



SETCa-FGTB
SEL

Grain de Sel

NOTRE SOLIDARITÉ COMME REMPART.



4



7



22

AU SOMMAIRE.

Edito 3

Vos droits 4

Candidatures 2025-2026 - Enseignement obligatoire ordinaire et spécialisé 4

Politique syndicale 7

Un enseignement de qualité, c'est du personnel statutaire 7

L'alternance comme cheval de Troie dans le qualifiant 14

Le tronc commun pour revaloriser le qualifiant 17

L'école vaut mieux que des postures de communication 19

Opinion 22

Quand le prétendu universalisme sert à stigmatiser une communauté 22

À votre service 24



SETCa-FGTB
SEL



Périodique trimestriel
du SETCa Enseignement Libre
Rue J. Stevens 7/5
1000 Bruxelles
+32 2 545 69 00
<https://www.setca.org/fr/sel/home>

Editeur responsable
Stéphane Piron

Comité de rédaction
A. Rosman, F. Degolla, J. Dohet, K. Josse, P. Waub,
G. Boscolo, C. Papart

Colophon
Imprimeur Drifosett
Achevé d'imprimer en avril 2025

N°30 | 25029
Paraît généralement en septembre, décembre, mars et juin.

Notre solidarité comme rempart



Adrien Rosman

Coordinateur communautaire du SETCa-SEL

De partout, notre modèle démocratique est menacé. Tout le monde a bien sûr en tête le retour de Donald Trump à la Maison-Blanche. C'est avec sidération que nous assistons au basculement de ce que certains nomment la première démocratie du monde dans un régime épousant ouvertement les thèses de l'extrême droite : rafles et expulsions d'êtres humains, destruction programmée de l'administration publique, remise en question systématique des autorités scientifiques et intellectuelles qui ne partagent pas les visées politiques du nouveau président, sites gouvernementaux expurgés des références au dérèglement climatique ou qui comportent certains mots comme LGBTQIA+, immigrants, etc, soutien ouvert au parti nazi Alternative für Deutschland (AfD),...

Le bras tendu d'Elon Musk, première fortune mondiale n'est ni une erreur d'interprétation, ni une expression de joie, ni une maladresse. Il s'agit de l'aboutissement d'un processus qui a débuté en 2016 lors de la première campagne de Donald Trump. Une stratégie mise au point par son directeur de campagne de l'époque, Steve Bannon, idéologue populiste, mêlé de près à l'attaque contre le Capitole en 2021, et lui aussi partisan du salut fasciste.

Ne nous leurrions pas ! Un océan ne sépare pas l'Europe de ce qui se passe aux États-Unis. La remise en question progressive des valeurs qui font le ciment d'une démocratie, les propos outranciers, les provocations et attaques répétées contre les contre-pouvoirs ou les corps intermédiaires sont autant de signaux qui devraient nous alerter sur ce qui est à l'œuvre de ce côté-ci de l'Atlantique.

Malheureusement, peu de choses dans les pages qui suivent sont de nature à venir contrebalancer ce tableau déjà bien sombre. Entre les mesures d'économie injustes pour les travailleurs du secteur et pour les élèves et les étudiants, les fermetures d'options dans le qualifiant, la détérioration des conditions d'emploi, la destruction programmée du statut comme rempart contre l'arbitraire, tout semble menacer plus que jamais l'accès à un enseignement de qualité pour toutes et tous.

La FGTB a analysé les mesures fédérales de l'Arizona. Malgré ce que les partis de droite claironnent dans la presse sur l'amélioration du pouvoir d'achat, ce sont bien les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les fonctionnaires, les pensionnés et les femmes qui payeront le plus lourd tribut. Les aménagements de fin de carrière et les pensions des personnels de l'enseignement sont bien dans le collimateur des partis avec qui MR et Engagés partagent le pouvoir au Fédéral.

Je voudrais terminer ces quelques lignes sur une note d'espoir. Vous avez été nombreuses et nombreux à vous mobiliser ces dernières semaines contre ce que l'époque nous offre de plus sombre et de plus sidérant. **C'est dans nos mobilisations que se trouvent en germes les raisons d'espérer. N'offrons pas aux politiques antisociales des droites radicales ou décomplexées nos résignations et notre désespérance. Plus que jamais, opposons-leur notre solidarité comme rempart.**

Ensemble, tout est possible !



Candidatures pour l'année scolaire 2025-2026

Enseignement obligatoire ordinaire et spécialisé

Vous êtes temporaire dans l'enseignement ? Les lignes qui suivent ne manqueront pas de vous intéresser... Si vous remplissez certaines conditions, les dates-clés pour vous porter candidat-e à un engagement définitif et/ou temporaire pour l'année scolaire 2025-2026 approchent à grands pas. Nous vous expliquons les procédures et délais à respecter pour que votre acte de candidature soit valable. Ne laissez pas passer votre chance !

Enseignement obligatoire : fonctions de recrutement

Conditions d'engagement à titre définitif

Pour pouvoir vous porter candidat-e à l'engagement à titre définitif, vous devez compter 720 jours d'ancienneté de service dans l'enseignement subventionné au moment de l'engagement, répartis donc sur 3 années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction visée auprès du pouvoir organisateur, répartis sur

2 années scolaires au moins. Pour calculer l'ancienneté, chaque journée prestée est à multiplier par 1,2 (afin de tenir compte des vacances d'été). Si les congés de détente, et/ou les vacances de Noël et de Pâques sont englobés dans votre période d'activité, ils sont pris en compte dans le calcul. Enfin, en cas de charge à prestations incomplètes dans une fonction donnée, elles sont prises en compte au même titre qu'un temps plein si elles constituent au moins un mi-temps. Dans le cas contraire, elles comptent pour moitié.

Vous devez en outre être porteur.se d'un titre de capacité requis ou suffisant pour la fonction visée.

▪ Titres de pénurie listés (TP)

Si vous êtes porteur.se d'un titre de pénurie listé par le Gouvernement, vous pouvez vous porter candidat à l'engagement définitif à condition que votre titre ait été assimilé à un titre suffisant. À votre demande, cette assimilation pourra se faire à condition que vous ayez acquis une ancienneté dans la fonction visée d'au moins 450 jours accomplis sur au moins 3 années scolaires au cours de 4 années scolaires consécutives.

▪ Titres de pénurie non listés (TPNL)

Si vous êtes porteur.se d'un titre de capacité autre que ceux qui sont listés par le Gouvernement (titre de pénurie non listé), vous pouvez vous porter candidat.e à l'engagement définitif à condition d'avoir acquis dans l'enseignement libre subventionné une ancienneté de 720 jours dans la fonction visée, répartis sur au moins 4 années consécutives au sein du même pouvoir organisateur.

