

Grain de Sel

Le bulletin d'information du secteur Enseignement Libre du SETCa | Septembre 2021



SETCa-FGTB
SEL



Bien-être à l'école
Réparer et reconstruire



Au sommaire

Edito	3
Vos Droits	
ESA : Règlement de travail cadre	4
Bonne nouvelle pour les nouveaux parents ..	6
Le dossier	
Bien-être à l'école	7
Le coin du militant	
Arrivée d'une nouvelle permanente communautaire : Kelly Josse	11
Dates clés du contrôle syndical dans l'enseignement obligatoire	14
Politique syndicale	
Revalorisation ou dépeçage du qualifiant? ..	15
L'inclusion pour tous les élèves à besoins spécifiques ?	18
Réforme de la Formation initiale	21
Hier, aujourd'hui et demain : nous dirons toujours non à l'extrême droite	23
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
Emmanuel Fayt

Comité de rédaction
E. Fayt, A. Rosman, K. Josse, P. Waaub, J.-P. Coenen,
G. Boscolo, M. Legrèvre

Colophon
Imprimeur Drifosett
Achévé d'imprimer en septembre 2021
21029
Parait en septembre, décembre, mars et juin.

Une normalité enfin retrouvée ? Pas si sûr...



Emmanuel Fayt

Président du SETCa-SEL

Une nouvelle année scolaire vient de débuter sous le signe d'une normalité à peu près retrouvée, normalité toute relative cependant, si l'on considère que **la crise sanitaire n'est pas encore tout à fait derrière nous et qu'il va falloir en gérer les conséquences**.

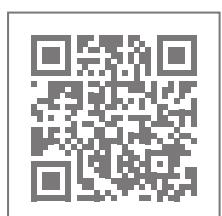
Outre le fait qu'il semble bien que c'est (enfin, diront certains) la dernière fois qu'une rentrée a lieu le 1^{er} septembre, **il va maintenant falloir s'atteler à réparer les dégâts. Dégâts matériels et psychologiques** si l'on s'en réfère aux graves intempéries qui ont empoisonné notre été, détruit ou endommagé parfois irrémédiablement bon nombre de bâtiments – y compris scolaires – et coûté la vie à près de 40 personnes dans notre pays ; dégâts pédagogiques principalement dus au fonctionnement en hybridation, mais aussi psychologiques et sociaux, si l'on évoque les deux dernières années scolaires que l'on pourrait qualifier d'« années Covid ». La nécessaire réparation de tous ces dégâts intervient hélas dans un contexte de plus en plus difficile pour les finances de la Fédération Wallonie-Bruxelles que certains voudraient d'ailleurs voir disparaître.

Dans ce contexte hautement anxiogène, il conviendra de rester vigilants : à l'heure où des discussions

relatives à la nécessité de produire un « pass sanitaire », voire à l'obligation vaccinale sont entamées tous azimuts, nous avons été scandalisés par les récentes déclarations du Directeur général du SeGEC qui voudrait voir imposer la vaccination aux enseignants et la production d'un « pass sanitaire » pour que ceux qui le possèdent puissent être dispensés de porter le masque à l'école. Si ces souhaits venaient à se concrétiser, nous ne pourrions que nous y opposer. **Si nous ne sommes pas entièrement réfractaires à l'obligation vaccinale, celle-ci ne pourrait se faire que si elle était imposée à l'ensemble de la population.** Quant au « pass sanitaire » en échange d'assouplissements des gestes-barrières, c'est non ! Une telle disposition diviserait inutilement la population scolaire, opposant les vaccinés aux non-vaccinés, alors qu'il faut continuer à essayer de mieux informer, en particulier les populations socialement les moins favorisées et matériellement les plus précarisées.

Enfin, cette rentrée mouvementée s'inscrit aussi dans la perspective d'un **redémarrage des grandes réformes prévues par le Pacte et non encore abouties**. La plupart d'entre elles avaient été prudemment mises entre parenthèses par le Politique – et c'est

parfaitement compréhensible – afin de pouvoir concentrer un maximum d'efforts sur les urgences générées par la crise sanitaire. Mais il est maintenant temps de se remettre au travail. Les deux co-présidents du Comité de concertation du Pacte l'ont bien compris : **un séminaire regroupant les membres du Comité, consacré à la remise sur les rails des réformes du Pacte, sera organisé début octobre.** Pour rappel, plusieurs dossiers « chauds » vont remonter à la surface dans les semaines ou les mois qui viennent : **réforme des rythmes scolaires annuels, réforme du Qualifiant, réforme des CPMS, aménagements apportés au démarrage du Tronc commun, évaluation des enseignants.** A tout cela vient s'ajouter un énorme dossier connexe mais indispensable à la réussite du Pacte : **la Réforme de la formation initiale des enseignants** qui, à force de modifications et d'adaptations successives, le plus souvent dictées par des considérations financières, semble fondre comme neige au soleil et tend à se réduire comme une peau de chagrin.





Personnel enseignant et administratif des ESA

Règlement de travail cadre : faisons le point

A l'heure de boucler ce numéro du *Grain de Sel*, le travail est toujours en cours en Commission Paritaire concernant le Règlement de travail cadre relatif au personnel enseignant et administratif des ESA du réseau libre subventionné. Faisons le point.

Le règlement de travail fixera des **conditions générales de travail** et/ou donnera aux travailleurs une information sur **le fonctionnement et l'organisation du travail** dans l'établissement qui l'emploie.

Le règlement de travail s'appliquera à l'employeur et à tous ses travailleurs (sauf catégories exclues art. 2). Toutefois, des règlements distincts peuvent être établis pour les diverses catégories de travailleurs (ex. : ouvriers, employés, administratifs, enseignants ; statutaires, contractuels).

L'employeur et les travailleurs sont en principe tenus par les dispositions qui se trouvent dans le règlement de travail (art. 4). Cet instrument doit néanmoins s'inscrire dans le respect du principe de légalité (régularité de la procédure d'élaboration et des mesures de publicité, respect des normes supérieures).

Que contient un règlement de travail cadre ?

Il y a des mentions obligatoires :

- les horaires de travail ;
- le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
- les droits et obligations du personnel ;
- l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et l'endroit où se trouve la boîte de secours, ainsi que les noms des médecins désignés par l'employeur à qui peut s'adresser la victime d'un accident de travail ;
- la durée des vacances annuelles, leurs modalités d'attribution ou la référence aux textes légaux les fixant. Si vacances annuelles collectives, leur date ;
- les noms des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale ;
- la protection contre les risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement ;
- la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régiissant les conditions de travail propre à l'établissement.

Procédure de mise en application du règlement de travail cadre

Concrètement, la Commission paritaire centrale des Ecoles Supérieures des Arts de l'Enseignement libre confessionnel doit clôturer les travaux sur le règlement de travail cadre. Nous aurons un délai de 15 jours de concertation avec les affiliés avant la signature de celui-ci. Une fois l'AG- CF d'application publié, il devra être ratifié par les Conseils d'Entreprise des ESA.

Ce règlement de travail cadre est dans la phase de relecture finale avec une entrée en application pour janvier 2022.

Quelles seront les mesures de publicité ?

Une copie du règlement de travail doit être conservée sur chacun des lieux de travail. Les membres du personnel doivent pouvoir le consulter en permanence et sans intermédiaire. Un avis indiquant où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché (au siège social) dans un endroit apparent et accessible.

Chaque travailleur doit recevoir une copie du règlement au moment où il entre en service (ainsi que chaque modification apportée à celui-ci). Il s'agit là d'une obligation absolue, car, à défaut, les travailleurs ne sont pas liés par les dispositions contenues dans ledit règlement de travail.

