

Grain de Sel

Le bulletin d'information du secteur Enseignement Libre du SETCa | Mars 2019



SETCa-FGTB
SEL



POLITIQUE SYNDICALE
Sécurité sociale :
Cinq années de douleurs

***Quel enseignement
avec la réforme du
Tronc Commun ?***

7

15

18

Au sommaire

Edito 3

Vos Droits 4

Enseignement obligatoire :

Candidatures et priorités 2019-2020 4

Enseignement supérieur :

Candidature à l'engagement
dans un emploi vacant d'enseignant..... 6

Le dossier :

**Quel enseignement avec la réforme
du Tronc Commun ? 7**

Réforme ou profanation 8

Tronc Commun : de l'espoir à la déception..... 9

A propos du phasage du Tronc Commun 11

Politique syndicale 14

Sécurité sociale :

Cinq années de douleurs 15

Enseignement supérieur :

Paysage après la bataille..... 18

Le coin du militant 21

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

Joan Lismont, Sophie Goldmann, Emmanuel Fayt,
Céline Boogaerts, Gaëlle Boscolo, Maud Legrève

Colophon

Imprimeur Drifosett

Achevé d'imprimer en avril 2019

19001-AMLF

Paraît en septembre, décembre, mars et juin.

Vers les élections !

La campagne électorale est bien lancée. Ces élections seront importantes pour le devenir de nos carrières personnelles dans le cadre du scrutin fédéral (par exemple : poursuite ou aménagement de la réforme des pensions, éventuelle imposition du dispositif fédéral de maladie de longue durée) et de l'exercice de nos professions dans le cadre du scrutin régional¹ (par exemple : poursuite des réformes engagées ou transformation de celles-ci, poursuite d'autres objectifs, projets pour l'attractivité des professions de l'enseignement, projets sur les conditions de travail).

Dans le programme de la majorité actuelle, en juillet 2014, il était question du Pacte pour un Enseignement d'excellence... Nous avons cru comprendre à la lecture qu'il s'agirait surtout d'une vaste consultation de toutes les forces vives, incluant les enseignants ; la ministre Milquet n'avait cependant pas négocié ce programme.... Nous aborderons brièvement cette esquisse de Pacte à la page 15 de ce numéro.

Outre cette arrivée d'un Pacte, il était aussi question de choses curieuses comme, pour le degré inférieur secondaire, d'un Tronc Commun général jusqu'à la 3^e secondaire avec une dimension polytechnique (si c'est cela qui se prépare pour l'avenir, nous aurons les mêmes réserves que les opposants), du passage de tout le 3^e degré professionnel en alternance, de la création d'une filière technologique, d'encourager des initiatives de

« classes sans échec » et d' « écoles sans échec », mais aussi du renforcement de l'autonomie locale.

Il était également projeté le passage à 4 ans de la formation initiale des instituteurs et AESI.

Il faut constater qu'entre le programme, l'avis n°3 du Pacte et ce qui est déjà voté de la mise en œuvre du Pacte... il y a un monde.

Force est de constater que si, aujourd'hui, l'enseignement maternel est renforcé, nous ne savons pas comment le Tronc Commun polytechnique va se mettre en œuvre en primaire et dans le secondaire inférieur ; ni surtout comment les 3^e secondaire vont se fondre dans cette dernière année du Tronc Commun. Pour ce qui est du futur degré supérieur, de transition ou qualifiant, nous ne savons rien. Ce n'est pas pour demain mais il faut se préparer...

Les CEFA sont inquiets, les CPMS aussi.

Que dit chaque parti sur ces sujets mais aussi sur le futur degré supérieur (enseignement général, enseignement qualifiant, sur l'enseignement spécialisé et sur l'inclusion, sur les missions des CPMS, sur les conditions de travail) ? Que disent-ils sur la mise en œuvre effective de la contractualisation de chaque école ?

Que dit chaque parti sur l'enseignement supérieur ? Sur son financement ? Sur les conditions de travail ? Sur d'éventuelles adaptations du décret paysage ?

À la fois comme citoyen et comme professionnel, l'enjeu est important. ■



Joan Lismont

Président du SETCa-SEL

¹ Puisque le Parlement de Fédération Wallonie-Bruxelles, législateur pour l'enseignement, se compose de tous les parlementaires wallons francophones (75) et d'une délégation de 19 parlementaires bruxellois francophones.

Enseignement obligatoire

Candidatures et priorités 2019-2020



Appel aux candidats à l'engagement définitif pour les temporaires

Pour être candidat.e à l'engagement définitif dans l'enseignement libre subventionné, vous devez compter au moins 720 jours d'ancienneté de service répartis sur 3 années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction pour laquelle vous êtes candidat auprès du même pouvoir organisateur (PO). Ces 360 jours doivent être répartis sur 2 années scolaires au moins. Pour effectuer le calcul, chaque journée prestée est à multiplier par 1,2 (afin de tenir compte des mois de juillet et août). Si les congés de détente (Toussaint, Carnaval), et/ou les vacances de Noël et de Pâques sont englobés dans votre période d'activité, ils sont pris en considération dans le calcul. Enfin, en cas de charge à prestations incomplètes, si celles-ci représentent au moins un mi-temps, elles sont prises en compte au même titre qu'un temps plein. Dans le cas contraire, elles comptent pour moitié.

Vous devez en outre être porteur.r.se d'un titre de capacité requis ou suffisant, et, pour les fonctions enseignantes, disposer du titre pédagogique adéquat.

Si vous êtes dans ces conditions, soyez attentif.ve : entre le 15 février et le 30 avril, votre PO est dans l'obligation de vous transmettre, contre accusé de réception, un appel aux candidats à l'engagement définitif. Ce dernier doit

mentionner la nature et le volume des emplois vacants au 1^{er} février 2019, ainsi que les conditions et délais requis pour pouvoir déposer valablement votre candidature. Attention, le strict respect de ces conditions est indispensable si vous voulez être engagé à titre définitif ! Notez également qu'il est absolument nécessaire d'introduire une candidature séparée pour chacun des emplois vacants auxquels vous pouvez prétendre.

Si l'emploi est toujours vacant, et dans le respect des règles statutaires de dévolution des emplois, votre engagement à titre définitif sera effectif le 1^{er} octobre 2019.

Si vous estimez que le PO n'a pas respecté ses obligations, contactez votre délégué syndical ou, à défaut, votre section régionale SETCa.

Définitifs à temps partiel

Si vous êtes dans ce cas et que vous bénéficiez d'une extension de votre engagement à titre définitif, celle-ci produit ses effets quelle qu'en soit la date. D'autre part, si vous souhaitez étendre votre charge dans un emploi temporaire, vous devez en faire la demande écrite le 15 avril au plus tard auprès de votre PO afin de pouvoir figurer dans le classement. Pour éviter toute contestation, nous vous conseillons vivement de faire parvenir cette demande écrite soit par envoi recommandé, soit contre accusé de réception.