Il est en outre indispensable d'avoir obtenu la reconnaissance officielle de l'expérience utile du métier lorsque celle-ci est constitutive du titre de capacité suffisant ou requis.

Dans tous les cas, pour les fonctions enseignantes, s'ajoute la condition cumulative de posséder un titre pédagogique adapté au niveau auquel la fonction est exercée.

Appel aux candidats à l'engagement définitif pour les temporaires

Si vous pensez répondre aux conditions ci-dessus, soyez attentif.ve : entre le 15 février et le 30 avril, votre pouvoir organisateur a l'obligation de vous transmettre, contre accusé de réception, un appel aux candidats à l'engagement définitif. Celui-ci doit mentionner la nature et le volume des emplois vacants au 1er février 2025, ainsi que les formes et délais requis pour pouvoir déposer valablement votre candidature. Attention, le strict respect des conditions fixées par le PO 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 1er octobre 2025. Si vous estimez que le pouvoir organisateur n'a pas respecté ses obligations, contactez sans tarder votre délégué syndical ou, à défaut, votre section régionale SETCa.

Définitifs à temps partiel ou définitifs en titre non requis

Si vous êtes dans ce cas et que vous pouvez bénéficier 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 pouvoir organisateur 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.

Enfin, si vous êtes déjà engagé.e à titre définitif dans une fonction pour laquelle vous ne possédez pas le titre requis, et que des périodes définitivement vacantes sont disponibles dans une fonction de la même catégorie pour laquelle vous possédez le titre requis, votre pouvoir organisateur a l'obligation de vous engager à titre définitif dans cette fonction à condition que vous en ayez fait la demande.

Classement des anciennetés par fonction

Le premier jour ouvrable scolaire qui suit le 30 avril (en pratique, cette année, ce sera le lundi 12 mai), le classement des anciennetés par fonction arrêté le 30 avril doit être affiché et transmis par courrier électronique. 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 quinze jours. 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 deux années scolaires au moins.

VOS DROITS.

Le cas échéant, le dernier jour de l'année scolaire, la liste est adaptée afin de prendre en compte les services effectivement accomplis par les membres du personnel entre le 30 avril et le dernier jour de l'année scolaire, qui leur permettraient d'entrer dans le groupe 2.

Dans le groupe 1, le pouvoir organisateur n'a pas le choix. Il est obligé d'attribuer les périodes disponibles au membre du personnel qui compte le plus grand nombre de jours d'ancienneté. Dans le groupe 2, le pouvoir organisateur choisit qui il veut mais il a l'obligation de donner la priorité aux titres requis.

Si vous estimez que le classement affiché par le pouvoir organisateur est erroné ou ne correspond pas à la réalité, il est possible de le contester jusqu'au 29 mai au plus tard en vous adressant soit au pouvoir organisateur, soit à l'instance de concertation locale ou à défaut, à la délégation syndicale. Si vous êtes confronté à une telle situation, contactez sans tarder votre délégué syndical ou votre section régionale.

Candidature à un emploi temporaire

Depuis mars 2023, un nouveau décret modifie le calendrier et le mode de transmission des candidatures à l'engagement temporaire : le début des candidatures est le 1er jour ouvrable scolaire suivant le 30 avril et la date butoir est le 29 mai. Les communications et actes peuvent s'effectuer par voie électronique au lieu du recommandé après concertation locale.

En 2025, le 29 mai est un jour férié (Ascension). Pensez donc à anticiper les opérations statutaires qui se font pour cette date.

Le 29 mai au plus tard, votre candidature à un emploi temporaire doit être envoyée par lettre recommandée ou par courrier électronique, selon les modalités fixées en concertation locale, à votre pouvoir organisateur si vous postulez 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 ou par courrier électronique, selon les modalités fixées en concertation locale, 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 section régionale pour connaître leur adresse.

Attention, si vous avez déposé une (ou plusieurs) candidature(s) 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. Dans tous les cas, vous devez 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 2025-2026, et dans le respect des priorités expliquées ci-avant, le pouvoir organisateur devra vous proposer tout emploi d'une durée initiale d'au moins 15 semaines. ■



Un enseignement de qualité, c'est d'abord des personnels statutaires

Dans sa Déclaration de Politique Communautaire, le gouvernement MR-Les Engagés dit vouloir revaloriser le métier d'enseignant et moderniser le statut en vue de renforcer l'attractivité du métier. Pour ce faire, il annonce une mesure phare, la fin de la nomination pour les nouveaux engagés et son remplacement par un très incertain « contrat à durée indéterminée ». Une mesure parfaitement idéologique qui risque de peser lourd sur le système éducatif, ses acteurs et ses bénéficiaires.

POLITIQUE SYNDICALE.

Les objectifs avancés seraient d'atteindre plus rapidement la stabilité, d'avoir une plus grande équité, d'être plus libre et plus mobile et d'ainsi attirer plus de candidats vers le métier. La ministre Valérie Glatigny avance régulièrement l'idée que si le statut était à ce point « sexy », il n'y aurait pas de pénurie. Notons, au passage, que la pénurie touche, à travers le monde, de nombreux systèmes éducatifs, que ceux-ci se fondent sur un engagement contractuel ou statutaire, et que, si la promesse d'un CDI était aussi alléchante, les filières pédagogiques dans l'enseignement supérieur auraient très certainement fait le plein dès la rentrée 24-25.

Pour nous, cette mesure, comme tant d'autres dans la DPC, est purement idéologique et risque de mettre fortement à mal l'idée même d'un enseignement égalitaire. Explications.

Statut VS contrat de travail : pas les mêmes garanties

L'autorité publique (l'État, dans toutes ses composantes) doit rechercher l'intérêt général et garantir l'égalité entre les citoyens. Les normes adoptées par le Pouvoir législatif le sont « au nom des citoyens », par leurs représentants, et sont mises en œuvre par le Pouvoir exécutif. L'autorité administrative est tenue au respect des principes généraux d'objectivité et d'impartialité.

Dans la fonction publique, les relations de travail sont régies par un Statut qui fixe des règles objectives. Ces règles assurent le respect de l'égalité d'accès aux emplois, la prévisibilité, la stabilité et l'égalité des situations professionnelles et des modalités de rémunération.

Les actes administratifs doivent être motivés et les procédures d'évaluation et disciplinaires font intervenir des autorités non directement concernées. Ces actes peuvent faire l'objet de recours avec intervention de tiers (chambres de recours, Conseil d'État). Si elles sont jugées arbitraires ou inappropriées, les décisions peuvent être annulées et les situations antérieures rétablies. Ces règles constituent une garantie contre l'arbitraire, y compris le licenciement arbitraire.

