à le lire en le téléchargeant en français sur https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/regards-sur-l-education-2020_7adde83a-fr



A l'heure où certains veulent revoir la taille des classes à la hausse, nous mettrons le focus sur l'indicateur 2.2 du rapport «Regards sur l'éducation» de l'OCDE. Cet indicateur¹ (voir tableau page 9) sur la taille des classes se limite à l'enseignement primaire et au premier cycle de l'enseignement secondaire, car la taille des classes est difficile à définir et à comparer aux niveaux supérieurs d'enseignement, où les élèves ou étudiants sont souvent répartis dans des classes différentes selon les matières.

Dans l'enseignement primaire, les élèves sont en moyenne 21 par classe dans les pays de l'OCDE. Les élèves sont moins de 25 par classe dans tous les pays dont les données sont disponibles, sauf au Chili, en Israël, au Japon et au Royaume-Uni. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, les élèves sont en moyenne 23 par classe dans les pays de l'OCDE.

Parmi les pays dont les données sont disponibles, on compte moins de 20 élèves par classe en Estonie, en Fédération de Russie, en Finlande, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg et en République slovaque, mais plus de 30 élèves par classe au Chili, en

Colombie, au Costa Rica et au Japon.

L'effectif des classes tend à augmenter entre l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire, mais dans une mesure qui varie entre les pays. C'est au Costa Rica que l'augmentation est la plus forte de tous les pays de l'OCDE : 18 élèves de plus. Au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, en Australie, au Chili, en Fédération de Russie, en Finlande, en Hongrie et en Lettonie, le nombre d'élèves par classe diminue entre ces deux niveaux d'enseignement.

En moyenne, la taille des classes ne varie pas de plus d'un élève entre les établissements publics et privés dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire dans les pays de l'OCDE. Dans certains pays (au Brésil, en Colombie, en Fédération de Russie, en Lettonie, en Pologne et en République tchèque), on compte en moyenne plus de 6 élèves de plus par classe dans les établissements publics que dans les établissements privés dans l'enseignement primaire. Le secteur privé est relativement peu important dans l'enseignement primaire et accueille au plus 6 % des élèves dans ces pays, sauf au Brésil et en Colombie. Il y a par contre au minimum 4 élèves de plus par classe en moyenne dans les établissements privés que dans les établissements publics dans l'enseignement primaire au Chili, en Corée et en Grèce.

La taille des classes varie encore plus entre les établissements publics et privés dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, où les établissements privés accueillent un pourcentage plus élevé de l'effectif d'élèves. Au Costa Rica par exemple, il y a en moyenne 15 élèves de plus par

¹ Source : «Regards sur l'éducation 2020» pp.376 à 391 - https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/regards-sur-l-education-2020_7adde83a-fr

classe dans les établissements privés que dans les établissements publics. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, la taille moyenne des classes est supérieure dans les établissements publics dans 8 pays, inférieure dans 17 pays et du même ordre dans 7 pays.

Entre 2005 et 2018, la taille moyenne des classes a diminué dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire dans les pays de l'OCDE. Dans l'enseignement primaire, la taille des classes a diminué de 2 % en moyenne, mais des différences marquées s'observent entre les pays. Entre 2005 et 2018, elle a augmenté dans la moitié environ des pays, surtout en Fédération de Russie (21 % de plus) et au Mexique (29 % de plus). La taille des classes a par contre diminué de près de 30 % dans l'enseignement primaire en Corée qui, de tous les pays dont les données sont disponibles, a enregistré la baisse la plus forte. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, la taille moyenne des classes a diminué de 7 % entre 2005 et 2018. Cette moyenne occulte des différences nettement plus importantes dans certains pays. Durant ces dix dernières années, la taille moyenne des classes dans le premier cycle de l'enseignement primaire a par exemple diminué dans une mesure comprise entre 20 % et 25 % en Corée et en Grèce, mais a augmenté dans une mesure égale ou supérieure à 3 % en Espagne et en France.

La variation de la taille des classes peut s'expliquer par les mesures prises pour adapter le corps enseignant à l'évolution de l'effectif scolaire. Une tendance à la hausse n'est pas à exclure dans les pays où la taille moyenne des classes est moindre.

En Lituanie par exemple, la taille des classes peu élevée est imputable à

	PRIMAIRE					SECONDAIRE INFÉRIEUR				
	institutions publiques	Institutions privées			Toutes les institutions	institutions publiques	Institutions privées			Toutes les institutions
		Toutes	Établissements privés subventionnés par l'État	Établissements privés indépendants			Toutes	Établissements privés subventionnés par l'État	Établissements privés indépendants	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Pays de l'OCDE										
AUSTRALIE	23	24	24	a	23	21	24	24	a	22
AUTRICHE	18	19	x(2)	x(2)	18	21	21	x(7)	x(7)	21
BELGIQUE	m	m	m	m	M	m	m	m	m	m
CANADA	m	m	m	m	M	m	m	m	m	m
CHILI	28	32	34	25	31	29	31	33	25	30
COLOMBIE	25	18	a	18	23	31	24	a	24	30
COSTA RICA	16	16	25	16	16	35	20	29	18	33
REP.TCHEQUE	21	15	15	a	21	22	18	18	a	22
DANEMARK	20	17	17	a	20	21	19	19	a	20
ESTONIE	19	15	16	6	19	19	15	16	8	19
FINLANDE	20	18	18	a	20	19	19	19	a	19
FRANCE	23	25	25	a	23	25	26	27	12	25
ALLEMAGNE	21	22	x(2)	x(2)	21	24	24	x(7)	x(7)	24
GRECE	17	21	a	21	17	20	22	a	22	20
HONGRIE	22	21	21	17	22	21	21	22	17	21
ISLANDE	19	15	15	a	19	20	14	14	a	20
IRLANDE	25	m	a	m	M	m	m	a	m	m
ISRAEL	27	25	25	a	26	29	24	24	a	28
ITALIE	19	19	a	19	19	21	21	a	21	21
JAPON	27	28	a	28	27	32	33	a	33	32
COREE	23	27	a	27	23	27	26	26	a	27
LETONIE	17	10	a	10	16	16	13	a	13	16
LITUANIE	17	16	a	16	17	19	20	a	20	19
LUXEMBOURG	15	m	19	m	M	18	m	19	m	m
MEXIQUE	25	20	a	20	24	27	23	a	23	27
PAYS-BAS	23	m	m	m	M	m	m	m	m	m
NL. ZELANDE	m	m	m	m	M	m	m	m	m	m
NORVEGE	a	a	a	a	A	a	a	a	a	a
POLOGNE	18	12	11	12	18	21	16	17	16	21
PORTUGAL	21	20	22	20	21	22	23	25	23	22
SLOVAQUIE	18	18	18	a	18	19	18	18	a	19
SLOVENIE	19	20	20	a	19	20	20	20	a	20
ESPAGNE	21	24	25	21	22	25	26	27	20	25
SUEDE	20	18	18	a	20	22	22	22	a	22
SUISSE	19	m	m	m	m	19	m	m	m	m
TURQUIE	23	18	a	18	22	26	18	a	18	25
ROY.-UNI	27	23	28	12	26	24	22	25	12	23
ETATS-UNIS	21	18	a	18	21	27	20	a	20	26
MOYENNE OCDE	21	20	21	18	21	23	22	22	19	23
MOYENNE UE 23	20	19	20	15	20	21	21	21	17	21
AUTRES										
ARGENTINE	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
BRESIL	24	18	a	18	23	28	24	a	24	27
CHINE	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
INDE	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
INDONESIE	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
RUSSIE	20	13	a	13	20	19	12	a	12	19
ARABIE S.	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
AFR. DU SUD	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m

Légende :
a = les données de la catégorie sont sans objet.
m = les données ne sont pas disponibles - elles sont soit manquantes, soit l'indicateur n'a pas pu être calculé en raison du nombre limité de répondants.
x = les données sont incluses sous une autre catégorie/dans une autre colonne du tableau (par exemple, «x(2)» signifie que les données sont incluses dans la colonne n°2).

la fois au pourcentage élevé d'enseignants dans la population active et au tassement de l'effectif scolarisé. La taille des classes a augmenté de 17 % entre 2005 et 2018 dans l'enseignement primaire en raison de la limitation du recrutement de nouveaux enseignants.

En 2018, 5 % seulement des enseignants en poste dans l'enseignement primaire avaient moins de 30 ans ; ce pourcentage est l'un des moins élevés des pays de l'OCDE. Par contraste, la taille des classes qui était plus élevée que la moyenne en 2005 dans l'enseignement primaire a diminué sensiblement depuis lors au Chili et en Corée. Cette diminution de la taille des classes s'explique par l'augmentation du nombre d'enseignants dans l'enseignement primaire (plus de 10 % de plus depuis 2014) au Chili, mais vraisemblablement par le déclin de l'effectif scolarisé en Corée.

La taille des classes détermine, avec le temps d'instruction et le temps d'enseignement, le nombre d'enseignants dont les systèmes d'éducation ont besoin. C'est donc un paramètre important à prendre en compte pour comprendre le niveau de dépenses au titre de la rémunération du personnel de l'éducation. Les pays suivent des orientations différentes en ce qui concerne les investissements qui influent sur le coût salarial des enseignants par élève.

Vous l'aurez certainement remarqué dès la première lecture du tableau, les chiffres de la Belgique sont manquant. Mais vous les connaissez toutes et tous.

Et donc, chez nous en FWB ?

De manière simplifiéeⁱⁱ, dans l'enseignement primaire, la taille des classes est régie par un ratio. Il correspond à l'encadrement minimum à affecter à l'ensemble des élèves du/des degré(s) concerné(s). Ce ratio est fixé

à 20 en P1-P2 et à 24 de la P3 à la P6. Le nombre maximum d'élèves par groupe-classe correspond au ratio plus 4 élèves. On a donc des maxima de 24 élèves en P1-P2 et de 28 élèves de la P3 à la P6 (portés à 29 élèves en Région de Bruxelles-Capitale et dans les communes à statut linguistique spécial).

Dans l'enseignement secondaire, de manière simplifiéeⁱⁱⁱ, au 1^{er} degré commun (1C-2C-2S) : aucune classe ne peut, en principe, compter plus de 24 élèves. Ce nombre peut atteindre 26 : en 1^{ère} C, suite à l'application conjuguée des dérogations autorisées ou à l'injection d'élèves supplémentaires par la CIRI ainsi qu'en 2^{ème} C, lorsque la dérogation a été accordée l'année précédente en 1^{ère} année.

Au 1^{er} degré différencié (1D-2D) : en 1^{ère} D, aucune classe ne peut compter plus de 15 élèves ; en 2^{ème} D, aucune classe ne peut compter plus de 18 élèves. Aucune dérogation n'est possible.