Classement des anciennetés par fonction

Le premier jour ouvrable qui suit le 30 avril (en pratique, cette année, ce sera le jeudi 2 mai), le classement des anciennetés par fonction arrêté le 30 avril doit être affiché. Si l'établissement compte plusieurs implantations, l'affichage doit être effectué dans chacune d'elles. Ce classement doit en outre être communiqué par pli recommandé aux membres du personnel absents pour une durée d'au moins 15 jours. Pour rappel, les temporaires sont classés par fonction, répartis en deux groupes. Le groupe 1 reprend le classement, au jour près, des temporaires qui comptent au moins 721 jours dans la fonction au sein du PO et le groupe 2, celui des temporaires qui comptent de 360 à 720 jours, répartis sur 2 années scolaires au moins, au sein du PO. Dans le groupe 1, le PO n'a pas le choix. Si des périodes sont disponibles, il est obligé de les attribuer au membre du personnel qui compte le plus grand nombre de jours d'ancienneté. En cas d'égalité, le PO doit choisir le membre du personnel le plus âgé. Dans le groupe 2, le PO choisit qui il veut. Si vous estimez que le classement affiché par le PO est erroné ou ne correspond pas à la réalité, il est possible de le contester au plus tard le 15 mai.

Si vous constatez une erreur, nous vous recommandons de contacter sans tarder votre délégué syndical ou, à défaut, votre section régionale SETCa.

Candidature à un emploi temporaire

Le 15 mai au plus tard, votre candidature à un emploi temporaire doit être envoyée par lettre recommandée à votre PO si vous postulez pour une fonction au sein de l'un de ses établissements. Si vous êtes en perte de charge ou en charge incomplète, vous pouvez déposer une candidature en priorité de proximité dans un établissement de l'entité (Fondamental) ou du CES (Secondaire). Dans ce cas, votre candidature doit être envoyée par lettre recommandée au

Président du Conseil d'Entité (Fondamental) ou au Président du Comité des pouvoirs organisateurs (Secondaire). Renseignez-vous auprès de votre délégué syndical ou de votre régionale SETCa pour connaître leur adresse.

Si vous avez déposé une candidature pour un engagement à titre définitif, vous devez également le faire pour chacune des fonctions auxquelles vous pourriez prétendre à titre temporaire.

En cas de doute, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué syndical ou, à défaut, à votre régionale SETCa.

Il est impératif de conserver le récépissé du dépôt de votre envoi recommandé. En cas de contestation, c'est la seule preuve légale que vous avez effectivement fait acte de candidature.

Lorsqu'un emploi à titre temporaire vous sera proposé, vous devrez notifier votre acceptation par écrit dans les 3 jours (ou dans les 5 jours du dépôt à la poste si la proposition vous a été faite par lettre recommandée). Vous devrez également accepter la totalité de la charge qui vous sera proposée. En cas de refus, vous perdrez votre priorité pour la fonction visée pendant l'année scolaire en cours.

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, et dans le respect des priorités expliquées ci-avant, le PO devra proposer tout emploi d'une durée initiale d'au moins 15 semaines à tout membre du personnel classé dans l'un des deux groupes, qui a postulé dans les formes et délais requis.

Nouveau : vous êtes définitif dans une fonction pour laquelle vous ne possédez pas le titre requis

Si vous êtes définitif dans une fonction pour laquelle vous ne possédez pas un titre requis, et qu'un emploi est vacant dans une fonction pour laquelle vous possédez le titre requis, vous pouvez vous porter candidat à cet emploi. A condition qu'il respecte les règles de dévolution des emplois, votre PO a désormais l'obligation de vous attribuer cet emploi à titre définitif.

Le changement de fonction à titre définitif produit ses effets le 1^{er} octobre suivant, sauf accord entre les parties pour une prise d'effet immédiate.

Pour toute information complémentaire, contactez votre délégué syndical ou votre section régionale SETCa.

Enseignement supérieur

Candidature à l'engagement dans un emploi vacant d'enseignant



Comment cela fonctionne-t-il ?

Le P.O dans les Hautes écoles, le Directeur sur avis du Conseil de gestion pédagogique dans les ESA, détermine les emplois qu'il souhaite pourvoir pour l'année académique 2018-2019 et en déclare la vacance au Moniteur belge **avant le 1^{er} mai 2018**.

Un emploi vacant est un emploi :

- Organique (subventionné) ;
- Qui n'est pas occupé par un membre du personnel engagé à titre définitif (DEF) ou temporaire à durée indéterminée (TDI) ;
- Qui a été déclaré vacant au Moniteur belge avant le 1^{er} mai précédant le début de l'année académique concernée.
- Dans les HE et les ESA, il n'y a aucun système de priorité si ce n'est une priorité à l'extension de charge pour les personnels définitifs ou temporaires à durée indéterminée, à temps partiel qui en font la demande.
- Avant de pouvoir être engagé à durée indéterminée dans un emploi vacant, il faut avoir été engagé comme temporaire à durée déterminée (TDD) pour une durée cumulée d'au moins une année académique et de deux années académiques au maximum et avoir fait l'objet d'une évaluation positive.

L'emploi n'est pas vacant lorsqu'il est occupé par un membre du personnel engagé à titre définitif ou comme temporaire à durée indéterminée. Il s'agit alors d'un remplacement pour lequel l'école n'est pas tenue de publier la vacance au Moniteur belge.

Il ne peut en aucun cas donner lieu à un engagement à durée indéterminée et prendra fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique. En cas d'absence du titulaire de l'emploi de plus d'une année, le remplaçant se trouve dans une succession de contrats à durée déterminée.

L'emploi « vacant non déclaré au Moniteur belge » est un emploi qui, même s'il n'est pas occupé par un TDI ou un DEF, ne peut donner lieu à un engagement à durée indéterminée parce qu'il est devenu vacant après la publication de l'appel au Moniteur belge.

Si un membre du personnel a été engagé à titre temporaire dans un emploi « vacant non déclaré au Moniteur belge » durant une année académique dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, l'école doit pourvoir à cet emploi, dès la deuxième année académique en le déclarant au Moniteur belge.

L'appel à candidature doit préciser la fonction et le cours à conférer, le volume de la charge, le lieu d'exercice, le contenu du dossier de candidature à introduire (en ESA, le projet pédagogique et artistique du cours à conférer) et les délais pour l'introduction de celle-ci.

Quel enseignement avec la réforme du Tronc Commun ?

En cette fin de législature, bon nombre de décrets et arrêtés destinés à la mise en œuvre du Pacte sont à présent bouclés.

Reste le fameux Tronc Commun. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il ne laisse pas indifférent. Décrit par certains et attendu par d'autres – dont nous faisons partie – il suscite en nous bon nombre de questions et de réflexions : est-il constitutif d'une profanation du métier d'enseignant ? Sa mise en œuvre n'est-elle pas décevante au vu de ce que nous pouvions attendre de son caractère réellement polytechnique et pluridisciplinaire ? Le phasage envisagé correspond-il à ce qui était initialement prévu ?

C'est sur ces questions et réflexions que porte notre dossier.

Au menu de ce dossier

- Réforme ou profanation
- Tronc Commun : de l'espoir à la déception
- A propos du phasage du Tronc Commun...

Réforme ou profanation

Certaines réactions de parents, d'enseignants ou d'autres citoyens aux projets du Pacte pour une Ecole d'Excellence font penser qu'il y a atteinte aux aspects les plus précieux, voire sacrés de l'enseignement. Reste à savoir ce qui est ainsi profané.

Il est impossible de nier que les équipes éducatives des écoles sont soumises à une « double contrainte » qui provoque inconfort et malaise. Il s'agit d'une part de celle du Décret Missions du 24 juillet 1997 qui nous fait l'obligation de mener chaque élève à la réussite ; d'autre part, de la pression du corps social favorable au tri et à la sélection des élèves, ce qui mène à la « constante macabre¹ », souvent à la relégation voire au décrochage.