Dans le cas du Contrat de droit privé, les relations se nouent par l'accord de volonté entre les parties en présence. Chaque partie peut y mettre fin (moyennant certaines conditions ou indemnisations). Le contrat de travail crée des droits fondés sur cet accord de volonté entre les parties. Il ne s'applique qu'aux parties en présence. Un contrat de travail n'est pas un acte administratif et tout litige portant sur des questions d'exécution d'un contrat de travail relève de la compétence du tribunal du travail. Ce dernier n'a pas le pouvoir d'annuler une décision prise de la volonté d'une des parties au contrat. Il ne pourra qu'imposer une indemnisation de la personne lésée par une décision abusive.

Le contrat de travail n'offre pas les mêmes garanties que le statut. Or, les garanties offertes par le statut sont indissociables de la notion d'intérêt général.

Protection contre l'arbitraire

Est-ce farfelu d'imaginer, aujourd'hui ou dans un avenir proche, une administration aux mains d'un pouvoir illibéral ou totalitaire ? D'imaginer un enseignement totalement soumis aux intérêts d'une caste, aux préceptes d'une confession religieuse ou aux visées d'une idéologie politique ?

Dans l'enseignement libre subventionné comme ailleurs, le statut garantit l'indépendance du membre du personnel qui reçoit, par commande de la société, les missions conférées à l'Éducation. Si la liberté d'organiser l'enseignement – également prévue par la Constitution – permet aux pouvoirs organisateurs de déterminer leur propre projet pédagogique et programme des études, la puissance publique définit les référentiels et commande de respecter les principes de neutralité et de respect des valeurs démocratiques aux agents qu'elle subventionne. Le Statut ne lie pas deux parties dans une relation contractuelle privée comme dans le CDI, il lie ces deux mêmes parties aux intérêts supérieurs de l'État, c'est-à-dire à ceux de la collectivité. Tout membre du personnel en a fait le serment.

Égalité de traitement

L'égalité de traitement vaut autant pour les travailleurs statutaires que pour les écoles ou pour les publics qui les fréquentent. L'action syndicale de ces derniers mois vise donc bien à défendre un modèle de société où chaque jeune citoyen, chaque famille, a le même droit d'accès à un enseignement de qualité ! Le statut contribue à garantir cette égalité de droit pour les citoyens.

Dans le cadre d'un contrat de travail, le travailleur est amené à négocier son salaire, ses avantages, son avancement avec son employeur. Si l'augmentation de l'autonomie des écoles dans la gestion du NTPP, comme le suggère la DPC, s'élargissait à la gestion de la masse salariale, il ne serait pas exclu d'imaginer que la fixation des salaires dépendrait moins des titres, fonctions et ancienneté que de la capacité à négocier, de l'importance de la pénurie et des moyens financiers de chaque école, dont, pour certains établissements, la contribution des parents.

Comme déjà dit, le statut entend régler de manière égalitaire les dispositions applicables aux travailleurs en matière d'accès à l'emploi, de titre, d'échelle barémique, de régime de congés, etc. Ainsi, par exemple, le régime des titres et fonctions prévoit qu'un employeur, qu'il soit libre ou officiel, organisé ou subventionné, ne peut engager un enseignant si un autre, mieux qualifié, est disponible pour le poste. Par ailleurs, le statut pécuniaire garantit l'égalité de traitement à titre égal, ce qui empêche d'utiliser la rémunération comme outil de concurrence entre les écoles.

Dans l'enseignement, le statut garantit également l'égalité de traitement entre écoles. En Belgique, la liberté d'enseignement est garantie par la Constitution en son article 24. Le même article assure le droit de chacun à l'enseignement, la gratuité d'accès jusqu'à 18 ans et l'égalité des élèves, étudiants, parents, membres du personnel et établissements scolaires devant la Loi.

Ce sont les statuts des personnels qui assurent, en partie, cette égalité. Par les contraintes qu'ils imposent aux employeurs publics comme « libres », ils limitent les arguments de concurrence que les pouvoirs organisateurs de l'enseignement peuvent mettre en avant pour accaparer les enseignants qualifiés.

Supprimer ces contraintes dans un contexte de pénurie, reviendrait à ouvrir la porte à une concurrence sauvage entre les établissements. Quelles seront les écoles qui pourront mettre en avant la bonne qualification de leurs enseignants, quelles seront celles qui tireront le diable par la queue ?

Ceci nous amène à un point fondamental. La proposition qui est faite de remplacer les actes de nomination par la contractualisation des travailleurs, risque bien de transformer définitivement le système scolaire en un marché libre et concurrentiel. Dans un contexte de pénurie aggravée, les écoles devront se donner les moyens d'attirer les trop rares candidats à l'emploi. Sur un marché concurrentiel, une seule règle prévaut, celle des plus forts.

Le CDI-E a un coût plus élevé

La ministre Glatigny a annoncé vouloir mettre en place un CDI-E et augmenter les salaires des nouveaux engagés à partir de 2027. Pour ce qui concerne l'augmentation salariale, lisez qu'il ne s'agit pas d'une revalorisation à proprement parler. En effet, cette augmentation va de pair avec une augmentation de l'ordre de deux heures hebdomadaires (DPC, p. 14). Par ailleurs, à en croire la ministre de l'Éducation, son paquet de mesures veillera à ce que par rapport à la pension, aux congés maladie, à la progression dans la carrière (...) tous les avantages de la nomination soient préservés. (Sud Presse, 27/09/2024)

Aujourd'hui, c'est l'autorité fédérale qui paie les pensions des enseignants nommés. Toutefois une petite nuance s'impose, dans le cadre de la sixième réforme, un mécanisme de responsabilisation des entités fédérées prévoit une contribution progressive de leur part à hauteur de 8,86% de la masse salariale en 2028.

Passer de la nomination au CDI-E, en maintenant les droits actuels, notamment en matière de pensions aurait un premier effet sur les finances de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Si elle veut tenir les promesses de la ministre, la FWB devrait mettre en place un deuxième pilier de pension pour les contractuels. On parle à terme de montants en milliards d'euros pour égaler le niveau des statutaires ! déclarait Maxime Fontaine dans les colonnes de l'Avenir le 30 novembre dernier.

Ce n'est pas tout. Le CDI-E représenterait également une augmentation du coût salarial pour la FWB. Les cotisations sociales personnelles passeraient de 11,05 % du salaire pour les statutaires à 13,07 % pour les contractuels (+ 2,02 %). Les cotisations sociales patronales passeraient de 11,15 % du salaire pour les statutaires à 30,62 % pour les contractuels (19,47 %).

Par conséquent, la FWB devrait payer deux fois pour arriver au même résultat. Pour autant que la ministre soit de bonne foi, car le montant du deuxième pilier pourrait être moindre, ce qui ne permettrait pas d'atteindre le même niveau que celui de la pension actuelle d'un agent qui était nommé.

A cela pourraient s'ajouter d'autres coûts : les préavis en cas de licenciement, les amendes en cas de non-respect de la loi de 78 sur le contrat de travail,...