Pour le 2^{ème} degré de l'enseignement général : moyenne de 26 élèves - max. 29 élèves par classe. 3^{ème} degré : moyenne de 29 élèves - max. 32 élèves par classe. Quant à l'enseignement technique de transition aux 2^{ème} et 3^{ème} degrés : moyenne de 26 élèves - max. 29 élèves par classe, y compris dans le cas d'un regroupement avec des élèves du 3^{ème} degré de l'enseignement général. Notons que la limite est réduite à 16 élèves en moyenne pour les cours de laboratoire avec un max. de 19 élèves par classe.

Par ailleurs, dans l'enseignement technique de qualification, on a une moyenne de 25 élèves - max. 28 élèves par classe ; pour l'enseignement professionnel 2^{ème} degré : moyenne de 19 élèves - max. 22 élèves par classe, et au 3^{ème} degré : moyenne de 22 élèves - max. 25 élèves par classe. Notons également la limite réduite pour les cours de pratique professionnelle à une moyenne de 16 élèves (comptage

séparé : 12 élèves et 10 élèves lorsque la sécurité l'exige, avec un nombre max. d'élèves respectivement de 19, 15 et 12 élèves).

En conclusion

Si nous comparons l'ensemble des établissements du primaire (Colonne (5) du tableau) et que nous prenons 24 comme chiffre pivot pour toutes les classes de ce niveau, nous sommes au niveau du Mexique. Tous les autres pays sont à un niveau plus bas que nous, sauf le Royaume-Uni (26), la Corée (27), le Japon (28) et le Chili (31). Demander d'atteindre la moyenne OCDE avec 21 élèves par classe ou la moyenne de l'Union Européenne nous semble bien le minimum à exiger !

Dans le premier degré du secondaire, même si l'on considère les 24 élèves réglementaires mais que l'on sait pertinemment bien que l'on tourne souvent autour de 25 voire même de 26, nous sommes chaque fois plus haut d'une unité ou plus que la moyenne de l'OCDE (23), et de trois unités par rapport à la moyenne européenne (21).

Dominique Lafontaine, célèbre chercheuse de l'Université de Liège, présentait déjà, dans une étude en 2002, les avantages d'une réduction de la taille des classes :

- «Les élèves reçoivent un enseignement plus individualisé et ils ont plus d'occasions de participer en classe.
- Les élèves posent moins de problèmes de comportement et de discipline.
- Les enseignants passent plus de temps à enseigner, moins de temps à gérer la classe.
- L'enseignement offre plus de possibilités d'action et de manipulations concrètes.

ⁱⁱ Plus d'infos dans les circulaires administratives 8200 du 22/07/2021, Tome 1, ch.7, et 7706 du 25/08/2020.

ⁱⁱⁱ Plus d'infos, idem note ii.

^{iv} Lafontaine D., Cahiers du Service de Pédagogie expérimentale - Réduire la taille des classes dans l'enseignement fondamental : pour des discriminations vraiment positives... - Université de Liège - 11-12/2002 - pp.255-261.

- Les enseignants «s'usent moins vite»^{iv}.

C'est pourquoi, quand aujourd'hui, sur la place publique, le Président de la Fédération Wallonie-Bruxelles annonce publiquement qu'augmenter la taille des classes est envisageable et que d'aucuns affirment qu'un élève en plus ne changera aux conditions d'exercice du métier, nous lui réaffirmons notre position d'une demande d'une réduction à tous niveaux des groupes-classes avec cette argumentation chiffrée. Il en va de l'amélioration des conditions de travail au bénéfice des enseignant.e.s et de leurs élèves ! Cette exigence figure haut et fort dans notre cahier de revendications. A ce jour, elle n'a toujours pas été entendue.

Philippe Dolhen

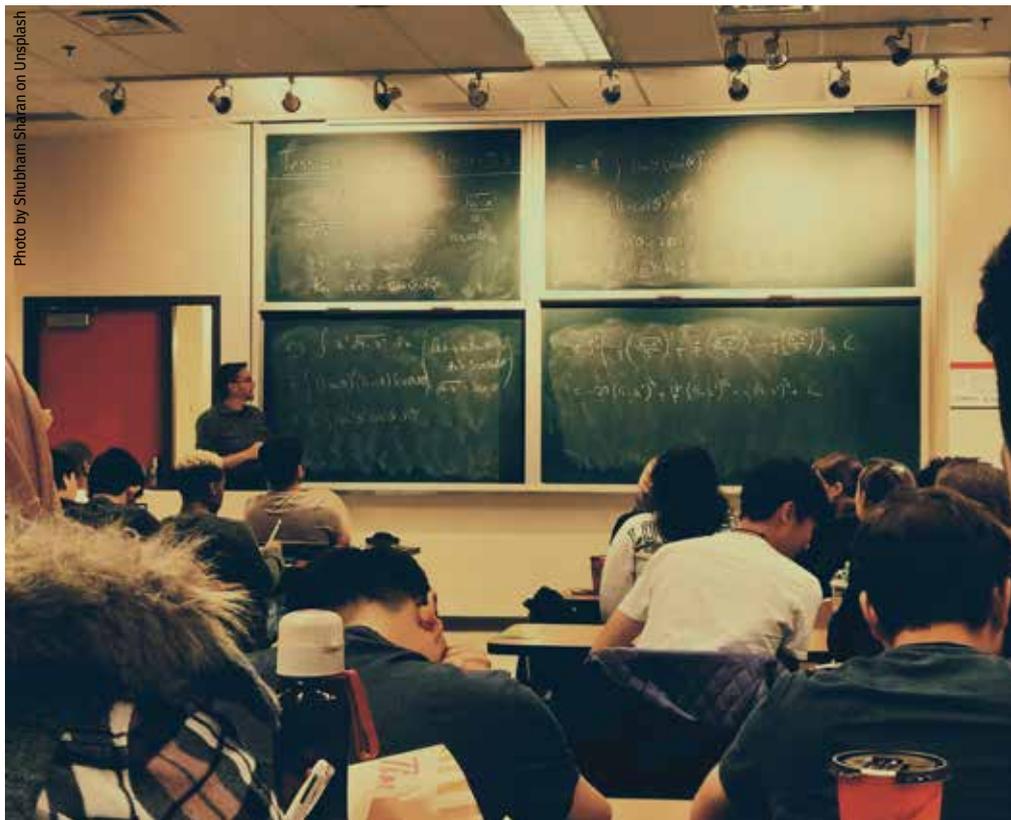


Photo by Shubham Sharan on Unsplash



➤ Vous êtes nombreux à l'attendre, le Vade-mecum "édition 2022" sera bientôt disponible. Les modalités pour vous le procurer vous parviendront très prochainement par mail !

➤ Le Pacte : stop ou encore ?

Selon la définition du Larousse, un pacte est : *un accord solennel conclu entre deux ou plusieurs personnes.*

C'est bien dans ce cadre qu'en 2015, la feuille de route de ce qui allait devenir la plus grande réforme systémique a été élaborée. Elle s'est concrétisée en 2017 par l'avis n°3.

Depuis, les réunions se tiennent régulièrement. Elles rassemblent les acteurs de l'école (Fédérations de Pouvoirs organisateurs, organisations syndicales et parents) pour la mise en œuvre concrète des 18 chantiers. La crise sanitaire est passée par là, retardant certains dossiers. Il fallait donc faire «un arrêt sur image» pour envisager l'avenir. La Ministre a convié les acteurs lors d'un séminaire les 1^{er} et 2 octobre dernier. A l'issue de celui-ci, un communiqué commun a été diffusé. Nous le reproduisons ci-contre.

Cela n'empêchera pas la CSC-Enseignement de procéder à une évaluation de l'évolution des chantiers comme nous l'annoncions dans le CSC-Educ du mois d'octobre.

● Roland Lahaye

COMMUNIQUÉ

A l'issue du séminaire avec les représentants des acteurs de l'enseignement, le calendrier des réformes du système éducatif a été confirmé en veillant à prendre davantage en considération les réalités du terrain.

Après avoir échangé avec l'ensemble du Gouvernement de la FWB, les représentants des acteurs de l'enseignement et la Ministre de l'Éducation se sont réunis en séminaire ces 1^{er} et 2 octobre, en présence des équipes qui pilotent les chantiers du Pacte pour un enseignement d'excellence.

L'objectif de ce séminaire était d'examiner de manière détaillée l'état de mise en œuvre des réformes du Pacte, en se penchant sur les projets réalisés et ceux programmés dans les années à venir.

Alors que les directions, les enseignants et les autres membres des personnels, les élèves et les parents sont encore profondément marqués par les effets d'une crise sanitaire qui a bouleversé l'organisation du monde scolaire et compliqué leur quotidien, il semblait essentiel d'évaluer la soutenabilité du calendrier et les conditions de réussite de chacune des réformes prévues.

Pour rappel, au coeur de la deuxième vague de Covid-19, plusieurs projets dont la mise en application était envisagée à la rentrée 2021 avaient dû être reportés à celle de 2022 en raison des impacts de la crise sanitaire, dont notamment l'entrée en vigueur du tronc commun et la réforme de l'enseignement qualifiant.

Les débats ont porté sur les différents axes de travail du Pacte :

- *apprentissage et parcours des élèves ;*
- *valoriser l'autonomie et la responsabilisation des acteurs ;*
- *valoriser l'enseignement qualifiant ;*
- *favoriser la mixité et l'école inclusive ;*
- *qualité de vie, nouvelle organisation scolaire et bien-être à l'école.*

Le séminaire a été l'occasion pour les acteurs de l'enseignement de réaffirmer leur engagement à répondre aux constats qui ont fondé le Pacte et à la nécessité de mener à bien cette réforme systémique de notre système éducatif en vue d'améliorer ses performances et de réduire les inégalités scolaires. Ils ont néanmoins exprimé de nombreux points d'attention et leurs difficultés respectives par rapport au contenu de certains projets. Leur appréciation finale des réformes du Pacte dépendra évidemment de la manière dont ces points d'attention et difficultés pourront être pris en considération.

Sur cette base, il a été convenu de poursuivre les chantiers prévus sans envisager de nouveaux reports, à l'exception de la réforme touchant aux modalités d'organisation et de financement des CPMS dont le calendrier va être réexaminé.

De nouvelles discussions auront lieu avec les acteurs dans les prochaines semaines au sujet d'un éventuel report avant que le principe soit, le cas échéant, soumis à la décision du Gouvernement.

Il sera veillé à renforcer encore la dynamique de concertation pour chaque chantier. Dans ce cadre, la Ministre et les acteurs se sont accordés, conformément à la logique qui a présidé à la conclusion du Pacte, sur l'impératif absolu de tenir compte au mieux des réalités de terrain, de limiter autant que possible la surcharge de travail pour les directions et les membres des personnels, mais aussi d'inscrire les réformes dans une optique positive et porteuse de sens tant pour les équipes que pour les élèves et leurs parents. Il faudra être plus clair dans les mois à venir sur la manière dont les différentes réformes que le Pacte prévoit composent autant de pièces du même puzzle, autant d'éléments de la réforme systémique qui peut permettre de rencontrer réellement les défis de notre système scolaire. A cet égard, les acteurs se sont accordés sur la nécessité de définir au plus vite une vision quant à la réorganisation des dernières années de l'enseignement secondaire, dans la filière qualifiante comme dans la filière de transition.