Le « Pacte » entend renforcer l'idée qu'il faut, en développant différentes stratégies, mener chaque élève à la réussite et lui permettre de s'orienter de manière positive à l'issue d'une troisième secondaire. Cela est proche de l'idée que défend depuis

des années François Dubet pour qui il est légitime qu'une société démocratique fixe le minimum de savoirs et de savoir-faire que doit maîtriser un élève (à un âge déterminé) pour devenir vraiment un citoyen.

François Dubet ne minore pas les difficultés car, en substance, certains ont intérêt à maintenir les inégalités et il y a une modification importante sur les motifs de l'orientation en technique ou en professionnelle : jadis c'était le sort social d'enfants d'ouvriers tandis qu'aujourd'hui, les élèves arrivent dans l'enseignement professionnel ou technique par relégation et non par choix ou destinée de classe sociale... avec en plus un certain sentiment d'incompétence personnelle.

Evidemment, tout cela peut nécessiter quelques adaptations de la manière d'enseigner, de la manière de travailler entre collègues, surtout dans le secondaire où bien souvent chaque prof est le « héraut » de sa discipline. Une question dès lors se pose : l'enseignant est-il le spécialiste

d'une discipline ou le spécialiste de l'élève et de son apprentissage ?

Ajoutons à cette réflexion que certaines appréciations négatives sur le travail collectif à propos des plans de pilotage font penser à ce qu'évoquait, notamment, Serge Boimare dans « La Peur d'Enseigner » : le refus de réfléchir ensemble sur la pédagogie et le refus du travail en équipe comme une caractéristique de cette « peur ». Il y ajoutait entre autres le discours déresponsabilisant qui accuse les parents qui n'éduquent plus leurs enfants et la société qui ne soutient pas les professeurs (ce que nous pouvons lire au quotidien sur les réseaux sociaux).

Est-ce profaner le métier d'enseignant que de vouloir amener tous les élèves à la réussite jusqu'à l'issue de la 3^e secondaire ? ■

¹ Terme créé en 1988 par André Antib, chercheur en didactique : « (...) inconsciemment les enseignants s'arrangent toujours, sous la pression de la société, pour mettre un certain pourcentage de mauvaises notes. Ce pourcentage est la constante macabre »





Tronc Commun : de l'espoir à la déception

Le Politique a décidé de profiter de la mise en œuvre du Tronc Commun pour codifier la législation de l'enseignement afin d'en faciliter la lecture. Dans l'état actuel des travaux, les Livres 1 et 2 du Code (qui en comptera 9) ont été finalisés. Le Livre 1 reprend pour l'essentiel les dispositions du décret « Missions » (24 juillet 1997). Le Livre 2, quant à lui, est consacré au Tronc Commun. C'est ce Livre qui fait l'objet de l'article ci-dessous. Malheureusement, nous ne pouvons que faire état de notre déception quant à la mise en œuvre du Tronc Commun tel qu'il nous est proposé à ce jour.

Quatre raisons essentielles nous amènent à ce constat. Dans sa version actuelle, le Livre 2 ne crée pas réellement un Tronc Commun ; il ne met pas en place les conditions de travail favorables à une appropriation du changement par les équipes éducatives ; il fait l'impasse sur la question de la concurrence entre établissements sur base des grilles horaires ; enfin, il pose des problèmes de définition des domaines d'apprentissage.

Le Livre 2 ne crée pas réellement un Tronc Commun

Le Tronc Commun est censé poursuivre deux objectifs majeurs qui ne sont pas rencontrés dans l'état actuel du Livre 2.

Il s'agit tout d'abord d'assurer à tous les élèves, quel que soit l'établissement qu'ils fréquentent, un curriculum réellement commun. Or ce premier objectif n'est pas garanti dans l'état actuel du Livre 2. Le Pouvoir Régulateur n'a en effet pas su prendre clairement position sur la question

des grilles horaires ; sur la nécessité de regrouper des périodes pour garantir l'existence du PECA¹, de la FMTTN², des deux périodes d'AP³ et des approches différenciées des apprentissages ; sur la nécessité de faire réellement de la place dans le curriculum des élèves aux nouveaux contenus (PECA et FMTTN) et à l'AP (il reviendra aux établissements de faire les choix alors qu'il s'agit d'éléments structurants du Tronc Commun) ; la question de l'apprentissage des langues modernes, et en particulier la possibilité d'organiser de l'enseignement en immersion... Si l'on considère que c'est une bonne chose, pourquoi l'est-ce pour certains et pas pour d'autres ?

Il s'agit ensuite d'assurer à tous les élèves, quel que soit l'établissement qu'ils fréquentent, un continuum pédagogique dans lequel tous peuvent apprendre sans devoir recommencer inutilement une année d'étude. Ce deuxième objectif n'est pas non plus garanti dans l'état actuel du Livre 2. En effet, le Pouvoir Régulateur s'est écarté du caractère polytechnique d'un Tronc Commun dans lequel toutes les disciplines doivent avoir la même importance, alors que cela est indispensable pour varier les contextes d'apprentissage. Ainsi, le PECA et la FMTTN sont réduits à leur plus simple expression. Par ailleurs, la possibilité est laissée aux établissements d'organiser leur propre grille horaire de référence de 34 périodes dans 32 périodes-élèves. Cette possibilité ne permet pas d'organiser correctement ces deux nouvelles disciplines puisqu'elles demandent un regroupement horaire qui dépasse les 2 périodes hebdomadaires.

D'autre part, le Pouvoir Régulateur ne tranche pas de manière assez nette sur la question de l'évaluation : le Livre 2 se contente d'encadrer les procédures de maintien

¹ Parcours d'éducation culturelle et artistique

² Formation manuelle, technique, technologique et numérique

³ Accompagnement personnalisé

⁴ Dossier d'accompagnement de l'élève

pour les rendre plus difficiles du point de vue administratif (procédure à respecter et DAccE⁴) ; il ré-ouvre des possibilités de maintien là où la législation actuelle les avait supprimées (actuel 1^{er} degré du secondaire) ; il maintient la symbolique d'une rupture forte entre le fondamental et les trois dernières années du Tronc Commun puisque le CEB est octroyé à l'élève que l'équipe pédagogique « estime apte à suivre avec fruit l'enseignement secondaire » ; il ne marque pas une rupture suffisante avec les pratiques d'évaluation actuelles, notamment parce qu'il sera toujours possible d'évaluer tout le temps et de manière sommative, et que l'évaluation formative ne fait que se greffer comme un ajout au système d'évaluation sommative actuel, sans laisser la place pour un réel changement de paradigme de l'évaluation.

Le Livre 2 ne crée pas des conditions de travail favorables à une appropriation du changement par les équipes éducatives.

On le sait, le Pacte ne réussira qu'avec l'adhésion pleine et entière des équipes éducatives.

Or, la situation de départ est difficile. D'une part, beaucoup d'enseignants travaillent déjà plus de 38 heures hebdomadaires au total. Le travail en classe demande beaucoup d'énergie, le travail pour la classe est important et les écoles en demandent toujours plus en termes de services. D'autre part, le métier n'est plus attractif, ce qui augmente la charge de travail pour ceux qui restent et continuent à enseigner (difficultés de remplacer les profs malades, cours sans profs ou sans profs réellement compétents, détérioration des conditions de travail pour tous). Or, le Pacte est censé revaloriser le métier et non détériorer les conditions de travail.