Au vu de ces éléments, il est tout à fait légitime que nous nous inquiétions du coût d'une telle mesure alors que le gouvernement a pris par ailleurs des décisions de réductions de moyens (entre autres dans l'enseignement qualifiant) au nom de l'orthodoxie budgétaire.

Tout ça pour quelle stabilité d'emploi ?

La première interrogation vient du fait que l'effectivité d'un contrat à durée « indéterminée » dans l'enseignement se heurte à deux écueils. Premièrement, celui de la volatilité de la population scolaire d'un établissement à l'autre et d'une année sur l'autre. Or, c'est justement la population scolaire d'une année qui détermine les moyens d'encadrement (emplois) de l'année suivante. Et cela sans évoquer l'évolution démographique. Deuxièmement, comment peut-on garantir un contrat à durée « indéterminée », alors que chaque année scolaire comporte dix mois d'école et deux mois de vacances. A moins de maintenir les élèves à l'école pour faire travailler les enseignants pendant les vacances d'été...

L'argument du gouvernement selon lequel ce sont les statuts et la nomination qui empêchent la stabilité est fallacieux. Dans une interview accordée à Sud Presse le 14 juillet 2024, la ministre Glatigny déclarait : J'ai été

une jeune enseignante et j'ai fait un remplacement d'une enseignante qui venait de devenir maman. Je n'avais aucune prévisibilité.

Aurait-elle eu une meilleure prévisibilité dans un remplacement de congé de maternité dans un autre secteur que dans l'enseignement ? Partout, les lois de protection de la maternité imposent de rendre l'emploi à la personne qui l'occupait à l'origine. Pour la remplaçante, sauf si un autre emploi est disponible, il est mis fin à son contrat/engagement au retour de la titulaire. Dans l'enseignement, les règles statutaires prévoient que les services prestés soient valorisés à travers l'ancienneté. Cette ancienneté – que nous souhaitons voir mieux valorisée d'un PO à l'autre ou d'un réseau à l'autre dans un cadre statutaire – génère une priorité pour l'engagement suivant. Ce n'est pas le cas dans le cadre du contrat privé.

Il y a évidemment une énorme différence entre être engagé comme intérimaire, pour une durée limitée et avoir un emploi définitif. Il est certain que si tous les enseignants étaient engagés pour l'année scolaire complète au moins, le métier serait plus attractif et la pénurie moins grande. Les organisations syndicales n'ont pas attendu la DPC pour réclamer un système d'engagement annuel pour les remplaçants.

Avec sa façon de présenter le CDI-E, le gouvernement cherche à créer la confusion entre l'obtention d'un emploi stable et un changement de nature de la relation de travail. À moins d'augmenter le nombre d'emplois – ce qui n'est pas du tout une option pour le gouvernement – la stabilité d'un travailleur se fera toujours au détriment d'un autre. La différence, c'est que sans statut, il n'y aura plus de règle universelle. Et que des considérations qui n'ont rien à voir avec l'intérêt général pourront entrer en ligne de compte pour déterminer qui obtient – ou conserve – son emploi.

Précarité...

La fin de l'obligation de justification des actes administratifs que suppose le passage au régime du contrat de travail génère énormément de craintes à propos des conditions de travail futures.

Une partie non négligeable du travail des personnels de l'enseignement relève du bénévolat. On y retrouve, notamment, des activités liées à la concurrence scolaire toujours plus nombreuses. Sans les protections assurées par le statut, comment résister à la pression individuelle et sur les équipes sans devenir le mouton noir ? Comment refuser une charge de travail supplémentaire « pour le bien de l'école » ? Qui va risquer d'être par exemple tenu pour responsable d'une légère diminution du nombre d'élèves entraînant la perte d'emploi définitive d'un ou plusieurs collègues ? Qui osera demander un congé sans certitude d'être remplacé immédiatement et de ne pas surcharger les classes de ses collègues ou la salle d'étude ?

Une mesure idéologique

On voit mal en quoi la disparition du statut des enseignants et son remplacement par un très incertain « contrat à durée indéterminée » pourra efficacement contribuer à lutter contre la pénurie. Au contraire, en supprimant les contraintes que le statut impose aux employeurs publics comme privés, la nouvelle majorité MR-Les Engagés risque fort de transformer définitivement le système scolaire en marché concurrentiel tant pour les travailleurs, pour les écoles que pour les familles.

Pour le SETCa-SEL, une chose est sûre, dans un système profondément marqué par les inégalités scolaires, tous les enfants, tous les étudiants, toutes les familles, toutes les écoles ne partiront pas avec les mêmes chances. En soutenant cette mesure absurde dans leur programme, Les Engagés ont fait là un cadeau inespéré à leur nouveau partenaire de droite.

Si rien ne nous étonne ici dans le chef du MR, il y a quelque chose d'intellectuellement insaisissable dans le chef d'un parti jadis proche du pilier chrétien, qui promeut dans son programme qu'un « un élève = un élève », alors qu'il veut supprimer toutes les balises qui garantissent cette égalité.

A. ROSMAN ■





Me



rei!





L'alternance comme cheval de Troie dans le qualifiant

Le programme du Gouvernement Glatigny – Degryse est clair. Il ne s'agit plus de « revaloriser l'enseignement qualifiant » comme le prévoyait le Pacte. Il s'agit tout simplement de l'adapter aux besoins exprimés par certains chefs d'entreprise, en fonction de postes de travail à pourvoir, et en lien avec les politiques de l'emploi régionales.

Pour convaincre progressivement l'enseignement qualifiant de se laisser ainsi instrumentaliser et de renoncer sans broncher à l'ensemble de ses missions, le Gouvernement lui offre le rutilant cheval de Troie de l'alternance ! « Avec l'Alternance comme modèle standard de tous les apprentissages techniques, l'enseignement va renouer avec le succès et redorer son blason ! Et ça marche ! »

L'alternance semble être devenue pour tout le monde LA référence en matière de qualité de la formation professionnelle. Les défenseurs de l'enseignement qualifiant la voudrait partout : c'est comme ça qu'on apprend un métier et pas sur une vieille machine dépassée dans une école délabrée avec un prof désabusé.

Une seule modalité pédagogique ?

Les « bienfaits » supposés de l'alternance sont peu explicités, parce qu'ils sont considérés comme une évidence. C'est pourtant loin d'être le cas.

Pourquoi un lieu de travail serait-il plus approprié qu'une école pour apprendre un métier ? Pourquoi le travail des enseignants serait-il nécessairement surclassé par les conceptions personnelles d'un employeur ?

