

Grain de Sel

Le bulletin d'information du secteur Enseignement Libre du SETCa | Septembre 2018



SETCa-FGTB
SEL



LE DOSSIER
**L'intégration en
enseignement inclusif**

FRAIS DE DÉPLACEMENT, DOCUMENT 12...

***C'est la rentrée,
zoom sur vos droits !***

9

14

21

Au sommaire

Edito 3

Point de vue 4

Le pacte valorise-t-il les enseignants ?

Vos Droits 5

Temps partiel et allocations de chômage..... 5

L'action syndicale, ça marche..... 6

Décryptons le « Document 12 »..... 7

Les frais de déplacement..... 9

Accueil des nouveaux enseignants..... 10

Le coin du militant 11

Accueil des nouveaux membres du personnel

Le dossier 14

L'intégration en enseignement inclusif

Politique syndicale 19

La charge des enseignants..... 19

La délicate question des copies d'examens.. 21

Du côté des secteurs 23

Protection des données personnelles :
tous concernés

A votre service 24



SETCa-FGTB
SEL

**Périodique trimestriel
du SETCa Enseignement Libre**

Rue J. Stevens 7/5

1000 Bruxelles

+32 2 545 69 00

www.setca.org/SEL

Editeur Responsable

Joan Lismont

Comité de rédaction

Sophie Goldmann, Emmanuel Fayt, Joan Lismont,
Jean-Pierre Coenen, Aurore Couvreur,
Céline Boogaerts, Maud Legrève.

Colophon

Imprimeur Drifosett

Achevé d'imprimer en septembre 2018

18057-AMLF

Parait en septembre, décembre, mars et juin.

C'est la rentrée !

La rentrée scolaire, c'est chaque année un moment important. Elle invite au renouveau même si cette rentrée scolaire ressemble à toutes les autres... Comme chaque année, elle est largement médiatisée avec sérieux, avec humour, parfois avec humour noir... Que nous dit-on de l'enseignement ?

Nouvelles réglementations et décrets, nouveaux projets, classe flexible, dynamisme des équipes tant administratives qu'éducatives, logistiques ou enseignantes, enseignement de qualité, pacte d'excellence pour le côté pile.

Du côté face, 327 élèves sans école dans le cadre du décret inscription, manque d'enseignants parfois même de directeurs, 35% des jeunes diplômés quittent l'enseignement dans les 5 ans, burnout, stress, charge de travail, heures supplémentaires, manque de reconnaissance, pénurie, professeur fantôme, respect, autorité, redoublement, coût de l'enseignement, conciliation travail et rythme scolaire, que des fanes de carottes...

Les préoccupations des enseignants n'ont pas beaucoup évolué malgré les multiples réformes. Les traumatismes d'hier restent bien présents. Les conséquences du pacte d'excellence inquiètent les enseignants : quelles seront leurs conditions de travail demain ?

Les enseignants sont les témoins privilégiés des effets de l'austérité sur les familles et de l'augmentation des inégalités sociales. Pour ces ensei-

gnants, les travailleurs pauvres, sans emploi ou exclus sont les parents de leurs élèves et non des statistiques !

En tant qu'organisation syndicale, le SETCa SEL considère que l'excellence pédagogique ne se mesure pas à l'excellence des résultats. L'excellence pédagogique est l'art d'accompagner un enfant à développer ses propres talents, à donner le meilleur de lui-même.

Le SETCa SEL rappelle que l'objectif du projet pédagogique est entre autres de promouvoir l'acquisition des savoirs et des compétences permettant aux jeunes de prendre leur place dans la société et non pas de former des outils de production.

Le SETCa SEL réaffirme l'obligation d'égalité de traitement et d'accessibilité entre tous les enfants

Le SETCa SEL revendique que l'objectif pédagogique se réalise dans le respect des conditions de travail des enseignants : des conditions de travail de qualité pour un enseignement de qualité.

Durant cette nouvelle année scolaire, nous continuerons partout où nous sommes présents à nous battre pour résoudre cette équation sans que le prix à payer ne repose ni sur les travailleurs, ni sur les élèves. Cette équation est à variables multiples. Ceci la rend difficile mais pas impossible à résoudre. Impossible n'est pas SETCa. Négocier tant que c'est possible, se battre quand il le faut.

Bonne rentrée à tous. ■



Nathalie Lionnet

Secrétaire Fédérale Non Marchand



Le Pacte valorise-t-il les enseignants ?

Un objectif avoué de la démarche du Pacte pour un Enseignement d'excellence est de valoriser le travail des enseignants, que celui-ci soit (à nouveau ?) reconnu par l'opinion publique. Allons-nous accepter cette démarche ? Cette question n'est pas que rhétorique...

Depuis le début des années 70, beaucoup d'enseignants se sentent moins considérés voire peu considérés dans l'opinion publique. La massification du secondaire entamée dans les années 60 n'y est peut-être pas pour rien. Les propos désobligeants de ministres entre 1977 et 1998 (« Ils ne préparent pas leurs cours », « Ils abusent des congés de maladie », « Ils ne savent pas apprendre à écrire aux enfants », « Ils ne savent pas corriger ») ont joué un rôle certain dans cette désaffection. Les incidents et difficultés dans les écoles rapportés sans nuance ni contexte par une certaine presse pour susciter « le buzz » renforcent également la caricature, auxquelles s'ajoutent les blagues populaires sur les longs mois de vacances et sur les plaintes constantes des enseignants. Avouons-le : notre côté « Calimero » depuis Val Duchesse (1986) insupporte parents et travailleurs d'autres secteurs. Notre récente campagne sur la pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites aussi – d'autant plus que nos pénibilités peuvent être améliorées par un énergique combat syndical contre l'employeur défaillant ou mal intentionné...

Traduire la valorisation dans les faits

Le vocabulaire type management utilisé dans l'Avis n°3 fait craindre un rejet de principe. Ainsi l'Avis n°3 titre un

chapitre « Valoriser et responsabiliser les enseignants dans le cadre d'une dynamique collective d'organisation apprenante et d'une évolution substantielle de leur métier liée aux enjeux actuels de l'Ecole » dans lequel il n'échappera à personne que la valorisation et la responsabilisation (liée à l'évaluation de l'enseignant) sont liées. Reste à voir comment cela sera réalisé sur le terrain : le fléau de la balance risque de pencher surtout du côté responsabilisation.

On peut comprendre d'un autre passage que le « plaisir et le désir d'enseigner » que le Pacte se faisait fort de faire renaître pourrait se limiter à l'autonomie pédagogique... En effet, « en regard de référentiels qui déterminent très clairement et très précisément ce qu'il convient de faire apprendre aux élèves et de manière à favoriser l'autonomie pédagogique des enseignants (source de plaisir et de désir d'enseigner), il convient de consolider l'adhésion de tous les acteurs à l'idée qu'il n'existe pas une unique « bonne » façon d'enseigner, et que, par conséquent, des approches variées sont à privilégier selon les contextes et les apprentissages visés, tout en prenant en compte que des méthodes peuvent se révéler clairement inefficaces et inéquitables. ». Extrait intéressant dont il faudra étudier la réalité de la portée une fois en vigueur. Le PO laissera-t-il le choix de la méthode ? Laissera-t-il l'autonomie à l'enseignant ?

La pénurie fait que parallèlement aux travaux liés au Pacte, il faut trouver des solutions à court, moyen et long terme. La pénurie ne sera pas vaincue si les métiers de l'enseignement ne sont pas valorisés aux yeux de l'opinion. C'est peut-être notre chance.

Travailler à temps partiel dans l'enseignement

Comment préserver mes droits aux allocations de chômage ?

Le travail à temps partiel s'est fortement développé dans notre société et également dans l'enseignement. Il est parfois un moyen de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, de ralentir le rythme en fin de carrière, de répondre à la pénibilité du métier... Mais souvent, c'est un choix imposé en attendant de pouvoir compléter sa charge.

La législation chômage distingue trois situations :

L'emploi à temps partiel volontaire

Le travailleur à temps partiel volontaire ne sera indemnisé que proportionnellement à l'horaire presté au terme de sa période d'occupation.

L'emploi à temps partiel assimilé à un temps plein

Le travailleur à temps partiel qui gagne au moins le revenu minimum mensuel moyen garanti, dispose des mêmes droits qu'un travailleur à temps plein.

L'emploi à temps partiel involontaire avec maintien des droits

Concerne le chômeur qui accepte un temps partiel pour « échapper au chômage ».

