

EDITO

Un élève = un élève.
A quel prix ?
p. 3

ACTUALITÉ

Prévention en matière de santé
mentale des jeunes à l'école
p. 5

**ACTUALITÉ**

Le droit à la déconnexion : la
CSC-E prend position
p. 8

CSC-Educ

Numéro 148 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Avril 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X



La 3^{ème} vague ?

La santé mentale !

Re-construire ensemble pour que personne ne reste au bord du chemin



CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16 - 1060 Bruxelles

Compte bancaire : IBAN BE22-7785-9396-9047

BIC GKCCBEBB

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

Site internet : www.csc-enseignement.be



📘 www.facebook.com/CSC.Ens

COMITÉ DE RÉDACTION :

Jean BERNIER

André BRÜLL

France-Lise CARON

Philippe DOLHEN

Nathalie KALINOWSKI

Roland LAHAYE

Xavier TOUSSAINT

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO :

Catherine Blavier, Régis Dohogne, Marie Lausberg, Michaël Tassignon.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Shutterstock

SOMMAIRE

Editorial

- Un élève = un élève. A quel prix ? 3

Actualité

- Prévention en matière de santé mentale des jeunes à l'école : le rôle primordial des enseignants 5
- Droit à la déconnexion : la CSC-E prend position dans le débat ! 8
- Vaccination des enseignants : retour sur l'enquête en ligne 11
- Reconnaissance des diplômés étrangers 12
- Multinationales : bientôt la fin de l'impunité ? (Conférence) 14

Obligatoire

- Moins d'élèves... Moins d'enseignants ? 15

Concertation sociale

- A l'agenda du mois de mai 16

Pratique

- Les opérations statutaires du mois d'avril 20
- Faites valoir vos droits ! A faire avant le 15 avril... 25
- Prime syndicale : avant le 30 juin ! 26

Brèves et circulaires

27

Vos droits

- Les risques de la piscine 28

International

- Syndicats de l'enseignant et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation (2^{ème} partie) 32

Permanences CSC-E

36

Affiche centrale : RE-CONSTRUIRE ENSEMBLE POUR QUE PERSONNE NE RESTE AU BORD DU CHEMIN

➤ Un élève = un élève. A quel prix ?

Un communiqué suivi par une déferlante de contre-vérités. Il est temps de mettre les pendules à l'heure. Pour parodier un tube des années 80, c'est «JUSTE UNE MISE AU POINT».

«Allô, la CSC-Enseignement, mon directeur veut que je signe un document concernant les bâtiments scolaires. Il me dit que ça ne m'engage à rien. Pouvez-vous me dire ce que je dois faire ?»
- «Bonjour, Madame, en tant qu'enseignante et citoyenne, vous êtes libre, mais la CSC-Enseignement a décidé de ne pas s'associer à cette démarche».

En effet, le Comité communautaire commun de la CSC-Enseignement s'est positionné par rapport à la campagne lancée par le SeGEC au sujet du financement de la rénovation des bâtiments scolaires. Il n'a pas fallu longtemps pour que ceux qui, d'habitude, dénoncent les pratiques de dénonciation sur les réseaux sociaux, trouvent d'un seul coup normal de les utiliser pour déverser LEUR vérité en même temps que leur rancœur et leur règlement de compte !

Morceaux choisis : «La CSC-E lâche l'enseignement libre», «La CSC-E est devenue un syndicat d'opposition», «Pour la CSC-E, un élève n'égale pas un élève», «De mon temps, on avait des valeurs, on n'aurait pas agi comme ça»... Nous avons fait le choix de ne pas répliquer, considérant que ces plates-formes ne permettent pas le débat. Nous utiliserons donc les pages de notre revue pour expliquer notre point de vue.

Il faut le reconnaître, certains bâtiments scolaires sont dans un piteux état. Le constat posé de prime abord, c'est qu'on est loin, dans ces endroits-là, de s'en occuper «en bon père de famille». Si la rénovation et l'entretien étaient réalisés régulièrement, nous n'en serions pas là aujourd'hui. Et pourtant...

Nous n'avons pas attendu que l'Europe délie les cordons de la bourse

pour dénoncer l'état désastreux dans lequel se trouvent certains bâtiments scolaires. Pour ceux qui en douteraient, je les invite à relire les articles publiés au moment où le virus a fait apparaître le manque criant de sécurité et d'hygiène ; c'était il y a un an. Lorsque nos délégués, tantôt courageux et souvent téméraires, osent poser la question de l'utilisation des moyens qu'ils ont fait entrer dans les caisses en mouillant leur front et leur chemise, ils se retrouvent la plupart du temps face à des Pouvoirs organisateurs subitement aphones ou sourds. De temps en temps, des informations sont communiquées, mais elles sont tellement parcellaires ou confuses qu'un «chat n'y retrouverait pas ses jeunes». Quand nous posons de telles questions, c'est la plupart du temps dans un souci d'investissement au niveau des bâtiments, pour en améliorer l'état. Il est vrai que, dans la plupart des endroits, les enseignants y vont de leur poche et de leur huile de bras pour rénover, repeindre, rafistoler... Une plus grande transparence ne serait pas un luxe.

Notre communiqué est clair : qu'une Fédération de PO dénonce une injustice dont elle se sent victime est une chose ; qu'elle le fasse en utilisant les enseignants en est une autre. C'est dans ce travers que nous n'avons pas voulu tomber. Ou alors, il faut être cohérents jusqu'au bout et soutenir les enseignants en tout temps. Les Pouvoirs organisateurs soutiennent-ils nos revendications lorsque nous demandons de meilleures conditions de travail des personnels ou une revalorisation barémique ? Nous avons un peu de mémoire : les négociations en matière de répartition de la charge et la réforme des titres et fonctions sont deux exemples frappants. Ceux



qui doutent de l'utilité d'un syndicat auraient dû entendre la teneur des débats ! Nous aurons l'occasion de voir à quel point les enseignants sont respectés lorsque le sujet de l'évaluation reviendra sur la table ! Nous aurions apprécié qu'autant d'énergie soit utilisée pour réclamer une intervention financière dans la prise en charge du coût des masques pour les personnels. La santé ne vaut-elle pas une brique (sans jeu de mots) ?

Le Politique a fait un choix et il l'assume. Il investit dans les bâtiments qui lui appartiennent. Qui peut lui en vouloir ? L'enseignement libre jouit d'un patrimoine qu'il détient à titre privé. Personne ne peut le nier. Nous osons poser plusieurs questions :

- Accepterait-il de céder son patrimoine sous forme de bail emphytéotique à la Fédération Wallonie-Bruxelles (pour votre bonne information, c'est déjà pratique courante au sein des ASBL patrimoniales) ?
- Accepterait-il de mettre à plat tous les moyens obtenus par des dons, legs, collectes... qui, dans certains PO, apportent une manne céleste ?
- Accepterait-il de mettre ses locaux à disposition en dehors du temps scolaire ? Ce serait une initiative tellement chouette lorsque les rythmes annuels seront modifiés.

- Accepterait-il de répartir équitablement les moyens plutôt qu'un saupoudrage qui ne privilégie certainement pas les établissements en difficulté ?

- A quand une réelle transparence au niveau des moyens récoltés par l'organisation des festivités, tombolas, dons, legs, collectes diverses... ?

Nos mandataires, lorsqu'ils posent ce genre de questions, se font gentiment et poliment remettre à leur place. Un peu de transparence met fin à la méfiance...

Pour convaincre ceux qui en douteraient encore : pour la CSC-E, il est évident qu'un élève égale un élève, mais ce concept doit être appliqué tout le temps et partout. Combien sont-ils à être exclus parce qu'ils «n'entrent pas dans le moule» ou combien sont-ils, à qui on refuse l'inscription... ? Nous combattons depuis longtemps la concurrence entre les réseaux et, pire, entre établissements d'un même

réseau. Depuis longtemps, nous prônons les synergies entre réseaux pour éviter la surenchère et le sacro-saint marché scolaire qui entache la qualité de notre enseignement et les mérites de ceux qui le dispensent. Nous souhaitons une véritable mixité sociale qui donnera à chacun les mêmes chances de réussir à l'école et dans la vie !

Une dernière pour la route : lorsque les enseignants se sentiront victimes d'une injustice quelle qu'elle soit, auront-ils le droit de faire appel aux parents pour appuyer leur demande ?

Mon objectif, en écrivant ces lignes, n'est pas de convaincre mais de redire avec force à ceux qui nous accusent de trahison (si, si, ils ont osé) qu'il y a bien une chose que nous n'avons pas trahie : ce sont nos valeurs votées (parfois par les mêmes qui les ont oubliées aujourd'hui) : «La CSC-Enseignement est un syndicat de valeurs axé d'abord sur la justice sociale et la dignité des personnes et non sur

les structures...» ; «la CSC-Enseignement est indépendante des partis politiques et des réseaux d'enseignement» (Congrès du 28 mai 2011).

A bon entendeur !

Dans ce numéro, vous pourrez prendre connaissance de l'analyse de notre enquête en ligne concernant la priorité en matière de vaccination. Vous pourrez prendre connaissance du contenu de nos réflexions en matière de déconnexion. Le travail fut dense mais passionnant. La note d'orientations, approuvée par le Comité communautaire commun, devra protéger les enseignants d'un «ami» pervers : le numérique.

Bonne lecture, bon mois d'avril et bon repos pendant cette période de vacances.

● Roland Lahaye

Communication à nos affilié.e.s

CHANTIER DES BÂTIMENTS SCOLAIRES - POSITION DE LA CSC-ENSEIGNEMENT DÉCISION DU COMITÉ COMMUNAUTAIRE COMMUN DU 26 FÉVRIER 2021

Bonjour à tout.e.s,

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a initié une réforme ambitieuse des bâtiments scolaires afin de les inscrire dans le 21^{ème} siècle. Les enjeux sont colossaux tellement l'état de certains établissements est vétuste, ne répondant parfois plus aux normes élémentaires de sécurité. Nous l'avons régulièrement dénoncé au sein des toutes les instances dans lesquelles nous siégeons.

Les chantiers mis en place sont prometteurs.

Depuis plusieurs jours, le SeGEC (Secrétariat Général de l'Enseignement catholique) dénonce la répartition des moyens disponibles. Selon lui, le réseau libre, qui scolarise le plus grand nombre d'élèves, est lésé si l'on compare les moyens qui reviendront au réseau officiel, appelé maintenant WBE.

Fidèle à ses statuts et aux valeurs définies lors de ses Congrès, la CSC-Enseignement :

- rappelle qu'elle est une organisation qui se situe à équidistance des réseaux d'enseignement ; elle compte des affiliés dans chacun d'eux ;
- tient à conserver sa totale liberté d'expression ;
- constate que le SeGEC se sent victime d'une injustice et que d'autres réseaux ne partagent pas la même analyse ni le même point de vue.

La CSC-Enseignement tient à se distancier d'éventuelles actions mises en place. Les membres du personnel qui s'y associeraient le feraient à titre uniquement personnel.

Bien à vous,
Roland Lahaye, Secrétaire général

➤ Prévention en matière de santé mentale des jeunes à l'école : le rôle primordial des enseignants

Le Docteur Sophie Maes, pédopsychiatre : «Il faut sauver nos jeunes !»

Le 9 mars dernier à 18h, invitation de la Ministre Désir à une rencontre avec les acteurs de l'enseignement sur l'évolution de la situation sanitaire. Une xième réunion du genre. Malheureusement, car c'est le signe que cette crise n'en finit pas. Tout le monde en a marre. Heureusement, car la Ministre de l'Education, tout comme la Ministre Glatigny, de l'enseignement supérieur et de promotion sociale (entre autres), tiennent bon. Elles sont déterminées à maintenir une concertation régulière. Elles ont compris qu'une concertation de qualité permettait de prendre de meilleures décisions et diminuait le risque de malentendu et de tension. Un exemple que beaucoup de PO et de directrices-teurs feraient bien de suivre !

En quelques minutes, nous sommes une bonne cinquantaine autour de l'écran : représentants des PO, des personnels et des parents. On nous annonce que la Ministre est en retard : elle répond aux dernières questions parlementaires. En attendant, on remercie les experts, Erika Vlieghe et Geert Molenbergs, de leur présence. On nous présente aussi le Dr Sophie Maes, qui va nous faire un exposé... Je me dis : on nous fait patienter en attendant la Ministre. Il ne m'a pas fallu longtemps pour me rendre compte de l'importance et de la gravité de cet exposé. Je vous en livre la synthèse, alimentée par un rapport qu'elle a eu la gentillesse de me transmettre et qui concerne l'unité de soins dont elle est cheffe de service. Le public dont il est question est constitué de jeunes entre 13 et 25 ans.

La saisonnalité des taux d'occupation des unités hospitalières

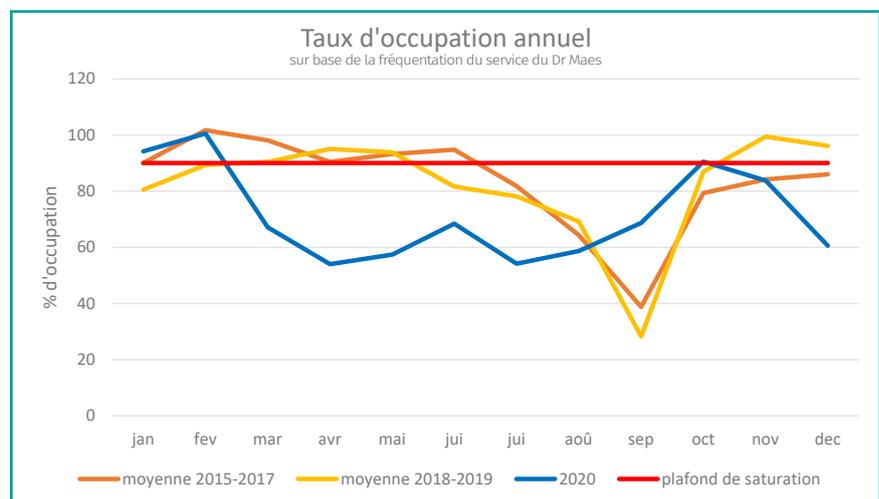
En temps normal, les unités de pédopsychiatrie tendent à se vider à l'approche et pendant les congés scolaires. Les unités sont ainsi quasi vides début septembre. Elles commencent alors à se remplir avec les premières phobies scolaires, puis le taux d'occupation remonte rapidement. En septembre et octobre, les jeunes nécessitant une admission rentrent de suite à l'hôpital. A partir du mois de novembre, une liste d'attente se constitue. L'attente se résorbe un peu à l'occasion des congés d'hiver, puis la demande reprend de plus belle avec des attentes qui peuvent se prolonger sur deux à trois mois. La demande d'hospitalisation en pédopsychiatrie culmine en général durant les mois de mars-avril-mai, période durant laquelle les unités sont si surchargées de demandes d'admission qu'elles ne proposent même plus de liste d'attente.

L'effet de la crise sur la fréquentation du service

La courbe bleue «2020» (voir tableau ci-dessous) correspond à l'impact de la pandémie sur le secteur de la pédopsychiatrie hospitalière : les modèles antérieurs ne sont plus d'application, la courbe décroche.