➤ Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail

Connaître le taux de vaccination de l'entreprise pour mener des actions de sensibilisation



Photo by Mufid Majnun on Unsplash

Sans entrer dans un débat trop souvent conclu par le triste constat que des expressions douteuses ou complotistes ont le même crédit que les analyses scientifiques rigoureuses, il apparaît bien que la vaccination constitue à ce jour le moyen le plus efficace de lutte contre la propagation du Coronavirus et par conséquent, la voie la plus irréfutable vers un retour à une vie «normale», même si tout le monde sait ou espère qu'elle ne sera plus jamais identique à «avant».

Dans ce cadre, le Gouvernement a mis au point un système de contrôle du taux de vaccination par entreprise, dans le but d'utiliser les structures existantes (employeur, service de prévention et partenaires sociaux) dans les entreprises où le taux de vaccination des travailleurs est faible, avec pour objectif d'y déterminer comment encourager davantage les travailleurs à se faire vacciner.

Comme le prévoit la procédure, celui-ci a saisi le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT) afin d'inviter les partenaires sociaux à déterminer les conditions à remplir pour que les informations sur le taux de vaccination des entreprises soient mises à disposition.

Au terme de leurs travaux et après consultation du Président de la Taskforce Vaccination, les partenaires sociaux ont élaboré le cadre ci-après (source : SPF ETCS).

Ce qui peut être mis à disposition : les données agrégées et anonymisées

sur la vaccination par entreprise d'au moins 50 travailleurs, le but étant de ne pas rendre possible la déduction d'informations indirectes sur le statut des travailleurs individuels. **Commentaire :** dans de grosses entreprises ou de gros établissements scolaires en ce qui nous concerne, il arrive fréquemment que plusieurs CPPT aient été installés. Au stade actuel et selon nos informations, il ne semble malheureusement pas possible de fournir des données plus ciblées que les données agrégées pour l'ensemble de l'entreprise. Rien n'empêchera de demander des chiffres plus précis au médecin du travail mais il n'est pas du tout sûr qu'il sera en mesure de les fournir.

Quelles données : le taux de vaccination exact, s'il se situe entre 20 et 90 % ; pour les cas où le taux est inférieur à 20 % ou supérieur à 90 %, le pourcentage précis n'est pas communiqué (NDLR : le fait de savoir que le pourcentage est inférieur à 20 % ou supérieur à 90 % se suffit à lui-même pour savoir quelles actions mener !).

Attention : un taux de vaccination élevé ne permet en aucun cas de ne plus appliquer les mesures de prévention contre la propagation du virus.

Qui détient les données ? Le Gouvernement, qui les met à disposition du médecin du travail

du Service de prévention interne ou externe (selon les cas) de l'entreprise.

Qui peut les obtenir ? Sur demande de l'employeur, le médecin du travail communique le taux de vaccination

Le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail est un organe d'avis, institué auprès du SPF ETCS (Emploi, Travail et Concertation sociale) et compétent pour les matières relatives au Bien-être au travail. Le CSPPT sert de cadre à la concertation sur ces matières entre partenaires sociaux, experts, représentants d'administrations et éventuellement aussi des représentants de la Cellule stratégique du Ministre compétent.

de l'entreprise à cet employeur ainsi qu'au Comité PPT ou, en l'absence de Comité PPT, à la délégation syndicale. **Attention** : sont concernées TOUTES les entreprises comptant au moins 50 travailleurs. Autrement dit, ces dispositions sont transposables aussi dans les écoles officielles où les données seront communiquées à l'organe possédant les compétences PPT (à savoir le CoCoBa ou la CoPaLoc selon les cas).

Objectif : sensibiliser, au sein des entreprises où le taux de vaccination est faible ou (jugé) insuffisant, en vue d'informer et de convaincre les non vaccinés de se faire finalement vacciner. La communication du taux de vaccination à l'employeur, au Comité PPT (ou équivalent) et à la délégation syndicale doit permettre d'identifier, avec

tous les acteurs concernés, quelles actions collectives de sensibilisation sont utiles et réalisables, sans montrer du doigt des travailleurs à titre individuel ou des groupes de travailleurs en raison de leur statut vaccinal (supposé) ! Dans tous les cas, le droit à la vie privée de tous les travailleurs doit être respecté pendant les actions de sensibilisation.

En parallèle, les partenaires sociaux du CSPPT sont convenus de rassembler à court terme, avec les médecins du travail, les bonnes pratiques à propos des actions de sensibilisation afin d'en augmenter l'efficacité et, espérons-le, de les rendre accessibles à toute entreprise en demande.

Enfin, les partenaires sociaux veilleront également à ce que la portée et la

mise en place de ces actions de sensibilisation ne se fassent pas au détriment des services aux plus petits employeurs de moins de 50 travailleurs.

On ne peut que s'en réjouir, car la taille de l'établissement ou un nombre plus petit de travailleurs n'impliquent en rien un travail moins important à accomplir.

Nous appelons les partenaires sociaux à continuer à chercher des moyens respectueux de la vie privée pour étendre les actions de sensibilisation aux entreprises de moins de 50 travailleurs.

Si vous n'avez pas encore franchi le pas de la solidarité, ne tardez pas à vous faire vacciner !

■ Jean Bernier



Photo by Mat Napo on Unsplash

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Le plus grand échec est de ne pas avoir le courage d'oser». Abbé Pierre

> LA QUESTION DU MOIS

Ma conjointe vient d'accoucher. A combien de jours puis-je prétendre ?

Il s'agit d'un congé de circonstances sous le libellé «congé de naissance», pour l'accouchement de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple ; il est octroyé tant au définitif qu'au temporaire.

Depuis le 9 septembre 2021 (par le Décret du 19/7/21), le congé est passé à **15 jours ouvrables**.

(Pour les naissances qui auront lieu à partir du 1^{er} janvier 2023, le congé sera porté à 20 jours ouvrables).

Pour l'enfant né à partir du 1^{er} janvier 2021, en guise de disposition transitoire, le membre du personnel concerné peut bénéficier de 5 jours supplémentaires jusqu'au 31/12/21 inclus (dérogation des 4 mois visés ci-après).

Les 15 jours dont question portent sur la totalité des prestations et doivent être pris dans leur totalité dans les 4 mois suivant la naissance. Les 10 premiers jours sont obligatoires et ne peuvent être fractionnés. Le solde des 5 jours est donc facultatif et fractionnable.

Ce congé est considéré comme de l'activité de service : de la sorte, l'ancienneté de service et l'ancienneté pécuniaire évoluent.

> DEVINETTE :

Quelle est la particularité de cette phrase ?

«Portez ce vieux whisky
au juge blond qui fume»

La réponse est en fin de rubrique.

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8257 - Vade-mecum des congés, des disponibilités, et des absences pour le personnel enseignant subsidié de l'enseignement subventionné.

Cette circulaire est la somme des procédures et modalités d'accès aux différents congés, absences et disponibilités pour l'enseignant de l'enseignement subventionné. Ce vade-mecum est remis à jour chaque année.

Circulaire 8278 - Visa du chef du culte et titres exigés pour les fonctions de maître et professeur de religion à partir du 1^{er} septembre 2016 dans l'enseignement subventionné.

La circulaire informe notamment du report au 1^{er} septembre 2024 de l'exigence du certificat en didactique de religion et des conséquences y afférentes sur la nomination.

Circulaire 8283 - Vade-mecum des congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles – Personnels enseignant et assimilés (hors enseignement supérieur).

Somme des procédures et modalités d'accès aux différents congés, absences et disponibilités pour le réseau FWB.

Circulaire 8286 - Vade-mecum des congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées des membres du personnel technique des Centres psycho-médico-sociaux organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire 8296 - Vade-mecum des congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour le personnel administratif, le personnel de maîtrise, les gens de métier et de service (PAPO).

Circulaire 8305 - Titres et dérogations concernant les fonctions exercées en immersion linguistique.

Circulaire 8307 - Extension de l'expérience utile «métier» par l'expérience utile «enseignement».

Pour certaines fonctions de cours techniques ou de pratique professionnelle, de l'expérience utile est parfois exigée. Il est possible de compléter une expérience utile «métier», acquise dans une profession, par de l'expérience utile «enseignement» (ancienneté acquise dans l'enseignement). Modalités, exigences et limites explicitées dans la circulaire.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8259 - Classes résidentielles d'immersion artistique

Ce projet artistique s'inscrit dans le cadre du Décret «Culture – Ecole» du 24 mars 2006 et est destiné aux élèves de 5^{ème} et 6^{ème} de l'enseignement primaire et du premier degré de l'enseignement secondaire. Il s'articule sur trois composantes artistiques : celles des connaissances, des pratiques, des rencontres.

Circulaire 8265 - Happi fête son premier anniversaire : des nouveautés vous attendent.

La plateforme d'apprentissage «Happi» (cf. **Circulaire 7697**), qui constitue un soutien au déploiement numérique des établissements de l'enseignement obligatoire et de l'ESAHR, s'est enrichie de nouveautés (outil de visioconférence, application smart-





Malade ou en bonne santé, la sécu est toujours à vos côtés.

Vous êtes malade ou vous avez eu un accident ?
Ne vous inquiétez pas, vos médicaments et vos frais
médicaux sont presque entièrement remboursés.
Chacun·e cotise, tout le monde est protégé.
C'est ça, la sécurité sociale.

Plus d'infos? Rendez-vous sur
notresecuritesociale.be



La sécurité sociale
Solidaire à chaque instant

phone dédiée), et d'améliorations pratiques et ergonomiques. <https://happi.cfwb.be>

Circulaire 8266 - Les écoles associées de l'UNESCO.

Sont invitées les écoles de tous niveaux, types et réseaux d'enseignement confondus autour de trois axes :

- citoyenneté mondiale, culture de la paix et soutien de la non-violence ;
- environnement, développement et modes de vie durable ;
- apprentissage interculturel et diversité culturelle.

Circulaire 8277 - Prix Reine Paola pour l'enseignement 2021-2022 . Créativité et innovation.

Trois lauréats par Communauté. Le Prix s'adresse aux enseignants de l'enseignement fondamental ordinaire et

spécialisé, tous réseaux confondus.

Dossier de candidature à introduire avant le 31 janvier 2022.

Circulaire 8284 - Programme Schuman 2022.

Programme d'échange individuel d'élèves de 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} ou 4^{ème} année de l'enseignement secondaire, de 2 semaines avec des élèves partenaires d'Allemagne et du Luxembourg (candidature jusqu'au 24 novembre 2021).

Circulaire 8288 - Formations à destination des enseignants débutants et référents.

Présentation des formations dont question, organisées par l'Institut de la Formation Professionnelle Continue (IFPC/anciennement IFC).

Circulaire 8299 - Salon SETT 2022 : l'événement du numérique pour l'en-

seignement.