Grâce à ce statut :

- vous pouvez recevoir une allocation de garantie de revenu (AGR) pour compléter éventuellement votre revenu. Cette allocation n'est accordée qu'à certaines conditions :
 - ne pas dépasser les 4/5^e temps,
 - ne pas dépasser le RMMG*,
 - et rester disponible sur le marché de l'emploi ;
- votre droit aux allocations chômage ne peut être suspendu pendant votre contrat de travail à temps partiel ;
- au terme de votre contrat, vous retrouverez le droit aux allocations de chômage à temps plein ;
- les bénéficiaires d'allocations d'insertion (qui sont limitées dans le temps) reculent le moment où leur allocation sera supprimée. ■

* RMMG € 1.562,59 au 01/01/2018

Pour être reconnu « temps partiel avec maintien de droit », vous devez introduire auprès du service chômage de la FGTB, le formulaire « **C131-Travailleur** ». Votre employeur doit, quant à lui faire une déclaration électronique qui correspond à l'ancien formulaire « C131A-Enseignement-Employeur ».

Si vous demandez une allocation de garantie de revenus, votre établissement d'enseignement doit compléter

mensuellement le formulaire « C131B-Enseignement » par une déclaration électronique dont copie doit vous être remise. **Vous n'avez que deux mois pour introduire ce document !**

Or, les PO et directions ignorent généralement et méprisent parfois leurs obligations par rapport au membre du personnel qu'ils engagent à temps partiel. ■

L'action syndicale, ça marche

Dans les précédents numéros du *Grain de Sel*, nous vous avons fait part de plusieurs problématiques pour lesquelles le SEL avait interpellé responsables politique et/ou administration. Voici les résultats que nous avons obtenus.

Du nouveau du côté des demandes de remboursement d'indu

Dans le *Grain de Sel* de juin 2018, nous évoquions la mise en œuvre d'une solution structurelle destinée à préciser les termes de l'article 11bis du décret-programme du 12 juillet 2001 qui permet au gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à certaines conditions, de renoncer en tout ou en partie à la récupération des sommes versées indûment à un membre du personnel rémunéré ou subventionné par la FWB. Or, les conditions d'application de cet article 11bis étaient sujettes à interprétation car elles manquaient de précision et pouvaient laisser place à l'arbitraire du gouvernement.

Nous avons donc rencontré le Ministre Flahaut qui nous avait promis la rédaction d'un nouveau décret destiné à apporter les précisions nécessaires afin de permettre aux membres du personnel d'invoquer plus aisément les dispositions de l'article 11bis.

C'est maintenant chose faite. Le décret officialisant les dispositions énoncées et expliquées dans notre précédent article est paru au Moniteur le 14 août 2018. Les nouvelles dispositions sont donc d'ores et déjà d'application !

Malade durant la grossesse : fin de la double peine

Dans le premier numéro du *Grain de SEL*, en décembre 2017, nous avons évoqué le problème de la future maman qui souffrirait d'une maladie non liée à la grossesse dans les 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples) qui précèdent l'accouchement. Non seulement cette période de congés est déduite du congé de maternité (comme c'est le cas pour toutes les travailleuses dans la législation du travail dans le privé) mais en plus ces jours de maladie sont également déduits du « pot » des jours de congés de maladie. L'enseignante est donc pénalisée deux fois.

L'avant-projet de décret « Fourre-tout » déposé sur proposition du Ministre Marcourt (mais qui vaut pour tous les membres du personnel de l'enseignement) prévoit que **les périodes de maladie prises dans ces 6 (8) semaines prénatales ne seront plus décomptées du pot de congé de maladie quelle que soit la cause de la maladie¹.**

Le report de ces jours au-delà du congé postnatal n'est cependant toujours pas possible. S'agissant d'une compétence fédérale, il n'a pas été possible d'agir à ce niveau. Mais nous ne désespérons pas de faire évoluer les choses. ■

¹ Modification de l'art 5 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de membres du personnel de l'enseignement

Medconsult devient Certimed

Depuis le 1^{er} mars 2018, l'organisme de contrôle « Medconsult » porte désormais le nom de « Certimed ». Depuis le 1^{er} juin 2018, la dénomination reprise dans l'adresse figurant sur le certificat médical agréé destiné à l'organisme de contrôle des absences pour maladie a donc été adaptée en conséquence. Le contenu du certificat, quant à lui, n'est pas modifié.

Votre direction ou votre secrétaire de direction devrait vous transmettre le nouveau modèle de certificat dès la rentrée. Si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à le réclamer afin d'éviter tout problème si vous deviez malheureusement être absent.e pour maladie.

En cas de besoin, les certificats sont également téléchargeables via le lien : <https://www.certimed.be/fr/documents-utiles-enseignement>.

Depuis le 1^{er} juin 2018, des modifications ont également été apportées dans les modes de transmission des certificats à l'organisme de contrôle :

- soit **par courrier** affranchi comme lettre postale, à l'adresse : **CERTIMED** - A l'attention du Médecin coordinateur - BP 10018 - 1070 BRUXELLES ;
- soit **par fax** au **nouveau numéro 02 227 22 10** ;
- soit **par courrier électronique** : certificat.fwb@certimed.be

Si vous choisissez ce mode de transmission, il suffit d'envoyer une copie scannée du certificat complété et signé par le médecin traitant.

Les conseils du SEL-SETCa

- Il ne faut surtout pas doubler un envoi par courriel ou par fax d'un envoi par courrier postal lors de l'envoi de votre certificat. Une telle pratique risquerait de poser des problèmes administratifs qu'il serait compliqué de résoudre.
- N'oubliez pas de remplir complètement et lisiblement le volet A. En principe, vous devez le faire avant la consultation auprès de votre médecin. ■

Décryptons le « Document 12 »

Connaissez-vous le « Document de demande d'avance », plus couramment dénommé « Document 12 » ? Il sert de référence aux bureaux régionaux « FLT » (Fixation et Liquidation des Traitements) pour le versement à chaque membre du personnel de la rémunération mensuelle à laquelle il a droit. C'est dire si ce document est important ! Néanmoins, bon nombre de membres du personnel ignoraient son existence jusqu'à la rentrée scolaire 2016, qui correspond à l'entrée en vigueur du décret du 11 avril 2014 « Réforme des titres et fonctions ». A ce moment, votre direc.teur.trice ou votre secrétaire de direction vous a demandé d'y apposer votre signature. Il s'agit là d'une exigence de l'administration de la FWB, de sorte que chaque MdP ait la possibilité de vérifier si le « Document 12 » le concernant correspond bien à ses attributions. Pourtant, la lecture de ce document est loin d'être aisée. Voici donc quelques clés de lecture pour vous permettre de comprendre un peu mieux les informations qui y figurent.

Différents modèles de « Document 12 »

Un modèle de « Document 12 », portant chacun un nom spécifique, est prévu pour chaque niveau ou catégorie de personnel de l'enseignement.

Certains des renseignements qui y figurent peuvent différer selon le niveau et/ou la catégorie concernés : « Fond 12 » pour le fondamental, « S 12 » pour le secondaire, « Spec 12 » pour l'enseignement spécialisé, « PromS 12-sec » et « PromS 12-sup » pour la promotion sociale niveau secondaire ou supérieur, « HE 12 » pour les hautes écoles, « A 12 » pour les écoles supérieures des Arts, et pour les centres PMS le « PMS 12 ».

Les renseignements indiqués sur chaque modèle de « Document 12 », ainsi que la façon de le remplir, sont expliqués dans les différentes circulaires

de rentrée communiquées aux écoles au début de chaque année scolaire.

Nous avons choisi de vous expliquer succinctement les mentions du « S 12 » (secondaire de plein exercice). Ce document comporte deux pages au minimum (parfois plus en fonction des attributions).

La **première page** reprend des renseignements qui concernent :

- le membre du personnel concerné (cadre supérieur, partie gauche) : Identité, matricule, titres de capacité et expérience utile éventuelle, position statutaire (temporaire et/ou temporaire prioritaire, directeur stagiaire, définitif, ACS/APE/PTP) ;
- l'établissement (cadre supérieur, partie droite) ;
- les motifs pour lesquels un « S 12 » a été émis, ainsi que la date de l'événement. Dans tous les cas, un

nouveau « S 12 » doit être émis à chaque rentrée scolaire, ainsi que lors de toute modification de la situation du membre du personnel (y compris congé de maternité).

La **deuxième page** et éventuellement les suivantes sont les plus importantes à vérifier par le membre du personnel car elle(s) concerne(nt) ses attributions. Elle est subdivisée en deux grandes parties : les attributions sous forme de cadres et le récapitulatif de la charge.

Pour un membre du personnel, on distingue deux situations : le primo-recrutement (première entrée en fonction dans un PO) et les autres situations. La case adéquate doit être cochée.

Que trouve-t-on dans ces cadres ?
Vous trouverez un exemple page 8.

TIT

Niveau du titre de capacité pour exercer la fonction (TR : titre requis ; TS : suffisant ; TP : titre de pénurie listé ; TPnL : de pénurie non listé).