Cette revalorisation est loin d'être garantie dans l'état actuel du Livre 2 parce que dans les grilles horaires du secondaire, le Pouvoir Régulateur reste dans le déni sur la question de la charge de travail des enseignants.

Ainsi, en présentant une grille horaire de référence de 34 périodes à faire tenir dans les 32 périodes de l'horaire des élèves, et en dissimulant ces 2 périodes supplémentaires derrière des modalités organisationnelles (périodes de 45 minutes, semaines concentrées), le Pouvoir Régulateur augmente sans le dire la charge de travail des enseignants. Pour ne pas faire de choix, le Pouvoir Régulateur oblige les enseignants à prester 2 périodes de plus.

Nous pensons que pour la question des grilles horaires, il revient au Pouvoir Régulateur de trancher. Celui-ci doit déterminer une grille horaire de référence de 32 périodes comprenant les 2 périodes d'AP et imposer la mise en œuvre de l'équivalent en volume annuel de 2 périodes d'AP clairement distinctes des périodes de cours consacrées aux disciplines. Il doit aussi fixer des grilles horaires en volumes annuels, inscrire clairement les volumes annuels obliga-

toires d'AP, obliger à regrouper un minimum de 50% des périodes prévues pour le PECA et la FMTTN, obliger à créer des regroupements de périodes disciplinaires pour de l'interdisciplinarité dans le but de varier les contextes d'apprentissage. Pour le surplus, les établissements doivent pouvoir s'organiser librement.

Il faut donc supprimer la possibilité d'appliquer purement et simplement la grille soi-disant de référence car elle ne permet pas vraiment de faire de l'AP, du PECA et de la FMTTN, et supprimer la possibilité d'organiser la grille en 34 périodes de 45 minutes. Cette organisation aurait en effet pour conséquence d'augmenter la charge de travail des enseignants.

Dans sa version actuelle, le Livre 2 fait l'impasse sur la question de la concurrence entre établissements sur base des grilles horaires

La grille horaire de référence laisse la possibilité d'organiser l'AP en le répartissant au sein des différentes disciplines, ce qui conduira soit à le faire disparaître (on continue comme avant et on ne change rien – écoles réputées), soit à rogner sur les cours pour faire de la remédiation (on en fait moins avec les plus faibles – écoles de relégation), et on n'aura rien changé à la situation actuelle.

Le Pouvoir Régulateur laisse ainsi la concurrence entre les établissements réguler les choix de grilles horaires des élèves.

Le Livre 2 pose des problèmes de définition des domaines d'apprentissage

D'abord, nous estimons que le domaine des sciences humaines, de la philosophie et de la citoyenneté ne peut pas contenir les cours dits « philosophiques » de religion et morale. Ils doivent être considérés en dehors des 7 domaines du Tronc Commun.

Ensuite, le domaine « Français, Art et Culture » est une invention de dernière minute qui sacrifie l'esprit du PECA. Celui-ci doit constituer un domaine à part entière. Si l'on considère que les langues modernes doivent faire l'objet d'un domaine séparé, pourquoi ne pas créer un domaine supplémentaire pour le PECA ?

Enfin, nous observons que la FMTTN est réduite à de l'application technique des maths et des sciences. Cela revient à lui nier des apports spécifiques aux apprentissages.

Pour toutes ces raisons, nous considérons que dans son état actuel, le Livre 2 n'est pas acceptable.

A propos du phasage du Tronc Commun...

Selon le calendrier initialement prévu par le Pacte, le Tronc Commun devrait être mis en œuvre à la rentrée de septembre 2020 dans l'enseignement maternel, mais aussi dans les 1^{re} et 2^e années de l'enseignement primaire. Il semble bien que cette mise en œuvre, qui devait avoir lieu simultanément dans ces trois niveaux, ne pourra se faire dans les délais prévus.

En effet, le démarrage du Tronc Commun suppose que des nouveaux référentiels soient élaborés. Or, on nous annonce que si l'élaboration du référentiel applicable à l'enseignement maternel est pratiquement terminée, c'est loin d'être le cas pour les 1^{re} et 2^e années de l'enseignement primaire. Il en résulte que si le Tronc Commun pourra bien démarrer à la date prévue en maternel, ce ne sera pas le cas en 1^{re} et 2^e années du primaire. Trois options s'offrent donc au pouvoir régulateur : soit faire démarrer le Tronc Commun en 1^{re} et 2^e primaires comme prévu initialement (1^{er} septembre 2020, en même temps que le maternel), soit le faire démarrer un an plus tard pour les deux premières années du primaire (1^{er} septembre 2021), soit le faire démarrer en septembre 2021 en 1^{re} primaire et en septembre 2022 en 2^e primaire.

Il nous semble que la première option doit être écartée. En effet, ce choix supposerait une accélération des travaux d'élaboration des référentiels avec le risque de les voir être réalisés dans la précipitation avec toutes les imperfections, les lacunes et les imprécisions qui pourraient en résulter. La deuxième option est sans doute plus réaliste car elle permettrait aux équipes qui travaillent à l'élaboration des référentiels de disposer du temps nécessaire pour produire des documents de qualité. C'est pourtant la troisième option qui nous semble la plus à même de rencontrer les objectifs du Pacte, notamment en matière de lutte contre l'échec et la relégation.

En effet, bien qu'elle retarde de deux ans la mise en place de la totalité du dispositif – l'entrée de la 3^e secondaire dans le Tronc Commun interviendrait en septembre 2029 au lieu de septembre 2027 si le délai initial était respecté –, cette troisième option offre non seulement la garantie que les référentiels seront de qualité, mais aussi qu'à l'issue du Tronc Commun, tous les élèves sans exception auront par-

couru l'ensemble du dispositif, ce qui ne serait pas le cas si le choix se portait sur les deux premières options. Dans la mesure où le Tronc Commun doit constituer un véritable continuum pédagogique, seule la dernière option permettra de respecter ce principe.

Il est un autre élément à prendre en considération : il est évident que pour qu'une telle réforme puisse être menée à bien, il est indispensable de donner aux équipes éducatives le temps nécessaire pour se former à l'utilisation des nouveaux référentiels. Agir dans la précipitation ne permettrait pas d'atteindre cet objectif.

Par ailleurs, nous constatons que la dernière option recueille également l'assentiment de certaines fédérations de pouvoirs organisateurs, dont le SeGEC. Leurs représentants estiment en effet qu'outre les raisons exposées ci-dessus, ils doivent disposer de suffisamment de temps pour élaborer des programmes de cours permettant de répondre aux attendus des nouveaux référentiels. Nous nous permettons ici de signaler que nous ne les rejoignons pas dans cette préoccupation. Nous estimons en effet qu'avec les nouveaux référentiels, la notion de programmes de cours devient inutile et devrait disparaître car si l'élaboration des référentiels est une compétence du pouvoir régulateur, le choix des méthodes utilisées pour les appliquer doit revenir aux enseignants eux-mêmes. Les référentiels que l'on nous annonce étant suffisamment précis, l'existence d'une « couche intermédiaire » que constituent les programmes de cours nous semble désormais inutile. De plus, la disparition de ces programmes offre la garantie que tous les élèves auront suivi un cursus identique, quel que soit le réseau d'enseignement qu'ils auront fréquenté durant le Tronc Commun.