A 12 - Demande d'avance														
Fédération Wallonie-Bruxelles – Enseignement Artistique Subventionné - ESA														
Membre du Personnel – Identification				Etablissement – Identification										
S	A	M	J	Code Matricule										
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				2 2 5 5										
Dénomination – Adresse														
<input type="checkbox"/>														
Nom														
Prénom														
Diplômes :				<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> TDD <input type="checkbox"/> TDI <input type="checkbox"/> D										
				Tél : <input type="text"/> Fax : <input type="text"/> E-Mail : <input type="text"/> N° FASE : <input type="text"/>										
Expérience utile/Notoriété :														
Autres établissements / Autres activités professionnelles – Importance														
<input type="checkbox"/> Pas de cumul <input type="checkbox"/> cf! cumul interne annexe 6														
EVENEMENT DU :				JJ	MM	AA	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	
Objet				Justification										
Événements	<input type="checkbox"/> Entrée en fonction (1 ^{er} jour presté) <input type="checkbox"/> Rentrée en fonction <input type="checkbox"/> Augmentation d'attributions <input type="checkbox"/> Maintien d'attributions <input type="checkbox"/> Réduction d'attributions <input type="checkbox"/> Fin de fonctions (dernier jour presté) <input type="checkbox"/> Autres			<input type="checkbox"/> Création d'emploi <input type="checkbox"/> Remplacement <input type="checkbox"/> Nominat. ou Engagement à titre définitif <input type="checkbox"/> Mutation ou Changement d'affectation <input type="checkbox"/> Congé pour exercer une autre fonction <input type="checkbox"/> Modif. organisation interne <input type="checkbox"/> D.P.P.R. <input type="checkbox"/> Congé			<input type="checkbox"/> Suppression d'emploi <input type="checkbox"/> Fin de remplacement <input type="checkbox"/> Mise en disponibilité <input type="checkbox"/> Démission <input type="checkbox"/> Mise à la retraite <input type="checkbox"/> Déces <input type="checkbox"/> Autres							
	Absences	<input type="checkbox"/> Absence d'un jour <input type="checkbox"/> Délai d'une absence de plus d'1 jour <input type="checkbox"/> Reprise après absence de plus d'1 jour			<input type="checkbox"/> Motif (si congé cf! vers liste CAD) :			<input type="checkbox"/> Période du congé ou de la désignation : du <input type="text"/> au <input type="text"/>						
		<input type="checkbox"/> du <input type="text"/> au <input type="text"/>												
		<input type="checkbox"/> du <input type="text"/> au <input type="text"/>												
		<input type="checkbox"/> du <input type="text"/> au <input type="text"/>												
		<input type="checkbox"/> du <input type="text"/> au <input type="text"/>												
<input type="checkbox"/> du <input type="text"/> au <input type="text"/>														
Origine de l'Événement → En remplacement de :														
1) Nom, prénom : <input type="text"/> D <input type="checkbox"/> TDI <input type="checkbox"/> TDD <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> N° Mat : <input type="text"/> Motif de l'absence : <input type="text"/> Période : Du <input type="text"/> au <input type="text"/>														
2) Nom, prénom : <input type="text"/> D <input type="checkbox"/> TDI <input type="checkbox"/> TDD <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> N° Mat : <input type="text"/> Motif de l'absence : <input type="text"/> Période : Du <input type="text"/> au <input type="text"/>														
ATTRIBUTIONS														
Fonction(s) Situation nouvelle			Nature des cours	Periodes	St*	Niveau	Fonction(s) Situation ancienne			Nature des cours	Periodes	St*	Niveau	
1							1							
2							2							
3							3							
4							4							
5							5							
6							6							
7							7							
8							8							
9							9							
10							10							
Le membre du personnel (MDP)						Le Pouvoir Organisateur (ou son mandataire)			Réserve à l'Administration					
<input type="checkbox"/> Ce document doit être signé par le MDP Nom, prénom : <input type="text"/> Date : <input type="text"/> Signature : <input type="text"/>						Nom : <input type="text"/> Prénom : <input type="text"/> Qualité : <input type="text"/> Date : <input type="text"/> Signature : <input type="text"/>			Subventionnement : <input type="checkbox"/> Entrée le : <input type="text"/>					
<input type="checkbox"/> Cochez cette case uniquement si le MDP est temporairement absent ou empêché (cas exceptionnels). En cochant cette case : <ul style="list-style-type: none"> vous déclarez avoir adressé ce document au MDP ; vous déclarez qu'il est temporairement absent ou dans un cas de force majeure ; vous déclarez à nous envoyer le document signé dans les plus brefs délais. 														
<small>* St : D = définitif – TDI = temporaire durée indéterminée – TDD = temporaire durée déterminée – M = mandat</small>														

Annexe 5

Nouveauté dans les dossiers du membre du personnel des ESA et des HE

Le document « A12 - Demande d'avance » (ou « H12 – Demande d'avance ») sert à notifier les attributions du membre du personnel (MDP) à l'administration en vue de fixer et de payer sa subventionnement pour l'année académique en cours et doit être réitéré en cas de modification d'attributions.

A partir de cette année scolaire 2021-2022, le document A12 ou H12 a été adapté afin de permettre au MDP d'y apposer sa signature.

Si vous êtes éloignés du service au moment de la rédaction du document, il appartient à votre établissement de vous le faire parvenir de quelque façon que ce soit, afin que vous le lui retourniez sûrement signé.

Ceci permettra à chaque MDP d'être à tout moment au courant de ses prestations et de sa situation administrative au sein de l'établissement.



Bonne nouvelle pour les nouveaux parents

La Fédération Wallonie-Bruxelles vient enfin d'aligner sa législation sur les nouvelles dispositions fédérales en matière de durée du congé de naissance pour la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple.

Le décret du 19 juillet 2021 modifiant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement a réformé la réglementation relative au congé de naissance en y apportant deux modifications essentielles : une augmentation progressive de la durée du congé d'une part ; le caractère obligatoire et non fractionnable des dix premiers jours d'autre part.

Le décret est paru au Moniteur belge le 30 août 2021. Son entrée en vigueur est prévue le dixième jour qui suit sa parution, c'est-à-dire le 9 septembre 2021.

Augmentation progressive de la durée du congé

Depuis l'entrée en vigueur de ce décret, la durée du congé a été portée à quinze jours ouvrables. Pour les naissances qui auront lieu à partir du 1^{er} janvier 2023, le congé sera porté à vingt jours ouvrables.

La règle selon laquelle la totalité du congé doit être prise dans les quatre mois qui suivent la naissance, reste, quant à elle, d'application.

Une exception, cependant : afin de s'aligner sur les nouvelles dispositions fédérales, applicables depuis le 1^{er} janvier 2021,

une dérogation à ce délai de quatre mois est prévue : les membres du personnel dont l'enfant est né entre le 1^{er} janvier 2021 et l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions peuvent bénéficier des cinq jours de congé supplémentaires jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, en plus des dix jours de congé auxquels ils avaient droit selon les anciennes dispositions légales.

Caractère obligatoire et non fractionnable des dix premiers jours

Depuis l'entrée en vigueur du décret, les dix premiers jours du congé sont devenus obligatoires pour le membre du personnel. Cette disposition vise à éviter que le membre du personnel concerné subisse des pressions de la part de sa direction ou de son pouvoir organisateur pour renoncer à tout ou partie du congé auquel il a droit, du moins durant les dix premiers jours.

Par ailleurs, ces dix premiers jours ne peuvent plus être fractionnés afin de permettre le remplacement du membre du personnel durant cette période. Pour rappel, sauf exception (ex : classe unique dans le Fondamental), on ne peut procéder au remplacement d'un membre du personnel que si la durée de l'absence est d'au moins dix jours consécutifs.

Bien-être à l'école

En ce début d'année, il nous a semblé nécessaire de poser la question du bien-être à l'école, tant la crise aura interrogé la manière dont le système éducatif prenait soin de ses acteurs et la salubrité des infrastructures scolaires. Comment réparer les dégâts ? Comment résoudre les maux de l'école d'après COVID ? Les mesures ponctuelles et la bienveillance suffiront-elles ?

Depuis mars 2020, la crise sanitaire perturbe tous les pans de la société. La vie scolaire s'est vue fortement affectée par les mesures successives de confinement et d'hybridation des apprentissages. Dans ces pages, à plusieurs reprises, nous avons déjà évoqué nos inquiétudes quant au creusement des inégalités et aux troubles liés au bien-être, à la santé mentale et au décrochage scolaire. Nul doute que les élèves auront été durablement et profondément impactés.

SOUTIEN PÉDAGOGIQUE, ÉDUCATIF ET PSYCHO-SOCIAL

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a dégagé un budget global de 39 M d'euros en vue de mettre en place des dispositifs de soutien pédagogique, éducatif et psychosocial à destination des élèves les plus fragilisés. Quand on connaît l'état des finances de la FWB, il faut reconnaître que c'est chose heureuse. Les sources de financement n'étant pas les mêmes, ce sont deux dispositifs distincts qui ont été mis en place pour l'enseignement ordinaire et spécialisé du niveau primaire (circulaire 8172 du 30/06/2021) et pour celui du niveau secondaire (circulaire 8220 du 20/08/2021)¹.

Pour l'enseignement primaire, la Fédération Wallonie-Bruxelles a d'abord dégagé 12 M d'euros sur fonds propres. Ces moyens, octroyés sous forme de capital-période, pourront être utilisés par les écoles du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021.

Pour l'enseignement secondaire, c'est l'effet d'aubaine du plan de relance européen qui a permis de consacrer un budget de 27 M d'euros à l'octroi d'heures NTPP supplémentaires. Celles-ci pourront être utilisées jusqu'au 30 juin 2021.

CONTRÔLE SYNDICAL

L'octroi de ces moyens supplémentaires ne sera pas automatique. Les écoles devront en faire la demande à l'administration avant le 15 octobre 2021. Nous avons obtenu que l'affectation de ces moyens et la définition des missions accordées dans ce cadre soient concertées au préalable au sein des organes de concertation sociale (CE, CPPT, ICL ou à défaut la DS dans l'enseignement libre). L'enjeu est essentiel : permettre un débat sur les besoins prioritaires des élèves concernés et de l'équipe éducative.