BAR

Barème (réservé
à l'Administration)

Cette case indique si le membre du personnel relève du nouveau régime de titres (réforme des titres et fonctions) ou du régime précédant la réforme.

C. OPT. C.CRS
Code de l'option
ou de l'activité.

Nombre d'heures attribuées
dans le cours accroché à la fonction.

Degré (D1, D2, D3, D4)

Le cours accroché à la fonction.

Année d'études, forme
et filière.

Situation administrative du
membre du personnel
dans la charge.¹

Numéro de l'origine de l'événement ;
en cas de remplacement, c'est le numéro
de l'OE de la personne remplacée
qui doit être indiqué.

Il s'agit d'un code composé de deux caractères (lettres ou chiffres).²

Soyez vigilants et contactez toujours votre délégué SEL-SETCa en cas de doute :

- La lecture des attributions figurant sur un document 12 n'est pas simple, puisque l'on peut voir y figurer aussi bien des périodes prestées que d'autres qui ne le sont pas. Gardez l'œil ouvert.
- Certains pouvoirs organisateurs « omettent », parfois, de déclarer des heures dites « de plage » attribuées à certains membres du personnel. Cette pratique est illégale et doit être dénoncée.
- En principe, le pouvoir organisateur ne peut modifier les attributions d'un membre du personnel sans son accord explicite. Cependant, les textes décrets sont sujets à interprétation. ■

¹ Voici les principaux codes : D (définitif pour tout ou partie de la charge) ; V (temporaire dans un emploi définitivement vacant) ; VTPrior (temporaire prioritaire dans un emploi définitivement vacant) ; STPrior (temporaire prioritaire dans un emploi non vacant) ; S (temporaire dans un emploi temporairement vacant d'une durée > ou = à 15 sem.) ; I (temporaire dans un emploi non vacant d'une durée < à 15 sem.) ; St (directeur stagiaire).

² Voici quelques exemples de code : « 81 » (congé pour exercice provisoire d'une fonction de sélection ou de promotion, en regard des périodes abandonnées) : « 4B » (idem, mais en regard des périodes prestées)...

Enfin, le « S 12 » se termine par un récapitulatif des prestations

TOTAL
La totalité des périodes
renseignées sur le « S 12 »

La fraction de charge complète (périodes prestées et non prestées). Vous pourriez donc constater sur votre « S 12 » que le total dépasse une charge complète et que la charge globale soit supérieure à 1. L'essentiel est de vérifier si les périodes renseignées au DI et au DS correspondent bien à la réalité.

Les frais de déplacement

A l'occasion de la rentrée, il est utile de rappeler que votre PO est tenu d'intervenir dans les frais que vous engagez pour rejoindre votre lieu de travail et regagner votre domicile à la condition que vous utilisiez un moyen de transport en commun ou une bicyclette.¹

Choix du moyen de transport en commun

Vous devez choisir la formule de titre de transport la moins chère de la ou des société(s) de transport public de votre choix. Ce choix doit tenir compte du nombre de jours que vous devez prêter, ainsi que de la distance entre votre domicile et votre lieu de travail.

SNCB, TEC, STIB, De Lijn

100% du montant de l'abonnement. Il n'existe pas de condition de distance minimale. Sont également désormais remboursés les billets de train de 2^e classe ou tout autre titre de transport de 2^e classe le moins onéreux, ainsi que les tickets de bus, de métro, de tram ou tout autre titre de transport public le moins onéreux.

Transports en commun combinés

Si plusieurs titres de transport sont utilisés, l'intervention totale est égale à la somme des interventions.

Bicyclette

L'intervention est égale à € 0,15/km parcouru à bicyclette. La distance à parcourir doit être d'au moins 1km et il faut que le vélo soit utilisé pendant au moins 10 jours ouvrables par mois. ■

Demandes d'intervention

Chaque demande doit être rédigée sur le document ad hoc, à demander à l'employeur. Elle doit être remise à celui-ci après l'expiration de la validité du titre de transport, et au plus tard dans le mois qui suit cette expiration. En ce qui concerne l'usage de la bicyclette, le document doit être remis à la fin de chaque mois. A défaut de respecter ce délai, le droit au remboursement est perdu (sauf juillet et août). L'employeur doit vous rembourser les frais dans les 2 mois qui suivent la date de remise des documents.

- Si vous exercez dans plusieurs établissements, vous devez remettre votre demande dans l'établissement où vous prestez le plus d'heures. En cas d'égalité d'heures, c'est dans celui où vous avez la plus grande ancienneté.
- Si vous devez utiliser plusieurs titres de transports, vous devez remettre une demande dans chaque établissement concerné par le titre de transport.
- Pour les transports en commun, l'intervention de votre employeur est subordonnée à la présentation d'une photocopie de la carte train et du reçu périodique de validation original.
- Si vous utilisez la bicyclette, vous devez indiquer sur le formulaire ad hoc le nombre de km arrondi à l'unité supérieure, ainsi que le montant de remboursement auquel vous avez droit. La première introduction du formulaire est accompagnée d'une description de l'itinéraire emprunté et du kilométrage aller et retour que celui-ci comporte. Le choix de l'itinéraire doit être adapté aux spécificités du déplacement en bicyclette, en particulier à celles que requiert la sécurité du cycliste dans la circulation. Toute modification ultérieure doit faire l'objet d'une nouvelle description et d'une justification appropriée. ■

Convention de tiers-payant

Renseignez-vous auprès de votre PO car celui-ci a peut-être conclu une convention de tiers-payant avec la SNCB ou une autre société de transport en commun (TEC, STIB, De Lijn). Si c'est le cas, vous ne devez pas avancer la somme destinée à financer votre titre de transport. ■

¹ Cette obligation du PO concerne tous les membres du personnel de tous les niveaux d'enseignement hors université, quel que soit leur statut (y compris donc les ACS et APE).

Accueil des nouveaux enseignants

Le métier d'enseignant est sans doute l'un de ceux dont le taux de décrochage en début de carrière est parmi les plus élevés : 35% des enseignants débutants quittent le métier au cours des cinq premières années de la carrière. Il s'agit là d'une moyenne et le pourcentage varie selon les niveaux et types d'enseignement, mais aussi selon la formation initiale de l'enseignant débutant.

Les causes de cet exode massif sont nombreuses mais les carences dans le dispositif d'accueil des nouveaux enseignants en sont certainement l'une des principales. Il faut bien le reconnaître, dans beaucoup d'établissements, cet accueil se résume souvent à un bref entretien avec la direction – quand il a lieu –, à une simple présentation de quelques minutes aux collègues et à une visite sommaire des locaux.

Pourtant, dès 2015, une brochure d'accueil des enseignants débutants destinée aux directions a été réalisée par la FWB. Cette brochure s'appuie sur les recherches les plus récentes à propos des enseignants débutants en Belgique francophone, sur un avis du Conseil de l'Éducation et de la Formation, sur la Déclaration de politique communautaire 2014-2019 et sur les travaux réalisés dans le cadre du Pacte. L'Institut de la Formation en cours de Carrière (IFC) propose également des formations à l'accueil des enseignants débutants.

D'autre part, le décret du 4 février 2016 a inséré un article 73bis dans le décret du 24 juillet 1997 (Décret « Missions ») rendant obligatoire la mise en place d'un dispositif d'accueil des nouveaux enseignants.

Ce nouvel article prévoit que dans les 15 jours de la prise de fonction d'un nouvel enseignant, le pouvoir organisateur ou son délégué, avec l'ensemble de l'équipe éducative, doit mettre en œuvre un certain nombre de dispositions. Selon les termes du décret, ce dispositif doit comprendre au minimum :

- un entretien avec le chef d'établissement ;
- une visite des locaux ;
- la communication des horaires de travail ;
- la mise à disposition et l'explication du projet d'établissement, du projet pédagogique et éducatif, du règlement de travail, des référentiels et programmes de cours en vigueur, pour lesquels le membre du personnel est engagé ;

- une présentation de l'équipe éducative ;
- pour le membre du personnel engagé à titre temporaire pour plus d'une semaine pour la première fois dans l'établissement, la désignation par le pouvoir organisateur, parmi les membres du personnel enseignant de l'établissement porteurs d'un titre pédagogique et ayant une expérience d'au moins 5 ans, d'un référent afin de l'assister et le conseiller dans son insertion socio-professionnelle et l'exercice de ses fonctions.

On le voit, la FWB a prévu un dispositif contraignant pour les pouvoirs organisateurs. Encore faut-il que ceux-ci daignent le mettre en œuvre plus efficacement qu'en ne le considérant que comme une simple formalité « de façade ».