L'alternance est privilégiée par le gouvernement parce qu'ils veulent prendre le contrôle de l'enseignement qualifiant pour qu'il réponde, comme les opérateurs de formations professionnelles, à des objectifs de

politique de l'emploi, aux besoins immédiats de certains employeurs et fasse à court terme de la « mise à l'emploi ». « Là où c'est pertinent » disent-ils pour l'instant. Mais dès que l'alternance sortira en rang serré de son cheval, la formation professionnelle ne fera qu'une bouchée de ce qui restera de l'enseignement qualifiant.

L'enseignement au service de certains employeurs !

Le Gouvernement réduit les besoins des élèves aux exigences de certains employeurs et la qualification des élèves à leur employabilité à un instant T ou à un poste de travail. Il contribue ainsi à dévaloriser l'enseignement qualifiant et la formation de ses élèves.

Par ailleurs, le parcours des élèves de l'enseignement ne peut se limiter à ce qui s'apprend par immersion sur le lieu de travail, y compris pour la part technique de la formation. Quand l'alternance se transforme en système généralisé d'organisation de l'enseignement, la norme devient la visée d'insertion à l'emploi. Or, l'enseignement qualifiant est un acte d'éducation qui vise le jeune dans sa globalité, vise à son émancipation en cherchant à augmenter l'ensemble des possibles, notamment en lui octroyant en même temps une qualification la plus complète possible et la possibilité de continuer des études pour compléter sa qualification voire pour se réorienter.

Les enseignants sont plus que des formateurs

Pour faire de l'alternance avec tous les élèves de l'enseignement qualifiant, il faut créer plus de 100.000 places :

- pour des apprentissages sur des lieux de travail suffisamment proches du domicile des élèves,
- pour des métiers dont certains sont en pénurie,
- pour des élèves qui ne sont pas toujours considérés comme bienvenus sur l'ensemble des lieux de travail,
- avec suffisamment de tuteurs en entreprise, formés et disponibles pour que ces apprentissages aient un sens et pour collaborer avec l'école.

Mais peu importe. Pour le Gouvernement, la simple présence sur un lieu de travail semble suffire à justifier d'un apprentissage, la disponibilité des lieux d'apprentissage semble acquise,

la qualité des tuteurs en entreprise semble garantie et la docilité des élèves émerveillés par le contact avec le travail, le vrai, ne fait aucun doute. Dans le monde réel, rien n'est moins sûr !

Les quelques enseignants qui subsisteront dans le système seront soumis à de la formation annuelle en entreprise pour se mettre à jour, parce que le lieu de travail sera la norme de ce qui est à jour.

Cette vision est insultante pour les professionnels de l'enseignement qualifiant qui ont accumulé une expérience, fait évoluer leurs méthodes et renforcé leurs compétences pour être en mesure de sans cesse s'adapter, non seulement à l'évolution des techniques et des métiers, mais aussi aux besoins de leurs élèves, ce qui rend les choses un peu plus complexes que de mesurer la réussite d'une formation à son taux d'insertion à l'emploi.

L'alternance : une modalité pédagogique comme les autres

La promotion de l'alternance semble se fonder sur des constats d'inadéquation entre le marché du travail et les qualifications professionnelles. Mais on se demande comment, en réduisant les apprentissages à ce qui peut s'apprendre sur le lieu de travail, le Gouvernement compte atteindre ce qu'il appelle des compétences « suffisamment avancées au regard des besoins du marché du travail ». Plus encore, en limitant la mesure de l'efficacité du qualifiant à un indicateur d'insertion à l'emploi et en négligeant l'importance de l'articulation de l'enseignement qualifiant à l'enseignement supérieur dans le parcours des élèves, il semble vouloir limiter « l'avancée des compétences » à laquelle doit contribuer l'enseignement qualifiant à des certificats de qualification obtenus chez les employeurs pour les employeurs sur un poste de travail.

La recherche semble pourtant montrer que l'intérêt du travailleur sur un marché du travail en évolution importante, est que sa qualification soit suffisamment large et avancée pour lui permettre de s'adapter à différents contextes de travail, ce qui implique de former à un métier (renforcer la qualification) et non simplement à la maîtrise d'habiletés liées à un poste de travail.

L'objectif de l'enseignement qualifiant est et doit rester de renforcer la qualification et non simplement l'employabilité. Et ce n'est pas en confondant formation professionnelle et enseignement qu'on y arrivera.

Les trois concepts ambigus des discours sur la formation et l'emploi

1. Les besoins du marché ?

Comment définir les besoins du marché du travail ? Comment va-t-on procéder ? Est-il possible d'objectiver et aussi de planifier dans le temps leurs évolutions ?

Quand la note du Gouvernement se fonde sur « les besoins du marché », de quoi parle-t-elle ?

- Ce sont les besoins de qui ? Des fédérations patronales ? De certaines d'entre elles ? Des secteurs ? De certains d'entre eux ? Des employeurs ou des travailleurs ? Ou de certains d'entre eux ? Qui énonce ces besoins ? Comment les mesure-t-on ?
- Sont-ils durables ou conjoncturels ? Présents ou à venir ? Géographiquement situés ou généralisés sur le territoire ? Combien d'emplois sont concernés ? Quels types d'emplois ?
- Et ces besoins induisent-ils réellement des manques de compétences ? Et est-ce que la formation peut suffire à les combler ?

2. Les métiers en pénurie ?

Est-ce qu'il est vraiment possible de faire un cadastre des métiers en pénurie, de mesurer l'ampleur de la pénurie et d'identifier les formations qui permettraient de résoudre ces pénuries ? Les liens entre l'offre et la demande de travail sont conditionnés par les conditions d'emploi et de travail et celles-ci dépendent de la capacité des acteurs à les négocier, parce qu'elles ont un coût pour l'employeur.

L'enjeu dans les pénuries est donc d'abord de savoir quelles sont :

- les exigences à l'embauche, en particulier en termes de formation préalable,
- les conditions d'emploi, en particulier le salaire,
- et les conditions de travail, en particulier le rythme et le temps de travail.

On peut donc aussi remédier aux pénuries en agissant sur ces trois facteurs :

- en faisant en sorte que l'employeur prenne en charge et organise une part plus importante de la formation et de l'adaptation du travailleur engagé à son poste de travail,
- en rendant les emplois plus attractifs,
- en améliorant le salaire et/ou les conditions de travail.

Ceci implique par ailleurs que quand, comme ce Gouvernement, on cherche à plier les objectifs de l'enseignement pour qu'ils s'alignent sur les besoins de certains employeurs, on permet à ces derniers d'être moins sous pression pour améliorer la qualité des emplois.

3. Les réalités du métier

En proclamant qu'il va réaliser la mise à jour de tous les profils de formation qualifiante par rapport aux réalités du métier, que vise le Gouvernement ?