Le salon School Education Transformation and Technology aura lieu à Namur Expo du 26 au 28 janvier 2022.

Circulaire 8303 - Concours UNIA - #DonneMoi1Minute 2021.

Réalisation d'une vidéo d'une minute pour lutter contre l'homophobie.

Inscription jusqu'au 15 décembre 2021.

• Catherine Blavier

lettres de l'alphabét
une phrase comportant toutes les
Il s'agit d'un pangramme, c'est-à-dire
Réponse à la devinette :

QUE FAUT-IL FAIRE FACE AU RACISME ?

QUELQUES CONSEILS

- **Restez calme.** Cela n'avancera personne d'aller en escalade dans la colère. Si ça explose, la communication se rompt.
- **Parlez à la première personne** et évitez de pointer du doigt. N'attaquez pas l'identité de l'autre personne, mais remettez ses idées en question : « Je me sens mal à l'aise avec ce que tu viens de dire... ».
- Acceptez que la personne est réellement convaincue de ce qu'elle dit. Sa déclaration part de **sa vision du monde, de ses peurs**, voire de ses antécédents.
- Soyez conscient que lorsqu'on affirme que nos propres valeurs sont universelles, cela donne l'impression qu'on veut les imposer aux autres.
- **Posez des questions** pour engager le dialogue et essayez sincèrement de comprendre pourquoi la personne tient des propos racistes. Est-ce par peur, par sentiment d'injustice, par répétition des « on-dit » ?
- **Informez-vous** sur la question des migrations, des stéréotypes, du racisme, des conflits géo-politiques et historiques, etc. Au plus vous aurez des arguments, au plus vous serez outillés pour désamorcer le racisme.
- **Argumentez** avec des éléments factuels (chiffres, études, contre-exemples, choix politiques destinés à diviser,...) pour amener votre interlocuteur à s'interpeller et à changer son regard (voir argumentaire pour déconstruire les préjugés sur les réfugiés, les migrants et les sans-papiers du service Diversité et des Migrants CSC).
- **Utilisez une touche d'humour** et proposez des activités qui pourraient aider la personne à surmonter ses préjugés : des films ou des documentaires intéressants, une pièce de théâtre captivante, etc.
- Parfois, la personne sera totalement inflexible et fermée au dialogue. Mais quoi qu'il arrive, osez **manifestez fermement votre désaccord** avec ses propos et rappelez que **c'est illégal**.

DIVERSITÉ

➤ Alternance - CEFA

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

L'alternance, on en parle beaucoup et on en parlera de plus en plus souvent. **Mais qu'est-ce que l'alternance ?**

L'alternance existe sous deux formes en Communauté française : les CEFA (Centres d'Education et de Formation en Alternance) qui sont organisés par la FWB dans le cadre de l'enseignement obligatoire, et les Centres de formation IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) qui dépendent de la Région Wallonne et qui proposent deux grands types de formation : l'apprentissage (pour les jeunes à partir de 15 ans) et les formations de chef d'entreprise (pour les adultes). La concurrence entre les deux est bien présente et certains Politiques envisagent une régionalisation de l'alternance. Pourtant, CEFA et IFAPME ne proposent pas la même chose. A noter que l'alternance est aussi organisée dans le supérieur, mais elle reste moins connue.

Les CEFA proposent des formations qu'on appelle formations "article 45", "article 49" et "article 47".

Les formations "article 45" permettent aux jeunes d'obtenir une qualification et éventuellement de pouvoir continuer une formation "article 49".

Les "articles 49" sont des formations identiques à celles du qualifiant de plein exercice, qui permettent donc aux élèves d'obtenir une qualification et un CESS à la fin de leur parcours.

Les "articles 47" concernent l'enseignement spécialisé.

Dans tous les cas, les élèves viennent deux jours par semaine à l'école (siège CEFA ou établissement coopérant) et sont trois jours sous contrat rémunéré

en entreprise. Les accompagnateurs suivent les élèves en stage et s'occupent du volet administratif. Le coordonnateur est en charge de la gestion quotidienne du CEFA : relations avec les entreprises, gestion du travail des accompagnateurs, rencontre avec les élèves,...

Les élèves viennent deux jours par semaine à l'école pour suivre les cours techniques/professionnels et pour suivre les cours de la formation générale. Ces deux journées sont donc souvent chargées. Il y a quelques années, les grilles du qualifiant ont changé : un nombre plus important d'heures de cours consacrées à la formation générale et moins d'heures consacrées à la pratique professionnelle. Les "articles 49" ont aussi été impactés par ces changements puisque les programmes sont identiques, que la formation soit dispensée en alternance ou en plein exercice. Si cette augmentation des cours généraux permet d'offrir aux jeunes une formation citoyenne plus complète, dans les faits, cela se fait surtout au détriment de la formation professionnelle et de la préparation du jeune au stage en entreprise. Pourtant, cette **formation citoyenne du jeune** est vraiment un **atout des CEFA**.

Un autre atout important des CEFA est l'**accueil de TOUS les jeunes**. Certains estiment que le CEFA est avant tout une filière de relégation : les élèves ne choisissent pas leur formation et sont « envoyés » dans une formation en alternance. C'est parfois vrai... Une définition assez courante du verbe « reléguer » est « rejeter à une position inférieure ». Je vois plutôt la formation en CEFA comme un **tremplin**, une autre perspective pour le jeune. En 2018, à l'occasion d'une rencontre avec nos affiliés, les membres du personnel

des CEFA avaient insisté sur l'importance du travail de socialisation réalisé dans l'enseignement en alternance et, même s'ils désiraient que l'alternance ne soit plus considérée comme une filière de relégation, ils ne voulaient pas abandonner la socialisation parce que sinon, que deviendraient les jeunes ?

C'est parfois un travail de longue haleine : apprendre au jeune à s'adresser correctement à son patron, à ses collègues, lui expliquer qu'il est important d'être ponctuel, (re)voir avec lui la façon de s'habiller correctement quand on est en entreprise, ... mais surtout l'encourager, le motiver, lui démontrer que lui aussi est capable, que son patron est content de lui, qu'il progresse, lui permettre de (re)prendre confiance en lui alors que la vie (scolaire, familiale, sociétale) l'a parfois bien malmené. Quand on travaille avec des jeunes en alternance, peut-être plus que dans le plein exercice, alors qu'on voit physiquement moins l'élève (qui ne vient que deux jours par semaine), on est plus sensible à la transformation, à l'épanouissement du jeune. Alors transformation et épanouissement ne riment pas toujours avec réussite scolaire, mais là se pose une vraie question : est-ce le rôle de l'école d'amener tous les jeunes à obtenir le très convoité CESS ? Ou est-il plus important de permettre aux jeunes de s'épanouir, de s'ouvrir au monde, d'être un vrai citoyen en devenir ?

● Nathalie Kalinowski

Vous êtes affilié-e à la CSC-Enseignement (ou vous souhaitez le devenir) et vous travaillez dans un CEFA (établissement siège ou coopérant) ? N'hésitez pas à vous faire connaître auprès de nous par mail à l'adresse mail Obligatoire.CSC-Enseignement@acv-csc.be ou en remplissant le formulaire accessible en scannant le QR code ci-contre. Nous vous informerons de l'organisation d'une assemblée prévue au 2^e trimestre.



➤ Supérieur - Réforme de la formation initiale des

Un peu comme dans certaines séries télévisées interminables, la réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE en bref) est toujours en discussion, sans qu'on sache très bien à quel épisode on en est et en se demandant encore qui est à la rédaction du scénario dans lequel plus personne ne s'y retrouve ! Et ne parlons pas des changements d'acteurs et de metteurs en scène...

Tant de temps et d'énergie dépensés et toujours aucun résultat (satisfaisant) alors que la concordance d'une réforme de la formation initiale des enseignants avec les nécessités et objectifs du Pacte pour un enseignement d'excellence est jugée indispensable par tous les acteurs.

Au moment où pourrait s'annoncer une arrivée au port pour l'avant-projet de décret RFIE, les acteurs continuent à dénoncer une réforme qui ne convient pas et qui n'a pas l'envergure attendue.

Dernièrement, une lettre ouverte a été envoyée aux présidents des partis francophones au pouvoir et a été publiée dans la presse. La CSC-Enseignement en était signataire puisque le contenu reprend la majorité des inquiétudes et des reproches qu'elle met en avant depuis la sortie du texte. Les éléments essentiels se trouvaient d'ailleurs déjà exprimés dans le communiqué de presse du front commun syndical du 18 mai 2020 "Cette réforme-là, on n'en veut pas !".

Nous publions cette lettre ouverte dans nos colonnes (sachant qu'une deuxième lettre, au contenu similaire, a été envoyée aux Ministres de la FWB et à l'ARES) et nous confirmons ainsi notre opposition à la réforme de la formation initiale des enseignants telle qu'elle est proposée. Rappelons aussi que depuis le début (déjà lors de l'apparition de la première mouture du projet), nous dénonçons l'absence

de plan de valorisation barémique de l'allongement de la formation initiale tant pour les futurs enseignants que pour ceux déjà en fonction et, en corollaire, l'absence de volonté politique

d'investir les moyens budgétaires requis pour une réforme de l'envergure escomptée.

Faut-il enfoncer le clou une fois de plus ? Et bien soit : l'enseignement

Lettre ouverte aux présidents des partis francophones au pouvoir à propos de l'importance qu'ils accordent (ou pas) à l'amélioration de l'enseignement en FWB !

À Georges-Louis Bouchez, Président du MR
À Paul Magnette, Président du PS
À Rajae Maouane et Jean-Marc Nollet, Coprésidents d'ECOLO

Madame, Messieurs,

Vous n'êtes pas sans savoir que notre système scolaire francophone est un des plus inégalitaires de l'OCDE¹ : il peine à faire acquérir les savoirs de base par les enfants des familles pauvres, qu'ils soient belges ou d'origine étrangère.

Cette réalité désastreuse que plus personne ne nie aujourd'hui² est non seulement d'une grande injustice sociale ; elle est aussi, pragmatiquement, un gâchis pour notre société en ce qu'elle mine la cohésion sociale et les capacités de ces jeunes à accéder au marché de l'emploi et à s'adapter à la transformation toujours plus rapide des compétences professionnelles attendues.

Aucun des engagements pris par les responsables politiques de différentes familles politiques qui se sont succédé à la tête de l'enseignement lors des législatures successives ne s'est réellement attaqué au fonctionnement global de notre système scolaire qui transforme les inégalités sociales des familles en inégalités scolaires.

Nous saluons donc l'arrivée du Pacte et l'ambition commune que vous vous êtes donnée en lançant en 2015 cette vaste réforme systémique planifiée sur 15 ans et en réitérant cette volonté en 2019 – volonté qui, si elle est menée à bon port, pourrait enfin changer la donne et améliorer significativement notre système scolaire.

Mais il n'y a pas de formule magique pour y arriver : les transformations à apporter sont lourdes et nombreuses.