Ressource utile

- Téléchargez la brochure « Accueillir les enseignants débutants » éditée par la Fédération Wallonie-Bruxelles sur www.frama.link/accueil-prof

Connaître ses droits pour démarrer du bon pied

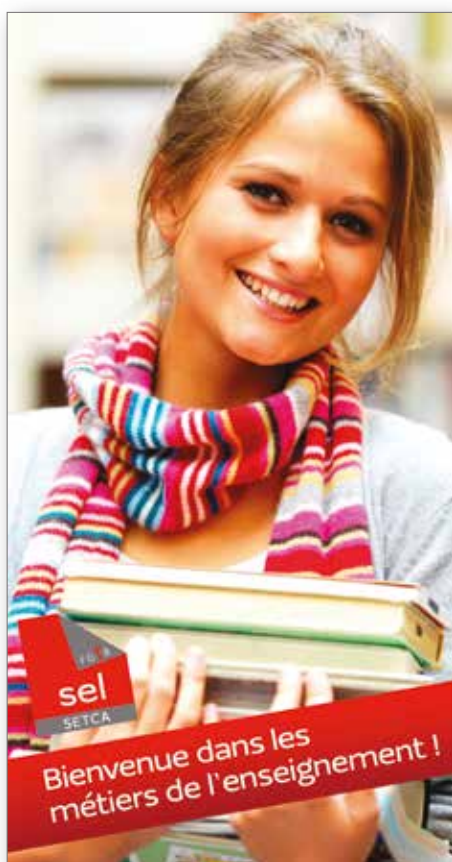
Pas facile de trouver son chemin dans la législation du travail ! Le SETCa SEL a prévu pour vous une série de brochures intitulées « Vos droits ». Y sont réunies dans les grandes lignes les conditions de travail et de rémunération des métiers de l'enseignement, ainsi que les dispositions légales, administratives et statutaires propres à chacun des métiers. Une brochure spécifique a été éditée pour chaque catégorie de membres du personnel. Vous pouvez les télécharger sur notre site web :

www.setca.org/Secteurs/Pages/SEL-SETCaEnseignementlibre.aspx

Le coin du militant

Accueil des nouveaux membres du personnel

Le rôle du délégué syndical



En ce début d'année scolaire, il n'est pas inutile de rappeler le rôle important que le délégué syndical doit avoir vis-à-vis des nouveaux collègues.

L'une des missions du délégué est en effet de présenter le SETCa SEL à ses nouveaux collègues. Il s'agit de faire connaître notre organisation syndicale, ses principes, sa spécificité et son action au sein de l'établissement, notamment au niveau des organes de concertation locale que sont le CE, le CPPT ou l'ICL.

Nous invitons donc vivement les délégués syndicaux de chaque établissement où le SETCa SEL est présent à se présenter sans attendre à leurs nouveaux collègues et, pourquoi pas, à organiser une réunion en toute convivialité afin de leur présenter le SETCa SEL, ainsi que les militants (élus au CE, CPPT ou ICL) auxquels ils peuvent s'adresser en cas de besoin. L'objectif est aussi de montrer les bénéfices de l'affiliation à notre organisation.

Dans cette perspective, nous conseillons également aux délégués d'avoir toujours à leur disposition quelques bulletins d'affiliation, quelques brochures « Bienvenue dans les métiers de l'enseignement » (à demander à votre régionale ou à télécharger sur www.frama.link/SEL-Bienvenue) et même, pourquoi pas, quelques exemplaires du *Grain de Sel* (nous pouvons en fournir aux délégués qui le souhaitent).

Enfin, les élections sociales de 2020 se profilant déjà à l'horizon, il nous semble également important d'expliquer aux nouveaux collègues le fonctionnement et le rôle de chacun des organes de concertation locale. Faut-il rappeler que les élections se préparent au quotidien et non dans la fièvre des deux ou trois semaines qui les précèdent ? ■

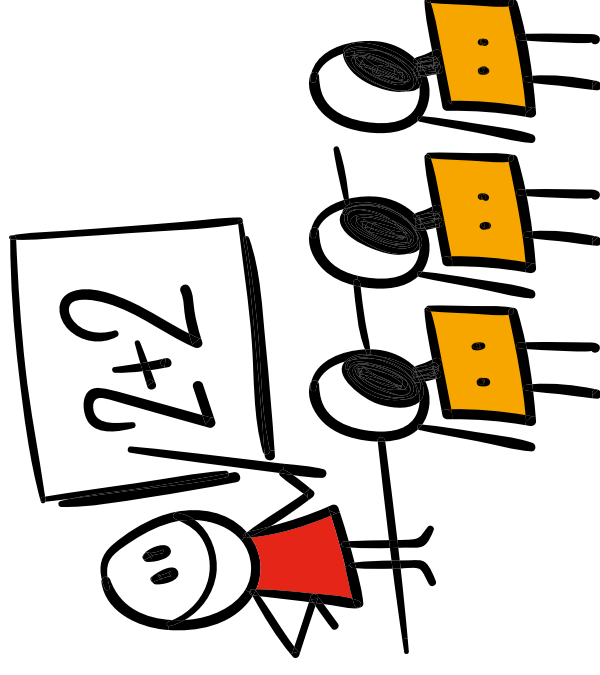




SETCa-FGTB
SEL

Pour une bonne rentrée, **pensez à vous affilier !**

Pour exercer les responsabilités des métiers de l'enseignement, les travailleurs doivent être respectés dans leurs droits, leur personne, leur métier et leurs compétences. Le syndicat est une organisation collective des travailleurs destinée à concrétiser une conception de la société, des institutions et des relations sociales, des conditions d'exercice des métiers, des conditions de travail. **S'affilier au syndicat, c'est donc aussi bien préparer la rentrée !**



Des valeurs fortes

Le SETCa SEL milite pour une société **démocratique** et solidaire, un enseignement démocratique et non marchandisé pour un public pluraliste, l'épanouissement et l'émancipation des usagers et des travailleurs, des conditions communes de travail de qualité.

Une réelle action de terrain

Le SETCa SEL s'appuie sur les organes légaux de la concertation sociale pour exercer un rôle de contrôle et une force de proposition sans tomber dans la cogestion. Au Conseil d'entreprise, Comité pour la prévention et la protection au travail... **vous pouvez compter sur notre ténacité.**

cité. Affiliés et délégués peuvent ainsi agir ensemble pour assurer le respect des personnes et des règles dans les établissements.

Des services de proximité aux affiliés

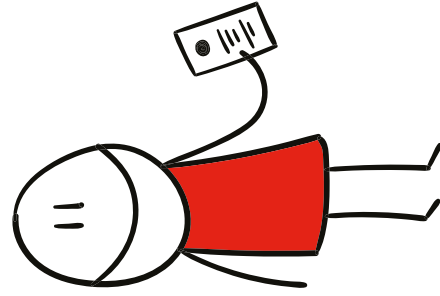
Le SETCa SEL soutient ses affiliés, collectivement et individuellement :

- conception et défense des conditions pédagogiques d'exercice des métiers, des conditions qualitatives et pécuniaires de travail aux niveaux local, de la Fédération Wallonie-Bruxelles, des Commissions paritaires ;
- conseils juridiques, sociaux, administratifs ;
- soutien aux victimes de violence et/ou de harcèlement ;
- service chômage de la FGTB.

Pour une information et des réflexions de fond

Le SETCa SEL vous informe sur l'actualité et les réflexions en cours au sein de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles. Quelques-uns des nombreux outils à votre disposition :

- le « Grain de Sel » : bulletin trimestriel pour les affiliés ;
- un site internet : setca.org/sel ;
- des comités professionnels, assemblées du personnel et groupes de travail.



La Carte d'identité du SETCa SEL

Le SEL est un des secteurs du SETCa, Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB. Il représente tous les membres du personnel, enseignants, auxiliaires d'éducation, paramédicaux, administratifs, statutaires ou non, du maternel à l'université, dans l'enseignement libre subventionné. Il est organisé en régionales, afin de proposer une relation de proximité aux affiliés.

Pour de plus amples informations, contactez l'une des régionales SETCa dont vous trouverez les coordonnées sur setca.org ou auprès de votre délégué SETCa SEL.

L'intégration en enseignement inclusif : une question de droits

Au menu de ce dossier

- L'intégration scolaire
- La Convention ONU de 2006 : un changement de paradigme
- L'enseignement inclusif, pour qui ?
- Comprendre le principe d'inclusion
- L'école inclusive, une obligation pour l'institution scolaire
- La Communauté française, une bonne élève ?
- Et l'avenir de l'enseignement spécialisé, dans tout cela ?

Depuis 2004, de plus en plus d'enfants sont intégrés dans l'enseignement ordinaire alors qu'auparavant ils étaient dirigés vers l'enseignement spécialisé. Il est utile de se questionner sur les raisons de cette dynamique, sur les motivations qui animent la Communauté française visant l'intégration d'enfants en situation de handicap dans un enseignement « ordinaire » qui n'est pas habitué à les accueillir. Ce mouvement s'observe tout autant dans les autres Communautés de Belgique, que dans d'autres démocraties de par le monde.