CIBLER POUR NE PAS DILUER

Nous l'aurons compris, lorsqu'on évoque des moyens exceptionnels, c'est davantage pour leur côté ponctuel plutôt que pour leur importance. Rapportés à l'échelle des besoins du terrain, ces moyens pourront paraître bien maigres. Pour éviter leur complète dissolution, il faudra

plus que jamais veiller à ce qu'ils ne soient pas détournés – au nom d'une sacro-sainte liberté d'organiser – à d'autres fins que :

- l'accompagnement des élèves en difficulté d'apprentissage,
- le soutien au bien-être et à la santé mentale,
- le développement d'un climat scolaire serein et bienveillant,
- la lutte contre le décrochage scolaire.

LES BALISES

Les deux dispositifs précisent ce qu'il est entendu par « soutien pédagogique, éducatif et psycho-social ». Il s'agit de démarches concertées entre les membres du personnel impliqués dans les prises en charge individuelles ou collectives des élèves. Les circulaires proposent différents types de prise en charge : remédiation, campagnes de prévention, groupes d'écoute et de parole,... Elles insistent sur la nécessité de mobiliser différents acteurs de l'école : enseignants, éducateurs, personnel paramédical,... mais aussi de mobiliser les CPMS et les structures Scolaire d'Aide à la Socialisation (SSAS). C'est heureux !

ET APRÈS ?

Si nous avons accueilli positivement ces mesures de soutien, nous sommes en droit de nous demander si elles suffiront. Qu'adviendra-t-il de ces bonnes intentions et de l'énergie dépensée à les mettre en œuvre après le 31 décembre 2021 dans l'enseignement primaire, et après le 30 juin 2022 dans l'enseignement secondaire ?

Ces mesures ponctuelles et limitées dans le temps permettront peut-être de faire face aux urgences, mais elles ne permettront pas de mettre en place des moyens structurels pour accompagner les publics les plus fragilisés. Il faudrait pour cela que le travail qui sera initié dans les prochains mois soit pérennisé, à tout le moins pour celles et ceux qui en ont le plus besoin.

L'HUILE ET LE FEU

L'appel à la bienveillance lancé par la ministre Caroline Désir aux acteurs de l'école a été perçu comme l'énième gifle d'une gestion de crise qui ne les aura pas ménagés. Comment croire – se sont dit certains – que les équipes éducatives n'ont pas le souci constant du bien-être des élèves ? Comment croire qu'en chacun d'entre nous il n'y a pas la volonté de conduire l'enfant ou l'adolescent sur les chemins de son émancipation personnelle et de l'y voir grandir ? Mais-est-ce bien cela que la Ministre visait ?

Nous savons notre système éducatif malade. Il est parmi les plus inégalitaires et discriminants des pays de l'OCDE.

C'est un constat qu'il faut faire : face au COVID, il s'est montré incapable de réduire la fracture entre les élèves issus de milieux aisés et ceux issus des classes populaires. Pire, les écarts se sont creusés.

L'utilisation du numérique s'est imposée comme une évidence pour certains. Pas pour d'autres. Le travail à distance s'est organisé dans certains foyers. Pas dans d'autres. Les exigences ont été maintenues dans certaines écoles. Pas dans d'autres. Certaines ont fait l'examen des essentiels à atteindre. Pas d'autres. Bref, des institutions ont été bienveillantes... mais pas toutes !

Et que dire des violences symboliques ? On sait que les chiffres de l'épidémie ne sont pas bons partout, or on connaît les liens entre eux et la précarité¹. A l'heure d'un retour au présentiel que tout le monde souhaite le plus large et le plus rapide, n'en est-il pas un pour proposer un Pass sanitaire à l'entrée des écoles ? Histoire, peut-être, de marquer l'appartenance à une école... ou à une autre.

A.R. ■

¹ Pour les dispositions pratiques et la ventilation des moyens, voir les circulaires 8172 et 8220 sur le site www.enseignement.be/circulaires

² Voir le dossier consacré aux liens entre la précarité et la vaccination dans *Le Soir* du 23/08/2021.



Le bien être à l'école comme une rengaine pour éviter les revendications sur les conditions de travail ou réelle préoccupation pour les conditions de (sur)vie en milieu scolaire ?

Ca commence le matin quand on arrive à l'école. L'état du bâtiment, les couloirs, la cour de récré ou la salle des profs, collés serrés ou espace vital, vacarme assourdissant ou joyeux brouhaha, murs lugubres ou joliment décorés, sombres couloirs ou espaces lumineux, mobilier déglingué ou en bon état, pratique et fonctionnel ? Et ça continue au fil de la journée, dans les classes, les salles de gym ou d'étude... Comme on est accueilli par les lieux, on se sent.

C'est aussi une question d'organisation de l'espace, entre vingt et vingt-quatre heures de cours pour les enseignants, mais combien de temps passé à l'école, à chercher un local adapté et équipé pour travailler seul ou en équipe quand on n'est pas en classe, ou simplement pour récupérer, se détendre un moment ? Dans une école sans espaces autres que les classes si ce n'est une salle des profs étroquée pour les enseignants ou une salle d'étude surpeuplée pour les

élèves. L'école est d'abord un ensemble de classes juxtaposées pour combler le volume du bâtiment et des espaces résiduels parfois gagnés de haute lutte ou d'errances répétées, à la recherche d'un lieu, d'une échappée belle, pour les enseignants comme pour les élèves, parce que les temps hors classe et sans cours sont conçus comme des temps d'attente, sans lieu et sans autre perspective que l'ennui. L'organisation de l'espace nous dit aussi la place qui nous est réservée, l'attention qui est portée à nos besoins, enseignants ou élèves, personnel administratif ou éducateurs.

Et dans la classe aussi, pleine comme un œuf ou avec un nombre d'élèves adapté à l'espace disponible et aux activités qui doivent s'y dérouler, bruyante ou insonorisée, éclairée ou sombre, équipée de matériel adéquat ou spartiate ? L'aménagement de la classe, le nombre d'élèves par classe nous disent l'attention portée à nos besoins, enseignants comme élèves.

Trop souvent, l'état des bâtiments, l'organisation de l'espace et du temps et les conditions matérielles du travail disent à ceux qui la fréquentent, le peu de considération que l'école accorde à leur bien-être.

SOIGNER LES SYMPTÔMES ?

Les changements impulsés par la réforme du Pacte d'Excellence font peu de cas de leurs implications sur l'organisation du temps et de l'espace.

Plus de travail collaboratif, mais où, dans quelles salles de travail, et quand, dans quels temps volés et à qui ? Un meilleur suivi immédiat des difficultés scolaires rencontrées par les élèves dans le tronc commun et plus de différenciation, de classe coopérative, mais dans quel type d'espace classe, avec combien d'élèves dans la classe et quel matériel à disposition ? Et ce ne sont que deux exemples qui montrent à quel point, les lieux et les temps restent des contraintes plutôt que d'être pensés en fonction des besoins des élèves et des enseignants pour assurer la qualité des apprentissages.

Dans le Pacte, la question du bien-être à l'école est un objet « à part », comme ce qu'il faudrait faire autour des apprentissages pour soigner les comportements. Il est pensé comme un ajout, une préoccupation qui vient après, comme une mise en garde, pour que la marmite ne déborde pas. Résultat : des outils pour soigner les symptômes et des budgets qui recherchent de mesures non-coûtautes, plutôt qu'une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des élèves et des enseignants au service de la qualité des apprentissages.

Ainsi, par exemple, même quand des travaux sont envisagés pour rénover les bâtiments, c'est plus pour assurer la survie du bâti que celle de ceux qui doivent y apprendre ou faire apprendre. Et en ce qui concerne l'amélioration de l'aménagement des espaces scolaires, « il est préconisé d'organiser des formations (à destination des PO, des conseillers en prévention, des directions, des PAPO, etc...) et de fournir des outils »³, ce qui implique qu'on s'en remette au bon vouloir des PO.

La qualité des conditions de travail dans le cadre des apprentissages, tant pour les élèves que pour les enseignants, se noie dans un élargissement aux « conditions de vie dans l'école », ce qui permet d'éviter de contourner le conflit social et de se cantonner dans une approche d'éducation morale et de « prévention des risques ». Ce sont les comportements qui gênent, pas ce qui les provoque et l'écoute se limite à ce qui est utile à ceux qui sont chargés de rétablir l'ordre. Résultat : des activités en plus, des dispositifs en plus, des « outils » en plus, pour « lutter contre » la violence, la malbouffe, les assuétudes, le harcèlement, ..., pour créer des espaces de parole, une dynamique participative et citoyenne, dont on sait par avance que leur objet sera plus de faire accepter l'état des choses que de donner un réel pouvoir d'action pour les transformer.