Lors des deux premiers mois du confinement à partir de mars 2020, le nombre de demandes de prise en charge a diminué très fortement. Les services d'urgence ont témoigné de la disparition des tentatives de suicide chez les adolescents. Les écoles étant fermées, le stress scolaire a disparu tout à coup, de même que les situations de harcèlement scolaire. La météo clémente a aussi sans doute participé à cet allègement. Mais un drame se jouait silencieusement dans certaines familles au sein desquelles la promiscuité et le huis clos ont entraîné des situations de maltraitance conjugale et infantile. Les services sociaux étant tout à fait confinés, ces situations sont passées sous le radar. Elles viendront grossir le nombre de demandes ultérieures.

Ce n'est que très récemment, ces dernières semaines, que la demande



d'hospitalisation a brutalement augmenté, saturant rapidement à nouveau les possibilités d'admission. Cette situation, vécue en milieu hospitalier, démontre l'effet extrêmement et très rapidement délétère des mesures sanitaires et de distanciation sociale trop strictes et déshumanisées sur la santé mentale des jeunes.

Il est très clair que les services hospitaliers pédopsychiatriques sont totalement saturés pour les mois à venir, et que **le monde de la santé seul ne parviendra pas à faire face.**

Les effets de la crise sur la santé mentale des jeunes

Nombre de jeunes qui se présentent dans les unités de soins ont perdu le goût de vivre. Les conditions sanitaires qui leur sont imposées leur empêchent toute possibilité de socialisation dans certaines écoles ou de la part de certains professeurs : interdiction de se parler pendant les temps de repas, interdiction de se rapprocher lors des temps de récréation, interdiction d'avoir un temps d'intimité en dehors du regard des professeurs.

Au sein des universités, des excès ont également eu lieu. Les étudiants qui partagent un kot collectif ont été plus préservés que les autres de l'impact psychique du confinement. Mais les espaces communs des kots en cité universitaire ont été condamnés tandis qu'il était interdit aux étudiants de partager leur espace personnel. Ils ont été relégués dans leur chambre sous la surveillance du personnel de sécurité, et ce, de manière continue depuis un an ! Les dégâts psychiques sont extrêmement importants au sein de cette population qui en a témoigné sur les réseaux sociaux et auprès des cercles estudiantins. Des maraudes sont maintenant organisées par les services de santé mentale au sein des cités universitaires et les autorités académiques prennent des mesures pour mettre fin à cette situation intenable. Nos jeunes sont en train d'étouffer et cela se traduit dans l'afflux massif des

demandes de prise en charge psychologique et psychiatrique tant ambulatoire qu'hospitalière.

La transmission du savoir s'est déshumanisée, participant et aggravant encore les conséquences des mesures d'isolement social.

Tout comme chez nos aînés dont le trop grand isolement a entraîné le syndrome de glissement, un syndrome équivalent, à savoir le syndrome d'engourdissement, semble également frapper une grande partie de notre jeunesse. La situation s'est installée de manière pernicieuse, commençant par un confinement généralisé dans un climat de peur, puis se prolongeant sans modification du paradigme sous-jacent, particulièrement chez les jeunes, encouragés à prendre soin d'autrui, puisqu'ils sont moins en danger que leurs aînés, en faisant le sacrifice de leur vie sociale. Or, c'est leur santé et leur vie qui sont maintenant en danger, et leur catégorie d'âge qui est plus particulièrement affectée. Les jeunes n'ont même pas la possibilité de s'appuyer sur la perspective du vaccin, contrairement au reste de la population. Les rares débordements festifs qui apparaissent ponctuellement ne sont le fait que d'une minorité et ne doivent pas effacer ce que la majorité d'entre eux endure depuis un an.

La souffrance des profs

L'effort qui a été demandé aux directions et aux enseignants a été gigantesque, et ils étaient au rendez-vous pour la plupart d'entre eux ; au même titre que le corps médical qui a, par contre, bénéficié d'une reconnaissance sociale plus affirmée, qui perdure, tandis que l'école a souffert de la jalousie et de l'opprobre d'une partie de la population suite au maintien de son activité alors que les autres secteurs étaient condamnés à fermer.

Il sera également primordial de commencer par des espaces de parole dévolus aux professeurs eux-mêmes. Eux

aussi sont en souffrance. Cette expérience permettra sans doute aussi de reconstruire la cohésion du corps professoral d'un établissement scolaire.

Pour que l'enseignement puisse prendre soin de ses élèves, il faut qu'il veille à prendre autant soin de ses professeurs.

La bienveillance est primordiale

Le déconfinement et la réouverture en présentiel des écoles risquent de conduire au maintien des décompensations psychiques si la pression sur les apprentissages et sur la réussite scolaire se maintient avec l'arrivée des examens de fin d'année.

Il y a trop de jeunes pour lesquels les attentes scolaires actuelles excessives participent grandement à leur détresse psychique. Inquiets de ne pouvoir boucler leur programme scolaire habituel, nombre d'écoles et de professeurs développent des attentes de rendements et imposent une charge de travail plus importante encore que de coutume. **Les attentes en matière d'exigences scolaires clivent les écoles entre elles et risquent de conduire notre système d'enseignement à devenir plus marginalisant qu'inclusif.**

Pour faire face à de tels défis, il ne sera pas possible de reprendre l'école en faisant fi du contexte actuel en appliquant les repères scolaires habituels d'une fin d'année académique. Nombre de professeurs se sont montrés et se montrent encore inventifs, dévoués, créatifs, soutenant avec leurs élèves.

Il faut assouplir les activités sportives, culturelles, ludiques et sociales pour les jeunes entre 13 et 25 ans. Plusieurs établissements ont mis en place des initiatives très constructives et très créatives : d'aucuns ont organisés la reprise des sorties scolaires mais à but plus ludique que pédagogique ; d'autres ont développé le concept de

«journée détente», les apprentissages laissant la place à des spectacles présentés par les élèves eux-mêmes et par leurs professeurs. Ces initiatives sont issues du monde scolaire et pourraient servir de modèles si elles sont valorisées par les autorités de tutelle. L'enjeu est d'importance puisqu'il doit déboucher sur un plan d'action qui tentera de sauver nos jeunes de la débâcle, et de les rendre ensuite à nouveau disponibles aux apprentissages.

Pistes de travail proposées par le Dr Maes : changer les priorités !

1. **L'assouplissement de l'accès aux activités et possibilités de socialisation pour les 13-25 ans.**
2. **L'adaptation du discours sanitaire au sein des établissements scolaires.** Il est important de cesser la stigmatisation des jeunes par le martèlement d'un discours sanitaire ressassé, et de le remplacer par un message qui fait appel à leur sens des responsabilités, en les encourageant, par exemple, à se prêter attention et assistance mutuelle face à la souffrance psychique de leurs pairs.
3. **La restauration de la cohésion du corps professoral, et la mise en place d'espaces de parole pour les membres du personnel.**
4. La mise en place de **mesures préventives** par le développement d'activités ponctuelles exclusivement **centrées sur la socialisation** au sein des écoles. L'organisation de ces activités peut se penser en collaboration avec le monde culturel, nombre d'artistes capables d'animer des groupes de jeunes se retrouvant inemployés depuis un an. Il est également intéressant d'y associer les élèves eux-mêmes, qui ont souvent des compétences artistiques rarement mises en valeur dans le monde scolaire traditionnel.
5. **L'instauration systématique**

d'espaces de parole pour chaque classe, de telle sorte que les jeunes puissent s'exprimer, renouer avec leur ressenti et profiter de cet espace psychique groupal que génère tout groupe humain, pour autant qu'un espace-temps lui soit dévolu.

6. **La mise en place de groupes de soutien à la disposition des parents** au sein des établissements scolaires, peu stigmatisants et familiers à ces parents.
7. **Le développement d'une collaboration à grande échelle avec le monde psycho-social et associatif** pour l'ensemble des établissements scolaires afin de permettre, au sein des établissements scolaires, la mise en place de ces groupes de soutien aux professeurs, aux élèves et à leurs parents.
8. Le récent renforcement des **équipes pédopsychiatriques mobiles** pourrait apporter l'expertise nécessaire au sein des écoles, **en renfort des Cpms**, lorsqu'un jeune semble inquiétant, de telle sorte qu'il puisse être pris en charge tout en maintenant sa fréquentation scolaire. Les équipes mobiles pédopsychiatriques sont en effet habilitées à intervenir sur tout lieu de vie d'un jeune, entre autres en milieu scolaire.
9. Des **mesures de soutien financier** (suppression du minerval si l'étudiant double, aide au logement, aide alimentaire, aide en cas de perte du job étudiant) **et des innovations en matière d'épreuves certificatives pour les étudiants du supérieur et de l'universitaire.**
10. **La reconnaissance collective, de la part du monde des adultes, des efforts et des sacrifices qui ont été consentis par nos jeunes**, entre autres par une prise de parole forte, sans équivoque, de la part de nos décideurs politiques. Nous devons des excuses à nos jeunes ; les efforts qui leur ont été demandés ont été mal évalués et insuffisamment pris en compte.

ment pris en compte. Ils méritent réparation et remerciements. Les quelques débordements festifs qui ont pu avoir lieu ne nous en dispensent pas. Nos jeunes méritent de se sentir entendus et pris en considération. Tout adulte se doit de veiller maintenant sur les jeunes de sa communauté.

Réactions des acteurs

Les représentants des parents (UFAPEC et FAPEO) ont indiqué que les retours des parents confirmaient les constats présentés par la pédopsychiatrie.

Pour la CSC-Enseignement, Roland Lahaye relevait en particulier la violence du maintien des exigences scolaires, subie par les élèves. Les organisations syndicales soutenaient un retour en présentiel, tout en soulignant, dans le contexte actuel, l'importance d'un testing massif, ainsi que d'une vaccination rapide et prioritaire pour les enseignants.

Aucune réaction des représentants des Pouvoirs organisateurs, à part le représentant du CECF (Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces) reconnaissant que son réseau -qui affine dans le fondamental et dans le spécialisé- était peu concerné par le public visé. Nous ne savons pas comment interpréter ce silence très particulier.

Toujours est-il que le Bureau journalier de la CSC-Enseignement a souhaité faire écho à cet exposé en publiant cet article et en organisant un webinaire le 31 mars en fin de journée, en présence des Ministres Désir et Glatigny, ainsi que du Dr Maes.

André Brüll

➤ Droit à la déconnexion : la CSC-E prend pos

A l'heure où le numérique frappe à la porte de nombreuses écoles, où l'hybridation a surgi dans les écoles, où le numérique devient un des moyens de communications avec nos élèves/étudiants, avec nos collègues ou avec nos directions, où les nouvelles technologies sont de plus en plus présentes dans nos écoles/institutions,..., la CSC-Enseignement vient de prendre position et d'adopter une note pour cadrer ces nouvelles pratiques.

Depuis plus d'un an, une quinzaine de militants de tous secteurs et de toutes les régionales de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont planché -malgré la crise Covid- sur la rédaction d'un document pour garantir le droit à la déconnexion de chaque membre du personnel, quels que soient sa fonction ou le niveau dans lequel il travaille. Ils ont eu l'occasion de lire de nombreux documents, de confronter leurs pratiques avec celles de collègues du Nord du pays, d'écouter des vidéos d'experts sur le sujet et de rencontrer des enseignants qui vivent bien ou mal ce droit à la déconnexion.

Cette note a fait l'objet d'un consensus et d'un vote au sein de la plus haute instance de notre organisation. Vous la trouverez dans le cadre ci-après. Elle est structurée en quatre parties : la première fixe la notion du temps pour ou ne pas se connecter, ce sera la QUAND. La deuxième cadre le COMMENT se connecter ? La troisième partie fixera le OU, et la dernière partie précisera le POURQUOI, POUR QUI se connecter.

Comme écrit dans la note ci-dessous, l'objectif de la CSC-Enseignement est de cadrer au mieux ces nouvelles pratiques dans le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle afin d'éviter qu'elles ne submergent les membres du personnel.

Un grand merci aux collègues qui ont participé à la réflexion sur le sujet et à la rédaction de notre position.

Philippe Dolhen

GARANTIR UN DROIT A LA DECONNEXION POUR CHAQUE MEMBRE DU PERSONNEL

Le Comité Communautaire Commun détermine un canevas qui devra être négocié au sein d'un accord-cadre, soit dans les décrets statutaires, soit dans la Commission paritaire compétente pour les membres du personnel non-statutaires, selon les cas (droits des membres du personnel, voire devoirs des Pouvoirs organisateurs (PO)). La crise sanitaire a conduit à des pratiques aussi généreuses que diverses.

Les modalités devront figurer dans la partie bien-être des plans de pilotage ainsi que dans les différents règlements de travail (RT).

Il est recommandé de circonscrire dans cet accord les moments où l'on doit se connecter et du temps précis où un mail, une information,... sont censés avoir été pris en compte par le membre du personnel.

LE QUAND ?

Sur base des constats établis précédemment, la CSC-Enseignement demande :

de créer un réel droit à la déconnexion pour tous les membres du personnel, quels que soient leur niveau, leur réseau ou leur fonction, afin de ne pas alourdir leur charge de travail. Les modalités pratiques doivent dès lors être négociées obligatoirement dans les instances de démocratie sociale (dans le respect du vade-mecum du travail collaboratif, là où il existe). Cette recommandation vaut également pour les membres du personnel en fonction partielle ou dont la charge est répartie sur plusieurs établissements.

Le membre du personnel prend connaissance du contenu de sa messagerie professionnelle. Il convient de respecter les choix individuels de chaque membre du personnel quant aux moyens et moments de connexion. Chaque membre du personnel décide à quel moment il est joignable. Ainsi, un employeur ne peut imposer au membre du personnel de se connecter à un moment précis, sauf lors d'invitation à des vidéoconférences dont le moment sera négocié dans les organes de démocratie sociale.

En dehors de son temps de travail, pendant les jours de repos, de congé, ou pendant un congé de maladie, le membre du personnel ne peut être obligé de consulter sa messagerie professionnelle et de se connecter aux autres moyens de communication électronique ou plateforme.

ition dans le débat !

Dans tous les cas, la notion d'urgence est toute relative. Les membres du personnel ne sont pas réquisitionnables. La charge de la preuve incombe à l'employeur : en cas de litige sur le caractère urgent, l'employeur doit apporter la preuve de l'urgence.