On le voit, le phasage constitue un élément crucial de la mise en œuvre du Tronc Commun. Nous formulons le vœu que les responsables politiques en tiendront compte dans les choix qu'ils auront à effectuer.



SETCa-FGCTB
SEL

Une école juste, équitable et émancipatrice est bâtie, au jour le jour, par des professionnels de l'enseignement reconnus et considérés !

Pour cela, le SETCa SEL revendique que :

- Les personnels de l'enseignement soient de **vrais professionnels** et doivent être considérés comme tels !
- Les Autorités et PO respectent la **liberté pédagogique** de chaque enseignant ;
- Soit organisée une **vraie politique de formation** en cours de carrière,
- Les Autorités mettent en œuvre une **révision positive des barèmes** !
- La **vie professionnelle** et la **vie privée** soient réellement **conciliables** !
- Les Autorités mettent en œuvre une **politique cohérente de fin de carrière** !

dont des dispositifs permettant l'acquisition d'un titre pédagogique, de compétences nouvelles pour pouvoir être reclassé s'il y a lieu !

- Les Autorités **forment** au préalable **l'ensemble des personnels visés par la mise en œuvre d'une réforme** (y compris dans la mise en œuvre du Pacte) !

- Les Autorités organisent des **politiques d'accompagnement** des équipes pour la **mise en œuvre positive** et acceptable des réformes (Pacte dans l'enseignement obligatoire, Paysage dans le Supérieur) !

- Soit organisée une véritable **évaluation des réformes** et en assure la transparence pour les citoyens !

- Les Autorités organisent une **politique de soutien** aux membres du personnel en difficulté dont une **politique de promotion de la santé** !

- Les Autorités mettent fin à l'enveloppe fermée et organisent un **véritable refinancement** de l'enseignement supérieur et de la recherche sans que des moyens soient pris à l'enseignement obligatoire !

- Soit créée une **institution indépendante d'évaluation du système éducatif** (de la maternelle à l'Université) !

**Le texte complet du
mémoire peut être
obtenu auprès de votre
régionale SETCa**



Les CPMS et le Pacte

On entend, on lit parfois que les CPMS seraient appelés à disparaître à terme avec le Pacte. Le Pacte ne dit rien de tel. Les PMS, comme les écoles, se trouvent face à une véritable révolution dans l'enseignement francophone : Tronc Commun de la maternelle à 15 ans, école orientante, double contractualisation pour les PMS, plan de pilotage... Les uns et les autres s'interrogent sur la manière de s'adapter et d'adapter leurs pratiques à ce contexte.

Les CPMS se plaignent depuis toujours de manquer de visibilité, non seulement auprès des parents, mais aussi des enseignants. Chacun semble travailler dans sa propre sphère et ignorer trop souvent ce que l'autre fait. Avec le Pacte, les CPMS vont être largement mêlés au plan de pilotage des écoles où ils prestent. Le partenariat se verra donc renforcé. Il importe aussi que les CPMS s'impliquent dans des actions de sensibilisation comme, par exemple, le harcèlement, la drogue et d'autres, ce que, déjà, pas mal d'entre eux font. Enfin, et c'est dès aujourd'hui possible et réalisé ici et là, leur présence dans les conseils de participation nous paraît incontournable.

Certains nous disent craindre que les CPMS perdent leur indépendance. Ils travaillent, il est vrai, sous contrat avec les écoles, ils appartiennent à des réseaux, dont, dicit le Décret les organisant, ils doivent avoir le sens et se voient imposés une double contractualisation avec les écoles et le pouvoir subsidiant. Nous n'avons

aucune crainte à ce propos : les CPMS ont toujours veillé à ce que l'intérêt du consultant soit au cœur de leur pratique de manière prioritaire sur toute autre considération.

Trop souvent les CPMS ne sont là que pour traiter des cas difficiles. C'est une image qu'il faut absolument casser. Mais par contre, si le nombre de leurs missions croît sans cesse, les moyens humains à leur disposition restent sensiblement les mêmes. Dès lors, les Centres devront dégager leurs objectifs prioritaires en fonction des objectifs liés à l'enseignement et des objectifs spécifiques des écoles avec lesquelles ils travaillent.

On soulève aussi parfois le flou régnant autour des missions des CPMS. Oui, ce peut être un frein, mais en même temps une richesse : cela laisse de la place à l'initiative, une capacité de s'adapter aux réalités du terrain. Mais il est d'autres freins que celui-là : le nombre d'écoles à accompagner et les tâches administratives. Nous pensons aussi que les CPMS

pourraient être déchargés de l'information à donner en matière d'études. Il serait intéressant également qu'ils puissent accompagner formellement les parents dans leur dialogue avec les écoles. D'être des interfaces entre parents et équipes éducatives. Enfin, nous estimons, au SETCa SEL, que les enseignants dans leur formation initiale devraient être formés à travailler en collaboration avec les CPMS. Et que des formations communes en cours de carrière ne seraient pas de trop.

Très clairement, et pour faire court, c'est à une nouvelle pratique que les CPMS, comme les enseignants d'ailleurs, sont conviés avec le Pacte. Une nouvelle pratique à créer, à imaginer. Le succès de cette profonde et inédite réforme chez nous est à ce prix.

Le SETCa SEL veillera, quant à lui, à mêler syndicalisme et pédagogie.

Sécurité sociale Cinq années de douleurs

Ces cinq ans de gouvernement ultra libéral ont profondément malmené notre sécurité sociale. Les enseignants n'ont guère été épargnés : en matière de pensions, bien sûr, mais aussi sur d'autres volets de nos droits sociaux. Nous allons essayer ici d'en dresser la liste, longue et triste comme un jour sans pain.

Pensions Haro sur les « avantages » du service public

D'emblée, en matière de pension, la coalition suédoise a donné le ton : l'âge de la pension légale sera porté à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030. Ensuite, un chapelet de mesures n'a eu de cesse de raboter nos droits afin de nous contraindre à travailler plus longtemps pour une indemnisation moindre : abandon de la prise en compte des années d'études dans le calcul de la carrière, recul de l'âge minimal requis pour prendre une pension anticipée et augmentation du nombre d'années de carrière nécessaires pour ce faire, recul de l'âge auquel l'enseignant malade est mis à la pension d'office, abandon de la prise en compte des années d'études dans

le calcul du montant de la pension (avec cependant la possibilité d'un rachat), non prise en compte de certaines périodes de travail en tant que contractuel...

Seule la chute du gouvernement a évité la suppression du « tantième préférentiel » propre à l'enseignement, qui sert de base au calcul de celle-ci (1/55^e) et partant de devoir résoudre l'épineuse question de la pénibilité du métier.

Pour le SETCa SEL, la pénibilité est un très mauvais débat. Tout d'abord parce que dans un métier comme le nôtre (un métier de communication à forte charge psychoaffective, dans lequel l'environnement évolue sans

cesse et où la fracture générationnelle s'accroît très rapidement, ...) elle peut être plus ou moins subjectivement ressentie et reste très difficile à évaluer. D'autre part, cette question divise le métier en sous-catégories plus ou moins pénibles. Enfin, elle réduit notre profession à une longue litanie de lamentations faisant oublier les racines de la pension de service public conçue dès la révolution française comme la juste reconnaissance par l'Etat des services rendus à la population. Reconnaître l'utilité publique du travail réalisé tout au long de sa carrière par le fonctionnaire va à l'encontre de la doxa libérale du toujours moins d'Etat.