L'accumulation des outils augmente les temps de travail et les causes de tension, et ce d'autant plus que les causes liées aux apprentissages perdurent.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'APPRENTISSAGE

C'est en améliorant les conditions d'apprentissage qu'on améliore le bien-être à l'école. L'enfant, l'élève se sent bien à l'école s'il se sent pleinement reconnu, apprend, et trouve à l'école les temps, les lieux et les ressources pour surmonter ses difficultés scolaires. De leur côté, les enseignants, les éducateurs se sentent bien dans leur travail et à l'école quand l'organisation du temps et des lieux est pensée avec eux en fonction des besoins de leur métier. Moins on s'en préoccupe, plus il y a de symptômes à « soigner » et plus on prend de temps pour soigner les symptômes, moins on est en mesure de garantir les conditions d'apprentissage.

Que veut dire « tenir sa classe » si peu d'élèves y sont mis en capacité d'apprendre réellement ? Que peut signifier bien-être à l'école quand le marché scolaire continue à concentrer les difficultés scolaires et sociales dans les mêmes établissements ?

³ Avis n°3, P295

Le coin du militant

Arrivée d'une nouvelle permanente communautaire



Kelly Josse

Après le départ de Joan Lismont à la pension que nous vous annoncions dans le précédent numéro, il nous fallait compléter l'équipe des permanents communautaires du SETCa-SEL. C'est Kelly Josse qui a été désignée pour rejoindre l'équipe, aux côtés d'Emmanuel Fayt et d'Adrien Rosman.

Graduée en droit et licenciée en droit administratif, Kelly a exercé pendant 15 ans des fonctions administratives diverses (accueil, secrétariat étudiants, secrétariat enseignants) au sein des Instituts Saint-Luc - Bruxelles, plus exactement à l'ERG, Ecole de recherche graphique - Ecole supérieure des arts.

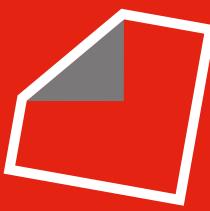
Parallèlement à son travail administratif, Kelly s'est investie dans de nombreuses fonctions syndicales en exerçant un mandat d'élue au CE depuis 2015 et un mandat de suppléante au CPPT depuis 2020. Elle exerçait également un mandat à la Chambre des ESA de l'ARES depuis 2017.

S'investir syndicalement répond pour elle à un besoin d'épanouissement des travailleurs et des travailleuses dans leur parcours professionnel, tout en veillant à l'instauration d'une démocratie sociale.

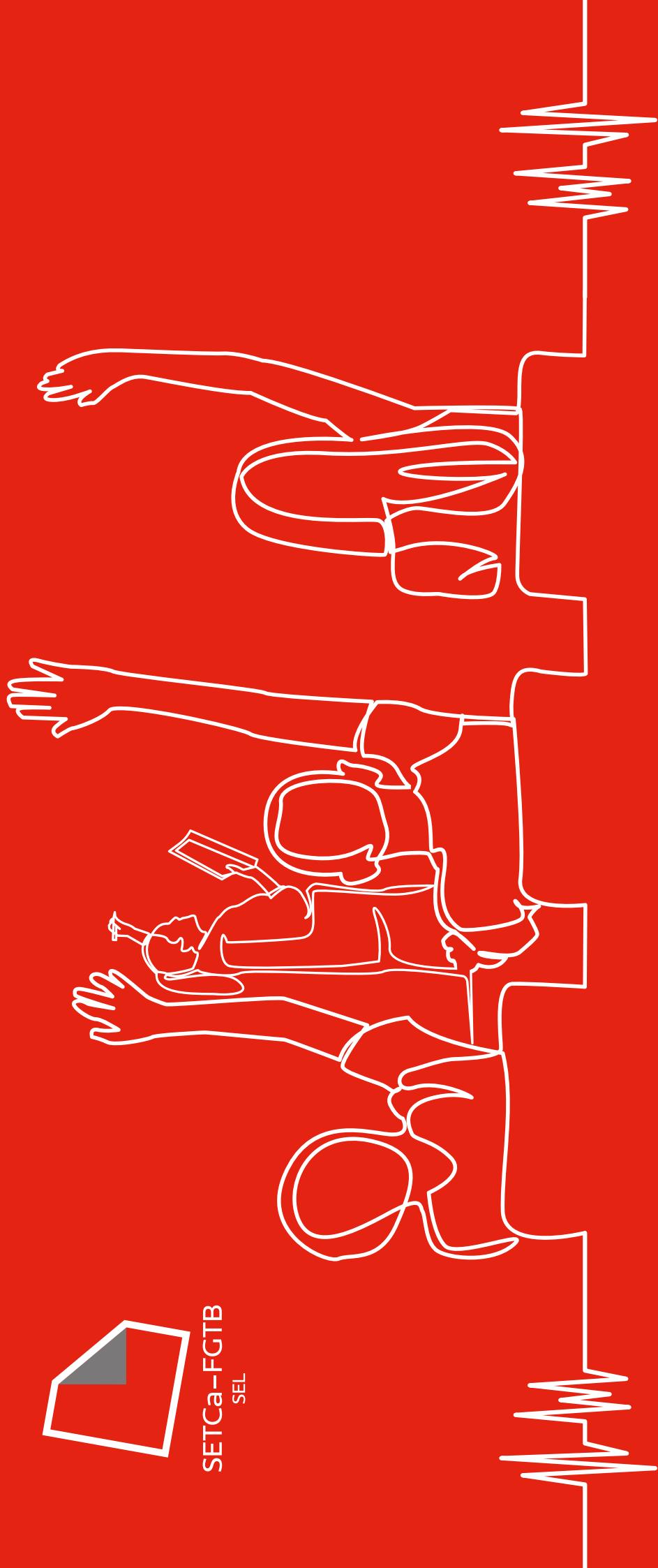
Il est indispensable que tous les travailleurs actifs dans les établissements scolaires soient représentés par une organisation syndicale solidaire et indépendante des fédérations patronales.

Elle a à cœur de lutter pour obtenir la mise en œuvre de moyens pour améliorer les conditions de travail des enseignants et leur permettre d'atteindre les objectifs fixés par les réformes ; réformes qui ne pourront aboutir pleinement que si les enseignants se voient revalorisés dans leur engagement à former les citoyens de demain.

Seuls, nous pouvons faire si peu, **ensemble avec une organisation syndicale solidaire, nous pouvons faire beaucoup !■**



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 conditions sociales, des conditions d'exercice des métiers, des

Des valeurs fortes

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

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 FWB, des Commissions paritaires ;
- congé de maternité ;
- conseils juridiques, sociaux, administratifs ;
- soutien aux victimes de violence, harcèlement ;
- service chômage de la FGTB.

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. Au CE, CPPT, vous pouvez compter sur notre ténacité. Affiliés et délégués peuvent ainsi agir ensemble pour assurer le respect des personnes et des règles dans les établissements.

Pour des informations et réflexions de fond

Le SETCa-SEL vous informe sur l'actualité encourue au sein de l'enseignement en FWB. Quelques-uns des nombreux outils à votre disposition :

- un site web : setca.org/fr/sel-setca/home ;
- une page facebook : facebook.com/SELSETCa ;
- le « Grain de Sel » : trimestriel pour les affiliés ;
- des comités professionnels, assemblées du personnel et groupes de travail.



Le SETCa-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 plus d'informations, adressez-vous à votre régionale SETCa ou à votre régionale SETCa. Affiliez-vous sur <https://www.setca.org/fr/sel/home> ou scannez ce QR-code :

Le coin du militant

Dates clés du contrôle syndical dans l'enseignement obligatoire

Dans notre numéro de décembre 2020, nous revenions sur les principales compétences dévolues aux organes de concertation nouvellement constitués. Tous les trois mois, nous vous présenterons les dates clés de l'exercice du contrôle syndical en CE et en CPPT. Là où il n'y a ni CE, ni

CPPT, ce sont les ICL (enseignement fondamental) ou délégations syndicales qui héritent de certaines compétences (*). Plus d'infos ? Consultez nos brochures « ABC CE » et « ABC CPPT », ainsi que notre SEL'INFO « Premiers pas en CE et CPPT ». N'hésitez pas à contacter votre régionale.