Deux ambiguïtés dans cet objectif :

- les réalités du métier, c'est quoi ? Est-ce qu'il est possible pour un métier de lister ses réalités ?
- ces réalités sont-elles applicables partout ou dans certains lieux, dans certains cas... ?
- parmi ces réalités lesquelles sont immuables, en changement, en disparition ? Et combien cela va-t-il prendre de temps ?

Les profils de formation qualifiante peuvent-ils, comme cela, être constamment mis à jour en fonction des « réalités » (incertaines) du métier identifiées à partir de besoins exprimés par « le marché » (par certains employeurs) ?

Pour le SETCa-SEL, il faut au contraire différencier le temps de l'apprentissage et le temps de l'exercice du métier, en comptant sur et en renforçant les compétences des enseignants à enseigner les incontournables du métier et la réflexion sur le métier. Parce que c'est le fondement d'une qualification qui pourra s'adapter à l'évolution du métier. En visant à former au poste de travail, dans une relation immédiate à l'employabilité, on n'améliore pas la qualité de l'emploi et on précarise les travailleurs. L'emploi devient ainsi de plus en plus un moyen de subsistance et de moins en moins un métier.

P. WAAUB ■

Le tronc commun pour revaloriser l'enseignement qualifiant

Le tronc commun s'inscrit dans la lutte contre les inégalités scolaires, contre l'orientation par l'échec scolaire et pour la revalorisation de l'enseignement qualifiant.

Le premier objectif est de **lutter contre les inégalités scolaires** en garantissant à tous les élèves, quelle que soit leur origine sociale, la possibilité d'acquérir des compétences de base ambitieuses

A cette fin, le tronc commun doit **pouvoir mettre fin à la situation actuelle de relégation des jeunes issus des milieux défavorisés** qui transforme les inégalités sociales en inégalités scolaires.

Ce mécanisme a eu pour conséquences de regrouper dans les mêmes établissements et les mêmes filières dévalorisées les jeunes qui cumulaient les difficultés socio-économiques de leur famille aux difficultés scolaires.

Cette situation a contribué à la **dévalorisation de l'enseignement qualifiant via, notamment**, l'orientation vers cette filière de jeunes qui n'ont pas de projet qualifiant et/ou qui n'ont pas les compétences pour y poursuivre leur scolarité (orientation par l'échec).

A quelles conditions on peut réussir le tronc commun ?

Le tronc commun **polytechnique et pluridisciplinaire** doit garantir un même parcours pour l'ensemble des élèves jusqu'à la fin de la troisième secondaire.

Pour que le tronc commun ne soit pas un leurre pour les jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires, il faut que la réforme leur donne les moyens de les surmonter.

Cela implique une collaboration avec les équipes pédagogiques, une revalorisation de leur métier et un renforcement de leurs moyens. Pour mettre en place la différenciation, l'évaluation formative et l'accompagnement personnalisé, il faut que les enseignants puissent travailler dans de meilleures conditions de travail, avec un nombre raisonnable d'élèves, qu'ils aient le temps de se centrer sur leurs difficultés,

les outils et les espaces nécessaires pour un travail d'équipe centré sur les progressions dans les apprentissages des élèves.

Que veut faire le Gouvernement ?

Le Gouvernement veut, tout en affirmant le contraire, rétablir le système des filières et options hiérarchisées en recréant des activités dites orientantes dès le deuxième secondaire et de véritables options orientantes en troisième. Il sabote ainsi le tronc commun.

Il ne reste dès lors du tronc « commun » que la suppression des troisièmes techniques et professionnelles, non pour renforcer les apprentissages de tous, mais parce qu'elles coûtent plus cher.

Le tronc commun supprimera-t-il de l'emploi ?

La réponse à cette question est politique. Cela dépendra de la volonté du Gouvernement de conserver l'emploi ou non. Il peut soit décider de profiter de l'arrivée du tronc commun en secondaire pour renforcer l'encadrement des apprentissages des élèves ou réduire l'encadrement pour faire des économies grâce à la disparition des troisièmes qualifiantes.

En réorganisant les trois premières années de l'enseignement secondaire, le tronc commun va évidemment modifier certaines fonctions, en créer de nouvelles et en supprimer certaines. Dans un contexte de pénurie, alors qu'on cherche à reconvertir des travailleurs du secteur privé en enseignants, il serait stupide de créer une situation qui empêcherait des enseignants de se convertir en d'autres enseignants. C'est d'autant plus possible qu'on connaît depuis au moins 5 ans les compétences dont on aura besoin et les fonctions qui seront supprimées. Il est donc possible de mettre en œuvre des plans de formation sur plusieurs années en formation continue pour que les enseignants qui perdent leur emploi en retrouve un dans le tronc commun.

Nous avons en vain demandé au Gouvernement précédent dont faisait partie la Ministre Glatigny d'agir en ce sens. Aujourd'hui, il est encore temps de le

POLITIQUE SYNDICALE.

faire si on s'y met tout de suite. Mais la Ministre, alors qu'elle vient de supprimer 3% de l'emploi de l'enseignement qualifiant avec un objectif purement budgétaire, préfère faire croire qu'elle se préoccupe de l'emploi qui serait menacé et en profiter pour saboter le tronc commun, et mettre en place des troisièmes orientantes qui ne feront que rétablir, avec moins de moyens, les bonnes vieilles filières hiérarchisées.

Avec quelles conséquences ?

Ce sera d'abord **la fin de la lutte contre les inégalités**. Les Plans de pilotage n'auront servi à rien, il n'en restera que des mots. La charge de l'amélioration des résultats scolaires pèsera plus que jamais sur le dos d'équipes pédagogiques démunies et le prof bashing va pouvoir s'en donner à cœur joie. Dans certaines classes, certaines options, certaines écoles, il sera encore plus difficile de donner cours, de garantir les apprentissages, et la concurrence sur le quasi-marché scolaire fera le reste. Par manque de sens dans l'exercice de leur métier, les enseignants continueront à fuir le métier et seuls ceux qui pourront travailler dans les écoles favorisées auront des conditions de travail acceptables. Les autres s'épuiseront quelques années à relever des défis insurmontables et finiront par y renoncer.

Que veut le SETCa-SEL ?

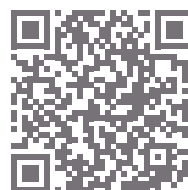
Après tous les efforts consentis par les enseignants, un retour en arrière n'est pas une option. On ne peut pas se dire « tout ça pour ça » encore une fois. Le tronc commun est la clé de voûte de la lutte contre les inégalités.

Le Gouvernement doit arrêter d'utiliser sa DPC pour semer le chaos dans l'enseignement en proposant des réformes inutiles et absurdes, pour mieux concentrer ses efforts sur la mise en œuvre effective du tronc commun jusqu'à la fin de la troisième. Les défis sont suffisamment nombreux comme cela. Et s'il veut montrer son courage politique, alors qu'il dégage enfin les moyens qui permettront une revalorisation du métier d'enseignant dans un système scolaire à la légitimité sociale restaurée. Plutôt que de s'acharner à essayer de montrer qu'il est possible de lui retirer des moyens tout en exigeant qu'il améliore ses résultats.