Allocations d'insertion Une génération sacrifiée

Les allocations d'insertion sont des allocations de chômage accordées à un jeune qui termine ses études. Pour ouvrir ce droit, il doit remplir un certain nombre de conditions : conditions d'âge, conditions relatives aux études, réalisation d'un stage durant lequel il est demandeur d'emploi sans recevoir d'allocation, et démonstration d'une recherche active d'emploi.

Les débuts de carrière des jeunes enseignants ne sont que trop souvent fait d'intérim, de contrats à durée déterminée, de temps partiels. L'allocation d'insertion est donc essentielle pour eux.

Le gouvernement Di Rupo avait limité cette allocation dans le temps (le cœur qui saigne). Le Gouvernement Michel, à son tour, s'en est pris aux droits sociaux des jeunes. Ainsi, l'âge maximal pour demander des allocations d'insertion est passé de 30 à 25 ans. Cela revient à exclure tous ceux qui ont fait des études longues (un master) et qui, ne fut-ce qu'une fois, ont connu un accident de parcours. Quand on sait que le taux de réussite en première année de l'enseignement supérieur est de l'ordre de 35%, cette mesure lance un message paradoxal : « Jeunes gens, faites des études mais n'en faites pas trop à moins d'être sûr de trouver très rapidement un emploi à durée indéterminée, sésame de votre intégration sociale. »

Certaines personnes qui travaillent à temps partiel peuvent bénéficier d'une allocation de chômage complémentaire appelée allocation de garantie de revenu (AGR). Une étude menée auprès des 21.213 membres touchant une AGR à la FGTB nous apprend qu'ils travaillent principalement dans les secteurs du nettoyage, de la distribution, du commerce et... dans le secteur public où il s'agit principalement d'enseignants ayant des horaires incomplets. Or, l'AGR a été également la cible du Gouvernement Michel : abaissement du plafond d'accès, modulation familiale, réduction de 50% après 2 ans, obligation sous peine de sanctions de prouver une recherche active d'emploi à temps plein... Autant de mesures qui n'aideront pas à résoudre le problème de la pénurie.



Maggy et nous Le patient sacrifié

Allongement des études en soins infirmiers, refus de reconnaissance de la psychomotricité, test d'entrée en médecine... Le passage de Maggie De Block à la tête du ministère de la santé laissera un souvenir amer dans l'enseignement supérieur.

Ces polémiques ne doivent pas nous faire oublier ici aussi un chapelet de règles qui nous touchent tous et qui ont alourdi notre facture santé : augmentation de la part prise en charge par le patient dans le prix d'une visite chez un spécialiste, déremboursement de certains médicaments (antibiotiques, anti-acides utilisés dans les cas d'ulcères d'estomac, sprays pour le nez), suppression de l'obligation d'appliquer le tiers payant pour les malades chroniques, réduction de la durée d'hospitalisation en cas d'accouchement... Autant de mesures qui remettent en question l'accès aux soins pour tous au nom du respect des normes budgétaires et d'une improbable « evidence-based medicine » qui tend à réduire les prestations de soins et le choix des praticiens à des normes statistiques. Selon Solidaris, la politique de Maggy De Block, 130 mil-

lions d'économie auraient été réalisés directement à charge du patient.

La crise de la dette souveraine a redonné vigueur à un discours d'inspiration néolibérale « pur et dur » qui a largement déterminé la coalition suédoise, insistant encore et encore sur la nécessité de « maîtriser » les dépenses en matière de la sécurité sociale plutôt que d'adapter les recettes aux besoins et créant ainsi une économie de rationnement. Pour atteindre l'objectif d'une protection sociale limitée à la portion congrue, pour accroître la flexibilité du travail et restreindre les droits des travailleurs, ce gouvernement n'a eu de cesse de remettre en question notre modèle social fondé depuis la seconde guerre mondiale sur la gestion paritaire de la sécurité sociale et la concertation. Les organisations syndicales ont été la cible d'attaques d'une rare violence : un service minimum qui remet en cause le droit de grève, des décisions unilatérales sans concertation, une délégitimation dans les négociations et dans les médias... Nous ne pouvons qu'espérer que les prochaines élec-

tions et le résultat des urnes mettront fin à cinq « anni horribili ».

Evidence Based Medecine ?

L'*Evidence Based Medecine* peut se définir comme l'utilisation des meilleures données issues de la recherche médicale comme base de décision concernant les soins à prodiguer à chaque patient. D'abord développée dans l'enseignement de la médecine pour faire face à l'inflation de publications scientifiques de qualité variable, elle est devenue un outil aux mains de gestionnaires dans un souci de rationalisation des ressources matérielles et financières.

L'EBM a suscité de nombreuses critiques par son caractère trop normatif, peu innovant, privilégiant les modèles statistiques au détriment de la prise en compte individualisée du patient.

Mais ... Et le tax-shift ?

Le tax shift est une mesure dont s'enorgueillit le Gouvernement Michel II consiste en un glissement d'impôts visant à alléger la pression fiscale sur le travail par une baisse des cotisations patronales couplée à une hausse des salaires nets. Les objectifs ainsi poursuivis sont d'inciter les entreprises à créer de l'emploi et d'augmenter le pouvoir d'achat des citoyens.

Une première partie de l'intervention a été ressentie au début 2016, ensuite au début 2018 et finalement début 2019, comme nous avons pu le constater dans nos fiches de paie de janvier. Cette hausse est proportionnellement plus élevée pour les bas salaires.

Néanmoins, cette mesure électoralement alléchante ne doit pas nous leurrer. Tout d'abord, elle tend à nous faire oublier un saut d'index qui nous a fait perdre du salaire et se répercutera tout au long de notre vie. De plus,

ce glissement se traduit non seulement par des hausses de TVA mais également par des mesures d'économie en matière de sécurité sociale d'autre part. Bref, le travailleur finance lui-même l'augmentation de ses revenus.

Du point de vue des emplois créés, les « jobs jobs », il faut sans doute bien plus en chercher la cause dans la bonne conjoncture économique que dans les actions du gouvernement. Autrement dit, pour les entreprises, il y a eu là un effet d'aubaine.

Enfin, le tax-shift a participé au déficit de l'Etat qui s'élèverait cette année à 1,7% du PIB, soit quelque 7,7 milliards d'euros. Il s'agit d'un trou budgétaire dont le prochain gouvernement devra se saisir. Verra-t-on comme aux Pays-Bas, une augmentation de la TVA sur les produits de consommation courante comme les fruits et légumes ? Dans ce cas, c'est bien nous qui serions les cornichons de l'histoire !



Paysage après la bataille*

Le décret Paysage a 5 ans. Passée une période d'implémentation parfois chaotique qui a demandé beaucoup d'énergie et de réunions, passées quelques rectifications décrétales censées éclairer certains points assez obscurs, on commence à pouvoir prendre un peu de recul. Comment ce décret est-il vécu aujourd'hui dans sur le terrain ? C'est la question que nous avons posée à nos militants du supérieur.