	DATE LIMITE	CE	CPPT	ICL	DS
EMPLOI ET GESTION DU PERSONNEL					
Fixation des éphémérides : réunions des parents, journées pédagogiques, formations,...	Septembre	✓	*	*	*
Horaires des membres du personnel	Septembre	✓	*	*	✓
Vérification des opérations statutaires et juste dévolution des emplois (article 29 quater, 34 et 34bis du Décret du 01/02/1993)	Septembre	✓	*	*	✓
Vérifier que les documents 12 ont bien été soumis aux membres du personnel. La DS peut obtenir copie des documents constitutifs du dossier du membre du personnel sur mandat	30/09	✓	*	*	✓
Communication des engagements prévisibles	30/09	✓	*	*	*
Communication des mises en disponibilités, réaffectations, remises au travail, rappel provisoire en service au sein du PO et du CES	01/10	✓	*	*	*
Introduction des dossiers d'engagement définitif	01/10	✓	*	*	✓
Fixation des prestations du personnel paramédical et auxiliaire d'éducation pendant les vacances d'été	Avant Noël	✓	*	*	*
Calendrier des prestations annuelles des membres du personnel ouvrier : vacances annuelles et récupération des jours fériés.	31/12	✓	*	*	*
ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT					
Avis préalable quant à <ul style="list-style-type: none"> ■ Affectation du NTPP ■ Transfert NTPP vers un autre établissement ■ Affectation des moyens complémentaires, pot de solidarité, moyens supplémentaires COVID ■ Transformation du reliquat capital-période enseignants en paramédical et inversement 	30/09 15/10	✓	*	*	*
Comptage des élèves en vue du calcul du nombre d'emplois (MAT), du recalcul du nombre de capital-période (PRIM)	30/09	✓	*	*	*
Comptage des élèves en vue d'une éventuelle augmentation du cadre (MAT) : 11 ^e jour après les vacances d'automne	18/11	✓	*	*	*
Comptage des élèves et éventuel recalcul NTPP	01/10	✓	*	*	*
Avis préalable sur l'organisation d'options (programmation et harmonisation)	30/11	✓	*	*	✓
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
Présentation des comptes trimestriels	Septembre	✓	*	*	*
Demande des budgets pour 2022	Décembre	✓	*	*	*
Convention tiers-payant pour remboursement des frais de déplacement 2022	Novembre	✓	*	*	*
PRÉVENTION ET PROTECTION AU TRAVAIL					
Présentation du plan annuel d'action et discussion en CPPT	Nov. et Déc.		✓	*	*
Politique d'accueil des nouveaux membres du personnel	Septembre	✓	✓	*	*
AUTRES					
Rapport d'activité à remettre au Conseil de participation	31/12	✓			
Plan de formation pour les membres du personnel + formation sécurité	Décembre	✓	✓	*	*

* Compétences exercées à défaut de CE, de CPPT ou d'ICL

Le régionalisme aura-t-il la peau du qualifiant ? Le modèle de l'alternance comme cheval de Troie des adéquationnistes pour instrumentaliser l'enseignement qualifiant au service des politiques de l'emploi.

Revalorisation ou dépeçage du qualifiant ?



L'enseignement qualifiant est une cible facile. Malmené par des années de réformes contradictoires et victime des conséquences d'un système de relégation des élèves en difficulté vers ses options et ses filières, il est jugé coûteux et peu performant. A l'heure où par la mise en oeuvre du Tronc commun, la FWB tente de mettre fin aux orientations par relégation et de renforcer les apprentissages pour tous jusqu'à 15 ans, certains voudraient profiter de la nécessaire réforme de l'enseignement qualifiant pour lui donner le coup de grâce et le remodeler sur base de la formation professionnelle en alternance modèle IFAPME, présentée comme performante et adaptée aux besoins du marché du travail. Rationalisation des options, pertes d'emplois et rachat par compartiments via les Régions : ça commence furieusement à ressembler à une mise à mort.

ADÉQUATIONISME ? KÉSAKO ?

C'est une rumeur qui hante périodiquement le monde de l'enseignement : il serait nécessaire d'adapter plus rapidement l'offre de formation à l'offre de travail. L'inadéquation entre ces deux offres serait la cause du chômage des jeunes, la preuve de l'archaïsme des gestionnaires publics au grand désespoir des employeurs qui brandissent les pénuries sur le marché du travail, leur soif d'embaucher et le manque de réaction des pouvoirs publics.

Quels sont les enjeux de cette revendication d'adéquation offre de formation – offre de travail ?

Sur le marché du travail, la qualification certifiée atteste de savoirs et compétences acquis qui doivent permettre d'engager un travailleur pour exercer un métier à un ensemble de postes de travail potentiel. Chaque poste de travail ne requiert pas nécessairement toutes les compétences et les savoirs acquis. Inversement, toutes les compétences et les savoirs nécessaires pour occuper le poste de travail ne sont pas nécessairement acquis lors de la qualification. Il en résulte deux enjeux :

1. Au moment de l'engagement, le travailleur est-il payé en fonction de sa qualification ou en fonction de la qualification du poste de travail ? En période de chômage structurel, les employeurs engagent des travailleurs sur-qualifiés qu'ils paient en fonction de la qualification du poste de travail alors qu'en période de pénurie, ils devraient payer les travailleurs en fonction de la qualification du poste de travail malgré leur manque de qualification et en prenant en charge le coût de leur formation. L'enjeu est donc lié à la fois au salaire, aux conditions de travail et à la prise en charge des coûts de la formation.
2. Au moment de la formation, les employeurs sont demandeurs de travailleurs adaptés aux postes de travail disponibles, ce qui, pour beaucoup d'emplois, ne demande pas nécessairement de disposer d'une réelle qualification mais d'être formé à un nombre limité de savoirs et de savoir-faire qui rendent immédiatement opérationnel pour un poste de travail donné.

Les adéquationnistes cherchent à prioriser les attentes des employeurs et à adapter les formations en conséquence. Cela revient donc à peser sur les pouvoirs publics pour qu'ils paient les formations souhaitées par les employeurs, qu'ils adaptent les contenus de formation à leurs demandes et qu'ils acceptent de réduire les qualifications « métier » à des qualifications utiles pour des postes de travail, soit à des morceaux de qualification. Non seulement ces politiques réduisent les contenus de formation mais elles réduisent de ce fait les capacités des travailleurs à négocier

leurs conditions de travail et les rendent vulnérables à tout changement du poste de travail qui les rendrait inadaptés.

L'ALTERNANCE COMME ALIBI

La FWB a un budget limité, insuffisant et est dépourvue de pouvoir fiscal. C'est un sérieux handicap pour mener une politique ambitieuse et le déficit se creuse. Les Régions disposent du pouvoir fiscal. Cela permettrait, en cas de régionalisation, d'avoir les moyens de ses ambitions. Les régionalistes ont le vent en poupe et l'enseignement qualifiant coûte cher, les politiques économiques régionales se heurtent aux limites du modèle IFAPME sous-dimensionné par rapport aux « besoins » identifiés dans les Plans de relance. C'est vraiment trop tentant : en dépeçant l'enseignement qualifiant sous prétexte de faire de l'alternance un modèle, les Régions pourraient à la fois faire des économies et se débarrasser des contraintes de l'enseignement obligatoire. Des formations plus resserrées, mieux adaptées et moins coûteuses. La formation générale et citoyenne ne serait plus indispensable et la qualification pourrait se formater selon les contraintes d'un poste de travail et évoluer plus souplement en fonction des mutations de ces postes de travail.

On se dirige ainsi vers la fin de l'obligation scolaire jusque 18 ans avec comme corollaires des lacunes dans la formation du citoyen et la diminution des chances pour les élèves de bénéficier d'une formation de base et d'une qualification suffisamment large et intégrée, les rendant aptes à s'adapter aux changements prévisibles du marché du travail, à rebondir et à se réorienter.

De plus, actuellement, les CEFA récupèrent dans l'enseignement obligatoire qualifiant les jeunes dont l'IFAPME ne veut plus parce qu'ils manquent de « soft skills », maturité, et sont « inadaptés » au monde du travail. Cela rejoint les exigences des employeurs qui ne veulent des élèves en formation que s'ils se comportent comme des adultes.

ENTRE ÉMANCIPATION ET EMPLOYABILITÉ

Cette vision régionaliste est pragmatique mais au service de qui ? La réforme de l'enseignement qualifiant prévue par le Pacte pour un enseignement d'excellence, elle, a choisi. Parce que le rôle de l'enseignement n'est pas de se conformer aux exigences de l'employabilité de la main d'œuvre mais à viser l'émancipation de tous les élèves sans exception, jusqu'à 18 ans. C'est tout l'intérêt d'un tronc commun qui renforce les compétences et les savoirs de base pour tous jusqu'à 15 ans et d'une réforme du qualifiant qui doit enfin lui permettre de renforcer la qualité des qualifications. Les enfants des travailleurs les moins bien considérés doivent-ils continuer à subir la relégation sociale au sein de

l'enseignement puis prendre ce qu'on veut bien leur accorder sur le marché de la formation professionnelle ? Cette vision de l'alternance comme « solution » à l'employabilité des jeunes en renonçant à l'enseignement pour les confier aux opérateurs de formation professionnelle est d'une part vaine (les relégués d'aujourd'hui seront rejetés demain par ces opérateurs) et d'autre part sans vision systémique des causes des problèmes qu'elle prétend résoudre. Il y a plus de chances de revaloriser le qualifiant et l'alternance dans le Pacte que dans la régionalisation du qualifiant et la cession de l'alternance aux opérateurs privés.