Par la même occasion, profitons-en pour questionner l'avenir de l'enseignement spécialisé. Est-il en sursis ? Comment va-t-il évoluer ?

L'intégration scolaire

L'intégration scolaire n'est pas neuve. Depuis toujours, des écoles et des enseignants de l'« ordinaire¹ » intègrent des enfants porteurs de handicaps physiques ou intellectuels sans que ceux-ci ne fréquentent (peu ou prou) l'enseignement spécialisé. Cela avec beaucoup de bienveillance, plus ou moins de bonheur et, surtout, énormément de difficultés. Au siècle passé, on parlait d'« intégrations scolaires pirates », car il n'y avait pas de cadre légal pour les organiser. Cela a changé le 3 mars 2004 : le décret organisant l'enseignement spécialisé, modifié par le décret du 5 février 2009 contenant des dispositions relatives à l'intégration des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire, organise l'intégration scolaire en partenariat avec l'enseignement spécialisé.

Dès lors, depuis 2004, il s'agit, tout simplement, d'un droit fondamental. Cela ne veut pas dire que tous les enfants « doivent » être intégrés, mais qu'ils en ont le droit, en fonction de leur **intérêt supérieur** (article 3 de la CIDE) : « *Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.* ». Ce droit avait déjà été défini une première fois par la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE, 20 novembre 1989) qui, en plus du droit à l'éducation sur base de l'égalité des chances (art 28 de la CIDE), parlait de concevoir l'aide fournie (...) *de telle sorte que les enfants handicapés aient effectivement accès à l'éducation, à la formation (...), à la préparation à l'emploi et aux activités récréatives, et bénéficient de ces services de façon propre à assurer une intégration sociale aussi complète que possible et leur épanouissement personnel (...)* (article 23 de la CIDE). Depuis 2006, la Convention des Droits des Personnes handicapées (ONU) a renforcé ce droit.

¹ On parle, en général, d'enseignement « ordinaire » pour le différencier de l'enseignement « spécialisé ». De même, on parle d'enfants « ordinaires » pour les différencier des enfants « en situation de handicap ».

La Convention ONU de 2006 : un changement de paradigme

Avant 2006, on parlait d'un **modèle médical du handicap**. Les adultes et les enfants handicapés étaient « objets » de droits, et la société et ses institutions (dont l'école) trouvaient normal de décider pour eux. Cette notion a été remplacée dans la Convention par le **modèle social du handicap**. Les personnes en situation de handicap sont enfin devenues « sujets » de droits. Elles peuvent donc décider pour elles-mêmes et la société se doit de respecter ce droit fondamental, sans plus décider à leur place.

Le handicap n'est plus seulement un problème médical mais le résultat d'une interaction avec des barrières environnementales. Ainsi, la maladie ou le handicap ne sont plus des problèmes. Les problèmes se trouvent dans l'environnement qui n'est pas adapté aux spécificités de la personne handicapée. C'est donc parce que l'environnement (rues, bâtiments, écoles, professionnels...) n'est pas suffisamment adapté que ces personnes ne peuvent participer, sur un pied d'égalité, à la vie en société.

Prenons l'exemple d'un enfant en chaise roulante : au XX^e siècle, le modèle médical était de considérer que cet enfant avait eu une maladie ou un accident qui l'empêchait de faire usage de ses jambes. Si, en conséquence, il n'avait plus accès à son école parce que celle-ci n'était pas équipée de rampes et/ou d'ascenseur, c'était bien triste, mais on pouvait lui trouver une place dans une école adaptée pour enfants avec handicap physique. On le privait évidemment de son milieu social mais on répondait à son problème physique. Le modèle social aujourd'hui affirme que c'est parce qu'il n'y a pas de rampes d'accès dans tous les bâtiments scolaires, dans tous les transports, etc., que cet enfant ne sait pas participer à la vie en société. Il faut donc mettre en place des aménagements raisonnables² qui lui permettront de bénéficier d'un enseignement inclusif.

² Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de réduire, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne à la vie en société (« A l'école de ton choix avec un handicap » – Unia).



L'enseignement inclusif, pour qui ?

Un enseignement inclusif est destiné aux enfants en **situation de handicap**, c'est-à-dire les enfants qui présentent des incapacités durables. Ces incapacités peuvent être physiques, mentales, intellectuelles et sensorielles. Ces incapacités entrent en interaction avec diverses barrières qui font obstacle à leur pleine participation à la société sur base de l'égalité avec les autres. La notion de **situation de handicap** est vaste et complexe, et concerne un nombre très important d'enfants (et d'adultes). Il ne s'agit pas seulement de handicaps intellectuels ou physiques : il peut également s'agir de maladies chroniques ou graves, ou d'élèves avec troubles de l'apprentissage (« dys »). La Convention ONU s'applique pour tous ces enfants, de même que la législation anti-discrimination, et ceux-ci ont droit à la mise en place d'aménagements raisonnables.



Comprendre le principe d'inclusion

Il y a quatre manières de définir la place de personnes en situation de handicap dans la société et, par corollaire, de définir la place des enfants à l'école.

L'exclusion

Concerne les enfants en situation de handicap qui ne sont pas scolarisés. Ils sont à charge de leurs familles ou sont placés en centres d'accueil non scolaires. L'exclusion concerne quelques centaines d'enfants en CF.

La ségrégation

Les enfants en situation de handicap sont placés dans un environnement différent de celui des personnes sans handicap. C'est le cas de l'école spécialisée. Dans notre enseignement, il y a une école pour les enfants sans handicap et une école spécialisée pour les enfants avec handicap. L'enseignement spécialisé accueille environ 36.600 enfants en CF³.

L'intégration

Ce sont les mesures qui sont prises dans certaines conditions par la Communauté française et qui permettent à certaines enfants en situation de handicap d'intégrer la vie en société. Dans ce système, on ne parle pas d'une réelle mixité : l'école ordinaire s'adapte à l'enfant et l'enfant doit s'adapter à l'école. L'intégration concerne un peu plus de 3.000 enfants en CF.

L'inclusion

Tout est réfléchi dès le départ pour avoir un environnement scolaire adapté à l'ensemble des diversités de la population quelles qu'elles soient, y compris les personnes en situation de handicap. Dans un système inclusif, enseignement ordinaire et spécialisé collaborent étroitement et se complètent mutuellement : ils sont intégrés.

Pour respecter ses engagements vis-à-vis de l'ONU, la Communauté française doit mettre en place des écoles inclusives et donc :

- interdire l'exclusion de l'enseignement général ordinaire ;
- imposer un enseignement (primaire et secondaire) inclusif de qualité et gratuit à tous les niveaux ;
- imposer des aménagements raisonnables en fonction des besoins de chacun (un décret entre en vigueur à cette rentrée – est-il assez ambitieux ?) ;
- mettre en place un accompagnement nécessaire et individualisé, où l'enseignement spécialisé a un rôle à jouer ;
- le tout dans un environnement qui optimise le progrès scolaire et la socialisation.

³ 36.609 enfants en 2015 - Source : Indicateurs de l'enseignement 2016, p. 23.

L'école inclusive, une obligation pour l'institution scolaire

La Belgique a signé et ratifié la Convention de l'ONU qui est entrée en vigueur en 2009. Depuis, la Belgique s'est engagée à respecter l'ensemble des droits qui sont repris dans la Convention ainsi que toutes les obligations qui en découlent, dont le droit fondamental des enfants à bénéficier d'un enseignement inclusif. Il ne s'agit plus, ici, de petits arrangements internes à la Communauté française qui s'est mitonné un Pacte *a minima*, mais d'engagements internationaux qu'elle doit respecter. Et ceux-ci ne sont pas *a minima*.

Difficile de mettre immédiatement en place un enseignement inclusif. Depuis 2009, 3.000 élèves, seulement, ont pu bénéficier de l'intégration qui est un premier pas vers l'école inclusive. Il faudra encore des années pour que l'école le devienne réellement (même si des initiatives se mettent en place). Il s'agit d'une réalisation progressive. Cependant, la Belgique a une « *obligation spécifique et continue d'avancer aussi promptement et effectivement que possible vers la pleine réalisation de l'article 24* » ainsi que le prescrivait le Comité ONU à la Belgique.

En attendant la réalisation d'un enseignement inclusif, **la non-discrimination et les aménagements raisonnables sont une obligation immédiate** au sein de chaque école, de chaque classe.

La Communauté française, une bonne élève ?

Le Comité ONU des Personnes handicapées, composé d'experts en matière de handicap, veille à l'application au niveau international de la Convention et donc au respect de l'engagement de chaque Etat. Le Comité ONU a dit être « préoccupé » parce que l'éducation inclusive n'était pas garantie en Belgique. Le Comité a relevé la « *persistance de défis importants quant à l'application intégrale du droit à l'éducation inclusive pour les personnes handicapées* ». Le Comité relève que l'enseignement spécialisé laisse les enfants en situation de handicap isolés des autres enfants et précise que c'est une obligation « *non compatible avec le soutien de deux systèmes d'éducation : système d'éducation ordinaire et spécialisé/ségrégré* ».