Les conditions de prise de connaissance d'une information électronique sont variables d'un niveau à l'autre. Il faut distinguer «prise de connaissance» et «réponse». Le membre du personnel répondra aux messages qui lui sont adressés dans un délai fixé ci-après :

- a. Dans l'enseignement obligatoire et les ESAHR, le délai sera d'au moins deux jours scolaires ouvrés complets (48h) après la réception du mail (Ex. : pour un temps plein, un mail envoyé le lundi n'est censé avoir été lu que le mercredi matin). Le délai cité ci-dessus et les plages de réponses seront écrits dans le Règlement d'ordre intérieur (ROI) ou le Règlement des études (RE) et dans le Règlement de travail (RT).
- b. Pour l'Enseignement de Promotion sociale, il conviendrait de définir, en concertation, des plages de contact limitées tenant compte à la fois de l'étalement plus grand des prestations sur la journée et la semaine, des horaires partiels ou très partiels des enseignants qui y prestent, et de leurs fréquentes occupations dans d'autres établissements et/ou professions. La fréquence maximale de ces plages est de une fois par semaine en-dessous d'une demi-charge et de deux fois par semaine à partir d'une demi-charge, uniquement pendant les périodes d'occupation.
- c. Là où l'obligation de connexion existe, consulter ses mails, travailler sur une plateforme ou tout autre travail en lien avec le numérique, doivent se réaliser dans le cadre de son temps de travail. Pendant les jours de repos, de congé, ou pendant un congé de maladie ou autre, le membre du personnel ne peut être obligé de se connecter et de, par exemple, consulter sa messagerie professionnelle. Il en va de même pour les membres du personnel à temps partiel qui n'ont d'obligation que dans le cadre de leurs jours de prestations habituels. Dans tous les cas, ces principes doivent en être fixés dans le Règlement de travail (RT).
- d. Lorsque le membre du personnel dispose d'un GSM, d'une carte SIM ou/et d'un ordinateur professionnel, il prend connaissance de ses messages pendant sa journée de travail et, au plus tard, avant d'éteindre son GSM ou/et son ordinateur professionnel. Il répondra à ces messages au plus tard avant la fin du premier jour ou-

vré. Toutefois, en cas de situation urgente, la direction, en y mettant les formes, contactera ou enverra un sms via le GSM privé du membre du personnel, lui signalant un mail urgent. La notion d'urgence sera précisée avec les organes de concertation sociale. Il est important de signaler sur les messageries et réponses automatiques : les heures et les jours de lecture et/ou d'audition des messages et de rappeler que le Cpms et les membres du personnel cités plus haut ne sont pas en service d'urgence 24h/24. Le membre du personnel qui ne dispose pas d'un GSM ou d'un ordinateur professionnel, peut être contacté par sa direction pendant les heures de travail (sauf urgence).

LE QUOI ? LE COMMENT ?

Sur base des constats établis précédemment, la CSC-Enseignement demande :

- a. de combattre l'hyperindividualisation des membres du personnel par l'utilisation des nouveaux moyens de communication et de continuer à favoriser toujours le collectif en présentiel (valves, affiches,...). Cela permet également de s'assurer que la communication est passée chez tou.te.s ;
- b. de ne pas créer une fracture numérique entre élèves/étudiants, entre membres du personnel et entre les élèves/étudiants et les membres du personnel ;
- c. de reconnaître l'utilisation de ces outils (mails, plateformes, visioconférences) comme du temps de travail au même titre que du temps de travail en présentiel (directive européenne 93/104) ;
- d. de conscientiser les membres du personnel à l'addiction que provoque l'utilisation de ces nouveaux moyens de connexion et aux problèmes psychosociaux -comme l'épuisement professionnel ou le burn-out- inhérents à cette addiction ;
- e. d'éviter de noyer les membres du personnel d'informations inutiles, morcelées et qui ne lui sont pas destinées. Les codes sociaux de communication doivent être conservés et respectés. L'utilisation d'une charte informatique précisant ces codes peut être utile ;
- f. de ne divulguer, en aucun cas, les coordonnées privées d'un membre du personnel dans le respect du RGPD ;
- g. de séparer les contenus privés des contenus profession-

- nels. Au mieux, l'utilisation d'une boîte aux lettres électronique professionnelle est fortement recommandée ;
- h. d'utiliser la fonction «OUT OF OFFICE» pour les mails et tous moyens de communications avec l'école afin de se garantir une vie privée ;
 - i. d'obliger l'envoi des mails pendant les heures de travail grâce à la fonction d'envoi différé ;
 - j. d'interdire le contact par mail avec les élèves pour le niveau fondamental et de ne l'autoriser éventuellement que pour les élèves du secondaire à partir d'un certain âge. Par contre, en Promotion sociale et en Haute Ecole, l'outil mail peut être utilisé avec des balises strictes fixées dans le Règlement des études ;
 - k. de déconseiller fortement l'utilisation d'applications diverses (Facebook, WhatsApp, Messenger,...). Les communications professionnelles sont dès lors mélangées aux notifications privées. *«C'est sympa au début, mais à terme, elles s'invitent 24h/24 dans le quotidien»*. Il est dangereux de multiplier les modes de connexions, un seul canal est préférable ;
 - l. dans le respect de la réglementation existante, de cadrer dans le Règlement de travail (RT), l'utilisation et la surveillance de la connexion des membres du personnel sur les plateformes scolaires en fixant les limites dans lesquelles les directions/PO peuvent s'en servir (contrôle du travail des membres du personnel, de leurs cours, historique des connexions par les directions). Les membres du personnel doivent en être avertis et en connaître les tenants et les aboutissants ;
 - m. de veiller à ce que l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française donnant force obligatoire à la décision du 26 avril 2007 de la Commission paritaire centrale de l'enseignement libre confessionnel relative à la protection de la vie privée des membres du personnel à l'égard du contrôle des données de communication électronique du 14-03-2008 publié au MB le 24-04-2008 (contrôle des échanges de données en réseau), soit mis en œuvre ;
 - n. de concerter les modalités pédagogiques de l'hybridation dans les organes de démocratie sociale dans le respect de la liberté pédagogique de chacun.e.

LE OÙ ?

Sur base des constats établis précédemment, la CSC-Enseignement demande :

- a. d'équiper d'une connexion Internet et d'ordinateurs tous les locaux ou salles de cours afin que le membre du per-

sonnel n'utilise pas son matériel privé à des fins professionnelles et ce, même si certains membres du personnel reçoivent une prime informatique. Certains membres du personnel n'ont pas toujours les moyens d'accéder à l'équipement minimum. Cette prime ne constitue pas une obligation de connexion et ne peut en aucun cas faire l'objet de «chantage» à cette dite obligation ;

- b. dans tous les cas, de refuser d'imposer le BYOD (Bring your own device, «apporte ton propre matériel») car il est toujours générateur de coûts.

LE POURQUOI ? LE POUR QUI ?

Sur base des constats établis précédemment, la CSC-Enseignement demande :

- a. de veiller à bien réfléchir avant de se lancer dans l'utilisation d'une plateforme numérique, d'en connaître les dangers, les coûts, les risques de double emploi (cf. Dossier d'accompagnement de l'élève (DAccE)...) et de sensibiliser tous les membres du personnel à une utilisation raisonnée de celle-ci, par exemple, en la limitant aux fonctions de base équivalentes à ce qui était fait manuellement. L'utilisation d'une plateforme ne doit en aucun cas augmenter la fracture numérique entre les élèves/étudiants ni entre les membres du personnel. La mise en place doit se faire avec l'aide de personnes ressources pouvant aider ceux/celles qui auraient des problèmes/incapacités à utiliser l'outil. Il convient de garantir la gratuité de cet outil comme l'est le journal de classe ;
- b. d'éviter de faire appel aux multinationales qui engrangent des bénéfices colossaux sans réellement participer à l'effort collectif via l'impôt. Ce sont des fonds publics qui sont transférés ;
- c. de privilégier l'utilisation de logiciels libres ou gratuits pour les élèves/étudiants et les membres du personnel ;
- d. de promouvoir l'utilisation de plateformes publiques financées par des fonds publics tels le DAccE (Dossier d'accompagnement de l'élève) et le Happi (Hybridation des APPrentissages Interactifs, la plateforme d'enseignement à distance pour les établissements d'enseignement obligatoire), pour éviter de servir les intérêts du privé tels Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft (GAFAM).

> Vaccination des enseignant·e·s : retour sur l'enquête en ligne

Le 10 février dernier, nous vous avons fait part de la surprise et du choc que nous avons ressentis suite à l'annonce de la Conférence interministérielle Santé publique de décider que les personnels de l'enseignement ne seraient pas repris dans les groupes prioritaires pour la vaccination, contrairement à ce qui avait été communiqué auparavant. Dans le même temps, nous avons effectué un sondage auprès de vous, tout en rappelant l'importance pour nous de maintenir les écoles ouvertes pour des raisons économiques, sociales et pédagogiques.

Nous avons reçu 7000 réponses à ce sondage. Aucune majorité ne se dégageait clairement pour entreprendre un mouvement de grève. Par contre, 80 % des répondants estimaient que les enseignants devaient faire partie des catégories prioritaires pour la vaccination. Nous partageons bien entendu cette position !

L'UNICEF ne dit pas autre chose : *«L'UNICEF demande que les enseignants reçoivent en priorité le vaccin contre la COVID-19, une fois que les professionnels de santé et les populations à risque auront été vaccinés. Cela contribuera à protéger les enseignants contre le virus, leur permettra d'enseigner en personne et, au bout du compte, maintiendra les écoles ouvertes».*

Mettant en avant l'impact négatif de la fermeture des écoles, le Secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation, David Edwards, a déclaré : *«Les écoles sont irremplaçables. Il est impératif de rouvrir les écoles et les institutions d'enseignement en toute sécurité et de les garder ouvertes le plus longtemps possible».* Étant donné le rôle essentiel des écoles et le développement des vaccins contre la COVID-19, les dirigeantes et dirigeants

de l'Internationale de l'Éducation et de l'UNESCO ont appelé *«les Gouvernements et la communauté internationale à considérer les enseignants et les personnels scolaires comme un groupe prioritaire dans les efforts de vaccination».*

Nous sommes conscients des dégâts psychiques que le confinement provoque chez nos élèves et étudiants qui sont scolarisés depuis de trop longs mois en distanciel.

C'est précisément pour leur permettre de suivre une scolarité la plus normale possible que nous plaçons à nouveau pour :

- une vaccination rapide des personnels de l'enseignement ;
- une généralisation des tests rapides en milieu scolaire ;
- le maintien d'une concertation sociale de qualité dans les établissements, dans le but de préserver la santé et la sécurité au travail de toutes et tous. La question des éventuelles mesures de précautions supplémentaires à prendre ou celle du renforcement des mesures barrières actuelles devront faire l'objet d'une concertation dans les instances appropriées en prenant en considération les réalités locales.

Pour conclure, reprenons à nouveau les mots de l'UNICEF : *«Il faut faire tout ce qui est en notre pouvoir pour préserver l'avenir de la prochaine génération. Cela commence par protéger ceux qui sont responsables de lui ouvrir des perspectives».*

Seuls des enseignants en bonne santé pourront assurer les missions primordiales que la société leur confie.

■ Xavier Toussaint

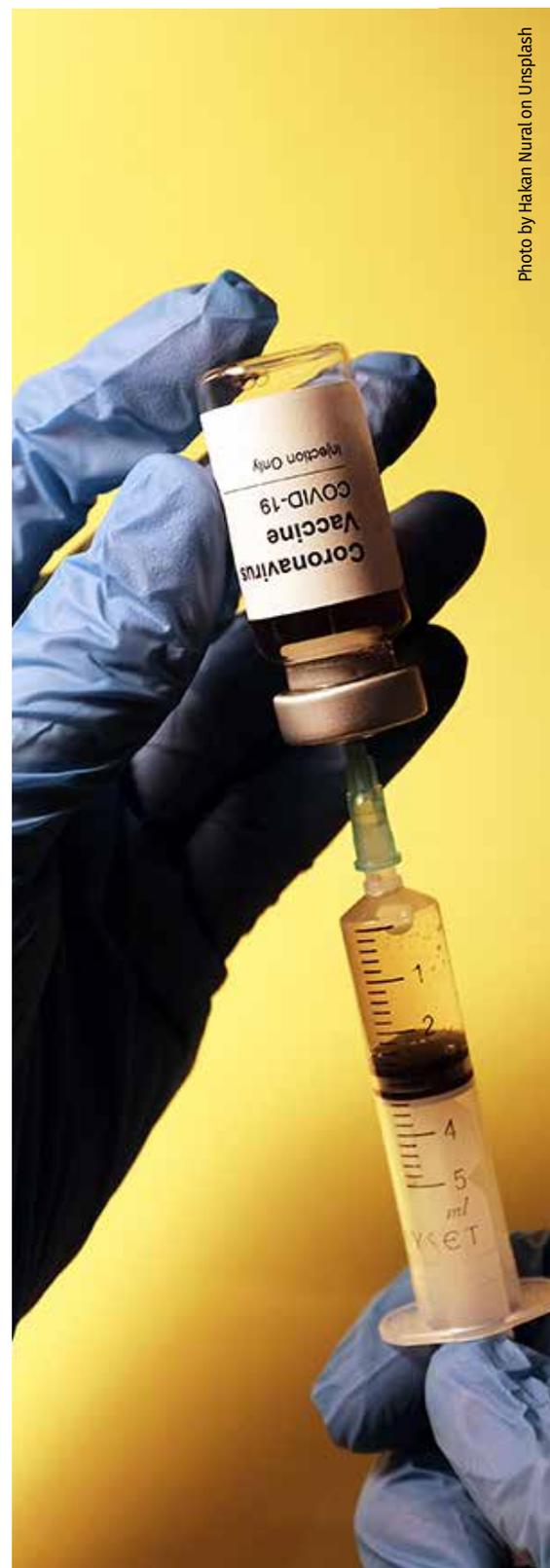


Photo by Hakan Nural on Unsplash

> Reconnaissance des diplômes étrangers



Contexte

Les migrations sont aujourd'hui une réalité en constante évolution. Si les raisons migratoires sont multiples, nous savons que les migrants arrivent dans la société d'accueil avec l'objectif de s'insérer durablement et de reconstruire, entre autres, leur parcours professionnel.

La reconnaissance des diplômes étrangers constitue une véritable clé d'inclusion qui permet aux personnes migrantes de reprendre du pouvoir dans leur vie, d'être valorisées avec leurs compétences, de reprendre confiance en soi, de participer à la société d'accueil avec son bagage professionnel et humain.

La reconnaissance des diplômes, c'est aussi un dispositif important pour la société qui accueille : le taux d'emploi des personnes étrangères reste largement plus faible (environ de 20 %) que celui des Belges. Les diplômes non reconnus sont une des causes majeures du chômage des personnes d'origine étrangère, ainsi que de leurs occupations dans des emplois plus précaires par la voie de la déqualification ainsi imposée aux migrants.

Les chiffres nous interpellent :

- 29 % des personnes étrangères interrogées à Bruxelles lors du «Immigrants Citizens Survey» étaient surqualifiées par rapport au travail qu'elles exerçaient.
- 33 % des demandeurs d'emplois inscrits dans un centre de Bruxelles Formation avaient, en 2013, un diplôme non reconnu en Belgique (4,1 % de niveau primaire, 18,3 % de niveau secondaire, 10,6 % de niveau supérieur). Parmi eux, 30 % sont détenteurs d'un diplôme du supérieur.

- 50,3 % des chercheurs d'emploi en formation auprès des partenaires de Bruxelles Formation (OISP, Enseignement de Promotion sociale et Phare) ont obtenu un diplôme à l'étranger (14,8 % de niveau primaire, 29,7 % de niveau secondaire et 5,8 % de niveau supérieur) mais sont enregistrés comme étant «sans diplôme».
- On observe un écart de 35 % entre le taux d'emploi de la population ayant un faible niveau de qualification (45,6 %) et celui de la population hautement qualifiée (82,2 %).

La reconnaissance des diplômes étrangers est vitale : sa non-mise en œuvre constitue une attaque contre les droits sociaux des migrants, un gaspillage de ressources, un frein à l'emploi et à la pleine participation des migrants à notre démocratie.