P. WAAUB ■



Pour aller plus loin : Quel est le sens profond de l'école ? A-t-on intérêt à allonger le tronc commun ? L'émission Les Clés est revenue sur les fondamentaux avec Jacques Cornet, sociologue de l'éducation, engagé dans l'association « Changements pour l'égalité ».
<https://auvio.rtb.be/media/les-cles-les-cles-3321921>





Lutte contre la pénurie :

L'École vaut mieux que des postures de communication

Après les mobilisations des mois de novembre et décembre dernier contre les mesures d'économie prévue par le décret-programme voté le 11/12, le gouvernement a tenté de désamorcer la crise. Du moins, c'est ce qu'il pensait. Ainsi, la Ministre-Présidente et la Ministre de l'Éducation recevaient les organisations syndicales juste avant le congé de Noël pour répondre à leurs préoccupations et tenter d'apaiser la colère qui montait du terrain. Très vite, il a été convenu de se revoir dès le début de l'année civile.

La rencontre du 17 décembre a commencé par la répétition des éléments communicationnels de la Ministre-Présidente déposés devant les députés une semaine auparavant et qui allaient amener la majorité à voter un décret qui sous prétexte de modernisation, opérera des coupes sombres de l'enseignement qualifiant à l'enseignement supérieur, en passant par la diminution des fonds des bâtiments scolaires, ou encore par la diminutions des moyens octroyés à des organismes publics essentiels (FNRS, ARES, WBE,...).

Ainsi, la situation budgétaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne permettrait aucune marge de manœuvre. Pour paraphraser Valérie Glatigny dans une interview au Soir accordée le 11 janvier, si on ne fait pas d'économie maintenant, ce sont les enfants de demain que l'on sacrifiera. Le décor est planté.

Pour le SEL, faire des économies sur les enfants d'aujourd'hui ne permet pas de garantir un meilleur système éducatif pour les générations futures. Le seul moyen d'y parvenir serait de considérer l'enseignement comme un investissement et non comme une dépense et le sortir de la logique folle de la règle d'or budgétaire imposée par l'Europe. Europe qui, au passage, par la voie de la présidente von der Leyen, est prête à déroger aux règles budgétaires pour les dépenses militaires. Bon sang, c'est donc bien une question de choix et de priorités politiques !

La Ministre-Présidente Degryse d'ajouter que l'accord de majorité n'est pas une liste de courses dans lequel il s'agirait de piocher l'une ou

l'autre mesure qui conviennent aux syndicats, mais un plan d'ensemble. A ce stade, elle tient à rassurer, rien n'est écrit et personne n'est encore en mesure de dire comment la DPC sera traduite (!). Les organisations syndicales, comme un tas d'autres acteurs, seront concertées pour mener à bien les projets du Gouvernement.

C'est donc dans ce cadre étrié et très orienté que nous avons été invités à faire des propositions pour aider le gouvernement à rendre la fonction enseignante plus attractive et plus dynamique en vue de lutter contre la pénurie. Lutter contre la pénurie ? Ça tombe bien ! C'est (aussi) notre projeeeeet !

Nous avons donc rappelé qu'en 2021, dans le cadre des négociations avec le Gouvernement Jeholet, auquel appartenait déjà Madame Glatigny, les organisations syndicales avaient déposé une centaine de mesures transversales visant à endiguer la pénurie. Ce plan nécessitait de prendre des mesures ambitieuses, pour partie coûteuses, et devait s'attaquer à un véritable fléau sociétal qui touche inégalement les établissements et les élèves qui les fréquentent. Mais on le sait, l'éléphant accoucha d'une souris. Les négociations sectorielles menées par Pierre-Yves Jeholet, les cabinets Désir (PS) et Glatigny (MR), aboutirent à ne prendre en compte que des mesures indigentes et non coûteuses. Le MR partage, a minima, la responsabilité avec les autres partenaires de la précédente législature de ne pas avoir investi dans des mesures courageuses et ambitieuses pour lutter efficacement contre la pénurie.

La deuxième réunion avec les ministres Degryse et Glatigny s'est tenue le 21 janvier. Nous nous attendions à ce que l'invitation que nous avions faite de trouver un chemin praticable entre les mesures de la DPC et les revendications syndicales puisse être tracé. En lieu et place d'une véritable concertation, les organisations syndicales ont été informées, par une dictée toute scolaire, de la mise en place de quatre « groupes de travail » visant à analyser les mesures contenues dans la DPC. Les trois premiers seront pilotés par la ministre de l'Éducation, le dernier par la Ministre-Présidente. A ces groupes de travail seront conviés les fédérations de pouvoirs organisateurs, les organisations syndicales, l'administration et des experts choisis par les cabinets. Immédiatement après la réunion, le cabinet Glatigny a utilisé la communication habituelle sur les réseaux sociaux pour mettre en avant son ouverture au dialogue. Madame la Ministre, votre plan de communication omet de dire qu'on ne parle pas pendant une dictée !

Le contenu des groupes de travail

Le GT1 se penchera sur les statuts. L'objectif est d'analyser les mesures (du Gouvernement) visant à définir:

1. les moyens permettant de moderniser, simplifier et harmoniser les statuts en vue de favoriser la mobilité entre réseaux (...);
2. les voies permettant une meilleure reconnaissance de l'expérience pour les enseignants de seconde carrière;
3. les modalités permettant un assouplissement des périodes ad-

ditionnelles afin d'autoriser les enseignants qui le souhaitent à prester plus facilement des heures supplémentaires ; (4) les forces et faiblesses respectives du statut et d'un CDI-E.

Le GT2 vise à analyser les thématiques relatives à la charge de travail et au parcours professionnel. Dans ce groupe seront abordées, en vrac, les initiatives portées par l'« Onderwijsbrug » en Flandre, l'harmonisation et l'ajustement des périodes de travail, l'aménagement du début et de la fin de la carrière, l'accompagnement des malades de longue durée, le monitoring des congés – absences – disponibilités. Une nouveauté qui s'ajoute aux inquiétudes que nous avons à la lecture de la DPC : les innovations pédagogiques et organisationnelles susceptibles d'améliorer les conditions de travail des enseignants tout en favorisant la prise en charge de la pénurie (seront analysées, par exemple, des expériences telles que le développement des pratiques de co-enseignement par un duo composé d'un enseignant titulaire et d'un assistant d'enseignement ou l'augmentation des périodes de travail autonome des élèves, encadrés par des assistants d'enseignement ou avec le soutien d'outils numériques, pendant lesquelles l'enseignant principal pourrait prendre en charge d'autres classes).