Et dans le supérieur : un décret pour un enseignement inclusif

Assurer aux étudiants en situation de handicap l'accès aux études supérieures, tel est l'objectif du décret du 30 janvier 2014 relatif à l'enseignement supérieur inclusif.

Il s'agit de mettre en œuvre des dispositifs réduisant ou supprimant les barrières matérielles, pédagogiques, sociales, culturelles ou psychologiques rencontrées par les étudiants du supérieur qui présenteraient une déficience avérée, une maladie invalidante ou un trouble spécifique d'apprentissage.

Les établissements sont tenus à des obligations d'information à destination du public-cible et de l'ensemble du personnel. Ils doivent aussi procéder aux aménagements raisonnables afin de faciliter l'intégration de l'étudiant tant dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de son cursus que dans les activités d'intégration professionnelle : temps d'examen prolongés, aménagement des tablettes dans les auditoriums afin de faciliter l'accès aux

personnes à mobilité réduite, CD-rom des cours adaptés aux personnes déficientes visuelles, accès à un logiciel correcteur orthographique pour les étudiants « dys » etc.

Chaque situation est particulière et fait l'objet d'un plan d'accompagnement individualisé qui peut être adapté tout au long du cursus. Un étudiant accompagnateur peut être désigné. En 2016-2017, ils étaient 104, choisis sur base de compétences reconnues.

Enfin, des moyens doivent être affectés à l'enseignement inclusif à raison d'un montant équivalent à 5% du montant des subsides et avantages sociaux. Des moyens qui restent cependant fort faibles dans le contexte désargenté de l'enseignement supérieur.

Selon un rapport soumis à l'ARES en février 2018, 1.654 demandes d'aménagements avaient été introduites dans les établissements d'enseignement supérieur. Une demande sur deux concernait des troubles d'ap-

prentissage, 21% des maladies invalidantes, 9% des déficiences sensorielles et 9% des déficiences motrices.

« *On a fait un grand pas* », nous signale Nicole Bardaxoglou, Présidente de la Commission de l'enseignement inclusif. « *Par son caractère contraignant, ce décret a permis de dépasser les seules bonnes volontés pour mener une politique d'intégration effective.* » Mais certains aspects doivent encore être améliorés notamment la transition entre le secondaire et le supérieur afin de travailler dans la continuité, ou l'orientation elle-même : « *Il y a un hiatus entre le droit aux études, les études elles-mêmes et l'intégration socio-professionnelle dans un marché du travail sans pitié. Ne pas en tenir compte, c'est prendre le risque de graves désillusions.* » Car si l'école a fait un petit pas vers les personnes en situation de handicap, leur intégration dans notre société hypercompétitive n'en est encore qu'à ses prémises. ■



Et l'avenir de l'enseignement spécialisé, dans tout cela ?

L'avis n°3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence considère comme essentiel de favoriser l'inclusion⁴ ou le maintien dans l'enseignement ordinaire d'élèves présentant des besoins spécifiques, moyennant des aménagements raisonnables, et d'encourager l'intégration totale ou partielle d'élèves de l'enseignement spécialisé dans l'enseignement ordinaire, moyennant un soutien spécifique de la part des acteurs de l'enseignement spécialisé, tout en « préconisant » de développer une approche évolutive propre à l'école inclusive (...), réduire le nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé au bénéfice de l'enseignement ordinaire (...), la réforme de l'« orientation », la réforme du mécanisme de l'intégration ; la refonte de l'enseignement spécialisé de type 8, et la suppression progressive de l'envoi dans le spécialisé des enfants « Dys » (...) etc.

Il y a peu de risques que l'enseignement spécialisé ne disparaisse à court ou moyen terme. Il faudra des décennies pour que les enfants porteurs de handicaps plus importants aient accès à un enseignement inclusif. Ce seront, en priorité, les élèves avec difficultés d'apprentissage qui seront les premiers à bénéficier de ce type d'enseignement et d'enfants porteurs de handicaps physiques ou de déficiences intellectuelles légères.

La suppression de l'enseignement spécialisé serait, par ailleurs, une hérésie absolue. On sait combien l'enseignement « ordinaire » est peu spécialisé et combien les élèves à besoins spécifiques y rencontrent des difficultés. Il suffit de voir le taux d'orientations vers l'enseignement spécialisé de type 8. Actuellement, de nombreux enseignants spécialisés sont déjà dans les classes ordinaires. Ils y accompagnent les élèves en intégration, en soutien des enseignants de l'ordinaire. Le mouvement ira en s'accroissant au fur et à mesure des intégrations. L'enseignement spécialisé ne disparaîtra probablement pas, mais il changera profondément avec l'intégration scolaire.

La question qui mérite le débat n'est pas de savoir si nous sommes formés pour cela ou non, pas plus que de savoir si ce sera un nivellement par le bas ou non, mais bien de savoir si nous allons subir ce changement ou être les vecteurs de ce changement. Sur ces points, nous sommes maîtres de nos formations personnelles (ce n'est pas la littérature pédagogique qui manque), ainsi que de nos pratiques pédagogiques qui visent la progression de tous les enfants au mieux de leurs capacités.

Nombre d'entre nous font de l'inclusion sans le savoir, mettant déjà

des aménagements raisonnables en place, qui permettent à de nombreux élèves ayant des difficultés d'apprentissage et donc qui sont en situation de handicap, de progresser, d'avancer et d'acquérir des savoirs sans – surtout – passer par la case « échec » : remédiations, tutorat, temps additionnel, coopération, empathie, droit à l'erreur, cercles de lecture, pédagogies actives, conseils de coopération, etc., toutes ces choses qui sont devenues habituelles au point qu'on ne les remarque plus mais qui font que nombreuses sont les classes où les aménagements raisonnables sont en place, sans que l'on nous l'ait jamais demandé. Nous avons une liberté pédagogique qui nous permet la mise en place, dans nos classes, de pédagogies adaptées. Le fait de les mettre en place nous-mêmes – avant que cela ne nous soit imposé – permet de nous sentir bien, nous aussi, dans le processus inclusif.

Il est donc essentiel que nous n'attendions pas que le changement nous bouscule, mais de nous y préparer en faisant progressivement de nos classes, déjà, des classes inclusives. ■

⁴ Selon l'avis n°3 du Pacte, L'école inclusive est définie comme « permettant à un élève à besoins spécifiques de poursuivre sa scolarité dans l'enseignement ordinaire moyennant la mise en place d'aménagements raisonnables d'ordre matériel, pédagogique et/ou organisationnel ».



La charge des enseignants

et autres travailleurs de l'enseignement

Durant l'année dernière, l'avant-projet de décret sur la nouvelle définition de la charge des enseignants a pris énormément de retard. Le projet a été amélioré ces derniers mois, l'Autorité ayant repris un certain nombre de modifications suggérées par une note du chargé de mission FGTB soutenue par l'ensemble des organisations syndicales. Peut-être ce délai valait-il la peine.

Néanmoins, cela retarde au 1^{er} septembre 2019

- le passage du temps plein des collègues de pratique professionnelle de 30 à 28 périodes ;
- la suppression des heures dans la plage pour les enseignants du secondaire ;
- la suppression de la plage pour les fonctions paramédicales, sociales et psychologiques ;
- la prise d'effet des heures additionnelles qui visent à payer le remplacement d'un collègue malade (revendication que le SETCa SEL avait déposée) et les anciennes heures dans la plage (quand il n'y a pas moyen de « tomber juste » avec les blocs horaires).

Si la situation des collègues du secondaire ordinaire s'améliore un peu par rapport au projet initial et s'il n'est pas vraiment touché à la charge des collègues du fondamental, nous restons avec des interrogations inquiètes par rapport à la situation des collègues de l'enseignement secondaire spécialisé. L'actuel conseil de classe qui se fait en équipe au profit des élèves comme le PIA etc. semble être retiré du « quantifiable » tout comme les périodes de guidance-recyclage, direction de classe, conseil de classe et travail d'équipe. Tout cela serait versé soit dans le service à l'école et aux élèves, soit dans le travail collaboratif.

Un souci de plus est que du côté de certains réseaux et directions, on en rajoute un peu comme si leur jeu était de voir jusqu'où ils pouvaient aller trop loin. Ainsi, dans l'édition du *Soir* du 27 août, on peut lire « *De notre côté, on a parfois l'impression que certains sont davantage fixés sur des aspects matériels que sur la qualité du travail. On sent que les syndicats défendent des acquis du passé. C'est un peu dommage,* » tance Roberto Gallucio, administrateur délégué du Cpeons, l'organe représentatif de l'enseignement communal et provincial. « *Si on veut réussir le Pacte, il faudra que les enseignants fassent preuve d'une plus grande souplesse* ». Il n'est hélas pas le seul à penser ainsi.