Et la transformation de la **formation initiale des enseignants** fait assurément partie de ces changements absolument indispensables.

Or, cette réforme – qui aurait dû idéalement devancer ou à tout le moins accompagner le démarrage du Pacte – non seulement se fait attendre mais le projet issu du cabinet Glatigny qui est en train d'être validé par le Gouvernement déçoit voire désespère tout le secteur des formateurs d'enseignants et les syndicats ! Il ne rencontre pas leur adhésion car il n'est pas du tout à la hauteur des besoins des futurs enseignants au regard de l'énorme défi que leur assigne le Pacte : scolariser tous les enfants au sein d'un « tronc commun » pour les doter d'un socle commun de compétences de base à 15 ans, quelle que soit leur provenance sociale.

Ce projet de réforme de la formation initiale des enseignants est à la fois :

- faible et lacunaire en termes de contenu³, bien éloigné des conclusions du GT40 ;

¹ Statistiques voir annexe 1.

² Cette réalité a été largement objectivée par l'état des lieux de l'enseignement obligatoire au début du processus du Pacte pour un enseignement d'excellence.

³ Voir contenu de la carte blanche : [Ne bradez pas la formation initiale des enseignants ! https://www.lalibre.be/debats/opinions](https://www.lalibre.be/debats/opinions)

enseignants (RFIE) : saison 11, suite et fin ?

n'est pas un coût mais un investissement pour l'avenir des générations futures.

■ Jean Bernier

- difficile à mettre en œuvre par les formateurs d'enseignants des Hautes Ecoles comme des Universités qui sont pressurisés et ballotés de réforme en réforme, à un rythme qui ne permet pas de les digérer ;
- voué à l'échec sur ses aspects les plus utilitaires, à savoir : attirer plus d'enseignants dans le métier et les aider à y rester. En effet, comment imaginer qu'on puisse demander aux futurs enseignants de se former plus, plus longtemps sans savoir si leur barème sera adapté à l'allongement⁴ de leurs études ? Ce serait contre-productif et inévitablement considéré comme du mépris.

En juin, 180 d'entre nous l'ont exprimé publiquement dans la carte blanche « Ne bradez pas la formation initiale des enseignants ». Et nous avons explicité notre analyse commune auprès des différents Cabinets de la FWB.

Rien n'a bougé à ce jour. On nous dit que c'est avant tout un problème budgétaire et qu'il faudrait attendre... la prochaine législature ? Quel est le sens de cette dérobade ? Qu'est-ce que cela changerait d'attendre ?

On nous dit aussi qu'il faudrait alors faire des économies ailleurs ... Pour nous, c'est du chantage et c'est inaudible : il est temps d'**INVESTIR** pour atteindre les buts que vous vous êtes assignés. Parce qu'il faut être conséquents et parce que les retours sur de tels investissements seront importants.

C'est ce que vous avez fait au cœur de la pandémie et c'est ce qu'il fallait faire.

C'est ce que vous vous apprêtez à faire pour la transition écologique et c'est bien ce qu'il faut faire.

C'est ce que vous devriez faire pour la transformation de l'école. Sinon, c'est que vous ne la considérez, une fois de plus, pas comme réellement prioritaire.

Et les chiffres de l'évasion fiscale⁵ en Belgique nous interpellent et rendent irrecevable tout argument invoquant un manque de moyens.

L'argent public doit servir à investir pour l'avenir des générations futures : tout cela est affaire de choix. Quels sont les vôtres ?

Nous voici donc, vous et nous, au pied du mur : vous êtes les chefs de parti des Ministres qui sont à la manœuvre à la FWB.

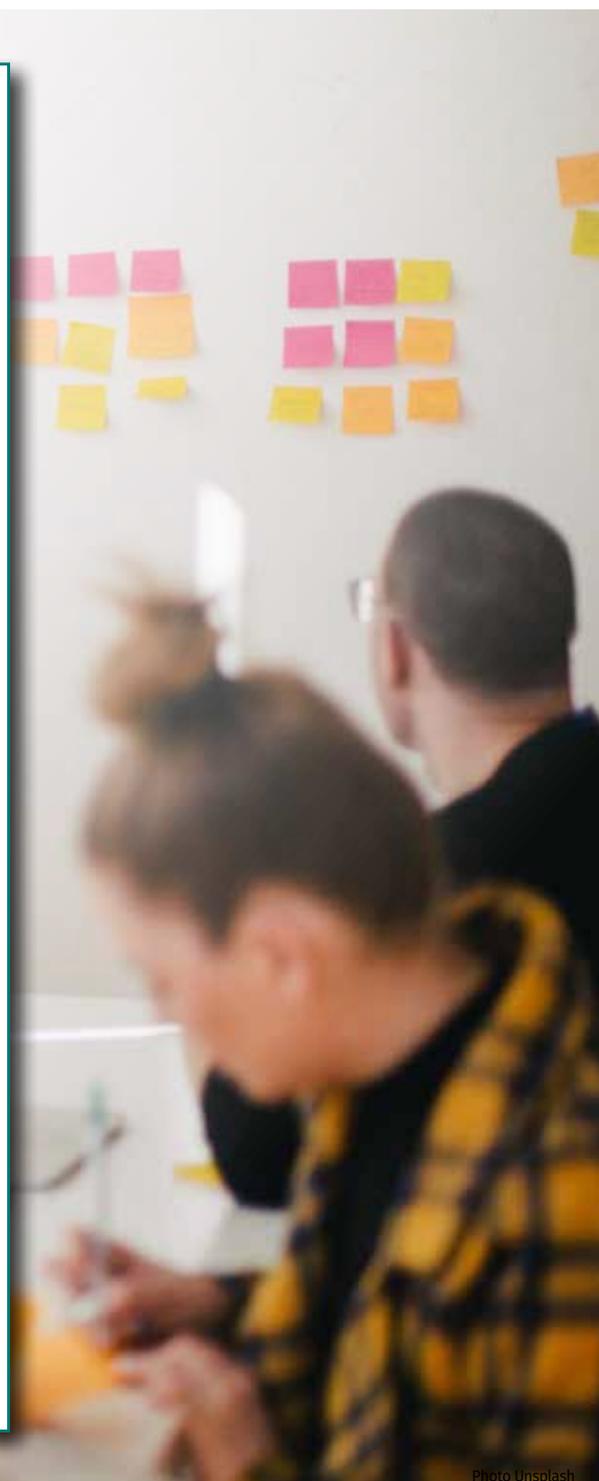
La réussite de la réforme de l'enseignement obligatoire dépend fortement de la réforme de la formation initiale des enseignants.

Nous vous demandons donc d'assumer et d'aller jusqu'au bout de cette réforme en lui donnant les moyens budgétaires nécessaires à sa mise en œuvre et à la barémisation des enseignants.

Et nous sommes bien évidemment prêts à en parler avec vous.

⁴ Rappeler aussi que donner un niveau d'études long à tous les enseignants n'est pas abusif ou extravagant mais la norme, dans les pays de l'OCDE.

⁵ 172 milliards d'euros se sont envolés de la ... - LeSoir.be



➤ Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans



BASSIN EFE

INSTANCE BASSIN ■ ENSEIGNEMENT QUALIFIANT - FORMATION - EMPLOI

Webinaire IBEFE¹ – mardi 31 août 2021

Les Instances Bassin ont organisé un webinaire nous présentant les résultats d'une étude réalisée par l'UCL et le Forem². Certains métiers sont en pénurie et face à cela, certaines personnes sont sans emploi et vivent dans la précarité. Les STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics) font partie des métiers les plus en pénurie et attirent peu les femmes. Les Instances Bassin ont notamment pour but de travailler sur l'orientation tout au long de la vie.

Pourquoi (pas) les STEM ?

Depuis 40 ans, les avancées technologiques sont nombreuses. Elles ont un impact sur les métiers existants mais ont aussi permis la création de nouveaux métiers. Le peu d'attrait pour les métiers scientifiques et techniques chez les jeunes est à nuancer. Entre 1995 et 2015, les inscriptions dans ces matières sont stables dans le supérieur ; on note même une légère hausse en 2019. Le pourcentage filles-garçons reste le même, MAIS le besoin de main d'œuvre a explosé ; c'est pour

cette raison que ces métiers sont en pénurie.

La jeune génération a d'autres attentes par rapport au travail, ainsi que l'atteste une étude de 2015. Cette génération accorde une place importante à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à l'espace social au travail et au sens du travail.

Etude de l'UCL

La recherche menée par l'UCL a pour but d'identifier les raisons du manque d'attrait pour les STEM et d'élaborer des recommandations.

Au niveau de la terminologie, il n'y a pas de définition claire de STEM. Pour l'étude, la définition retenue est celle de métier manuel ou intellectuel impliquant des connaissances techniques et scientifiques.

L'étude a porté sur un échantillon de 6200 jeunes du secondaire, du supérieur ou sans emploi. Les variables socio-démographiques ont été prises en compte : âge, genre, filière secondaire, langue, situation familiale,... L'étude a pris en compte l'attitude du jeune par rapport à la rémunération, à l'effort à fournir, à l'environnement, au sentiment de compétition en math et en sciences.

On a demandé aux jeunes de pointer six métiers envisageables et ensuite de repérer les STEM. Puis dans une liste de 12 métiers (dans laquelle il y avait des métiers STEM), on leur demandait d'en choisir un. On a ensuite pu dresser des caractéristiques des jeunes en fonction des classes de métiers (par rapport au choix des six

métiers).

On remarque que les STEM manuels attirent plus les garçons. Les jeunes ont l'impression que ces STEM demandent un faible investissement scolaire. Ils ont le sentiment d'avoir de faibles compétences en sciences et en math (attention, il s'agit d'un sentiment et pas nécessairement de la réalité), mais ils ont une vision positive des sciences. Ils n'ont pas d'expérience d'orientation. Le niveau de scolarisation de leurs parents est faible. Les jeunes en secondaire inférieur accordent peu d'importance aux conditions de travail.

En ce qui concerne les STEM «intellectuels», les parents de ces jeunes sont le plus souvent universitaires. Ces jeunes ont le sentiment d'avoir de fortes compétences en math et en sciences. Ils ont une vision positive des sciences et du travail. Ils acceptent l'influence de leur entourage.

Quels sont les principaux enseignements que l'on peut retirer de cette analyse ?

Les facteurs qui vont emmener le jeune vers les STEM ou pas, sont le genre, l'attitude par rapport aux sciences et technologies, l'importance secondaire accordée aux conditions de travail et l'avis de l'entourage.

Les facteurs d'orientation vers les STEM manuels/intellectuels sont, dans l'ordre, le niveau des études des parents, le sentiment de compétences par rapport aux matières (sciences et math), l'investissement dans la scolarité.