Les freins et blocages relevés

Les freins et les obstacles à la procédure et à la reconnaissance du diplôme sont multiples. Nous relevons :

- les coûts de la procédure (y compris les démarches liées aux copies-conformes et aux traductions jurées) ;
- l'information, qui n'est pas assez simple et linéaire, surtout si les personnes ne maîtrisent pas la langue française ;
- le manque de souplesse de la part de l'administration par rapport à certains documents à fournir ;
- des exigences trop importantes et des décisions restrictives, dégradantes ;
- la sous-estimation des diplômes, parfois même de façon discriminante (certains pays semblent systématiquement «relégués»

(comme le Congo) ;

- l'impossibilité d'une reconnaissance pour certains métiers sans une reprise d'études préalable ;
- l'existence de deux administrations visant ce même objectif de reconnaissance des diplômes étrangers, soumises à des règles différentes. Un service dépend de la Ministre du supérieur, l'autre de l'enseignement obligatoire. A contrario, le service néerlandophone, actif sur toute la Communauté flamande, pourra être un levier utile pour des migrants bruxellois qui, parfois, y trouvent meilleur accueil à leurs demandes...

Revendications

Renforcer l'information vers le public

- Développer les partenariats associatifs (Cire, ILI, CRI, BAPA).
- Améliorer l'accessibilité du service (téléphonie, rdv physiques avec traducteurs jurés, etc.).
- Simplification de la formulation des procédures et décisions.

Simplifier la procédure d'équivalence

- Réduire la liste trop importante (et rigide) des documents demandés.
- Assurer plus de flexibilité sur les moyens de preuves alternatifs.
- Créer/faciliter l'accès aux documents officiels : copies conformes.

Réduire les coûts de procédure

- Coûts directs : dispenser du paiement des frais de procédure l'ensemble des publics en précarité financière, avec et sans papiers.
- Coûts indirects : prise en charge des coûts indirects issus des démarches demandées pour les publics pré-

caires, avec et sans papiers (via la FWB directement ou via l'aide sociale – complémentaire des CPAS par ex.).

Transparence et non-discrimination

- Demande de publications statistiques publiques permettant l'évaluation fine de la situation.
- Des informations et des analyses sur le taux de réussite des procédures, sur les types d'équivalences les plus délivrés/difficiles à obtenir, sur la jurisprudence éventuelle, sur les impacts sur l'emploi et enfin sur la reprise d'études.
- Analyse des «rétrogradations», par pays, pour vérifier de possibles discriminations (cfr. supra. Le Cireⁱ dénonce une rétrogradation systématique et non justifiée pour des pays tels que le Congo).
- Accès aux visas (autorisation d'exercer pour les professionnels de la santé (voir ci-dessous).

Nous voulons également attirer l'attention sur l'importance du renforcement du dialogue avec les Ministres régionaux de l'Emploi et les Agences pour l'emploi pour les publics les plus fragilisés, notamment les personnes sans-papiers. En Région bruxelloise et en Région wallonne, un dialogue entre les partenaires sociaux et les Cabinets est en cours concernant l'accès au permis unique pour les sans-papiers et l'inscription auprès du Forem/Actiris possible pour les personnes sans-papiers.

Focus santé

Si nous plaçons pour un assouplissement de la procédure dans son ensemble, nous voulons ici souligner l'importance d'un assouplissement pour les métiers essentiels et dans le domaine sanitaire dans la crise du Covid-19. Certains ministres ont fait appel aux bénévoles pour aller renforcer les

équipes des hôpitaux et des maisons de repos ; d'autres y font appel pour vacciner la population, alors qu'en réalité, sur le territoire belge, des centaines de personnes migrantes ne peuvent pas exercer leur métier dans le domaine sanitaire.

Il ne faut pas oublier que les femmes sont surreprésentées dans les métiers du soin : elles sont en première ligne dans nos hôpitaux, les maisons de repos, dans les soins à domicile et dans les secteurs de la logistique qui les soutiennent, dont notamment le nettoyage, mais aussi dans d'autres métiers du *care*, qui élargit la définition du soin pour inclure notamment les lieux d'accueil de la petite enfance ou encore les écoles. Dans la collecte de nos témoignages, les femmes d'origine migrante sont également surreprésentées dans ces métiers et un manque d'équivalence des diplômes détermine un effet d'inégalité de genre liée à l'accès à l'emploi assez significative.

Entretemps, en Allemagne, le Gouvernement a pris une décision intelligente et courageuse : faire appel aux migrant.e.s qui ont des diplômes étrangers. Plusieurs associations médicales ont été le relais entre Gouvernement et professionnels : des centaines de médecins, infirmiers et autres ont répondu. Un assouplissement de la procédure d'équivalence a permis de renforcer les équipes des hôpitaux en souffrance, d'alléger considérablement la charge de travail des soignants, même si, en raison de leur statut, les nouveaux venus ne pourraient être employés que sous la surveillance de médecins agréés, selon le porte-parole d'une association médicale. Une base de données centralisée permettra au Gouvernement de matcher les profils et de combler les pénuries.

Les Gouvernements belges des divers niveaux de pouvoirs concernés devraient faire de même et ouvrir un dialogue avec les partenaires sociaux et les acteurs concernés pour endiguer

le virus via une participation active de tous et toutes les travailleur.se.s de la santé aujourd'hui en Belgique. Ce projet d'assouplissement permettrait également de réfléchir aux éléments d'amélioration de la procédure de reconnaissance des diplômes étrangers de manière plus structurelle.

Mais aussi, focus enseignement

Alors que l'enseignement vit une pénurie sans précédent, des travailleurs migrants ont des titres acquis dans leur pays d'origine. En simplifiant, la procédure de la reconnaissance de leurs diplômes, nous parviendrons à les accueillir dans nos écoles/institutions. Cette intégration leur donnera une chance de trouver un emploi à juste niveau de qualification et de rémunération, de trouver une place active dans notre société et de retrouver une certaine confiance et estime de soi.

Je vous invite à visionner ces témoignages poignants en cliquant sur le lien ci-après ou en flashant le QR code :



https://www.youtube.com/watch?v=8GJDgetZveQ&t=22s&ab_channel=MOC-Mouvementouvrierchr%C3%A9tien

Vous y entendrez entre autres celui de Nadra, originaire d'Algérie, une professeure d'anglais, obligée de travailler comme employée administrative.

Philippe Dolhen

ⁱ Cire : Coordination et initiatives pour réfugiés étrangers.



CONFERENCE

MULTINATIONALES : BIENTÔT LA FIN DE L'IMPUNITÉ ?

Respect des droits humains, respect des droits du travail et respect de l'environnement sont des principes essentiels que les entreprises doivent respecter, aussi dans leurs chaînes de valeur. Bonne nouvelle : des avancées législatives sont nécessaires et sont en bonne voie. De plus, au sein des entreprises et de la société, au cœur de nos écoles, chacun à son niveau a aussi son rôle à jouer !

Alors, ensemble : changeons la donne !

**Une conférence de Laura Eliaerts (CSC INTERNATIONAL)
et Jennifer Van Driessche (WSM),
proposée par la CSC-Enseignement**

**Quand ? Le jeudi 22 avril 2021, de 17h à 18h30
Où ? Conférence en ligne sur Zoom**

Inscription obligatoire par mail auprès de
csc-enseignement@acv-csc.be avant le 20/4/2021.

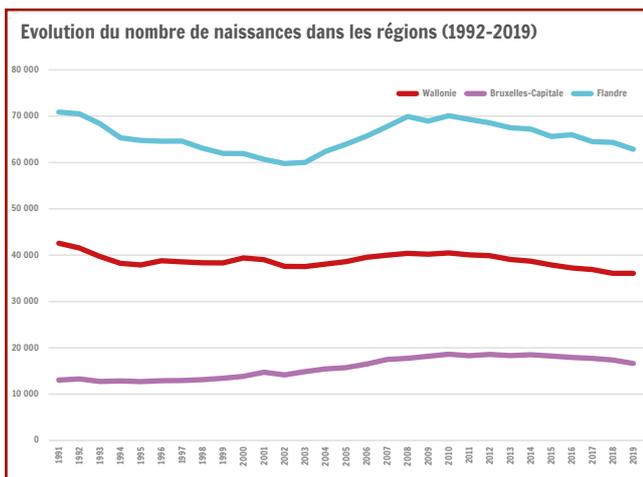
#HoldBizAccountable

les entreprises doivent respecter les droits humains

> Moins d'élèves... Moins d'enseignants ?

Lors de notre réunion du 5 février 2021, en Comité communautaire du fondamental, nous avons abordé la baisse de la population scolaire marquée, depuis 2016/2017, par une diminution démographique.

Selon les chiffres de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), au cours des 25 dernières années, le nombre de naissances oscille autour de 40 000 naissances/an, en Wallonie. Il est en diminution depuis 2010, et encore plus ces quatre dernières années. L'indice conjoncturel de fécondité atteint 1,59 enfants/femme en 2018 (en 2010, il était de 1,85) et ce, dans les régions wallonne et flamande. Le cas de Bruxelles est un peu différent : la population bénéficie à la fois d'une plus forte fécondité et d'une structure par âge plus jeune.



Pour l'ensemble du pays, la baisse se confirme depuis 2017, avec un nombre de naissances sous la barre de 120 000. Le seuil de remplacement des générations est fixé à 2,1 enfants par femme. On en est bien loin. Si la population continue

d'augmenter en Belgique, c'est essentiellement par les migrations internationales. En 2019, les migrations représentaient 89 % de la croissance observée de la population.

En extrapolant ces données sur l'emploi, et à niveau d'encadrement constant (20 élèves par classe en moyenne), les perspectives sont sombres concernant les engagements d'enseignants et surtout les stabilisations dans les écoles. Le maternel est évidemment impacté en premier.

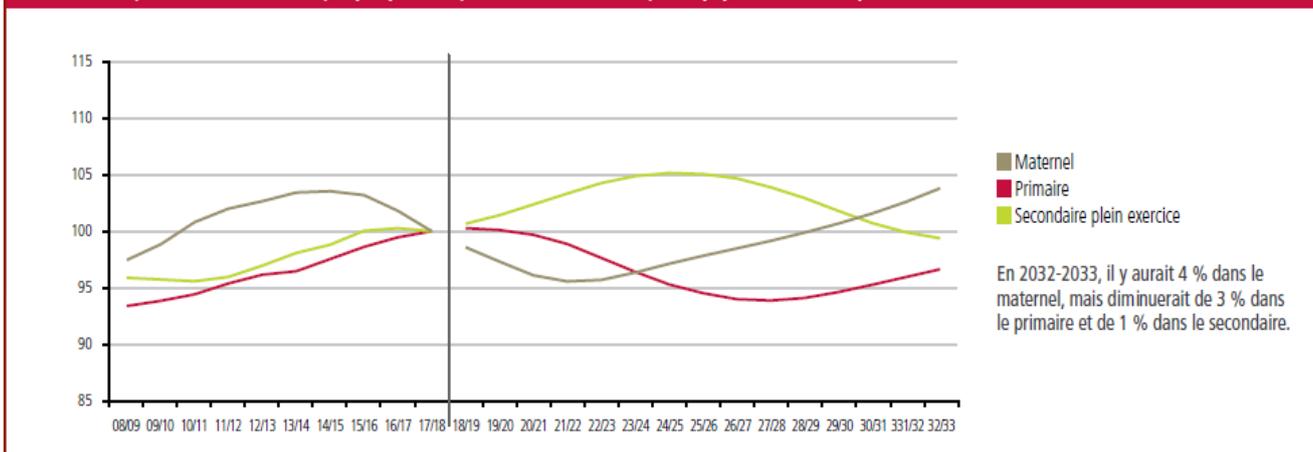
Quelques propositions ont été formulées lors de notre Comité :

- permettre à des enseignants en fin de carrière d'être accompagnés par un jeune collègue ;
- mettre rapidement en place la réforme de la formation initiale afin que les enseignants de maternelle puissent basculer en P1-P2 ;
- revoir la taille des classes.

La situation particulière de la crise sanitaire a créé une pénurie et n'oublions pas que suite à la pandémie, la FWB a accepté d'organiser les classes maternelles avec les normes de 2019, mais quand on reviendra à la situation normale, ce sera la double peine. Les membres de notre Comité expriment aussi la concurrence entre écoles/réseaux et soulignent que les établissements les moins recherchés verront les inscriptions chuter drastiquement au profit des écoles les plus en vue.

◀ Michaël Tassignon

2.1 Évolution (2008-2009 à 2017-2018) et perspectives (2017-2018 à 2032-2033) de la population scolaire par niveau – en base 100 en 2017-2018



> A l'agenda des organes de démocratie sociale

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

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

Réseaux d'enseignement	libre			communal provincial	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBA
Organes de démocratie sociale					
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.		✓	✓	✓	✓
A l'ordre du jour du mois de MAI (ICL : réunion du 3^{ème} trimestre)					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport du service interne de prévention et de protection du travail.					
4. Visite des lieux de travail.		✓	*	✓	✓
5. Plan annuel d'action: état d'avancement pour l'année en cours.					
6. Validation du rapport annuel d'incidents.					
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
7. Comptes annuels pour 2020 (+ rapport du réviseur).	✓	*	*		
8. Bilan social.					
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
9. Informations sur l'emploi pour 2021-2022					
9.a. Transmission des documents relatifs à l'emploi	✓	*	*	✓	✓
9.b. Modalités des changements d'affectation					
10. Attributions des postes ACS-APE et PTP	✓	*	*	✓	✓
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
11. Organisation de la session de juin (examens, délibérations, proclamations) et de la 2 ^{ème} session.	✓	*		✓	✓
12. Ephémérides et <i>Ens. obligatoire</i> - Planification des missions obligatoires du SEE et pour le 1 ^{er} trimestre 2021-22 ou l'année 2021-22	✓	*	*	✓	✓
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour tout point déposé par la délégation patronale ou par une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

FOCUS sur quelques points du tableau

Les matières de bien-être et de sécurité sont confiées à un conseiller en prévention (cf. points 3 à 6).

Le conseiller en prévention dirige le service interne de prévention et de protection au travail - le SIPPT.

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

Dans chacun des réseaux d'enseignement, le conseiller en prévention est tenu de faire un rapport mensuel à l'organe de concertation compétent : le CPPT (à défaut, l'ICL, trimestriellement) dans l'enseignement libre ; à la CoPa-

Loc dans le réseau officiel subventionné et au CoCoBa-BET (Bien-ETre) dans le réseau WBE.

Ce rapport fait état de la sécurité et de la santé (physique et mentale) dans les établissements dont il a la charge, par exemple, le cas échéant, sur les risques constatés, les accidents de travail, les mesures de sécurité mises en œuvre. En principe, le conseiller en prévention présente oralement son rapport et répond aux questions.

Le conseiller en prévention communiquera aussi sur les éventuelles relations qu'il a eues avec le service externe de prévention et de protection au travail - SEPPT. Pour rappel, chaque Pouvoir organisateur est affilié à un

SEPPT souvent repris sous le libellé «Médecine du travail» dont les coordonnées sont reprises dans le Règlement de travail.

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

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

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

Au fil du 3^{ème} trimestre, en matière d'emploi, s'organise et se dessine la rentrée 2021-2022 (cf. point 9.a.).