Et pourtant « *Le Pacte pour un Enseignement d'excellence repose sur la conviction qu'il faut favoriser la mobilisation des enseignants au sein des écoles dans un cadre qui leur laisse de l'autonomie et qui valorise la diversité de leurs compétences. L'objectif est que chaque école devienne une véritable organisation apprenante. Dans ce contexte, l'enseignant est aussi, par moments, animateur pédagogique, voire formateur, dans les domaines où il possède une compétence, une expérience ou une expertise utile à ses collègues.* »

Plage – concertation – travail : une évolution

La « plage » a disparu dans l'enseignement fondamental en 1998 et les heures de concertation ont été instaurées.

Dans le secondaire, l'époque du « Rénové » (rendu obligatoire en 1978), les classes étaient « petites », l'AESI (et assimilé) dispensait un horaire de 20 à 22 périodes dans lesquelles se trouvaient 1 période hebdomadaire réservée aux conseils de classes et 1 période hebdomadaire de travaux d'équipe. Les titulaires avaient en plus 1 période pour le tituliariat. L'AESS (et assimilé) dispensait de 18 à 20 périodes avec travaux d'équipe, conseils de classes et tituliariat également inclus dans les prestations visées directement par la rémunération.

Les gouvernements de droite (Martens-Gol) ont cassé cela entre 1982 et 1986 pour des raisons budgétaires et ont amené la charge des enseignants à ce qu'elle est aujourd'hui.

Dans le projet lié au Pacte, la « plage » disparaît et il est créé 60 périodes annuelles de travail collaboratif obligatoire dans le temps plein.... ■

L'enjeu

L'enjeu est de rendre le métier plus collectif et plus interdisciplinaire (avec les éducateurs et autres métiers de l'école)... Même si de nombreux enseignants tiennent à leur « indépendance » qui isole et use, il n'est pas certain que ce soit positif ni pour les conditions de travail ni pour les apprentissages des élèves. Dans l'idéal, des préparations de cours pourraient s'élaborer de manière collective et même, dans le secondaire, entre profs de disciplines différentes (sans doute un enjeu du Tronc Commun). Cela fait 50 ans qu'« on » le dit dans le secondaire via la réforme inscrite dans la loi du 19 juillet 1971 dans l'horaire du prof (voir encadré).

Constatons néanmoins que cela n'avait pas permis des préparations collectives de cours. Du travail en binôme en classe se faisait en bénévolat (alors que les moyens attribués à l'actuel 1^{er} degré le permettent, notamment parce qu'il n'y a pas de glissement de NTPP de ce niveau vers les autres¹... mais trop peu d'écoles y ont pensé).

La charge enseignante sera composée du travail en classe ; du travail pour la classe ; du service à l'école et aux élèves ; de la formation en cours de carrière ; du travail collaboratif. Ce dernier est une modalité d'exercice transversale des 4 composantes.

Les accompagnateurs CEFA et les personnels paramédicaux, sociaux et psychologiques doivent également prester 60 périodes de travail collaboratif. Ces périodes sont incluses dans la charge actuelle des Educateurs.

Le travail collaboratif tel qu'il est défini vise « *la participation des équipes pédagogique et éducative, le travail de collaboration dans une visée pédagogique, soutenu par la direction, avec d'autres membres du personnel, y compris d'autres établissements scolaires de centre PMS.* »

.....
L'organisation de tout cela doit faire l'objet de concertation au sein de l'Organe de démocratie sociale (ICL, CE ou CPPT en ce qui nous concerne). Pour nous, un enjeu est d'éviter que le travail collaboratif serve uniquement à se donner du travail en plus à réaliser ! ■
.....

¹ Le projet de décret prévoit la possibilité de faire glisser des périodes du 1^{er} degré vers les autres degrés à concurrence de maximum 5% du NTPP.



Au-delà du bic rouge

La délicate question des copies d'examens

La revendication des organisations étudiantes d'obtenir une copie des examens écrits n'est pas neuve. Elle s'appuie sur le principe de publicité des actes administratifs reconnu par la Constitution et par diverses autres normes¹ : « Les examens étant un acte administratif à caractère personnel, les étudiants devraient pouvoir obtenir une reproduction de la copie corrigée à un prix limité ».

L'article 137 du décret Paysage² relatif à la publicité des épreuves écrites et les commentaires des commissaires et délégués du gouvernement confirment cette interprétation « (...) Comme pour tout autre document administratif, le décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration garantit à l'étudiant le droit d'obtenir une copie de son examen (...) » .

Le RGPD, quant à lui, prévoit le droit pour la personne dont les données à caractère personnel font l'objet d'un traitement, de pouvoir obtenir copie de ces données.

Or, la Cours de Justice de l'Union européenne dans l'arrêt Nowak a considéré qu'un examen peut se décomposer en 3 éléments : les questions, qui ne sont pas des données à caractère personnel, les réponses de l'étudiant qui par contre répondent à ce critère et les annotations de l'examineur « *qui tant dans leur contenu, leur finalité et leur effet, concernent l'étudiant* ».³

Avant tout une question de relation pédagogique

Le débat juridique ne doit pas occulter les considérations pédagogiques. Pour les organisations étudiantes, les modalités de consultations des copies telles qu'elles existent actuellement sont insatisfaisantes. Obtenir copie de leurs examens serait un moyen de rendre plus explicite les attentes de l'enseignant et de pouvoir garder la trace des erreurs faites pour ne plus les reproduire.

Dans les faits, les pratiques semblent différentes en Hautes écoles, dans les ESA et dans les Universités. Si ces dernières, pour la plupart, s'opposent à toute reproduction des examens, il est généralement possible en Hautes Ecoles d'obtenir une photocopie de l'examen à condition d'en faire une demande écrite et motivée et d'avoir préalablement assisté aux séances de consultation des épreuves écrites. Des restrictions quant à l'utilisation et la diffusion des informations sont explicitement précisées afin d'éviter la diffusion sur le web et les réseaux sociaux.

La dissémination des questions d'examens et l'obligation dès lors de devoir multiplier les questionnaires, alourdissant ainsi le travail de construction des évaluations, est effectivement une crainte majeure présente chez les enseignants. Mais elle n'est pas la seule. Ainsi nos affiliés sollicités sur la question font état du risque de voir l'étude s'axer sur la seule réponse aux questions connues. Ils mettent en avant aussi la lourdeur de la tâche de reproduction elle-même et le coût qui ne sont pas à négliger.

Mais surtout, ils font état d'une tension accrue dans la relation pédagogique qui se manifeste lors de ces consultations : « Seule une minorité des étudiants se présentent à ces visites. Et quand ils le font, c'est dans la moitié des cas pour 'faire un recours' ou pour 'gratter des points', non pour apprendre de ses erreurs. L'idée étant pour l'étudiant déçu que l'évaluation de l'enseignant démontre son incompétence : 'J'ai le droit de réussir puisque j'ai (un peu) travaillé, c'est vous qui m'avez mal coté' ».

« Les étudiants devraient être acteurs et non clients de leur formation : recevoir un feedback est certes un droit, mais cela ne doit pas devenir un privilège absolu, rendant caduque la relation pédagogique et instaurant à sa place une relation quasi commerciale de 'retour à l'usine' d'une évaluation jugée défectueuse ».

Une affiliée.

Obtenir la copie de l'examen amènerait des étudiants ergoteurs à procéder à des comparaisons sans nécessairement comprendre les nuances ayant prévalu à l'évaluation. Et pour ceux qui ont des parents ayant les moyens culturels, relationnels et financiers, de se lancer dans des procédures de recours, des contre-expertises ou des analyses pointues du champ lexical des réponses attendues. Autant d'attitudes qui contestent la légitimité même du professeur lequel n'est plus considéré comme un passeur vers le savoir mais comme un obstacle qu'il faut surmonter.

En réponse à cela, on verra s'étendre encore les épreuves normalisées au détriment de productions plus personnelles de la part de l'étudiant. Quant aux corrections, elle se limiteront à des annotations pauvres en enseignements, un jargon politiquement correct, simpliste et neutre, remplacera le feedback individualisé.

Un problème de timing ?