Le décret Paysage a eu des impacts positifs. Le « bazar » que sa mise en œuvre a suscité a contraint certains « mandarins » à redescendre sur terre. « Les feuilles ont volé mais cela a permis de nettoyer les cursus ». On a pu supprimer les redondances, les incohérences. Cela a obligé les enseignants à travailler ensemble, à penser ensemble la formation pour définir les prérequis et les corequis, à collaborer... Le développement des épreuves intégrées est ainsi une belle illustration de travail collaboratif.

Une bonne part des difficultés ont pu être surmontées dès lors que les institutions, et surtout les directions, ont adhéré au dispositif du décret, s'y sont investies, et ont été à même d'animer une dynamique de réforme permettant aux équipes de se rallier au projet.

Des solutions de bons sens ont pu être trouvées. Ainsi en est-il des jurys de délibération auquel nous avons sou-

vent reproché de ne réunir seulement qu'une partie des enseignants. Certaines directions ont fait en sorte que la responsabilité des UE soit répartie équitablement de manière à permettre à l'ensemble des professeurs d'avoir une voix délibérative. Ainsi en est-il aussi de la répartition équilibrée de la charge de travail des enseignants d'un quadrimestre à l'autre.

Mais ne soyons pas euphoriques, un certain nombre de problèmes persistent. On constate encore des architectures boiteuses, des UE incohérentes où se retrouvent ceux que l'on n'a pas pu classer ailleurs ou au sein desquelles on ne collabore pas.

Pour des apprentissages qui s'opèrent dans la longueur et qui supposent un développement continu des compétences (langues, dessins, musique...), le quadrimestre reste un carcan beaucoup trop rigide.

* Merci à Eric Lambé qui nous a autorisé à faire référence à sa BD éponyme

Une charge de travail accrue

On remarque aussi une pression accrue sur les enseignants qui, en plus de leurs tâches d'enseignement, sont (lourdement) invités à en faire plus en matière de services à la collectivité, de recherche ou de formations continues sans que du temps de travail leur soit accordée pour ce faire.

On peut déplorer aussi que les débats au sein des jurys de délibération ont fait place à un processus assez mécanique. Cela peut alléger le travail mais pose des questions pédagogiques dont celle de la cote absorbante: Celle-ci présente une certaine radicalité par sa simplicité mais surtout traduit les incohérences persistantes au sein de certaines UE, au détriment des étudiants.

Afin de répondre à l'individualisation des parcours et éviter des juxtapositions d'examens, on déplore également un allongement des sessions au détriment des droits des enseignants qui ont de plus en plus de mal à pouvoir prendre réellement leurs 7 semaines de vacances d'été.

Enfin, n'oublions pas le personnel administratif dont la charge de travail a fortement augmenté. Les règles à appliquer en matière de finabilité, d'allègement, etc se sont fortement complexifiées. Du point de vue formel, le dispositif est beaucoup plus lourd que Bologne.

Des cursus qui s'allongent, des étudiants perdus dans leur parcours...

Le décret Paysage a augmenté les possibilités de réussite. Il a permis aussi de valoriser d'autres compétences et d'autres activités que les seules études. Mais de trop nombreux étudiants ne s'exposent pas vraiment à la formation, enchaînant les UE sans en assimiler la cohérence.

Ce décret a aussi allongé la durée des cursus. On retarde d'autant la prise de conscience que tous ne sont pas né-

cessairement capables de poursuivre n'importe quelle orientation. L'inéluctable arrive ainsi plus tardivement (par le fait de ne plus être finançable). Si les étudiants les plus malins développent une certaine ingénierie des études, beaucoup, qui ne comprennent rien aux règles de finabilité, se font « avoir ».

Les conseillers académiques auraient pu être une réponse à cela. Ils auraient pu assurer la cohérence des parcours académiques mais trop souvent, ce n'est pas le choix qui a été fait par les institutions. Le budget qui a été dégagé pour cette fonction s'est avéré bien trop faible et n'a pas toujours été utilisé pour assurer le suivi des PAE. On n'a pas nécessairement engagé et les conseillers désignés n'étaient pas nécessairement les personnes les plus aptes à guider les étudiants. On constate une réelle opacité dans les institutions sur cette question malgré les interrogations émises en Conseil d'entreprise. Et il n'est pas sûr du tout que les rapports remis au gouvernement reflètent la réalité de terrain.

Dépasser les piliers ?

Par contre, un élément particulièrement positif du décret Paysage est à souligner : il a permis à des institutions aux cultures très différentes de se parler d'inventer des formes de collaboration, d'innover et cela est très riche.

La constitution des pôles et le dépassement des piliers (même s'il tentent de se recomposer), les projets qui ont ainsi pu s'y développer représentent certainement le principal apport du décret Paysage. Même si on peut déplorer que dans certains pôles, les organisations syndicales y soient peu représentées.

Le décret Paysage en quelques mots

Le « décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation des études académiques » s'inscrit dans le Processus de Bologne visant la construction d'un espace européen de l'enseignement supérieur.

A cette fin, il s'agissait de créer un cadre plus cohérent, plus lisible à l'international et permettant de garantir la mobilité des étudiants.

Autre objectif également poursuivi par le décret : favoriser les collaborations dans un souci de bonne gestion des deniers publics. Ainsi, de nouvelles enti-

tés ont été créées : les Pôles académiques – lieux de concertation et de dialogue sur base géographique – et l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES), structure faitière du paysage réunissant tous les acteurs de l'enseignement supérieur.

Enfin, le décret se proposait d'établir une nouvelle organisation des études qui, remettant en cause la notion d'année d'études, devait permettre une progression plus individualisée des étudiants. C'est cette partie qui a le plus affecté le quotidien des enseignants du supérieur.

Une intense activité décrétole qui suscite soulagement mais aussi... très grosse colère

Financement

Cette fin de législature est riche en nouveaux décrets. Ainsi en est-il du décret financement des Hautes Ecoles dont nous avons parlé dans le *Grain de SEL* de juin 2018. Il accroît le montant de l'enveloppe (hélas toujours fermée) tout en simplifiant le calcul. Désormais l'allocation globale sera composée d'une partie fixe allouée selon une clé de répartition qui a été négociée entre HE, et une partie variable qui tient compte du nombre d'étudiants pondérés par un coefficient variable selon le domaine d'études. Ces montants sont complétés par diverses allocations visant à encourager la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, la promotion de la réussite et la recherche.

FIE

Un autre décret a longuement défrayé la chronique médiatique avant d'être enfin adopté par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles : la Réforme de la Formation Initiale a été votée ce 6 février. Il s'agit maintenant de la mettre en œuvre sans la dévoyer. Un appel a été lancé aux établissements d'enseignement supérieur en vue de recueillir les demandes de cohabilitations (qui pour rappel devront associer HE, ESA et Universités).

Gouvernance

Enfin, plus discrètement, un autre décret a été voté ce 20 février qui lui aussi impactera fortement les HE : il s'agit du décret Gouvernance qui réforme profondément le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur. Nous en analyserons son contenu dans un prochain article mais d'ores et déjà, nous ne pouvons cacher notre forte déconvenue.

Dans les Hautes Ecoles, les directeurs et les directeurs-présidents sont désignés par les PO pour un mandat de 5 ans au terme d'un processus électoral auquel participe les membres du personnel. Durant ce mandat, ils perçoivent un complément salarial. Or, force est de constater que la fonction n'attire guère les candidats. Pour la « revaloriser », les représentants des PO ont demandé d'augmenter le différentiel salarial entre la fonction d'enseignant et celle de directeur.