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

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

- Enseignement obligatoire et de promotion sociale
Réseaux subventionnés libre et officiel

- les emplois vacants dévolus au personnel administratif et les engagements à titre définitif qui en découlent ;
- la liste par fonction des membres du personnel répondant aux conditions décrétales en matière d'ancienneté pour faire valoir une priorité à l'emploi pour 2021-2022 ;
- les candidatures PO du personnel puériculteur dans l'enseignement maternel ordinaire ;
- enseignement officiel (communal, provincial) : les nominations effectuées au 1^{er} avril 2021 ;
- enseignement libre : le cas échéant, suite à l'appel lancé par le Pouvoir organisateur sur base des emplois vacants au 1^{er} février 2021, les candidatures à la nomination à titre définitif au 1^{er} octobre 2021.

Tous réseaux

- toutes autres informations relatives aux emplois statutaires : demandes de mutation, d'extension de nomination, départs à la retraite ou DPPR, mises en disponibilité par défaut d'emploi... ;
- toutes autres informations relatives à des emplois sous-statutaires : demandes d'ACS-APE ren- trées auprès de la FWB.
- Enseignement supérieur - réseaux subventionnés
 - Communication des emplois vacants dans les Hautes Ecoles, les Ecoles Supérieures des Arts, tels que déclarés au Moniteur belge.

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

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

Il est probable que les modalités fixées pour les demandes de mutation ou de changement d'affectation (en ce compris le changement d'affectation prioritaire lié à l'exercice d'une fonction en

encadrement différencié) soient reconduites d'année en année. Il faut cependant s'en assurer.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur la nouvelle affectation prioritaire à prendre en considération dans les Pouvoirs organisateurs organisant l'enseignement spécialisé. Cette nouvelle priorité permet, sous certaines conditions, aux membres du personnel nommés à titre définitif et comptant une ancienneté de 10 ans dans l'enseignement spécialisé d'obtenir un changement d'affectation dans l'enseignement ordinaire dans la mesure où un emploi vacant y est disponible.

Postes ACS-APE et PTP

Attention ! Une erreur s'est glissée dans le CSC-EDUC N°146 du mois de février.

Il y a bien lieu de rentrer une demande pour l'attribution des postes pour les années 2021-22 et 2022-23, les postes attribués pour 2020-21 étant une prolongation de ceux attribués pour 2018-19 et 2019-20 en raison de la crise sanitaire.

Les écoles qui souhaitent obtenir un poste de puériculteur-trice doivent donc bien envoyer leur demande pour le 02/04/2021 au plus tard.

Les circulaires explicatives concernant les démarches ont été publiée le 15 mars 2021 : CA 8016 (LC) - CA 8017 (LNC) - CA 8018 (OS) - CA 8019 (WBE).

De même, les circulaires 8011 à 8014 concernent l'attribution des postes ACS/APE autres que puériculteur-trice et la circulaire 8010, l'attribution des postes Part-APE (Ex-PTP, pour la Région Wallonne uniquement). Les demandes doivent être introduites avant le 02/04/21 également.

C'est le moment de prendre une série de décisions en matière d'organisation pour l'année scolaire 2021-2022 (cf. points 11 et 12).

Veiller au respect de la réglementation et des règlements de travail nouvellement négociés sur base des modèles

établis par les Commissions paritaires compétentes :

- éphémérides ;
- journées pédagogiques ;
- SEE - Service à l'école et aux élèves: réunions de parents, conseils de classe, ...

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

Il est aussi recommandé aux délégués de s'assurer qu'une note sera transmise (au plus tôt) au personnel, rappelant les congés de longue durée (interruptions de carrière, congés pour prestations réduites, ...) prenant cours à la rentrée scolaire et qui doivent légalement faire l'objet d'une demande au plus tard le 1^{er} juin afin que l'autorité puisse organiser au mieux, dès le mois de juin, la rentrée 2021-2022.

D'autres points peuvent évidemment faire partie de l'ordre du jour du mois de mai, en fonction des réalités locales, dans la mesure où ils impactent l'organisation du travail ou les conditions de travail des personnels.

En matière d'organisation de l'établissement, voir si une modification des structures de l'école est envisagée ou si, dans l'enseignement fondamental, il est utile de revoir la réorganisation des surveillances légales ou de la concertation pour l'année à venir.

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

Marie Lausberg

LA 3^{ÈME} VAGUE ?

LA

RE-CONSTRUIRE

Pour que personne ne reste derrière



LA SANTÉ MENTALE!

RE ENSEMBLE

reste au bord du chemin



ESQ
enseignement

> Les opérations statutaires du mois d'avril



RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS ET LES MODELES DE LETTRES DE CANDIDATURE SUR NOTRE SITE DANS LA RUBRIQUE **MA CARRIERE/MON EMPLOI**.



NOS FICHES PRATIQUES RELATIVES A L'EMPLOI AINSI QUE LES TEXTES COORDONNES DES STATUTS DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SONT EGALEMENT DISPONIBLES DANS LA RUBRIQUE **PUBLICATIONS & DOC**.



En raison de la crise sanitaire, **des mesures d'assouplissement** pour l'année 2020-2021 concernant les modalités d'envoi des actes de candidatures, des déclarations d'emploi et des appels à l'engagement/

la nomination à titre définitif ont été prises par voie d'arrêté (AGCF du 11/2/2021 paru au M.B. le 2/3/2021) pour l'enseignement subventionné. A savoir : **envoi par voie de courrier électronique ou courrier postal simple autorisé**.

Les dispositions adoptées visent à maintenir les délais mais suspendent la condition de forme d'un envoi recommandé afin de pouvoir se réclamer d'une priorité, en permettant que l'acte de candidature visé puisse être effectué par voie de courrier électronique ou de courrier postal simple. A cette fin, le pouvoir organisateur veillera à transmettre aux membres du personnel l'adresse électronique à laquelle les actes de candidature peuvent être adressés. Lorsque le membre du personnel opte pour un envoi postal ordinaire ou un courrier électronique, le Pouvoir organisateur veillera également à lui en accuser réception (par la même voie).

Attention ! Ces actes de candidatures devront clairement spécifier les informations et éléments figurant habituellement sur les formulaires de candidature en usage au sein du réseau et/ou du Pouvoir organisateur.

Cette mesure s'applique tant au personnel enseignant (et assimilé) qu'au personnel puériculteur et qu'au personnel technique des CPMS.

Pour des informations détaillées, référez-vous aux circulaires :

- Enseignement libre subventionné :

[CA 8023 du 17/3/2021](#)

- Enseignement officiel subventionné :

[CA 8084 du 17/03/2021](#)

RÉSEAU LIBRE SUBVENTIONNÉ



Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

Engagement à titre définitif

Communication des emplois vacants et appel aux candidats

Entre le 15 février et le 30 avril, tout Pouvoir organisateur est tenu de communiquer les emplois vacants pour l'année scolaire 2021-2022 et de lancer l'appel aux candidats.

DEADLINE : 30 avril.

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

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

Entre le 15 février et le 30 avril 2021, tout Pouvoir organisateur doit procéder à l'appel aux candidats sur base des emplois vacants au 1^{er} février 2021.

Contenu de l'appel

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

Communication

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

Engagement à titre définitif en 2021-2022

- Au 1^{er} octobre 2021, le Pouvoir organisateur devra procéder à l'engagement à titre définitif des candidats qui répondent aux conditions, dans le respect des priorités et de l'ordre de dévolution des emplois, ainsi que sur base des périodes déclarées vacantes au 1^{er} février 2021, maintenues vacantes au 1^{er} octobre 2021.
- Dans les établissements où l'année scolaire débute après le 1^{er} octobre, l'engagement à titre définitif se fait au 1^{er} novembre.

Extension de la charge à titre définitif

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

Demandez à figurer dans le classement des temporaires prioritaires.

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

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

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

Introduisez la demande ayant pour objet de vous insérer en ordre utile, sur base de votre ancienneté, dans le classement des temporaires prioritaires, auprès de votre Pouvoir organisateur, par envoi recommandé, avant le 15 avril 2021. Cette demande ne délie pas de l'obligation de faire acte de candidature à un emploi temporaire pour 2021-2022 par envoi recommandé pour le 15 mai 2021.

Enseignement obligatoire

Priorité pour les enseignant-e-s travaillant en "Encadrement différencié"

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

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

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

L'article 14 du décret du 30 avril 2009 organisant l'encadre-

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

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

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

Bénéficiaires de la priorité "Encadrement différencié"

Membres du personnel :

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

Priorité pour le personnel travaillant dans l'enseignement spécialisé

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

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

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

L'article 119ter du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé prévoit que les membres du personnel engagés à titre définitif, dans une fonction de recrutement dans un établissement organisant l'enseignement spécialisé et qui ont acquis une ancienneté d'au moins 10 ans, bénéficient d'une priorité pour obtenir une affectation dans l'enseignement ordinaire.

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

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

Bénéficiaires de la priorité relative à l'ancienneté acquise

dans l'enseignement spécialisé

Membres du personnel :

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

La priorité s'exerce :

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

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

Communication des emplois vacants

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

Reconduction automatique

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

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

- le Pouvoir organisateur et/ou le membre du personnel a (ont) introduit une demande de non-reconduction motivée (sur le document ad hoc) à la CZA et que celle-ci a répondu favorablement ;
- un temporaire totalise 2160 jours d'ancienneté au sein du Pouvoir organisateur ;
- un membre du personnel remplit les conditions pour bénéficier d'un nouvel engagement à titre définitif dans sa nouvelle fonction et n'utilise pas la faculté qui lui est offerte de répondre positivement à l'offre d'engagement à titre définitif.

Cependant, nous vous conseillons d'introduire malgré tout votre candidature pour le 15 avril. En effet, il serait malheureux, par exemple, qu'un membre du personnel bénéficiant «de la priorité article 14» et pensant être

reconduit automatiquement l'année suivante, se voie refuser la reconduction parce qu'un autre membre du personnel du Pouvoir organisateur d'accueil compte 2160 jours. Faute d'avoir postulé pour le 15 avril, il ne pourrait pas prétendre à une affectation dans un autre établissement.

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

Pratiquement

Pour le 15 avril 2021, introduire ou renouveler la candidature par envoi recommandé auprès du Président de la (ou des) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s) et remettre une copie au Pouvoir organisateur d'origine.

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

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

RESEAUX SUBVENTIONNES LIBRE ET OFFICIEL



Enseignement ordinaire

Personnel puériculteur ACS-APE

Priorité PO

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

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

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

Article 28 §8, alinéa 1^{er} - "Dans l'enseignement subventionné par la Communauté française, le puériculteur qui souhaite faire valoir sa priorité en vertu de l'ancienneté visée à l'article 28, §2, alinéas 1^{er} et 2, pour ce qui concerne l'enseignement officiel subventionné et 28, §3, a), pour ce qui concerne l'enseignement libre subventionné, doit poser sa candidature par lettre recommandée auprès de son Pouvoir organisateur pour le 15 avril au plus tard".

Ancienneté requise pour être prioritaire PO

Réseau libre : compter minimum 360 jours d'ancienneté (300 x1,2) au sein du Pouvoir organisateur en cause, acquis

au 30 avril et répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.

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

Procédure pour faire valoir la priorité pour un engagement en 2021-2022.

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

Attention ! Cet acte de candidature ne dispense pas d'introduire une demande distincte pour faire partie du classement interzonal permettant de se voir offrir un poste dans un autre Pouvoir organisateur dans le cas où le Pouvoir organisateur où la priorité est acquise n'aurait plus de poste à proposer en 2021-2022.

Personnel puériculteur ACS-APE

Classement interzonal

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

Introduisez votre demande pour figurer dans le classement.

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

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

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

Ancienneté requise pour faire partie du classement interzonal.

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

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

Procédure pour faire partie du classement interzonal en 2021-2022.

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

La candidature doit être introduite par voie électronique

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

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

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR



Hautes Ecoles

Publication des emplois vacants et appel aux candidats

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

Après avoir déterminé les emplois (fonctions et cours) à conférer en 2021-2022, tout Pouvoir organisateur a l'obligation de publier les appels aux candidats basés sur ces emplois au Moniteur belge.

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

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

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

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

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

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

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

Profil des candidats concernés par l'appel :

- les membres du personnel engagés/nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonction, mutation ou extension de charge ;
- les membres du personnel temporaires engagés/dési-

- gnés à durée indéterminée par extension de charge ;
- les candidats à une désignation à titre temporaire.

Contenu de l'appel

L'appel publié au Moniteur belge précise :

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

ESA - Enseignement supérieur artistique

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

Tout Pouvoir organisateur a l'obligation de publier un appel aux candidats pour chaque emploi vacant à pourvoir en 2021-2022.

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

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

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

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

Fixation du cadre du personnel pour 2021-2022

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

Les recrutements, nominations/engagements à titre définitif et mises en disponibilité par défaut d'emploi des

membres du personnel, sont proposés par le directeur de l'ESA au Pouvoir organisateur, sur avis du CGP.

Le Gouvernement signifie au plus tard pour le 30 juin 2021 le nombre d'unités d'emploi attribué à l'ESA pour l'année académique 2021-2022.

Profil des candidats concernés par l'appel

Ces emplois sont accessibles :

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

Contenu de l'appel

L'appel publié au Moniteur belge doit préciser :

- 1° la fonction et les cours à conférer ;
- 2° le volume de la charge ;
- 3° les dossiers à introduire, qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile visée à l'article 68, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses ;
- 4° le projet pédagogique et artistique à introduire, relatif aux cours à conférer ;
- 5° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers et projets visés aux 3° et 4° ;
- 6° les formes et les délais requis pour la présentation éventuelle du candidat devant la Commission de recrutement ;
- 7° le ou les lieu(x) où la fonction sera exercée.

Procédure

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

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

Marie Lausberg

Notre Force, c'est Vous !



Avant le 15 avril

Conseil : avant le 2 avril
en raison des vacances de Pâques.

PERSONNEL NOMMÉ À TITRE DÉFINITIF - ENS. LIBRE SUBVENTIONNÉ

Définitif-ve à temps partiel

Vous désirez étendre votre charge à titre temporaire ?

Demandez à figurer dans le classement des temporaires prioritaires.
Envoi recommandé auprès du PO.

Vous désirez activer votre priorité liée à l'exercice de votre fonction **en encadrement différencié ou dans l'ens. spécialisé**

Introduisez ou renouvelez votre demande sur le formulaire ad hoc.
Envoi recommandé au Président de la CZA concernée.

Consultez la fiche pratique n° 1 consacrée aux priorités à l'emploi dans l'enseignement libre.



MESURES D'ASSOUPLISSEMENT :

POSSIBILITÉ D'ENVOI PAR MAIL OU COURRIER POSTAL ORDINAIRE !

VOUS ASSURER D'AVOIR REÇU UN ACCUSÉ DE RÉCEPTION

RAPPEL !

Entre le 15 février et le 30 avril, le PO doit communiquer les **emplois vacants au 1^{er} février** et lancer l'appel aux candidats à l'engagement à titre définitif !



PUÉRICULTEURS-TRICES ACS-APE - ENS. ORDINAIRE - LIBRE ET OFFICIEL SUBV.

PRIORITAIRE PO ?

Postulez pour le **15 avril** au plus tard par envoi recommandé.