¹ Pour voir le webinaire : <http://www.bassinefe-hainautcentre.be/webinaire-du-31082021-les-determinants-de-lattrait-pour-les-etudes-et-les-metiers-techniques-chez>

² http://www.bassinefe-hainautcentre.be/sites/default/files/uploads/SeancesInfoIBEFE/20210831_ibefe_webinaire_rapport_stem_et_annexes.pdf

les métiers

Il faut être attentif aux points suivants :

1. les variables socio-démographiques (genre, niveau d'études des parents, filières, ...) ont un poids supérieur aux variables attitudeles (sentiment de l'effort, sécurité par rapport à l'avenir) ;
2. l'influence de ces facteurs apparaît très tôt (12-13 ans) et se confirme par la suite ;
3. les expériences d'orientation ont moins d'influence proportionnellement que les autres facteurs.

Quelques recommandations

➤ Stéréotypes de genre (et perception des conditions de travail)

Des études ont mis en évidence le fait que les jeunes femmes sont plus attirées par des activités qui permettent d'interagir avec d'autres personnes et dans un intérêt commun. L'image des STEM, véhiculée notamment par les médias, ne correspond pas à cela. Il serait donc intéressant de connaître et de valoriser la contribution sociale des entreprises où il y a les STEM, que ce soit pour les filles ou pour les garçons.

Pour améliorer la perception des conditions de travail, organiser des contacts entre professionnels STEM et jeunes, autour de la dimension collective des finalités sociales par leur travail, aurait toute son importance, ainsi que promouvoir, au sein des entreprises, la valorisation du travail et la coopération.

➤ Faible perception des capacités en math et en sciences des jeunes à ISE (indice socio-économique)

Il faut rompre la relégation par un réel choix d'orientation (le Pacte y répon-

drait ?) et revoir, adapter, modifier, faire évoluer les pédagogies en math et sciences pour moins d'abstraction, moins de frontalité et plus de pratique, en montrant notamment l'articulation entre la vie quotidienne et des applications concrètes, ...

➤ Influence des parents et de l'entourage

Il est difficile d'agir sur ce niveau parce que souvent, les parents et l'entourage ont une représentation biaisée de ce que sont les STEM, une représentation qui date d'une autre époque, alors que comme on l'a dit plus haut, les STEM ont beaucoup évolué.

➤ Faible influence des actions d'orientation existantes par rapport aux métiers STEM

La représentation des sciences et math doit être reconstruite afin de correspondre aux pratiques effectives. Dans le processus d'orientation, il convient de confronter les aspirations des jeunes et les besoins sociétaux (rôle dans la société).

Il existe actuellement un panel important d'acteurs ; il faut dresser un cadastre des acteurs et des activités. Si on ne travaille que sur l'orientation du jeune, on rate quelque chose. Il est donc primordial de travailler sur plusieurs aspects. Il est essentiel aussi d'identifier les forces et les faiblesses de ces actions d'orientation.

Pour plus d'informations, vous trouverez le rapport de recherche complet du Forem et d'UCLouvain (novembre 2020) - Les déterminants de l'attrait pour les études et les métiers scientifiques et techniques chez les 12-25 ans en suivant le lien [\[foIBEFE/20210831_ibefe_webinaire_rapport_stem_et_annexes.pdf\]\(http://foIBEFE/20210831_ibefe_webinaire_rapport_stem_et_annexes.pdf\)](http://www.bassinefe-hainautcentre.be/sites/default/files/uploads/SeancesIn-</p></div><div data-bbox=)

■ Nathalie Kalinowski



➤ Surveillances sur le temps de midi : légales ou extra-légales

Notre Comité communautaire de secteur fondamental, lors de sa réunion de rentrée, a évoqué la problématique des surveillances légales...

Par nos échanges, nous constatons que la gestion du temps de midi relève plus de la «débrouille» que d'une organisation bien ficelée.

1. Rappel des surveillances légales (voir tableau ci-dessous) :

Le PO/directeur peut demander des surveillances aux enseignants dans le cadre strict des 1560 minutes/semaine et 962 heures par année scolaire.

Ces surveillances comprennent les 15 minutes avant les cours, les 10 minutes après les cours et les récréations (matin/après-midi). Ce sont les limites imposées par le décret du 13 juillet 1998 (art. 18, paragraphe 3 et art. 19, paragraphe 2).

Elles doivent être réparties suivant les prestations de chacun (temps plein/partiel) et les déplacements entre écoles pour certains enseignants en cours de journées (compétences dévolues aux DS ou aux instances de concertation).

2. Surveillances extra-légales

Le temps de midi est régi par la circulaire 5500 du 27/11/2015. Elle permet d'organiser le temps de midi ; la subvention de 5 €/heure (somme dérisoire) est octroyée aux surveillants. C'est la norme fixée par tranche de 100 élèves : une rémunération aussi maigre pour un encadrement conséquent !

Il est bien spécifié que c'est une intervention ; elle ne détermine pas le montant horaire de la personne chargée de la surveillance. Les écoles (selon la circulaire) peuvent compléter la rémunération via deux canaux :

- fonds propres ;
- participation des parents (dans le second cas, elle doit correspondre au coût réel de la surveillance).

Bref, la patate chaude est renvoyée vers les PO/directions qui, souvent, essayent de convaincre le personnel d'accepter la prise en charge du temps de midi car de moins en moins de personnes se proposent vu la faible rémunération.

Nous demandons à nos délégués de remettre le débat à l'ordre du jour des instances de concertation locale (ICL, CE, CPPT, CoPaLoc, CoCoBa) car, comme organisation syndicale, nous ne pouvons cautionner cette charge

qui ne fait pas partie du contrat de travail. Le PO/direction ne peut, en effet, que solliciter nos collègues sur base volontaire. Pour être complets dans l'analyse de la situation actuelle, nous nous devons aussi de décrire le cadre dans lequel se déroulent ces surveillances.

Avec la crise Covid, on a demandé à de nombreux collègues d'assurer le repas en classe au lieu du réfectoire. La solution ne devrait être que temporaire...

Le retour au réfectoire est aussi souvent problématique, car les recommandations d'au moins 180 m² pour 350 élèves (FWB) ne permettent pas un seul service.

Nos collègues, ainsi que les enfants, sont soumis à des nuisances sonores (80 à 100 décibels). Les réfectoires ont souvent une acoustique épouvantable.

Les préaux sont parfois inexistantes et le temps de midi doit se passer en salle...

Le travail réalisé par Stéphane Aujean en octobre 2016 pour le Service public francophone bruxellois, met l'accent sur de nombreuses thématiques.

1. Le nombre trop élevé d'enfants.
2. Les espaces extérieurs et/ou intérieurs trop petits et/ou en nombre insuffisant.
3. Le manque d'espaces intérieurs et/ou d'espaces extérieurs protégés des intempéries, est particulièrement criant lorsqu'il pleut.
4. Un niveau de stress, de tension important et des comportements difficiles de la part des enfants mis dans des conditions d'accueil éprouvantes.
5. Un problème de bruit lié aussi bien

15 minutes avant les cours	Cours	Récré	Cours	Temps de midi : sur base volontaire	15 minutes avant les cours	Cours	Récré (éventuelle)	Cours	10 minutes après les cours
----------------------------	-------	-------	-------	---	----------------------------	-------	--------------------	-------	----------------------------

> Retraités et pré-retraités

Amicale des Enseignants Retraités de Bruxelles

Voyage au pays du plastique

Plastique ? Vous avez dit plastique ? Beurk ! Mais c'est de la pollution, ça, c'est toxique, et puis, les déchets imputrescibles : pouah ! Haro sur le plastique, aux oubliettes, le plastique !

Ah ! Oui ? Sûr ? Et la mémoire de notre culture, peut-elle être amputée de cette période où le Roi plastique faisait partie intégrante de notre quotidien ?

En ce temps-là, il était magique, il facilitait notre vie ; l'emballage et la conservation en étaient révolutionnés. Léger, solide, créatif, décoratif, il nous accompagnait partout, jusqu'à nous envahir abusivement, en fabrication débridée et génératrice de pollution. Maintenant, on voudrait bien l'oublier ? Mais non ! Il peut encore nous faire rêver et réfléchir.

C'est ce que nous vous proposons en vous invitant à visiter ensemble la collection Plasticarium à l'ADAM... Nous y découvrirons des aspects étonnants de ce matériau aussi fascinant qu'encombrant, créateur d'une esthétique inattendue, sous la conduite d'un guide Arkadia.

Ensuite ? N'écoutez que nos ventres affamés, nous dirigerons nos pas vers le Divin Caprice, pour y déguster un délicieux lunch du jour.

Renseignements pratiques

Date : jeudi 25 novembre 2021.

Heure : 10h45 au «ADAM Museum».

Lieu : Place de Belgique 1 à 1020 Bruxelles, près de l'Atomium (métro ligne 6 - Heysel).

Restaurant *Le Divin Caprice*, avenue Houba de Strooper, 96 à 1020 Bruxelles.

Prix : visite : 12 € (entrée + guide) ;

repas : 25 € (hors boissons) ;

à verser sur le compte BE27 0682 4835 3773 de l'Amicale CSC-E, pour le 16 novembre au plus tard (limite 25 personnes maximum !)

N'oubliez pas votre masque et votre passeport Covid.

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

Prochains rendez-vous

Jeudi 16 décembre 2021 : AAA - Humour dans l'Art, place Royale à Bruxelles.

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



à une mauvaise acoustique des bâtiments scolaires qu'à un bruit excessif produit par les enfants.

6. Une organisation très complexe et facteur de stress pour les professionnels.
7. Un manque de personnel en nombre suffisant et des problèmes d'absentéisme.
8. Un manque de personnel qualifié.
9. Un manque de temps pour le repas lui-même -particulièrement pour certains enfants- et combiné, dans certains cas, à un temps d'attente trop long avant de manger.

Les souhaits qu'il exprime sont les nôtres.

- a) Le nombre et la qualité des membres du personnel : une norme de 100 élèves par encadrant n'est pas acceptable. Les personnels doivent être formés et permettre ainsi la mise en place d'activités organisées qui sont un réel moment de plaisir pour les enfants.
- b) Les infrastructures : un plan et un cadastre des écoles afin d'améliorer les locaux et espaces extérieurs permettraient de placer enfants et personnels dans de meilleures conditions...
- c) Le bruit : une attention particulière à cet aspect effacerait certainement les plus grosses nuisances.

Nous compléterons cette étude par la revendication portée depuis de longue date par la CSC-Enseignement : l'engagement d'éducateurs dans les écoles fondamentales.

● Michaël Tassignon

GROUPES CATÉGORIELS

➤ «Les enjeux de la formation initiale des puériculteurs dans le travail de collaboration des équipes à l'école m



Nous n'étions qu'une trentaine lors de la conférence-débat de ce 22 septembre, mais ce fut une rencontre riche tant du point de vue de la qualité des interventions que du débat qui a suivi.

Nous attendions depuis longtemps que cette après-midi puisse avoir lieu car elle a été reportée deux fois à cause des mesures sanitaires. Le plaisir n'en a donc été que plus grand !