DÉFENDRE L'ENSEIGNEMENT

Que ce soit avec la Certification par Unité, l'instrumentalisation de l'enseignement au service des besoins des employeurs ou en défendant des politiques d'orientation précoce, certains sont prêts à renoncer aux missions de l'enseignement et au combat pour l'égalité pour gagner à court terme des « mises à l'emploi » qu'ils pourront mettre au crédit de leur politique économique. C'est essentiel pour se faire réélire, mais cela ne suffit pas pour créer une dynamique à moyen terme qui permettra aux jeunes d'être plus forts sur le marché de l'emploi, en en comprenant les enjeux et en disposant de qualifications suffisamment intégrées pour faire face aux modifications des exigences des postes de travail. C'est pour cela que l'enseignement obligatoire existe.

Notre combat vise la revalorisation de l'enseignement qualifiant, pas son démantèlement. Les défis sont les mêmes en Région Wallonne et en Région de Bruxelles.

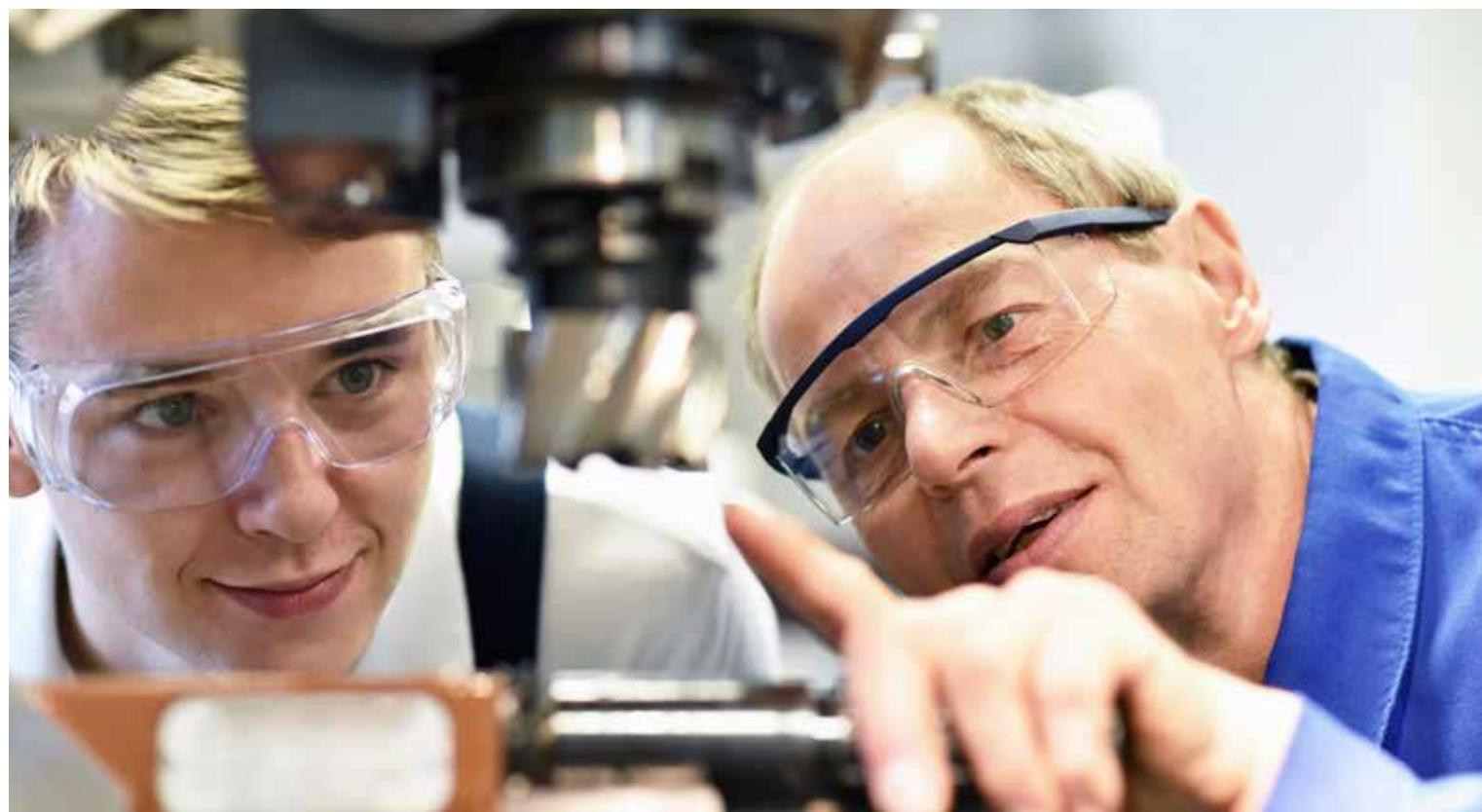
La réorganisation nécessaire de l'offre d'options va avoir des conséquences sur l'emploi. Il est nécessaire que la transition puisse se faire en tenant compte de cette dimension sociale du changement, mais aussi en lien avec la mise en oeuvre du tronc commun.

Les conditions d'une possible relation avec la Formation professionnelle

On le voit, les finalités de l'enseignement qualifiant et celle des organismes de formation professionnelle sont non seulement différentes mais parfois même opposées.

Pour le SETCa-SEL, il ne sera possible de nouer des relations entre enseignement et formation professionnelle que si les périmètres respectifs sont redéfinis clairement :

- 1. Tous les jeunes de moins de 18 ans relèvent clairement de l'enseignement obligatoire ;**
- 2. La Formation Professionnelle s'adresse aux adultes de plus de 18 ans ;**
- 3. A 18 ans, un jeune qui n'a pas terminé sa qualification dans l'enseignement obligatoire peut valoriser ses acquis auprès des organismes de Formation Professionnelle ;**
- 4. Après 18 ans, un jeune qui a acquis des compétences dans le cadre de la Formation Professionnelle peut les valoriser dans un cursus de qualification dans l'enseignement obligatoire ou de Promotion sociale.**





L'inclusion pour tous les élèves à besoins spécifiques ?

Les Pôles territoriaux entreront en fonction le 1^{er} septembre 2022 et bouleverront les relations entre l'enseignement spécialisé et l'enseignement ordinaire. Les processus d'intégrations étaient au cœur de cette collaboration de manière de plus en plus importante depuis 2009. C'était un premier pas propice à la mise en place progressive d'un système scolaire inclusif pour les enfants en situation de handicap. Qu'en sera-t-il à l'avenir ?

La prise en charge éducative des enfants ayant des déficiences sensorielles ou mentales a commencé au XIX^e siècle grâce aux efforts de pionniers français de l'éducation comme Itard et Seguin. Quelques écoles se sont alors ouvertes en Wallonie et à Bruxelles tel l'Institut Royal pour Handicapés de l'Ouïe et de la Vue-IRHOV à Liège en 1819 et l'Institut Royal pour Sourds et Aveugles-IRSA à Bruxelles en 1835. En 1905, Ovide Decroly organise une école à Bruxelles pour les « enfants irréguliers » qui à l'époque n'étaient pas scolarisés. En 1914, l'obligation scolaire impose aux communes d'organiser des classes pour « enfants faiblement doués ou arriérés ou pour enfants anormaux ».

Le développement de l'« enseignement spécial » a surtout pris son envol dans les années 60, grâce à des associations de parents d'enfants ayant un handicap intellectuel ou un handicap physique. Cela a abouti au vote de la loi du 6 juillet 1970 sur l'enseignement spécial, assurant la mise en place d'un enseignement spécial autonome, donc sé-

gréé, pour les élèves « *aptés à suivre un enseignement mais inaptes à le suivre dans une école ordinaire* ». Cette loi a également permis à des élèves à besoins spécifiques d'être scolarisés dans l'enseignement ordinaire, grâce à la générosité et au dynamisme de certains directeurs et enseignants, dans le cadre de ce qu'on appelait des « intégrations sauvages ».

Cette loi-cadre a progressivement évolué, d'abord par quelques premières dispositions d'intégration concernant principalement les élèves ayant un handicap physique et sensoriel en 1986, puis les élèves relevant des types d'enseignement 4 (handicap physique), 6 (handicap visuel) et 7 (handicap auditif) en 1995. Elle a été remplacée en 2004 par le « décret sur l'enseignement spécialisé » dans lequel la référence au handicap a été supprimée et remplacée par celle de « besoins spécifiques ». Ensuite, le décret de 2009 a élargi les possibilités de l'intégration dans l'enseignement ordinaire à tous les types d'enseignement.