Pour que la consultation des copies soit un réel moment de rétroaction permettant à l'étudiant de comprendre ses erreurs et d'améliorer ses capacités d'auto-évaluation, il faut du temps. Or trop souvent, la consultation des copies se fait dans l'urgence : on est à la veille des vacances ou à l'aube de la rentrée académique. Il faut boucler les délibérations, rentrer tous les documents administratifs requis etc., les files d'étudiants s'allongent et seules quelques minutes sont accordées à chaque copie. Bref ce moment tient plus du cauchemar que de la maïeutique. Ne faudrait-il pas oser remettre en cause ce timing académique trop rigide ? Le souci de la réussite des étudiants est très largement partagé par les enseignants. De bonnes pratiques existent (corrections collectives, examens blancs, rétroaction utilisant les TIC...). Plus qu'un débat juridique, c'est bien la piste pédagogique qui doit être privilégiée. Mais cela demande de la confiance retrouvée entre les parties concernées et de l'audace pour sortir du cadre des traditions. ■

³ Article 32 de la Constitution : « Chacun a le droit de consulter ou de se faire remettre copie de chaque document administratif », Décret du 22 décembre 1994 relatif à la publicité de l'administration et l'AGCF du 24 avril 1995 portant exécution du décret précité.

² Vade-mecum des Commissaires et Délégués du gouvernement 2017-2018, commentaires sur l' Art 137 du décret Paysage : « La publicité des (...) épreuves et travaux écrits implique que les copies corrigées peuvent être consultées par l'étudiant, dans des conditions matérielles qui rendent cette consultation effective (...) en présence du responsable de l'épreuve ou de son délégué, dans le mois qui suit la communication des résultats de l'épreuve, à une date déterminée par lui et annoncée au moins une semaine à l'avance ».

³ CJUE, Peter Nowak, Data protection Commissioner 20/12/2017.

Enseignement supérieur

Le contenu du décret « Fourre-tout » se précise

Fin juin 2018, nous avons été amenés à négocier un avant-projet de décret « Fourre-tout » qui met en œuvre diverses mesures contenues dans le protocole d'accord sectoriel 2017-2018.

Parmi celles-ci, notons un montant de € 500.000 octroyé aux universités afin de couvrir le coût du remplacement des membres du personnel académique en congé de maternité.

Une autre mesure qui répond à nos revendications concerne le calcul de l'ancienneté de service en HE et en ESA. Celle-ci sera désormais calculée sur la totalité des services rendus

dans une fonction quel que soit le cours à conférer. Le classement établi sur base de cette ancienneté acquise au 1^{er} janvier devra être affiché aux valves le 15 janvier.

Enfin, toutes les fonctions du personnel administratif pourront être exercées à temps plein, trois quarts, mi-temps ou quart-temps.

Nous avons rendu bien sûr un avis positif et attendons avec impatience la publication du décret en question. ■

Protection des données personnelles : tous concernés

Vous avez peut-être déjà entendu parler du « RGPD », le Règlement Général de Protection des Données. Il s'agit d'un règlement européen, entré en vigueur le 25 mai 2018, et qui a pour objectif de permettre à tout citoyen de l'UE de mieux contrôler les données qui le concernent et l'usage qui en est fait. L'objectif est de responsabiliser les acteurs traitant les données.

Directions, personnel administratif, enseignants et éducateurs : nous sommes tous concernés. Pensons par exemple au « quart de feuille » que l'enseignant fait remplir par ses élèves en début d'année afin de mieux les connaître. Il s'agit bien là de données à caractère personnel. Si l'enseignant souhaite conserver ou utiliser ces données, il est tenu de le notifier à l'élève s'il est majeur ou à ses parents s'il est mineur, et de demander leur accord écrit. Les élèves et parents concernés ont également le droit de consulter les données que détient l'enseignant et de demander à les modifier ou à les supprimer.

En cas de problème, c'est la Commission de la vie privée, constituant l'autorité de la protection des données, qui pourrait être saisie. Si une infraction est constatée, de lourdes amendes pourraient être infligées. Il convient donc de rester prudent lorsqu'un membre du personnel de l'enseignement ou une école détient des données privées qui concernent les élèves dont ils ont la charge.

Attention, le RGPD interdit la détention de données à caractère personnel qui révèlent entre autres l'identité raciale ou ethnique ; les opinions politiques ; les convictions religieuses ou philosophiques ; l'appartenance syndicale ; les données concernant la santé ; les données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle ;... sauf si la personne concernée a donné son consentement explicite pour une ou plusieurs finalités spécifiques. ■



Pour aller plus loin...

La FGTB a récemment édité une brochure sur l'impact du RGPD sur les relations de travail.

A télécharger sur

www.frama.link/RGPD-FGTB

Vos contacts régionaux SETCa SEL

Bruxelles

Place Rouppe 3 | 1000 Bruxelles
02 519 72 11

Secrétaires SETCa

Yves DUPUIS
YDupuis@setca-fgtb.be
Roland SPEECKAERT
RSpeeckaert@setca-fgtb.be

Secrétariat administratif SETCa Non-marchand

Gladys DE PAEPE
02 519 72 82
Jean José DELOOS
02 519 72 28
admin.nmsp.bhv@setca-fgtb.be

Permanences juridiques et sociales SEL

Nos permanences sont à votre service en dehors des périodes de congés scolaires.
Lundi 9h30 - 12h30
Mardi 14h - 17h
Mercredi 10h - 12h et 14h - 16h
02 519 72 64 | 0473 53 94 29
Rendez-vous sur demande

Délégués régionaux SEL

Marie-Claire PIRENNE
0473 53 94 29
MCPirenne@setca-fgtb.be
Édouard Gérard
Technique - Professionnel - D+
02 521 36 73
eddy_gerard@yahoo.fr
Éric VANARDENNEN
0473 53 94 29
EVanardennen@setca-fgtb.be
Michel HORENBEEK
Conseils sociaux & juridiques
02 673 25 03
mhorenbeek@gmail.com
Françoise GRULOOS
fgruloos@setca-fgtb.be
Fabrice ALTES
fabrice.altes@gmail.com

Brabant wallon

Rue de l'Évêché 11 | 1400 Nivelles
067 21 67 13

Secrétaire SETCa

Claudia RECKINGER
CReckinger@setca-fgtb.be

Déléguée régionale SEL

Séverine DINJAR
UCL
010 47 41 43
severine.dinjar@uclouvain.be

Charleroi

Rue de Gozée 202 | 6110 Montigny-le-Tilleul
071 20 82 60

Secrétaires SETCa

Rudy PIRQUET
RPirquet@setca-fgtb.be
Guy LÉONET
GLeonet@setca-fgtb.be
0473 84 91 68 | 071 20 82 73

Permanences SEL

Sur rendez-vous au 071 20 82 60

La Louvière- Centre

Place Communale 15 | 7100 La Louvière
064 23 66 10

Secrétaire SETCa

Sabrina GERVASI | SGervasi@setca-fgtb.be

Délégué régional SEL

Daniel AUDIN | 0473 20 05 32

Liège- Huy- Waremme

Place Saint Paul 9-11 | 4000 Liège
04 221 95 29

Secrétaire SETCa

Sandra DELHAYE | SDelhay@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SEL

Vincent DELVAUX | 04 275 79 95
Morad TAMIR | 04 247 01 13

Arlon- Luxembourg

Rue des Martyrs 82 | 6700 Arlon
063 23 00 30

Secrétaires SETCa

Anthony WERY | AWery@setca-fgtb.be
Christian GENTGEN | CGentgen@setca-fgtb.be

Délégué régional SEL

Jérôme DEROCHETTE
j.derochette@hotmail.com

Mons- Borinage

Rue Chisaire 34 | 7000 Mons
065 40 37 37

Secrétaire SETCa

Steve CHERON
SCheron@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SEL

Diego MORALES-MAGRI
Dmorales@setca-fgtb.be
Caroline HENROTTE
carolinehenrotte@msn.com

Namur

Rue Dewez, 40-42 | 5000 Namur
081 64 99 80

Secrétaire SETCa

Sébastien VAUSE
SVause@setca-fgtb.be

Permanences SEL

Nos permanences sont à votre service les 3^e vendredis du mois
8h45 - 12h
selnamur@gmail.com

Délégué régional SEL

Adrien ROSMAN
selnamur@gmail.com

Verviers & Communauté germanophone

Pont-aux-Lions 23 | 4800 Verviers
087 39 30 00

Secrétaire SETCa

Jean-Pierre PEUTAT
JPeutat@setca-fgtb.be

Délégué régional SEL

Jean-Marie BORCY
087 22 30 34

Wallonie Picarde

Rue Roc Saint-Nicaise 4-6 | 7500 Tournai
069 89 06 56
Rue du Val 6 | 7700 Mouscron
056 56 11 60

Secrétaire SETCa

Catherine BOËL
CBoel@setca-fgtb.be

Déléguées régionales SEL

Adriana CAZACINCU
0473 91 77 60
a_nastase@msn.com
Annie TAILDEMAN
056 34 11 24

Le Bureau communautaire du SEL

www.setca.org/SEL

Président

Joan LISMONT

Permanents communautaires

Emmanuel FAYT
Sophie GOLDMANN