Nous avons d'abord été accueillis chaleureusement par notre Président de Centrale, Xavier Toussaint, dont la présence, ainsi que celle de notre Secrétaire général et de plusieurs Secrétaires communautaires, montre l'intérêt de notre Centrale pour chaque membre du personnel de nos écoles, quelle que soit sa fonction. Xavier nous a rappelé que dans puériculture, il y a «puéri» : l'enfant, et «culture» : non seulement l'art de bien faire grandir, de cultiver, mais aussi tout ce

patrimoine de la langue, de la pensée et des arts. Il nous a aussi partagé son admiration, en tant que papa, pour ces enseignants et ces puériculteurs qui s'occupent si bien de nos petits.

Notre Présidente, Muriel Servaes, a ensuite brossé le portrait de notre Groupe catégoriel, ses avancées en ce qui concerne le statut des puériculteurs, ses revendications concernant leur temps de travail, leur rémunération, et la réflexion menée au sujet de la formation initiale et de la formation continuée que nous aimerions voir accentuées.

Actuellement, la formation initiale des puériculteurs est une formation professionnelle en trois ans au bout desquels les puériculteurs obtiennent un certificat de qualification et un CESS.

Madame Daco, professeure de puériculture à l'Institut Don Bosco de Huy, nous a démontré la richesse du contenu de la formation. Les puériculteurs, une fois leur diplôme en main, ont des compétences et aptitudes multiples, tant en ce qui concerne les soins à donner aux enfants que les relations à développer avec eux et leurs parents, mais aussi un bagage conséquent de connaissances du développement de l'enfant. Ils sont à même d'identifier les premiers symptômes des maladies infantiles, de concevoir un espace sécurisant pour les enfants, d'aider et d'accompagner les petits dans leurs premières découvertes de la vie en société.

Les stages se déroulent en crèche, mais aussi en milieu scolaire ; l'un d'eux est réservé à l'accueil des enfants à besoins spécifiques.

Ce qui différencie principalement le rôle de l'instituteur maternel de celui du puériculteur, c'est la pédagogie. Le puériculteur mettra plus l'accent

sur le développement de l'autonomie et les découvertes ludiques ; il observera l'enfant afin de l'accompagner au mieux dans la gestion de ses émotions, dans la sociabilisation. De son côté, l'instituteur privilégiera les apprentissages construits en fonction du programme. Quant au change des enfants, par exemple, il est partagé par les deux fonctions.

Dans la formation des instituteurs maternels, la place laissée à la classe d'accueil est bien trop petite ! Monsieur Sosson, maître-assistant à la Haute Ecole Albert Jacquard, le regrette. Les découvertes de la collaboration à mettre en place avec le puériculteur se font essentiellement au moment des stages et dépendent donc fort de ce qui est vécu sur place. La formation en quatre ans pour les instits aurait été une opportunité pour rencontrer cet objectif, mais on voit bien que le focus est plutôt mis sur la transition maternel-primaire.

Réjouissons-nous cependant de la création d'un bachelier en éducation et accueil de la petite enfance, même si l'orientation de celui-ci est encore mal définie.

Enfin, Madame Housen, infirmière de formation et assistante à l'Unité PERF (Professionnalisation en Education : Recherche et Formation) de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Education, insiste sur le travail essentiel du puériculteur dans la classe d'accueil.

En effet, les recherches montrent qu'un quart des enfants se sentent désorientés, anxieux, nerveux ou tristes lors de l'entrée à l'école maternelle. On constate aussi parfois une perturbation dans la continuité des acquis. Or, une attention particulière à cette transition est mentionnée tant dans le Pacte pour un enseignement d'excel-



urs et des instituteurs maternels maternelle»*



lence que dans la Déclaration de politique communautaire.

Lors de son étude, qui présente d'abord un état des lieux et tente ensuite une analyse compréhensive du dispositif de transition, Madame Housen constate que si 85 % des professionnels sont intéressés par le sujet, peu de pratiques individualisées sont mises en place pour favoriser cette transition, et quasi toutes le sont après la rentrée de l'enfant à l'école.

Si le puériculteur est plus sensibilisé dès sa formation à ces pratiques individualisées, les conditions n'aident pas.

Notons d'abord l'instabilité des équipes, renforcée par des contrats précaires (APE, Part-APE,...), le fait qu'il n'y ait toujours pas de puériculteur dans chaque classe d'accueil, la

formation continue très (trop) peu centrée sur l'accueil des tout-petits... Ensuite, les normes ne dépendent pas de l'enfant mais du milieu d'accueil : un enfant de 2,5 ans qui va à l'école devrait bénéficier de la présence de 4 adultes et d'un local de 180 m² pour respecter les normes «crèches» (42 m² et un puériculteur pour 7 enfants) !

Madame Housen insiste également sur l'importance de ne pas différencier l'élève de l'enfant ! A 2 ans ½, on est d'abord un enfant et l'on ne devient élève que très progressivement. Il n'est pas simple pour lui de comprendre toutes ces règles et consignes si différentes de ce qu'il a connu dans la famille ou dans son milieu d'accueil. Devenir autonome, ce n'est pas faire tout seul, mais c'est être accompagné pour faire soi-même. Dans ce cadre, le change, par exemple, fait intégralement partie de l'apprentissage de la propreté et favorise le développement du langage. De même, apprendre à se séparer de son doudou mais aller le chercher quand on en a besoin, voire aller chercher celui du copain qui est triste et le lui donner, c'est apprendre à devenir autonome, apprendre l'empathie...

Les liens avec les milieux d'accueil, la familiarisation avec l'école, les relations avec les familles, ont également

toute leur importance et le puériculteur y joue un rôle essentiel pour lequel il est formé.

Sur une semaine, l'enfant à l'école peut être pris en charge par de multiples intervenants pour de multiples activités : là aussi, le puériculteur aura son rôle sécurisant à jouer. Le travail en équipe de l'enseignant, du psychomotricien, du puériculteur, favorise cette prise en charge holistique de l'enfant.

En conclusion, l'entrée à l'école maternelle pourrait être améliorée pour le bien-être de tous, et en particulier des petits, en renforçant la familiarisation avec une réelle place des familles, en favorisant le travail d'équipe (instituteur maternel, puériculteur, psychomotricien) où chacun a conscience de son identité professionnelle et de celle de ses collègues, et donc en stabilisant le personnel. Il faut également redonner aux soins ou aux jeux libres leur statut essentiel dans le déroulement de la journée, là où ils sont souvent oubliés au profit de situations d'apprentissage au sens scolaire du terme.

A quand un puériculteur organique dans chaque classe d'accueil ?

La formation initiale et continuée de chacune de ces fonctions doit donner sa juste place à l'accueil-M2. La révision de la circulaire 100 apparaît également nécessaire dans la définition de l'identité professionnelle du puériculteur.

Au nom de notre Groupe catégoriel, je remercie chaleureusement tous les intervenants et participants à cette après-midi, pour la richesse des contenus présentés et des échanges qui ont suivi. Nous ne manquerons pas d'en faire le meilleur usage dans nos réflexions au sein du Groupe et tenterons de transformer celles-ci en revendications constructives.

Isabelle Buchelot

* Cet article s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.



➤ 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 aux mois de novembre-décembre dans les différentes instances de concertation locales.

Suite à un problème interne, le calendrier d'octobre n'a pas été diffusé, nous vous prions de nous en excuser.

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

Réseaux d'enseignement	Libre			Communal Provincial	FWB
	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 des mois de NOVEMBRE-DECEMBRE (ICL : réunion du 1^{er} trimestre)					
Prévention et protection du travail					
3. Plan annuel d'action 2021 : évaluation.					
4. Plan annuel d'action 2022 : discussion et avis définitif.					
5. Rapport mensuel du Service interne de prévention et de protection du travail.		✓	*	✓	✓
6. Chiffres anonymes du taux de vaccination dans l'établissement.					
Matières économiques et financières					
7. Retour du contrôle des comptes.	✓	*	*		
8. Demandes de budgets et utilisation.					
Politique de l'emploi et du personnel.					
<i>Enseignement obligatoire</i>					
9. Mise en disponibilité et réaffectation.	✓	*	*	✓	✓
10. Encadrement maternel : augmentation du cadre ?	✓	*	*	✓	✓
11. Plan de formation des enseignants.	✓	*	*		
<i>Personnel administratif et ouvrier</i>					
12. Fixation des dates de vacances annuelles et modalités.		✓			
Organisation de l'établissement					
13. <i>Ens. secondaire</i> : programmation d'options. Possible jusqu'au 30 novembre.	✓	✓		✓	✓
14. Organisation de la session de Noël.	✓	✓		✓	✓
15. Suivi des journées pédagogiques, agenda et choix pertinents.		*	*	✓	✓
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour, tout point déposé par la délégation patronale ou une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé, en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

Focus sur quelques points du tableau

1. Plan annuel d'action 2022 (point 4)

La direction a dû soumettre le projet avant le 1^{er} novembre. Après les discussions à la réunion du mois de novembre, un avis définitif doit être

rendu en décembre par l'organe de concertation, le plan annuel d'action entrant en application le 1^{er} janvier 2022.

Les délégués veilleront à ce qu'on ait tenu compte de leurs remarques

émises lors des réunions précédentes.

A noter : les listes des travailleurs soumis à la surveillance de la santé doivent être jointes au plan annuel d'action.

2. Rapport mensuel du Service interne de prévention et de protection (point 5)

Rafraichissons nos mémoires !

- Le Conseiller en prévention, qui dirige le Service interne de prévention et de protection, doit établir un rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'institution. Il présente ce rapport oralement et répond aux éventuelles questions.

- Le rapport mensuel porte notamment sur l'activité du Service interne de prévention et de protection, sur les relations avec le Service externe, les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre.

- Le rapport sur le fonctionnement du département de surveillance médicale du Service interne PPT : au moins deux fois par an, avec un intervalle de maximum six mois, l'organe de concertation doit recevoir ce rapport, rédigé par le conseiller en prévention - médecin du travail. Il doit être transmis au moins un mois avant la réunion au cours de laquelle il sera discuté et porte sur les mesures de prévention, les problèmes éventuellement posés, les résultats d'études... (art. 2, art. 24, 3^e loi du bien-être).

3. Chiffres anonymes du taux de vaccination dans l'établissement

4. Il est possible, pour le médecin du travail des entreprises de plus de 50 travailleurs, de fournir des chiffres anonymes du taux de vaccination au Comité de Prévention et de Protection ou à la délégation syndicale. Cette décision a été prise au niveau politique. Les partenaires sociaux ont pris position au sein du Conseil supérieur de la prévention sur l'utilisation de ces chiffres. Par exemple, une campagne de sensibilisation à la vaccination pourrait être lancée là où c'est utile. Cependant, les partenaires sociaux



sont d'avis que ces chiffres ne peuvent pas être utilisés pour réduire les mesures Corona. Il faut également éviter que les travailleurs soient poussés à se faire vacciner ou que ceux qui sont soupçonnés de ne pas être vaccinés soient stigmatisés.