LE DÉCRET DE 2009, UN ÉNORME PROGRÈS POUR LES ÉLÈVES À BESOINS SPÉCIFIQUES

L'intégration pouvait se faire de quatre manières : permanente ou temporaire, à chaque fois totale ou partielle. Si l'intégration permanente totale (IPT) concerne des élèves ayant passé une partie de leur scolarité dans l'enseignement spécialisé, des dérogations étaient prévues dans le cadre de l'intégration temporaire totale (ITT) de manière à permettre à des élèves de l'enseignement ordinaire ayant des difficultés spécifiques d'apprentissage ou un handicap de rester dans leur école, tout en y recevant l'aide de l'enseignement spécialisé ; l'objectif étant principalement de diminuer les orientations vers l'enseignement spécialisé.

L'intégration a eu un succès de plus en plus important passant de 200 intégrations en 2004 à plus de 11.000 en 2020. Parallèlement, les chiffres de l'enseignement spécialisé ont continué à croître, passant de 30.777 élèves en 2004-2005 à 38.466 en 2019-2020. Si de plus en plus d'écoles pratiquent l'intégration, d'autres écoles ont continué à considérer l'enseignement spécialisé comme la « remédiation » de l'ordinaire et à y orienter leurs élèves à besoins spécifiques.

Cette envolée de l'intégration a entraîné une augmentation importante de son coût à charge de la Fédération Wallonie-Bruxelles sans contribuer pour autant à la diminution du nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé. La réforme de l'intégration était devenue inévitable.

POUR TOUS LES ÉLÈVES À BESOINS SPÉCIFIQUES ?

Le Pacte ayant fixé l'objectif de revenir, d'ici 2030, au pourcentage d'élèves pris en charge par l'enseignement spécialisé en 2004, il a été décidé de remplacer l'ITT par les Pôles territoriaux et de réserver l'IPT aux élèves qui ont effectivement fréquenté l'enseignement spécialisé. Ces Pôles visent donc à permettre à plus d'élèves de rester dans l'ordinaire avec leurs camarades, au sein même de leur tissu social, et qui plus est, dans une école qui répond à leurs besoins spécifiques. Mais concerneront-ils vraiment toutes les catégories d'enfants ?

Chaque école de l'enseignement ordinaire devra coopérer avec un et un seul Pôle et chaque Pôle devra assurer une prise en charge des élèves à besoins spécifiques dans les écoles avec lesquelles il coopère. Dans le cadre des aménagements raisonnables et de l'IPT, les Pôles ont des missions collectives d'accompagnement des écoles de l'ordinaire (information et soutien aux équipes éducatives) et des missions individuelles d'accompagnement des élèves lorsqu'une prise en charge individuelle est nécessaire.

Les moyens des Pôles ne leur sont plus octroyés, comme c'est le cas pour l'IPT, sur base d'une liste de ressources individuelles à affecter à chaque élève en fonction de ses besoins spécifiques, mais globalement en fonction du nombre d'élèves inscrits dans l'ensemble des écoles coopérantes. Pour les élèves à besoins spécifiques sensorimoteurs, ces moyens sont cependant complétés par des dotations supplémentaires individuelles attribuées sur base de leurs besoins effectifs.

Le Décret fait donc l'impasse sur les élèves à besoins spécifiques du type 1, 2 ou 3 « qui n'ont pas toutes leurs facultés mentales » et auraient bien besoin, eux-aussi, de ressources supplémentaires individuelles liées à leurs besoins effectifs. Ces élèves devront donc passer par l'inscription dans l'enseignement spécialisé pour bénéficier de l'IPT s'ils veulent bénéficier des mêmes avantages que ceux des élèves à besoins spécifiques sensorimoteurs. Cet « oubli » du décret constitue un retour de 12 ans en arrière pour les enfants les plus fragiles alors que la Belgique, et plus particulièrement la FWB, vient encore d'être condamnée le 3 février 2021 par le Comité européen des Droits sociaux qui l'accuse de ne pas faire suffisamment d'efforts pour favoriser l'inclusion des élèves avec un handicap intellectuel. Il s'agit donc bien d'une discrimination basée sur le handicap.

TOUS CONCERNÉS

Pendant 5 ans (jusqu'en juin 2026), des moyens continueront à être affectés de manière dégressive à la prise en charge des élèves qui bénéficiaient de l'intégration permanente totale. Ces moyens (périodes et fonctionnement) seront mis à la disposition soit d'un Pôle territorial soit à l'école d'enseignement spécialisé dont relève le personnel. Le budget global passera de 92 millions en 2021-22 à 80,9 millions en 2025-26.

Pour limiter les pertes d'emploi, le gouvernement table sur la pyramide des âges, la « longue » période transitoire de cinq ans et une priorisation pour les membres du personnel issus de l'enseignement spécialisé avec préservation des liens statutaires. Mais cela suffira-t-il quand on sait que de jeunes enseignants ont été engagés dans le cadre de l'ITT ? Ils sont progressivement devenus des spécialistes de l'intégration d'élèves avec certains besoins spécifiques. Et de ces spécialistes, une école qui se veut inclusive en aurait bien besoin.

La disparition progressive des IPT avec des élèves de Types 1, 2 ou 3 va non seulement rendre l'école moins inclusive pour ces élèves, mais risque aussi de faire perdre de nombreux emplois.

Rappelons que, selon le Décret de la FWB du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimina-

tion, « Toute discrimination fondée sur l'un des critères protégés est interdite ». Ces critères protégés sont « la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, **un handicap**, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine social ».

Quand ils n'ont plus intégré les élèves avec une déficience intellectuelle, je n'ai rien dit, je n'avais pas d'enfants avec une déficience intellectuelle. Quand ils ont orienté les jeunes de milieux populaires vers le technique ou le professionnel, je n'ai rien dit, je ne vivais pas en milieu populaire. Quand ils ont supprimé des postes dans l'intégration, je n'ai rien dit, je ne travaillais pas en intégration. Quand ils feront redoubler ou orienteront mon enfant parce qu'il aura besoin de trop de temps et demandera trop d'attention, restera-t-il quelqu'un pour me/le soutenir et protester ?¹

J.-P. C. ■

¹ Avec une pensée émue pour le pasteur Martin Niemöller (1892-1984, déporté dans un camp de concentration en 1937) auteur de « Quand ils sont venus chercher... »





Réforme de la formation initiale : des nouvelles du front

Dix années de travail pour espérer une revalorisation du métier et une formation initiale à hauteur des ambitions des réformes du Pacte. Les deux dernières pour tout réduire à néant. De qui se moque-t-on ? Bientôt la grève ?

7 février 2019. La réforme de la formation initiale des enseignants est adoptée par le Parlement de la FWB. Enfin une réforme qui prend la mesure des défis que les enseignants doivent affronter tous les jours. Enfin une réforme qui comprend que les enseignants ont besoin d'une formation initiale plus complète, plus ancrée dans la réalité actuelle du métier. Enfin une réforme qui comprend que les enseignants ne resteront enseignants que si leur formation initiale les prépare mieux à tout ce qu'on exige d'eux en classe et à l'école et si leur rémunération est adaptée en fonction.

Deux ans plus tard, il ne reste rien de cette réforme. L'actuel Gouvernement a renoncé sur tous les plans. Bien sûr, il reste les mots et les intentions, mais concrètement, il

est clair que les intentions ont changé. Entre revaloriser le métier et les éternelles « préoccupations budgétaires », le Gouvernement a choisi. Entre renforcer les compétences des enseignants et combler les trous créés par la pénurie, le Gouvernement a choisi. Entre le respect pour le métier et le mépris pour ceux qui l'exercent, le Gouvernement a choisi !

ET DEMAIN ON DIRA QUE LES ENSEIGNANTS RÉSISTENT AU CHANGEMENT

Autonomie et responsabilisation, plans de pilotage, travail collaboratif, mise en œuvre du Tronc Commun polytechnique et pluridisciplinaire, respect des nouveaux référentiels, nouveaux domaines d'apprentissage, différenciation, évaluation formative, réduction drastique des redoublements, réduction des très fortes inégalités socio-scolaires,... Demain le métier aura fortement changé. Ou pas. Pour obtenir des changements dans les pratiques professionnelles, il ne suffit pas de les décrire, il faut aussi mettre les acteurs en position de les mettre en œuvre. La formation initiale est essentielle pour cela, non seulement parce qu'elle forme mieux les nouveaux enseignants et de manière plus adaptée aux changements attendus, mais aussi parce, que peu à peu, leur présence dans les écoles et une formation continue renforcée peuvent diffuser la nouvelle conception du métier. Le maillon de la formation

initiale est essentiel. Le décret de 2019 l'avait compris, pas ce Gouvernement.