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire partie du **CLASSEMENT INTERZONAL?**
Introduisez votre candidature par voie électronique

via l'application «PUERI» accessible à partir de votre guichet électronique **«MON ESPACE»**

Besoin d'infos complémentaires ?
Contactez votre délégation syndicale ou votre secrétariat régional CSC-E

Téléchargez nos fiches pratiques et lettres-typés sur notre site.



Consultez la fiche pratique n°7 Cadre et statut des puéricultrices

PRIME SYNDICALE



DÈS RÉCEPTION DE VOTRE FORMULAIRE

DANS VOTRE BOITE ELECTRONIQUE "MON ESPACE",

N'OUBLIEZ PAS DE LE TRANSMETTRE À VOTRE SECRÉTARIAT CSC-E

DATE LIMITE : 30 JUIN !



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

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



**LE FORMULAIRE ORIGINAL SIGNÉ DOIT ÊTRE REMIS
À VOTRE SECRÉTARIAT RÉGIONAL CSC-ENSEIGNEMENT**

ET NON À LA CSC OU À LA FWB.

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

COMMENT VOUS IDENTIFIER SUR "MON ESPACE" ?

Plusieurs méthodes sont disponibles dont

L'IDENTIFICATION À L'AIDE D'UN LECTEUR DE CARTE E-ID

OU VIA L'APPLICATION « ITSME »



Application téléchargeable sur un ordinateur ou un smartphone :

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

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS UTILES SUR NOTRE SITE

WWW.LACSC.BE/CSC-ENSEIGNEMENT

COTISATIONS/PRIME SYNDICALE



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

**Circulaire administrative
de référence**

CA 8005



BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Mais je sais, d'une manière ou d'un autre, que ce n'est que lorsqu'il fait assez sombre que vous pouvez voir les étoiles».

Martin Luther King

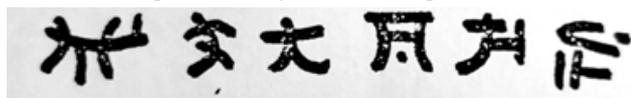
> LA QUESTION DU MOIS

Je suis en fin de carrière et en disponibilité pour maladie. Est-ce que cela va avoir une incidence pour le calcul de ma pension ?

Le fait d'être en disponibilité pour maladie n'a pas d'impact sur le calcul du traitement de référence, quinquennal (pour les membres du personnel nés avant le 1/1/1962) ou décennal (pour les membres du personnel nés après le 31/12/1961) sur lequel se base le calcul de la pension de retraite. Même si, dans les faits, l'ancienneté barémique reste bloquée, au moment de la pension, les périodes concernées sont considérées comme de l'activité de service.

> HUMOUR

Mao Tsé Toung, dans son petit livre rouge a écrit :



Commentez et donnez votre avis.

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 7968 - Covid-19 - Extension du congé exceptionnel pour force majeure aux cas de fermeture du milieu d'accueil de l'enfance, de la classe ou de l'école, de l'accueil du temps libre ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de l'enfant du membre du personnel.

Ce nouveau congé exceptionnel pour force majeure est également rémunéré et assimilé à de l'activité de service. Tous les membres du personnel de l'enseignement, temporaires, stagiaires ou définitifs, soumis à un statut, quel que soit le réseau, peuvent bénéficier de ce type de congé.

Conditions :

- l'enfant mineur de moins de 12 ans (enfant handicapé, quel que soit son âge), cohabitant avec le membre du personnel, ne peut se rendre dans son école ou milieu d'accueil ;
- l'accord du PO n'est pas requis ;
- le membre du personnel ne pourra être en congé que durant ses périodes de prestations pendant lesquelles l'enfant devait effectivement se rendre dans cet établissement.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 7974 - Circulaire relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement en transports en commun publics et/ou dans l'utilisation de la bicyclette des membres du personnel - erratum.

Cette circulaire complète la circulaire 4431 du 31/5/2013 de la manière suivante :

Point 2.4 - La phrase "Est assimilé à la bicyclette, un fauteuil roulant ou tout autre moyen de transport léger ou non motorisé" est remplacée par la phrase suivante : "Est assimilé.e à la bicyclette, une bicyclette électrique, une trottinette avec ou sans assistance électrique, un fauteuil roulant ou tout autre moyen de transport léger ou non motorisé".

Circulaire 7986 - Happi : mise à disposition de la plateforme d'enseignement à distance aux établissements ESAHR.

Depuis le 21 août 2020, Happi (pour Hybridation des APPrentissages Interactifs) est mise à la disposition de tous les établissements de l'enseignement obligatoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui en font la demande. La plateforme Happi permet aux enseignants et aux élèves de bénéficier de différents outils d'apprentissage et de partage dans un espace sécurisé.

Circulaire 8004 - Semaine Européenne du Sport - Challenge «AirBadminton» 2021-2022.

Invitation aux écoles primaires et secondaires à participer à un challenge sportif (formulaire à rentrer pour le 30/4/2021).

Circulaire 8005 - Mise à disposition des fiches fiscales et du formulaire de demande de prime syndicale des personnels de l'enseignement.

Tous les membres du personnel de l'enseignement reçoivent leurs fiches fiscales ainsi que le formulaire de prime syndicale par le biais du guichet électronique «Mon espace».

Circulaire 8008 - Langues étrangères et interculturelité pour l'ensemble des élèves.

Programme OLC - Ouverture aux Langues et aux Cultures - année scolaire 2021-2022 - en partenariat avec la Chine, l'Espagne, l'Italie, la Grèce, le Maroc, le Portugal, la Roumanie, la Russie, la Tunisie et la Turquie.

Le cours d'ouverture aux langues et aux cultures est organisé si un ou plusieurs enseignants de l'école a/ont la motivation d'intégrer ce cours dans le cadre de leurs projets d'année et de leur programme. Des séances de formation à l'éducation interculturelle seront organisées durant l'année scolaire 2021-2022.

◆ Catherine Blavier

> Les risques de la piscine

Le métier d'enseignant implique d'importantes responsabilités tant bien sûr dans le fait des apprentissages qu'en matière de responsabilité civile.

La présence à la piscine et le cours de natation sont des circonstances qui, manifestement, amplifient les dangers et donc accentuent la responsabilité des enseignants.

Le défaut d'attention peut entraîner des conséquences graves, pour les élèves évidemment, mais également pour les enseignants en matière de responsabilité civile.

S'il fallait s'en convaincre, le jugement du Tribunal de première instance du Brabant wallon en date du 27 novembre 2020, particulièrement dur pour les enseignants, nous le rappellerait cruellement.

A. LES FAITS

A.1. A l'époque des faits, le jeune Axel W. était âgé de 4 ans et demi et fréquentait l'école communale de G., étant inscrit en 2^{ème} maternelle.

Parmi les activités organisées par l'école, il était prévu que les élèves de 2^{ème} maternelle fréquentent un cours de natation dispensé par l'ASBL Promosport.

A.2. Le jour des faits, la classe est divisée en deux groupes : l'un de douze enfants qui se trouvent dans la piscine avec le maître-nageur, Nathanaël Van T. et dont le jeune Axel W. fait partie, et l'autre de onze enfants qui attendent à l'extérieur de la piscine.

Trois adultes sont également présents dans l'enceinte de la piscine : Joëlle B., l'institutrice titulaire de la classe, et deux accueillantes, Sylviane V. et Dominique D.

A.3. L'analyse des images issues de la vidéosurveillance montre que Nathanaël Van T., le maître-nageur,

fait traverser la piscine aux enfants, par deux, appuyés sur des boudins en mousse, qu'il les accompagne jusqu'à la moitié du trajet, les laisse ensuite achever la traversée seuls et va chercher les deux derniers enfants en jetant un coup d'œil derrière lui sans, cependant, voir le jeune Axel W. qui, avant d'atteindre le bord de la piscine, perd son boudin, se retrouve dans une partie profonde du bassin, se débat, dérive vers le bord gauche de la piscine, finit par couler et se retrouve inanimé au fond de l'eau.

Les trois autres adultes, qui conversent au bord du bassin, ne voient pas non plus l'enfant en perdition.

Alors que l'institutrice et les deux accompagnantes poursuivent leur discussion sans prêter la moindre attention à ce qu'il se passe, le maître-nageur fait sortir les enfants de la piscine, rassemble les boudins en mousse, accompagne le groupe au vestiaire.

Ce n'est que lorsqu'il revient avec le second groupe d'enfants qu'il se rend compte de la présence d'Axel W. au fond de la piscine.

Suivant les images de vidéosurveillance, plus de six minutes s'écoulent entre le moment où Axel W. commence à se débattre et à dériver et le moment où il est sorti de l'eau.

Il reste environ trois minutes trente inanimé, au fond de la piscine.

Il apparaît des explications données et des images issues de la vidéosurveillance que, plutôt que de se trouver assise sur un banc situé à côté de la piscine et de surveiller les enfants durant leur cours de natation, Joëlle B., enseignante titulaire, a gagné le vestiaire pour y donner un coup

de téléphone relatif à une activité scolaire qui devait se dérouler le lendemain.

Lorsqu'elle est revenue dans l'espace piscine, Joëlle B. n'a pas regagné sa place mais a rejoint les deux accueillantes avec qui elle a longuement discuté.

Entendu le 17 janvier 2019, Nathanaël Van T. a notamment indiqué : *«Je ne comprends pas comment les institutrices présentes pour la surveillance n'ont rien remarqué ; elles discutaient entre elles depuis un petit temps sans prêter attention au cours...»*.

Il est évident que si, comme elle en avait l'obligation, Joëlle B. était demeurée à sa place de manière à assurer une surveillance directe et constante de ses jeunes élèves durant leur cours de natation, la noyade d'Axel W. ne serait pas survenue, l'alerte ayant pu être donnée dès qu'il s'est retrouvé en perdition dans l'eau.

La prévention est établie dans le chef de Joëlle B. qui ne la conteste pas.

A.4. Ce même manque d'attention est établi à l'encontre des deux accueillantes, Sylviane V. et Dominique D.

Toutes deux étaient aussi en charge de la surveillance des enfants durant le cours de natation.

B. LES TÉMOIGNAGES

Lorsqu'elle a été entendue par les services de police, Dominique D. a confirmé qu'elles étaient chargées de s'occuper des enfants qui n'étaient pas dans l'eau mais aussi de regarder ce qu'il se passait dans la piscine.

Lors de son audition, Sylviane V. a expliqué que :

- Dominique D. et elle restent dans

l'espace jeux, derrière un muret d'un bon mètre de hauteur, pour surveiller le second groupe qui patiente ;

- elles sont debout et ont une vue sur le bassin ;
- elles se chargent de surveiller les enfants pendant le cours.

Les images de la vidéosurveillance confirment qu'elles ne prêtaient pas attention au cours : elles révèlent ainsi que, outre le fait que Joëlle B. a quitté à deux reprises son poste, les deux accueillantes vaquent à leurs occupations, en discutant, en mangeant ou en chipotant à leur GSM.

Avant même la noyade d'Axel W., aucune d'elles ne s'occupe d'une petite fille qui sort de la piscine pour rejoindre les vestiaires ; personne ne l'accompagne aux toilettes ; personne

ne s'occupe d'elle quand elle revient.

Il y a, dans le chef de ces prévenues, tout comme dans celui de Joëlle B., de graves manquements à leur devoir de surveillance qui, s'il avait été exercé, aurait empêché la noyade d'Axel W.

La prévention est établie dans le chef de Sylviane V. et Dominique D. qui ne la contestent pas.

Cette prévention est contestée par Nathanaël Van T., qui soutient n'avoir commis aucune faute.

C. POSITION DU TRIBUNAL

C.1. Les textes

Le Tribunal rappelle tout d'abord les dispositions de la circulaire.

La circulaire de la Fédération Wallo-

nie-Bruxelles relative à l'organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire pour l'année scolaire 2018-2019 prévoit notamment que :

- si un cours de natation est donné, l'encadrement devrait être assuré, au minimum, par un instituteur maternel (p.168, chapitre 8.4 - 8.4.3.1. Encadrement des cours de natation) ;
- pendant le déroulement de la leçon de natation, l'enseignant titulaire est donc en charge du cours (8.4.3.2. La surveillance des élèves et les prestations des enseignants titulaires) ;
- les baigneurs doivent être sous la surveillance directe et constante d'au moins une personne responsable de leur sécurité (8.4.3.3. La sécurité des élèves et les gestionnaires des piscines) ;
- dans tous les cas, la présence de l'enseignant dispensant le cours doit donc être complétée par une seconde personne disposant des qualifications exigées ci-dessus (8.4.3.3. La sécurité des élèves et les gestionnaires des piscines).

La circulaire 6270 du 28 juin 2018 de la Fédération Wallonie-Bruxelles prescrit encore que :

- le directeur, dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, ou le Pouvoir organisateur, dans l'enseignement subventionné, doit à tout moment organiser l'encadrement des élèves de manière à garantir leur sécurité ;
- les personnes responsables de la sécurité des baigneurs doivent être en possession du brevet supérieur de sauvetage aquatique ou du brevet de base du sauvetage ;
- les baigneurs doivent être sous la surveillance constante d'au moins une personne responsable de leur sécurité ;
- si le professeur d'éducation physique dispose des qualifications requises telles que décrites ci-dessus, il ne peut simultanément dispenser

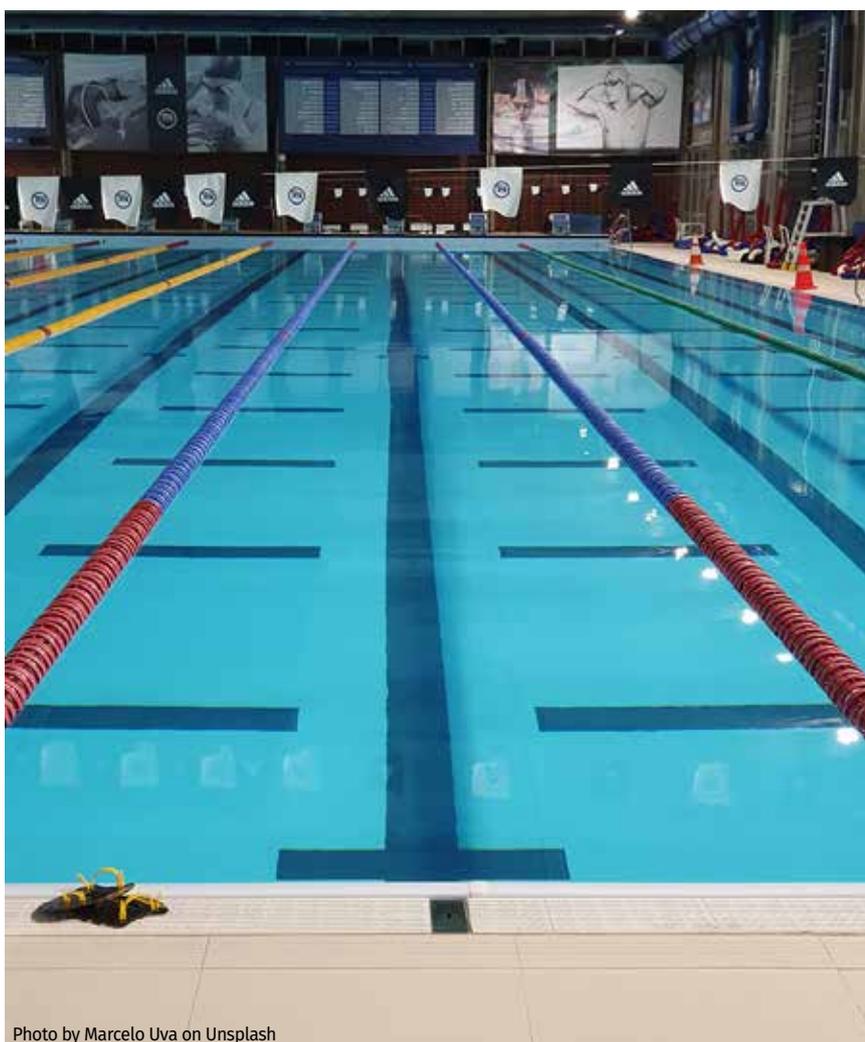


Photo by Marcelo Uva on Unsplash

le cours et avoir la capacité de surveiller le groupe d'élèves. Dans tous les cas, la présence de l'enseignant dispensant le cours doit être complétée par une seconde personne disposant des qualifications exigées ci-dessus.