L'article 49 du décret répond généreusement à ce désir. Il prévoit que les directeurs qui ont été désignés pour deux mandats au moins et qui sont âgés de minimum 55 ans à la fin du dernier mandat bénéficient du barème de chef de travaux jusqu'à la fin de sa carrière.

Lors des négociations syndicales autour de ce décret, nous avons dit tout le mal que nous pensions de cet article. S'il nous paraît normal que pendant l'exercice du mandat la fonction de directeur et de directeur-président soit rémunérée à la hauteur de leurs responsabilités, nous ne pouvons comprendre qu'une personne non réélue, donc en partie désavouée, puisse bénéficier d'une promotion barémique. Cela n'est pas sans rappeler ces parachutes dorés qui dans les grandes entreprises accompagnent le départ de certains dirigeants. Dans l'état d'impécuniosité de l'enseignement supérieur, une telle mesure paraît indécente. ■

*J'ai creusé, creusé, j'ai creusé la dette
Au lieu de me creuser la tête
Un jour, les cours ont chuté
Et moi... parachuté
La boîte a coulé, mais pousse!
On va se la couler douce
La pilule, on va... se la dorer
J'ai le parachute... chut! Doré*

Alain Souchon

Année académique	Entrée en vigueur du nouveau décret et nouveaux cursus	
Au plus tard 2020-2021	Master de spécialisation en formation d'enseignants	MSFE
2020-2021	Bachelier en enseignement sections 1, 2, 3, 4	B1
2021-2022	Bachelier en enseignement sections 1, 2, 3, 4	B2
	Master en enseignement sections 1, 2, 3	M1
2022-2023	Bachelier en enseignement sections 1, 2, 3, 4	B3
2023-2024	Master en enseignement section 4	M1
	Master agrégé de l'enseignement section 4	M1
2024-2025	Master en enseignement section 4	M2
	Master de spécialisation en enseignement sections 1, 2, 3	MSE
2025-2026	Tous les niveaux de cursus organisés	

Le coin du militant

Personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné

Primes syndicales

Votre **formulaire de demande de prime syndicale 2018** a été déposée depuis le 15 mars 2019 **dans votre boîte mail communauté française**.

Pour recevoir cette prime qui s'élève à **€ 90**, vous devez impérativement **renvoyer le formulaire à votre régionale SETCa avant le 1^{er} juillet**.

En pratique...

- 1 **Imprimez les deux pages du formulaire en recto verso.**
- 2 **Vérifiez que les données mentionnées dans la partie A « Rubrique à compléter par l'administration » sont exactes. Les données lacunaires ou erronées peuvent être modifiées dans la partie B du formulaire.**
- 3 **Indiquez votre numéro de compte IBAN (rubrique C, « A compléter par le membre du personnel »).**
- 4 **N'oubliez pas de signer le formulaire et de compléter à la main la mention « Lu et approuvé » dans le cadre idoine !**

La prime syndicale 2018 sera versée en septembre 2019.

Attention ! Même si vous avez reçu plusieurs formulaires de demande, un seul peut être introduit pour une même année de référence. Si vous avez oublié d'introduire la demande de prime syndicale 2017, vous pouvez encore le faire au moyen du formulaire de l'époque. C'est la dernière possibilité de le renvoyer !

Pour les distraits : comment accéder à sa boîte mail

Adresse

<http://www.ens.cfwb.be>

ID de l'utilisateur

Il s'agit de votre matricule (en 11 chiffres).

Mot de passe

Il vous a été fourni dans un courrier envoyé par l'administration.

Mot de passe perdu ou oublié ?

Vous pouvez en demander un nouveau auprès du service ETNIC. Il faut téléphoner au 02/413 20 20 ou envoyer un mail à fpens@etnic.be et indiquer votre numéro de matricule et le numéro FASE de votre établissement. Le mot de passe sera envoyé à l'adresse électronique officielle de votre établissement. Il faudra donc passer par le secrétariat de votre école.

Enseignement de promotion sociale

Vous travaillez en promotion sociale quelques heures ou à plein temps ? Nous souhaitons vous rencontrer pour construire une nouvelle politique syndicale au plus près de vos besoins !

**N'hésitez pas à prendre contact avec nous :
SETCa-SEL.FWB@setca-fgtb.be**

Le coin du militant

CP 152

Depuis quelques mois, un accord entre le SETCa et la Centrale générale de la FGtB fait que le SETCa est compétent pour les ouvriers de l'enseignement libre. Nous souhaitons la bienvenue aux ouvriers affiliés à la FGtB et poursuivons le combat mené par la Centrale générale pour de meilleures conditions salariales et de meilleures conditions de travail face à une fédération patronale qui se plaint de ne pas recevoir des subsides suffisants de la Communauté française que pour pouvoir accorder de meilleurs salaires

Le SETCa SEL s'est adressé dès la fin 2018 au Gouvernement pour que soit étudié toutes les possibilités permettant d'améliorer la situation des ouvriers de l'enseignement libre subventionné notamment en réfléchissant à la possibilité de revoir les subsides de fonctionnement afin de mieux rétribuer les ouvriers, de rendre organiques et statutaires les emplois d'ouvriers. ■

CP 225

Suite aux négociations visant à améliorer les conditions de travail des surveillantes des écoles fondamentales (avant les cours, temps de midi, après les cours) qui sont nécessairement sur fonds propres, le SETCa SEL revendique que...

- ce soit un travail éducatif avec du personnel qualifié dont l'emploi est véritablement convenable (pas uniquement un temps de travail coupé pour de la surveillance)
- ce soit à termes des emplois subsidiés (par les Régions ou la Communauté). ■



Vous avez loupé un numéro du Grain de SEL ? Vous l'avez carrément perdu ? Vous souhaitez en recevoir un nouvel exemplaire ?

***N'hésitez pas à envoyer un mail à
SETCa-SEL.FWB@setca-fgtb.be
en indiquant***

- ***votre nom***
- ***votre adresse postale***
- ***votre régionale SETCa***
- ***l'établissement scolaire dans lequel vous enseignez***
- ***le numéro souhaité :***

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1 (Décembre 2017) | <input type="radio"/> 4 (Septembre 2018) |
| <input type="radio"/> 2 (Mars 2018) | <input type="radio"/> 5 (Décembre 2018) |
| <input type="radio"/> 3 (Juin 2018) | |

Pour en savoir +



Suis le SETCa SEL sur Facebook

Présent sur tous les fronts, le SETCa SEL l'est également sur les réseaux sociaux ! Retrouve-nous sur Facebook ! Nous y publions régulièrement des nouvelles syndicales, photos, vidéos et essayons d'être au maximum en interactivité avec nos membres. Une manière de partager et d'échanger notre discours et vécu syndical.

L'actu sociale dans ta boîte mail

La newsletter du SETCa, c'est la meilleure façon d'être informé directement par mail des dernières nouveautés syndicales. Envoyée deux fois par mois aux membres inscrits, la newsletter est un condensé des informations importantes qui sont publiées sur le site web. Alors n'attend plus pour t'abonner à notre newsletter via setca.org !



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

Morgane Thomas
MThomas@setca-fgtb.be

Délégué régional SEL

Jean-Marie BORCY
0476 31 98 12

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