Dans l'enseignement, c'est toujours demander l'impossible et faire porter le poids des échecs pourtant prévisibles par les enseignants. C'est particulièrement évident dans l'évolution de cette réforme. Tous les articles du décret qui définissent les ambitions (niveau 7 de certification du cadre européen) augmentent les compétences attendues, élargissent l'étendue des savoirs requis et redéfinissent complètement le métier en fonction des ambitions de la réforme du Pacte sont maintenus. Par contre, les moyens pour y parvenir sont considérablement réduits. La réforme renonce à la mastérisation. De 5 ans, on passe à 3 ans et demi, les stages de pratique sont concentrés en 4^e année (pour faire face à la pénurie), l'approche simultanée théorie/pratique est réduite à la portion congrue, la collaboration entre les Hautes Écoles et les Universités est appauvrie et les préoccupations budgétaires écrasent les débats. Demain, dans les Hautes Écoles, on exigera des résultats que les formateurs d'enseignants seront bien en peine d'atteindre et on se plaindra de leurs résistances au changement.

ET DEMAIN DANS LES CLASSES ?

Le métier est déjà en pénurie mais ça ne fera que s'aggraver. Maintenir les ambitions en craignant que les moyens ne doivent augmenter, la recette est bien connue des enseignants. Cela met la pression sur ceux qui doivent s'exécuter et donne plus de pouvoir à celui qui commande. Mission impossible sur le terrain, constat d'échec en perspective et dévalorisation du métier, épuisement des uns, renoncement des autres et augmentation de la pénurie.

La quantité de jeunes enseignants diplômés chaque année suffirait à combler les postes non occupés. La pénurie est surtout le reflet du fait que trop d'enseignants (+ de 40%) quittent le métier avant leur 5^e année en fonction.

Tout cela, on le sait au moins depuis 2011, année de la mise en œuvre du chantier de la réforme de la formation initiale des enseignants. Le Gouvernement actuel l'a peut-être oublié. Peut-être faudrait-il le leur rappeler bien fort !

- Pour que demain les conditions de travail des personnels de la formation initiale ne deviennent pas impossibles à assumer ;
- Pour que demain les enseignants exercent un métier revalorisé et mieux payé ;
- Pour que demain les enseignants soient mieux préparés aux exigences et aux ambitions du Pacte ;
- Pour que les changements attendus dans les pratiques aient l'effet escompté sur la lutte contre les inégalités socio-économiques à l'école ;

Pour le SEL, il est impératif de revenir au plus près du décret de février 2019. Nous ne voulons pas d'une réforme de la formation initiale qui :

1. Par crainte des conséquences budgétaires, cherche à empêcher une réelle augmentation de ses contenus et de sa durée ;
2. Par manque de compréhension des enjeux et pour ne pas payer plus les enseignants, renonce à donner les moyens aux formateurs d'enseignants d'atteindre le niveau 7 de certification ;
3. Par archaïsme pédagogique, confond la nécessaire approche simultanée théorie-pratique avec l'idée que les stages ne peuvent être envisagés qu'après les apports théoriques ;
4. Par manque de courage politique, renonce à donner aux enseignants la formation initiale de qualité dont ils ont besoin et à laquelle ils ont droit vu l'augmentation des exigences qui pèsent sur leurs épaules.

■





HIER, AUJOURD'HUI ET DEMAIN : NOUS DIRONS **NON** **À** **L'EXTRÊME DROITE** TOUJOURS

L'EXTRÊME DROITE 2.0.

Tom Van Grieken, le président du Vlaams Belang, a lancé pour sa rentrée une campagne sur TikTok visant à dénoncer « *les enseignants et professeurs de gauche qui tentent à chaque occasion d'incorporer leurs foutaises multiculturelles dans leurs cours* ». Il a également promis de leur « *présenter la note* » aux prochaines élections. Un formulaire de dénonciation en ligne permet aux corbeaux en herbe de dénoncer leurs professeurs jugés « trop à gauche » en joignant photos et vidéos pour étayer leur mouchardage. Au mépris des règles régissant la protection des données à caractère privé, ce sont plus de 7500 signalements contenant noms, adresses, dates de naissance et numéros de GSM des élèves qui sont parvenus à UNIA au départ du site de la Jeunesse Vlaams Belang. Bienvenue dans l'ère du fascisme 2.0.

Quand on sait la percée que réalise l'extrême droite en Flandre et ailleurs en Europe, on aurait tort de ne pas prendre au sérieux de telles menaces.

LA BÊTE A-T-ELLE CHANGÉ ?

Berlin, 1933 – les enseignants ont l'obligation d'adhérer à la Ligue nationale-socialiste. Ceux qui refusent seront d'abord chassés, enfermés ensuite. La nazification est à l'œuvre du jardin d'enfants à l'université. Les programmes vont diffuser massivement les thèses racistes du régime.

Santiago de Chili, 11 septembre 1973 – le général Pinochet renverse le gouvernement Allende. Les cendres du Palais de la Moneda sont encore chaudes quand, dès le lendemain, après avoir déclaré les fonctionnaires chiliens intérimaires, la junte militaire purge l'école et l'université de tous les en-

seignants et leaders de mouvements étudiants qui ont collaboré à l'*Unidad Popular*. Les militants de gauche sont enfermés et torturés au Stade national. Beaucoup sont éliminés. Le nouveau régime entend redresser les corps et les esprits.

Sous les beaux costumes ou en mode décontractés sur les réseaux sociaux – dans lesquels, au passage, ils dépensent une fortune – les nouveaux décomplexés de la droite dure et de l'extrême-droite semblent plus fréquentables. Vraiment ?

AVEC L'EXTRÊME DROITE, LA CIBLE C'EST TOI !

Les uns entendent redéfinir la notion de neutralité selon leur doxa, d'autres remettent en cause une des quatre missions prioritaires de l'enseignement obligatoire : *préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste, respectueuse de l'environnement et ouverte aux autres cultures.*¹

Sur Twitter, Orhan Ağırdağ, maître de conférences à la faculté de psychologie et des sciences pédagogiques de la KU Leuven, a très justement remis en perspective le statut des enseignants : « *L'arbitraire de la politique ne doit pas affecter notre éducation en tant que telle. Un changement de régime ne doit pas signifier que les personnes travaillant dans l'éducation doivent faire attention à ce qu'elles disent ou avoir peur de perdre leur emploi. Les nominations permanentes ne sont pas un privilège, mais une condition de travail strictement nécessaire pour contrer l'intimidation politique.* »

A.R. ■

¹ Le décret du 3 mars 2019 portant les livres 1^{er} et 2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun reprend et étend les missions définies à l'article 6 du décret dit « Missions » du 24 juillet 1997.

Vos contacts régionaux SETCa SEL

Bruxelles

Place Rouppe 3 | 1000 Bruxelles
02 519 72 11

Secrétaire SETCa-SEL
Marie-Claire PIRENNE
MCPirenne@setca-fgtb.be

Secrétariat administratif
SETCa Non-marchand
Fleurie BITARIHO
02 519 72 82
Jean José DELOOS
02 519 72 28
admin.nmsp.bhv@setca-fgtb.be

Permanences juridiques et sociales SEL
Uniquement en dehors des 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
Délégué régional principal
Fabrice ALTES
sel@altes.be

Éric VANARDENNE
EVanardennen@setca-fgtb.be

Michel HORENBEEK
mhorenbeek@gmail.com

Édouard GÉRARD
eddy_gerard@yahoo.fr

Thomas BURION
Jean-Pierre COENEN

Brabant wallon

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

Secrétaire SETCa
Nicolas DE COMMER
ndecommer@setca-fgtb.be

Déléguée régionale SEL
Christian BRODKOM
Enseignement obligatoire
christianbrodkom@gmail.com

Abdelmounaim ERRACHID | UCL
0488 78 24 51
abdelmounaim.errachid@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

Délégués régionaux SEL
Pierre Yves HENROTAY | +32 489 12 55 46
prof.henrotay@gmail.com
Patrick NICIAISE | +32 472 84 47 30
pat.nicaise@gmail.com

Liège- Huy- Waremme

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

Secrétaire SETCa
Sandra DELHAYE | SDelhaye@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SEL
Vincent DELVAUX
Morad TAMIR

Arlon- Luxembourg

Rue des Martyrs 82 | 6700 Arlon
063 23 00 30

Secrétaires SETCa
Françoise MALHERBE
FMalherbe@setca-fgtb.be

Mons- Borinage

Rue Chisaire 34 | 7000 Mons
065 40 37 37

Secrétaire SETCa
Steve CHERON
SCheron@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SEL
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

Le calendrier des permanences SEL est disponible sur la page www.setca-namur.org
selnamur@gmail.com

Délégués régionaux SEL

Paul PIRSON
Conseils sociaux & juridiques
0476 68 24 58 | selnamur@gmail.com
Marc SOLBREUX
0492 77 93 24 | marcsolbreux@gmail.com

Verviers & Communauté germanophone

Pont-aux-Lions 23, boite 5 | 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
Emmanuel FAYT

Permanent communautaire
Adrien ROSMAN
Kelly JOSSE