En outre, la convention de collaboration intervenue entre l'ASBL Promosport et l'école communale de G. pour l'organisation du cours de natation durant l'année scolaire 2018-2019 prévoit que le groupe d'enfants sera sous la surveillance directe et constante d'au moins un enseignant de l'école pour l'accompagner et veiller au bon déroulement de l'encadrement dans les locaux et aux abords de la piscine.

C.2. Les fautes

C.2.1. Il apparaît des explications données et des images issues de la vidéosurveillance que, plutôt que de se trouver assise sur un banc situé à côté de la piscine et de surveiller les enfants durant leur cours de natation, Joëlle B., enseignante titulaire, a gagné le vestiaire pour y donner un coup de téléphone relatif à une activité scolaire qui devait se dérouler le lendemain.

Lorsqu'elle est revenue dans l'espace piscine, Joëlle B. n'a pas regagné sa place mais a rejoint les deux accueillantes avec qui elle a longuement discuté.

Il est évident que si, comme elle en avait l'obligation, Joëlle B. était demeurée à sa place de manière à assurer une surveillance directe et constante de ses jeunes élèves durant leur cours de natation, la noyade d'Axel W. ne serait pas survenue, l'alerte ayant pu être donnée dès qu'il s'est retrouvé en perdition dans l'eau.

La prévention est établie dans le chef de Joëlle B. qui ne la conteste pas.

C.2.2. Ce même manque d'attention est établi à l'encontre des deux accueillantes, Sylviane V. et Dominique D. Toutes deux étaient aussi en charge de la surveillance des enfants durant le cours de natation.

Les images de la vidéosurveillance confirment qu'elles ne prêtaient pas

attention au cours : elles révèlent ainsi que, outre le fait que Joëlle B. a quitté à deux reprises son poste, les deux accueillantes vaquent à leurs occupations, en discutant, en mangeant ou en chipotant à leur GSM.

Avant même la noyade d'Axel W., aucune d'elles ne s'occupe d'une petite fille qui sort de la piscine pour rejoindre les vestiaires ; personne ne l'accompagne aux toilettes ; personne ne s'occupe d'elle quand elle revient.

Il y a, dans le chef de ces prévenues, tout comme dans celui de Joëlle B., de graves manquements à leur devoir de surveillance qui, s'il avait été exercé, aurait empêché la noyade d'Axel W.

La prévention est établie dans le chef de Sylviane V. et Dominique D. qui ne la contestent pas.

C.2.3. En ce qui concerne Nathanaël Van T., s'il peut être admis, comme il l'indique, qu'il avait l'obligation de rester au centre du bassin pour des raisons de sécurité, s'agissant du seul endroit d'où il dispose d'une vue circulaire et centrale et d'une position qui lui permet d'intervenir à tout moment et à n'importe quel endroit de la piscine dans le cadre de l'exercice qui se déroulait, encore faut-il relever qu'en prenant en charge la dernière paire d'enfants qui devait traverser le bassin, Nathanaël Van T. ne s'est pas assuré qu'Axel W. et son binôme étaient bien parvenus de l'autre côté ; il n'avait plus de vue directe sur eux alors même qu'il indique en page 12 de ses conclusions que : «*En piscine, un accident peut se dérouler en une fraction de seconde...*».

La nécessité, pour le maître-nageur, d'avoir une vue constante sur les enfants est encore confirmée par le fait que les images de la vidéosurveillance le montrent se retourner pour jeter de furtifs coups d'œil vers les enfants qui doivent terminer la traversée sans, cependant, voir Axel W.

A supposer même que le cours aurait été dispensé comme enseigné ainsi qu'il le soutient, cela ne peut suffire à l'exonérer de sa responsabilité, le Tribunal ayant rappelé qu'une omission

ne perd pas son caractère fautif du seul fait qu'elle correspond à un comportement généralisé.

Il ressort des éléments de la cause que Nathanaël Van T. a commis une faute en rapport avec la noyade d'Axel W.

La prévention est établie à l'égard de ce prévenu.

C.2.4. Ingrid P. est la directrice de l'école communale de G.

Elle n'était pas présente à la piscine le jour des faits mais le Ministère public lui reproche de ne pas avoir respecté le prescrit de la circulaire 6270 du 28 juin 2018 de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qui lui impose de veiller à ce que les personnes responsables de la sécurité du baigneur soient en possession du brevet supérieur de sauvetage aquatique ou du brevet de base de sauvetage.

En l'espèce, Joëlle B. a confirmé ne pas être titulaire d'un brevet de sauvetage.

Les accueillantes ne disposaient pas non plus d'un tel brevet.

Ingrid P. conteste, néanmoins, la prévention mise à sa charge.

C.3. Jugement

C.3.1. Au pénal

C.3.1.1. En ce qui concerne Ingrid P.

Outre le fait que, dans l'enseignement subventionné, l'obligation d'encadrement des élèves de manière à garantir leur sécurité prescrite par la circulaire 6720 précitée est mise à charge non du directeur mais du Pouvoir organisateur (en l'espèce, la commune de G.), il faut aussi relever que même si l'un des trois adultes présents au bord de la piscine avait disposé d'un brevet de sauvetage, leur manque d'attention était tel que celui-ci n'aurait pas empêché Axel W. de se noyer.

Cette absence de brevet est, quoi qu'il en soit, sans lien causal avec les faits.

La prévention n'est pas établie dans le chef d'Ingrid P. qui peut en être acquittée.

C.3.1.2. En ce qui concerne Joëlle B., Sylviane V. et Dominique D., il convient de

prendre en considération :

- l'extrême gravité des faits ;
- les conséquences qu'ils ont entraînées dans le chef du jeune Axel W. qui souffre encore de séquelles psychologiques ;
- l'issue dramatique qui a été évitée de justesse.

Ces prévenues, qui avaient en charge la surveillance de très jeunes enfants, ont fait preuve d'une négligence grave et caractérisée, particulièrement regrettable dans le chef de Joëlle B., qui était l'enseignante titulaire et qui, comme cela a été souligné à deux reprises, quitté son poste.

Face à de tels éléments, il est justifié de prononcer :

- à l'encontre de la prévenue Joëlle B., une peine de six mois d'emprisonnement.

Cette condamnée n'ayant pas encore encouru de condamnation antérieure à une peine criminelle ou à un emprisonnement principal de plus de douze mois et dans l'espoir de son amendement, le Tribunal ordonne qu'il sera sursis à l'exécution du présent jugement pendant trois ans.

Il condamne en outre Joëlle B. à payer une contribution de 25,00 € portée par application des décimes additionnels légaux à 200,00 € à titre de contribution au Fonds pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence.

- à l'encontre des prévenues Sylviane V. et Dominique D., une peine de quatre mois d'emprisonnement.

La situation personnelle de chacune de ces prévenues justifie de leur octroyer le bénéfice du sursis.

Ces condamnées n'ayant pas encore encouru de condamnation antérieure à une peine criminelle ou à un emprisonnement principal de plus de douze mois et dans l'espoir de leur amendement, le Tribunal ordonne qu'il sera sursis à l'exécution du présent jugement pendant trois ans. Ces deux condamnées doivent

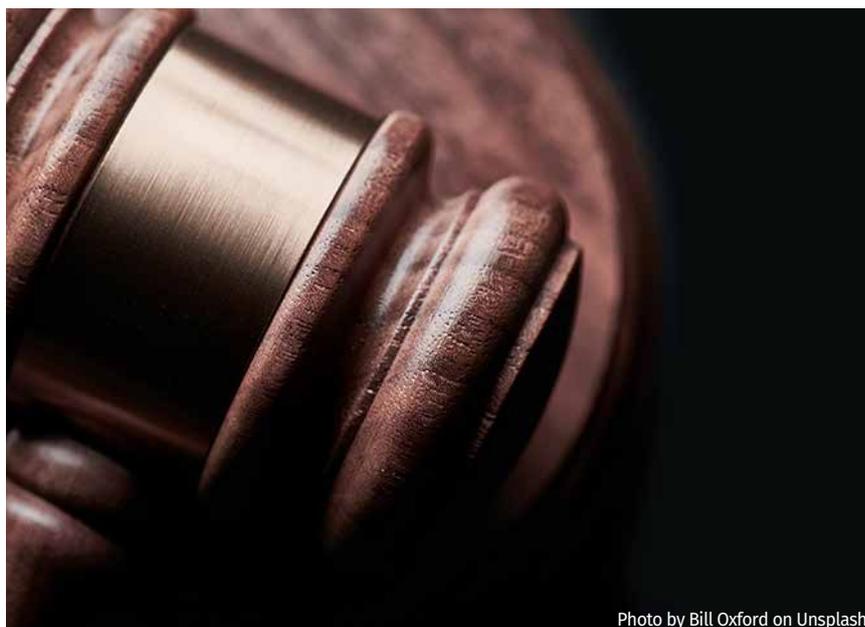


Photo by Bill Oxford on Unsplash

également intervenir dans une contribution au Fonds pour l'aide aux victimes des actes de violence.

- En ce qui concerne Nathanaël Van T., il s'est lui aussi rendu coupable d'avoir, par défaut de prévoyance ou de précaution, involontairement fait des blessures ou porté des coups à Axel W.

Si faute il y eu dans son chef, elle n'est, toutefois, pas caractérisée comme l'est celle des trois autres prévenues.

C'est aussi grâce à la réaction de Nathanaël Van T. et aux gestes qu'il a posés qu'une issue fatale a été évitée.

Ces éléments justifient de lui accorder le bénéfice de la suspension du prononcé de la condamnation dans la mesure précisée au dispositif qui suit.

Le Tribunal condamne solidairement les prévenus à 4/5^{èmes} des frais du procès.

C.3.2. Au civil

Le Tribunal désigne un expert en vue de déterminer l'importance des préjudices subis par l'enfant tant au point de vue physique que psychologique.

COMMENTAIRES

Comme signalé d'emblée, la piscine est le lieu de tous les dangers. Une vigilance extrême est donc de rigueur.

Ce danger implique une responsabilité plurale puisque diverses fonctions s'y déploient :

- une fonction pédagogique qui, en principe, est de la responsabilité du professeur d'éducation physique ;
- une fonction de surveillance, qu'il appartient au Pouvoir organisateur d'attribuer souvent à un enseignant ;
- une fonction de sauvetage, qui doit prévoir une intervention d'urgence en cas de nécessité. En principe, cette responsabilité est du ressort de la piscine.

Le Pouvoir organisateur a l'obligation de veiller à ce que ces trois fonctions soient bien attribuées. Un enseignant n'ayant pas de capacité de sauveteur, il est donc essentiel qu'une convention soit établie entre le propriétaire de la piscine et le Pouvoir organisateur de manière à fixer les responsabilités de chacun.

Une fois ces attributions effectuées, il appartient à chacun de les exercer avec vigilance.

● Régis Dohogne

> La diversité dans l'éducation : du défi à la valeur ajoutée

Syndicats de l'enseignement et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation – 2^{ème} partie



Ce second article vous présente une série de recommandations pour la mise en œuvre de l'éducation inclusive, en se basant notamment sur les résultats d'une étude commandée par le CSEE, étude que je vous ai présentée dans le CSC-Educ précédent. A la lecture de cet article, vous pourrez constater que les préoccupations évoquées sont aussi nos préoccupations actuelles. Certaines recommandations font d'ailleurs partie de notre cahier de revendications : lutte contre la pénurie, diminution de la charge de travail, réduction de la taille des classes, formation initiale et formation professionnelle de qualité...

Conditions et éléments-clés pour la mise en œuvre de l'éducation inclusive¹

Pour pouvoir implanter une école inclusive de qualité, il faut que quelques préalables soient respectés. L'environnement d'apprentissage doit être sûr (physiquement, socialement et émotionnellement). Le personnel de l'éducation doit être préparé et soutenu pour gérer l'interculturalité, la diversité dans l'école. Au sein de l'établissement scolaire, la direction doit s'engager à créer des conditions d'apprentissage favorables, notamment par l'instauration d'une véritable gouvernance démocratique. Les autorités éducatives ont une vision globale des systèmes éducatifs. Toutes les parties prenantes sont impliquées et s'en-

gagent pleinement.

Une vision et une définition claires de l'éducation inclusive

En général, dans les états membres de l'UE, le concept de l'inclusion au sein de l'éducation est défini dans la législation. Mais, souvent, il s'agit d'une définition trop restrictive de l'éducation inclusive. Dans certains cas, cependant, cette définition trop restrictive est complétée par un cadre législatif pour l'égalité des chances. Pourtant, la vision de l'école inclusive doit être basée sur une compréhension claire et commune du concept de l'inclusion par toutes les parties prenantes. Les autorités éducatives ont un rôle à jouer dans la diffusion de lignes directrices précises concernant le concept de l'éducation inclusive, ce qui nécessite l'intervention de différents acteurs.

Cadres et mécanismes de soutien à la mise en œuvre de l'éducation inclusive, accompagnés de ressources suffisantes

Des politiques ont été mises en place dans les différents pays afin d'élargir l'accès à l'éducation et de promouvoir les opportunités, ainsi que des stratégies et des plans d'action. Ainsi, en Norvège, selon la loi, chaque élève peut fréquenter l'école la plus proche et celle-ci doit s'adapter. En Islande, l'éducation inclusive est considérée comme un objectif important pour le bien-être économique et social. En France, depuis 2005, l'inclusion est obligatoire.

Les cadres et les politiques sont en place mais la réalité est différente au niveau de la pratique. La mise en œuvre est difficile pour différentes raisons : le manque de ressources,

l'absence de prise en compte de l'avis des professionnels de l'enseignement, le manque de préparation des enseignants, le manque de soutien, et parfois aussi des incohérences entre ce qu'il se passe aux niveaux local, régional ou national.

Investir dans l'enseignement, c'est investir dans les individus. Entre 2010 et 2016, le montant total des dépenses pour les établissements, tous niveaux confondus, a diminué dans les deux tiers des pays membres et partenaires de l'OCDE. Entre 2008 et 2015, un grand nombre de pays européens ont réalisé des coupes importantes dans le financement de l'éducation. La privatisation de l'éducation a aussi eu un impact sur les dépenses publiques. Il est pourtant essentiel de prévoir un financement public adéquat pour assurer les ressources humaines, l'assistance nécessaire aux ressources numériques et le personnel de soutien à l'éducation.