5. Informations économiques et financières (points 7 et 8)

En décembre, outre la réception et les remarques sur les comptes trimestriels, le retour du contrôle de comptes consiste en un état des lieux de l'utilisation des subsides après six mois.

Les demandes de budgets et l'utilisation de ceux-ci sont communiquées aux membres de l'organe de concertation ainsi que, le cas échéant, les prévisions d'utilisation des comptes tiers.

6. Mise en disponibilité et réaffectation (point 9)

Suite aux travaux des Commissions de gestion des emplois dans l'enseignement subventionné mais également des ORCE/ORCES dans l'enseignement libre, certains établissements sont tenus d'accueillir, par voie de réaffectation (ou remise au travail/rappel provisoire à l'activité) de nouveaux membres du personnel. Si l'organe de concertation doit en être informé, il est aussi primordial qu'un accueil et une communication claire auprès des personnels de l'établissement soient prévus.

7. Augmentation du cadre en maternel (point 10)

Rafraichissons encore nos mémoires !

Dans l'enseignement maternel, le cadre peut être augmenté quatre fois sur l'année scolaire, par demi-emploi ou temps plein, le 11^{ème} jour qui suit les vacances d'automne, d'hiver, de carnaval et de printemps.

Voici le tableau des dates de comptage et d'ouverture pour 2021-2022.

Dates du comptage	Dates d'ouverture
Lu. 22 nov. 2021	Ma. 23 nov. 2021
Ve. 21 janv. 2022	Lu. 24 janv. 2022
Ve. 18 mars 2022	Lu. 21 mars 2022
Lu. 2 mai 2022	Ma. 3 mai 2022

Pour qu'une augmentation puisse être opérée, il faut qu'à la date de création, le nombre total d'emplois dans l'école (correspondant au nombre d'élèves régulièrement inscrits) soit supérieur au cadre précédant la date de l'augmentation du cadre.

A savoir : les périodes octroyées pour la psychomotricité sont ajustées à ces mêmes dates sur base du nombre d'emplois temps plein.

Pour rappel, les élèves régulièrement inscrits sont pour ceux qui ne sont pas en âge d'obligation scolaire, les élèves âgés d'au moins 2 ans ½ à l'inscrip-

tion et qui comptent 8 demi-jours de présence répartis sur 8 journées (pas nécessairement consécutives) entre la date de la dernière ouverture possible d'emplois et la date de comptage. Les élèves de 3^{ème} maternelle, en âge d'obligation, sont soumis aux règles de justification des absences comme dans l'enseignement primaire.

Précisons que ces emplois sont des emplois vacants à durée déterminée courant jusqu'au 30 juin et ne peuvent donc faire l'objet d'une nomination à titre définitif.

De plus, rappelons qu'ils doivent être utilisés là où ils sont générés et qu'ils sont soumis aux règles de priorité statutaires.

8. Personnels administratif et ouvrier dans l'enseignement libre (point 12)

Il s'agit de faire le point sur les dates de vacances annuelles et l'organisation des tours de garde, sachant qu'il revient à la direction d'établir le tableau des prestations individuelles à effectuer durant les vacances d'été 2022.

Marie Lausberg



➤ Les inégalités sous l'angle de la parentalité

Chaque année, les Femmes CSC organisent leurs journées d'études fin août. Cette année, elles ont eu lieu les 30 et 31 août, ... l'occasion d'échanger sur le thème «Les inégalités sous l'angle de la parentalité». Différents sujets ont été abordés, notamment les inégalités vécues par les femmes sans enfant, le coût qu'engendre un enfant sur la vie professionnelle des femmes, l'impact du congé de paternité, etc.

Les inégalités vécues par les femmes qui n'ont pas d'enfant

Un grand nombre de stéréotypes au sujet de l'égalité femmes-hommes nous entourent. Quelle femme n'est jamais confrontée à une réflexion, une remarque, qui dérange ou qui culpabilise ? Et face à laquelle elle se sent obligée de se justifier ? «Le plus beau privilège des femmes est de porter un enfant», «Tu n'as pas d'enfant ? Tu ne sais pas en avoir ou tu ne veux pas ?», «Une mère ne devrait quand même pas travailler à temps plein !», «La pauvre, elle a coiffé Sainte-Catherine»,...

Le fait d'être mère ou pas, n'est pas toujours un choix libre et consenti. Dès lors, il vaut mieux parfois s'abstenir d'être trop curieux.

Le coût de l'enfant pour la carrière des femmes et l'impact du congé de paternité pour l'égalité entre femmes et hommes

D'après les études, les femmes assument la plus grande part des tâches domestiques et familiales. En Belgique, les femmes consacrent, par jour, 1h25 de plus que les hommes aux soins des autres et aux tâches familiales.

Avoir un enfant engendre un coût dans la carrière des femmes. En effet, cela entraîne une chute de revenus de 30 %, qu'elles ne rattrapent jamais totalement. Les pères, eux, ne sont pas affectés, ou beaucoup moins. On remarque juste une petite chute durant le congé de paternité qui, lui, est très court. La chute de revenu est liée au fait que certaines femmes quittent



le marché du travail (21 %) ou diminuent leur temps de travail (16 %). Ces chiffres sont assez interpellants...

Le congé de paternité, effectif depuis juin 2002, a eu des effets assez positifs : les mères dont le conjoint pouvait prendre un congé de paternité ont passé en moyenne 21 % de temps en moins en incapacité sur une période de 12 ans. Ce congé de paternité a été rallongé à 15 jours en 2021 (voir circulaire 8257) et sera de 20 jours en 2023.

D'autres études internationales sur le congé de paternité nous enseignent que :

- le congé de paternité augmente à long terme l'implication des pères



dans le temps passé avec les enfants et pour les tâches ménagères ;

- la présence du père durant les mois qui suivent la naissance grâce au congé de paternité réduit les problèmes physiques et mentaux de la maman durant la période post-accouchement (Suède) ;
- le congé de paternité augmente la contribution des femmes aux revenus du ménage (Danemark) ;
- l'augmentation de l'accès aux gardes d'enfant permet de réduire à court terme la chute de revenu pour les mères (Norvège).

D'après Françoise Goffinet, de l'Institut pour l'Égalité entre Femmes et Hommes, l'homme qui se fait licencier pour avoir demandé ce congé, même si c'est rare, est protégé et a droit à une indemnité. Ce congé de paternité n'est toujours pas obligatoire, malheureusement, devrait-on dire.

Selon le Baromètre des Parents 2020, 68 % des pères ont pris un congé de paternité/naissance (54 % dans sa totalité et 14 % partiellement). Ce sont principalement les jeunes pères (18-34 ans) qui ont pris leur congé partiellement. Néanmoins, ce chiffre n'augmente plus depuis des années, notamment à cause de freins dans les entreprises/institutions, ce qui montre qu'il est important de revendiquer qu'il devienne obligatoire.

En ce qui concerne le congé parental, en général, les pères le prennent beaucoup moins que les femmes, notamment parce que très peu savent qu'ils peuvent le prendre même si leur compagne/épouse le sollicite également. La maternité constitue ainsi l'un des principaux facteurs d'inégalité de genre. Le système actuel du régime des congés pour les parents est complexe. Il est essentiel de simplifier et d'harmoniser le système en rendant les règles plus cohérentes et plus simples (différence de durée entre l'IC

ordinaire et thématique par exemple).

Des projets pour aider les familles dans leur parentalité

Le Forem prépare un projet pour soutenir financièrement, dans les frais de garde d'enfants, les demandeurs d'emploi en situation de famille monoparentale.

La Crèche-Maison des enfants de Nivelles réserve la moitié de ses places aux parents qui sont en insertion professionnelle. Le projet permet une flexibilité de garde d'enfants pour parents en recherche d'emploi. La garde d'enfants s'adapte ainsi aux horaires des parents qui recherchent de l'emploi : pendant un entretien d'embauche, quand le parent a trouvé un temps plein, etc.

L'asbl Les Bébés Bus de Namur proposait un accueil atypique pour les enfants de 0 à 3 ans. Le principe ? Une camionnette itinérante chargée de matériel de puériculture accueille les enfants de 9h à 16h, un à deux jours par semaine, dans une salle mise à disposition.

L'objectif était de soutenir la parentalité en accompagnant les familles au quotidien.

Cette asbl, anciennement appelée RéBBUS, a déjà répondu aux besoins de 900 familles dans la province de Namur. Elle vient malheureusement, et malgré un combat syndical acharné, d'être démantelée.

Conciliation vie privée - vie professionnelle

Différents acteurs nous ont également exposé comment concilier la vie privée avec la vie professionnelle. A la Police par exemple, le manque d'effectifs a pour conséquence beaucoup de divorces ou de séparations. Ainsi, les nouveaux policiers ne sont plus aussi enclins à faire autant d'heures supplémentaires qu'auparavant : ils ont compris l'importance de leur vie privée et de leur bien-être.

Le problème de harcèlement sexuel et moral d'être une femme dans les corps de métier principalement masculins reste toujours très important.

Roland Lahaye était également présent pour témoigner du sujet dans l'enseignement.

Tout le monde pense qu'enseigner est un métier idyllique grâce aux horaires. «Enseignant, c'est un beau métier pour une femme», entend-on encore souvent ! Or, l'absence de règles entraîne des abus, induisant une certaine compétition malsaine. Après la journée, l'enseignant.e doit corriger, préparer ses cours, etc. C'est du travail qu'on ne voit pas. Nous voudrions donc une enquête quantitative pour mesurer le temps réellement consacré au métier.

Gérer les temps hors scolaires

Enfin, Christophe Cocu, Directeur de la Ligue des Familles, nous a exposé la réforme de l'Accueil Temps Libre. 63 % des parents ont recours à la garderie.

Une famille sur deux touchant un re-



venu inférieur à 1500 euros est mise en difficulté par le coût de la garderie.

La majorité des parents déclare que la priorité de l'accueil extrascolaire est l'amusement (88,8 %) suivie de près par la découverte.

Suite à ces constats, une nouvelle réforme voit le jour pour mieux mettre en œuvre l'article 31 de la Convention internationale des Droits de l'enfant (droit au repos, aux loisirs, aux jeux, participer pleinement à la découverte culturelle et artistique...).

Quels sont les enjeux ?

- Envisager de manière globale la journée des enfants en renforçant la coordination et la mutualisation des moyens.
- Renforcer les incitatifs pour encourager les écoles à développer une offre d'activités extrascolaires en complément des activités d'enseignement. Cela donnerait tout son sens à la réforme des rythmes scolaires.
- L'accueil des enfants devrait être gratuit tant qu'il est organisé dans l'enceinte de l'école.

On peut tirer comme conclusion, suite à ces deux journées, qu'on a encore du pain sur la planche pour faire évoluer les mentalités et réduire les inégalités femmes-hommes. En 2021, il n'est plus concevable d'avoir cette image de «la femme à la maison pour s'occuper du bébé et/ou faire les tâches ménagères, l'homme au travail». Alors, on s'y met ?

Emilie Hansenne



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**,...