Le financement est aussi nécessaire pour garantir un nombre d'élèves par classe viable. Il faut assurer suffisamment de ressources publiques pour pouvoir mettre en œuvre l'éducation publique inclusive, ce qui n'est malheureusement pas le cas actuellement et ce qui entrave sa mise en œuvre.

En Europe, le financement de l'école inclusive est fort variable d'un Etat à l'autre ; on ne dispose pas de données permettant de comparer le coût de l'éducation inclusive. Cependant, les systèmes d'éducation inclusifs sont moins chers à mettre en œuvre et à maintenir que les modèles d'enseignement spécial. Quoi qu'il en soit, une justification économique ne suffit pas pour l'éducation inclusive. L'inclusion est un impératif moral et une condition pour la réalisation des

¹ https://www.csee-etu.org/images/RP_Inclusion-FR-compressed.pdf

Objectifs de développement durable (ODD). Il s'agit d'une expression de la justice et non de la charité (UNESCO, 2020).

S'ouvrir à la diversité

Actuellement, l'éducation n'est pas suffisamment adaptée à la diversité des besoins des élèves. La problématique est encore plus accentuée vis-à-vis de certains groupes spécifiques (les Roms en Hongrie, les jeunes présentant des déficiences mentales, ...). C'est le système éducatif qui doit s'adapter et pas l'enfant. L'éducation inclusive doit garantir à chaque enfant d'être encadré pour participer, apprendre et développer pleinement son potentiel. Il faut donc porter une attention particulière à certains groupes spécifiques d'élèves, notamment lorsqu'il existe des tensions.

En ce qui concerne l'égalité des genres, qui est inscrite depuis longtemps dans les traités et la législation de l'UE, on remarque que les femmes, très présentes dans le secteur de la petite enfance, le sont très peu dans des postes de direction, que les stéréotypes sexistes sont toujours très présents dans la société et que l'intégration de la question du genre dans les programmes d'études reste difficile.

Une culture scolaire démocratique où enseignant(e)s, employé(e)s de l'éducation et élèves participent pleinement aux processus de prise de décision, d'évaluation et d'amélioration au sein de leurs établissements scolaires

La recherche montre que les établissements scolaires qui cultivent les principes démocratiques créent une culture de la citoyenneté et développent l'esprit critique des élèves. «L'implication des enseignants doit aller au-delà de la simple consultation : les enseignants doivent être pleinement associés au choix concret des réformes (lors de la mise en œuvre) qui sont nécessaires pour améliorer la qualité de l'éducation» (UNESCO, 2015).

Pourtant, dans les faits, le point de vue

des acteurs de l'éducation n'est pas pris en compte lors de la définition des politiques et des cadres et de leur mise en œuvre. Il faut continuer les initiatives qui visent à faire entendre la voix des enseignant(e)s et renforcer le principe de leur autonomisation. Des consultations ont lieu régulièrement dans les différents états membres de l'UE, mais on sait rarement ce qu'il advient de ces résultats. Souvent, les partenaires sociaux sont informés plutôt que consultés.

Il est essentiel que la formation initiale et le développement professionnel continu de l'ensemble des professionnel(le)s de l'enseignement soient centrés sur l'apprentissage de l'éducation inclusive et sa mise en pratique

La grande majorité des personnels de l'éducation estiment que pour améliorer l'éducation inclusive, il faut une formation initiale et continue de qualité. Malheureusement, ces formations sont inexistantes ou trop «légères» pour permettre aux personnels de l'éducation d'implanter de façon efficace l'éducation inclusive. La formation initiale et la formation professionnelle continue devraient inclure suffisamment de cours pratiques, afin de pouvoir réfléchir à la mise en pratique de la formation dans l'enseignement réel. Le développement professionnel continu doit être disponible à tous les niveaux de l'éducation, être organisé durant les heures de travail et respecter le temps libre des enseignant(e)s et du personnel de l'éducation. Il importe de prévoir le personnel de remplacement suffisant pour permettre cette professionnalisation des enseignant(e)s. Les partenariats entre les établissements scolaires, les ONG et d'autres organismes doivent être envisagés dans le cadre de leur développement professionnel.

Disponibilité du personnel et des systèmes de soutien aux enseignant(e)s

Les enseignant(e)s sont souvent submergé(e)s par un trop grand nombre d'élèves par classe, par des procédures d'évaluation formative et

des tâches administratives. Mettre à leur disposition du personnel de soutien est une condition absolument nécessaire. De plus, le nombre d'élèves par classe doit être examiné dans le contexte de l'éducation inclusive !

Accorder suffisamment de temps pour mettre en place une approche de l'éducation inclusive

L'accroissement de la charge de travail et des attentes en termes d'augmentation de la productivité est un problème majeur. Les enseignant(e)s sont surchargé(e)s de travail alors qu'ils/elles ont besoin de temps et d'espace dans leur horaire de travail pour aider certains élèves. Il convient de réfléchir à l'organisation et au financement de l'éducation afin de pouvoir déterminer la manière d'utiliser au mieux le temps de travail des enseignant(e)s et du personnel de l'éducation, en respectant leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les normes en matière de santé et de sécurité.

Politiques de recrutement et de rétention du personnel dans le secteur de l'éducation

Il est urgent de mettre en place des politiques pour attirer de nouveaux/elles enseignant(e)s et du personnel de l'éducation, mais aussi pour garder tous ces membres du personnel. Il faut prendre des initiatives pour attirer des candidat(e)s d'horizons différents.

Concevoir des aides, des équipements et des approches appropriés pour l'enseignement et l'apprentissage

Plusieurs recherches démontrent que l'apprentissage coopératif est une stratégie efficace pour améliorer les résultats de l'ensemble des élèves et une pédagogie inclusive qui favorise la mise en place d'un environnement démocratique dans les classes.

Santé et sécurité dans des environnements de travail et d'apprentissage exempts de harcèlement et d'intimidation

Une grande majorité des membres du personnel estiment qu'il faut prendre

des mesures urgentes pour les former dans ce domaine. Les problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail sont susceptibles d'affecter le personnel mais également les élèves de manière indirecte.

La coopération joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre efficace et cohérente de l'éducation inclusive

La Déclaration conjointe portant sur les écoles inclusives (projet EU-CONVINCE 2019) souligne que la coopération avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes de l'éducation est essentielle pour le développement des établissements inclusifs. Il faut impliquer activement les familles et les communautés. Ces partenariats entre les familles et les établissements scolaires doivent se baser sur le respect mutuel et la reconnaissance des valeurs, des atouts et de l'expertise d'autrui.

Modèles de gouvernance adéquats au niveau des établissements scolaires et approche holistique de l'école

L'approche holistique de l'école est étroitement liée à l'éducation inclusive : l'objectif de l'approche holistique de l'école est d'offrir des possibilités d'apprentissages à tous les élèves dans chaque aspect de leur vie scolaire. Une approche holistique de l'école reconnaît que l'enseignement, l'apprentissage et le bien-être sont intimement liés et que tous les aspects de la communauté scolaire (politiques de l'école, partenariats avec la communauté, programmes d'études, infrastructures et installations pour l'apprentissage et l'enseignement) peuvent avoir une incidence sur le bien-être des élèves et du personnel.

L'engagement de la direction des établissements scolaires est considéré comme un facteur-clé pour la réussite de l'éducation inclusive. La préparation et le soutien professionnel de la direction sont cruciaux. Cependant, beaucoup de membres du personnel estiment que les responsables d'établissement manquent d'une préparation adéquate.

Des systèmes d'évaluation et de suivi adéquats

Il n'existe aucun contrôle régulier du déploiement de l'éducation inclusive. La seule chose que l'on peut noter est que les établissements scolaires qui prévoient des périodes d'auto-évaluation ont amélioré l'ensemble des résultats scolaires des élèves.

En ce qui concerne l'évaluation des élèves, elle est tout aussi difficile parce que les tests nationaux sont trop axés sur la performance, les résultats, les examens et les qualifications, reproduisant les inégalités au lieu de promouvoir l'apprentissage pour tous les individus. Il est important de revoir l'évaluation afin de réduire au maximum la bureaucratie et de faire comprendre que les évaluations et le suivi doivent se comprendre comme des moyens et non comme une fin en soi.

Besoins de formation et de développement professionnel

La formation initiale et le développement professionnel continu sont essentiels pour permettre aux enseignant(e)s de répondre à la diversité dans leurs classes et mettre en place une éducation inclusive.

Plusieurs acteurs ont tenté de définir les compétences-clés. L'Agence européenne (2012) a proposé un guide pour le développement et la mise en œuvre de programmes de formation initiale des enseignant(e)s, centrés sur les valeurs fondamentales et les domaines de compétence :

- valoriser la diversité des élèves - conception de l'école inclusive et de la vision de l'enseignant(e) des différences entre les élèves ;
- accompagner tous les élèves - promouvoir des méthodes d'enseignement efficaces dans les classes hétérogènes ;
- travailler avec les autres - les parents, les familles et d'autres professionnel(le)s de l'enseignement ;
- développer le perfectionnement

professionnel personnel - la formation initiale est vue comme un fondement de l'apprentissage et du perfectionnement continu.

«Sans personnel enseignant qualifié, motivé et fort, il ne sera pas possible de réaliser une éducation inclusive et de haute qualité» (Hollenweger, J. et al. 2015, ...).

Les besoins de formation les plus urgents, classés par ordre d'importance pour les enseignant(e)s ayant répondu à l'enquête, sont les suivants :

- apporter un soutien plus inclusif aux élèves ayant des besoins spécifiques ;
- apporter un soutien à la gestion des «situations difficiles» en classe ;
- assurer une gestion efficace de l'augmentation de la charge de travail ;
- enseigner dans un environnement multiculturel, gérer et encourager le dialogue interculturel ;
- créer des environnements de travail et d'apprentissage sûrs et sains, exempts de harcèlement et d'intimidation, y compris le cyber-harcèlement ;
- mettre en œuvre une approche holistique de l'école pour l'éducation inclusive ;
- utiliser les outils TIC, les technologies numériques et les médias pour favoriser l'inclusion au sein de l'éducation ;
- mettre en œuvre des approches d'apprentissage participatif et collaboratif ;
- reconnaître et mieux comprendre les préjugés et les stéréotypes qui se cachent dans les programmes d'études, le matériel pédagogique et les outils de recherche.

Les attentes des enseignant(e)s sont élevées et ne cessent d'augmenter. Les problèmes liés à la formation des élèves ayant des besoins spéciaux en raison d'un handicap sont cependant mieux reconnus que ceux liés à la formation des élèves issus d'autres

«groupes vulnérables» comme les LGBTI ou les communautés défavorisées sur le plan socio-économique.

Le rôle des syndicats dans la mise en valeur de la diversité

La coopération est essentielle pour assurer la mise en œuvre et la durabilité de l'inclusion. Les syndicats doivent être impliqués dans les discussions et les négociations sur tous les aspects de l'éducation inclusive, notamment :

- toutes les discussions relatives aux conditions de travail : il faut prévoir le temps et l'espace nécessaires durant les heures de travail pour apporter l'assistance supplémentaire à certains élèves ;
- les discussions et négociations concernant la formation initiale et la formation professionnelle continue pour garantir une éducation de haute qualité ;
- le recrutement et la rétention des enseignant(e)s ;
- les opportunités d'organiser des échanges avec les pairs et d'autres professionnels ;
- les discussions concernant le financement de l'éducation.

Conclusions et recommandations

La diversité croissante de nos sociétés implique de créer des environnements d'apprentissage inclusifs qui valorisent la diversité, répondent aux besoins de tous les élèves et encouragent la connaissance et la compréhension des valeurs et principes communs. Aborder la diversité sous l'angle de la valeur ajoutée nécessite une éducation inclusive qui valorise chaque élève et personnel de l'éducation.

➤ Une vision basée sur une compréhension claire et commune de l'inclusion, et un engagement clairs des responsables politiques sont nécessaires pour faire de l'éducation inclusive une

réalité. Il est important d'organiser régulièrement des tables rondes auxquelles participent toutes les parties prenantes de l'éducation. Il faut développer un cadre politique et législatif pertinent. Les autorités éducatives ont un rôle-clé à jouer en fournissant des directives claires pour la mise en œuvre de ce cadre politique.

➤ Il est crucial que toutes les parties prenantes soient reconnues et participent aux processus de développement et de mise en œuvre pour assurer leur efficacité. Le développement des cadres politiques doit se baser sur un dialogue social.

➤ Une formation initiale et un développement professionnel continu appropriés pour l'ensemble des professionnel(le)s de l'enseignement sont des leviers indispensables. Il faut assurer les formations durant les heures de travail et prévoir suffisamment de personnel de remplacement. Les ressources et le soutien doivent être accessibles.

➤ Les enseignant(e)s et le personnel de l'éducation sont des professionnels qui connaissent mieux que quiconque les besoins de leurs élèves ; il faut donc leur laisser une liberté académique et une autonomie professionnelle.

➤ La mise en place de l'éducation inclusive nécessite la mise en place d'un système global pour soutenir les enseignant(e)s, le personnel de l'éducation et les chefs d'établissement.

➤ Il faut réfléchir à l'organisation et au financement de l'éducation afin de pouvoir déterminer la manière d'utiliser au mieux le temps de travail des enseignant(e)s et du personnel de l'éducation en respectant leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les mesures en matière de santé et de sécurité.

➤ Les établissements scolaires implantés dans des zones défavorisées sur le plan socio-économique devraient avoir la possibilité de réclamer un plus grand nombre d'effectifs afin de pouvoir alléger la charge de travail, de s'adresser à des groupes d'élèves plus petits afin de leur apporter un

soutien et une assistance individuels.

➤ Le dialogue social doit aborder la question du temps et de l'espace nécessaires durant les heures de travail.

➤ Les approches de travail et d'apprentissage collaboratifs doivent être encouragées parce qu'elles sont jugées efficaces en vue d'une éducation de qualité pour tous.

➤ Il faut impliquer les autres acteurs des communautés locales ainsi que les familles.

➤ Le chef d'établissement joue un rôle crucial dans la création d'environnements de travail d'apprentissage sûrs et sains, exempts de harcèlement et d'intimidation pour garantir l'égalité et l'inclusion. Il doit être informé et préparé pour pouvoir répondre aux besoins des différents élèves.

➤ Un suivi de la progression de la mise en place de l'éducation inclusive devrait permettre aux établissements scolaires d'améliorer leur approche de l'éducation inclusive.

➤ Il est essentiel de mettre en place des systèmes d'évaluation des élèves qui évitent de reproduire les inégalités et favorisent l'apprentissage pour tous. L'évaluation doit être envisagée comme une manière de promouvoir l'apprentissage de tous et pas comme une fin en soi.

➤ Les syndicats de l'enseignement doivent être impliqués dans les discussions et les négociations portant sur tous les aspects de l'école inclusive : conditions de travail, recrutement et rétention, structuration des formations initiale et continue, financement.

■ Nathalie Kalinowski

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

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

→→→ EN RAISON DE LA PANDÉMIE, PAS DE PERMANENCES PHYSIQUES ←←←

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

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

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

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

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