Le GT3 s'attaquera aux questions barémiques envisagées par la DPC :

1. analyser les conditions d'octroi d'un barème « FIE » entre le barème 301 et le 501 (...) dans un cadre assurant la soutenabilité budgétaire à long terme de la FWB ;

2. analyser la question de la tension barémique pour les directions ;

3. définir et analyser les modalités d'octroi du barème 501 via l'obtention d'un master autre que celui visant l'enseignement secondaire supérieur.

Le GT4 a pour thème « la réforme de la Formation Initiale des Enseignants ». La Ministre-Présidente va y aborder les questions autour de la qualité de la formation, ainsi que les améliorations à apporter pour favoriser l'arrivée des enseignants de seconde carrière.

Chat échaudé craint l'eau froide

Depuis que l'actuelle majorité est en place, nous avons déjà eu l'occasion d'expérimenter comment elle fonctionne et cela nous fait craindre que ces groupes de travail ne soient qu'une tentative de simplement implémenter les axes de réforme tels que définis dans la DPC sans laisser de marges de manœuvre à la négociation.

Du point de vue du front commun syndical, les ministres doivent aussi prendre en compte notre cahier de revendication sectoriel, sans quoi, ces groupes de travail mèneront à une impasse.

Au rythme d'une réunion de chaque GT tous les mois, le Gouvernement dit vouloir boucler pour l'automne 2025, afin qu'il puisse concrétiser les avancées dans des décrets et/ou arrêtés dès le début de l'année 2026. Le timing nous semble insoutenable.

Nous prévenons.

Si, malgré une mobilisation historique et 35.000 personnes venues manifester leurs inquiétudes, notamment face à la réduction

des moyens dans l'enseignement qualifiant et le supérieur, face à la fermeture d'options et le renvoi d'élèves majeurs vers l'enseignement pour adultes ou face à la volonté de précariser les travailleurs en s'attaquant à leur statut, la majorité MR-Les Engagés s'obstine à ne pas vouloir prendre en compte les revendications portées par les organisations représentatives des travailleurs, le seul résultat auquel il pourra s'attendre et qu'il devra assumer sera une aggravation de la pénurie et une dégradation profonde des conditions de travail et d'apprentissage.

A l'entame des travaux, le SET-Ca-SEL entend réaffirmer qu'il s'opposera à toute tentative de récupération d'une démarche présentée comme « co-construite » avec les acteurs de l'enseignement et n'entend pas se laisser enfermer dans un agenda imposé par les cabinets Degryse et Glatigny qui en dit long sur leur conception de la concertation sociale.

Le SETCa-SEL dénonce la mise en place de groupes de travail sans qu'une méthode commune aux deux cabinets n'ait pu être présentée. La pénurie mérite que l'on prenne le temps de réfléchir aux bonnes mesures, sans contraintes idéologiques, sans carcan strictement budgétaire et en se débarrassant des stratégies de communication partisans.

Le SETCa-SEL combattra vigoureusement toutes les mesures susceptibles de nuire aux conditions de travail des membres du personnel de l'enseignement, à leurs statuts et aux conditions d'apprentissage des élèves/étudiants.

F. DEGOLLA et A. ROSMAN ■



Quand le prétendu universalisme sert à stigmatiser une communauté

Le 12 décembre 2024, alors que la contestation dans l'enseignement ne cesse de grandir après l'immense succès de la journée de grève et de manifestations du mardi 26 novembre, la ministre de l'enseignement Valérie Glatigny (MR) allume un contre feu (encore un) dans un entretien à La Libre. Celui-ci consiste à agiter la menace que ferait peser l'islam sur l'enseignement.

Sous couvert d'un discours contre la présence des signes convictionnels dans le réseau officiel et sur base de cas isolés, qui bien que réels et à prendre en compte sont montés en épingle, la ministre joue en fait la carte de la division et de la stigmatisation d'une seule communauté de croyant·es. Elle le fait sur base du lobbying du « mouvement des universalistes » et d'un livre dont Le Soir a très fortement remis en cause la validité de la méthodologie « scientifique » début novembre¹. Ajoutons que la sortie de la ministre et l'ouvrage en question sont au cœur d'une

vidéo pour les réseaux sociaux diffusée fin 2024 par le centre d'étude Jean Gol (MR), dont le contenu était particulièrement nauséabond tout en restant sur une ligne de crête permettant d'éviter une condamnation pour racisme.

Celles et ceux qui depuis une bonne année se qualifient d'universalistes et s'érigent en défenseur de la laïcité, entendue comme valeur centrale de la démocratie, aiment à mentionner l'exemple français comme le modèle à suivre oubliant opportunément de préciser les différences importantes avec la Belgique. Ainsi le compromis du « pacte scolaire », issu en 1959 de la deuxième « guerre scolaire »², est-il très éloigné des lois françaises de 1904 et 1905. En France l'enseignement confessionnel, y compris catholique, ressort clairement du privé, ce qui est loin d'être le cas en Belgique... Pourtant c'est cette référence à la France que reprend la ministre Glatigny.

¹ Lire à ce sujet l'article en ligne : <https://tinyurl.com/2barypsb>

² Celle-ci se déroule de 1950 à 1959, soit comme par hasard juste après la grande grève à caractère insurrectionnel de l'été 1950 dans le contexte de la « question royale ». La première guerre scolaire s'étant, elle, déroulée dans le dernier quart du 19e. Il est d'ailleurs intéressant de noter le changement de position des libéraux sur ces questions, signe parmi d'autres de leur basculement en mouvement réactionnaire.

Derrière un vernis acceptable, difficile à mettre en cause, affirmant la nécessaire neutralité de l'enseignement et le refus du prosélytisme dans ce dernier, il est important d'éclairer la réalité raciste envers les seuls musulmans (on parlera ici de racisme tant la religion pratiquée est assimilée aux personnes d'origines arabes issues de l'immigration et systématiquement renvoyées, même quand nées en Belgique de parents belges, à leur statut d'immigrées) diffusée de manière quelque peu honteuse par les « universalistes ». L'universalisme qui est vu et présenté comme l'héritier du mouvement des Lumières dont le pluriel illustrant l'hétérogénéité est « oublié » au profit d'une vision faisant des Droits de l'Homme de 1789 un concept détaché de son historicité. Outre d'en avoir une conception totalement européen centrée dans un discours de supériorité de la civilisation occidentale, les universalistes « oublient » que cet héritage dans nos pays a été, et est toujours, contesté de manière extrêmement virulente par des franges importantes de la société baignée de valeurs religieuses... judéo-chrétiennes.

Contrairement à une réécriture opportuniste, ce ne sont ainsi pas les musulmans qui ont été les premiers à combattre l'enseignement de la théorie de l'évolution, à dénoncer des dessins ou propos « blasphématoire », qui se sont opposés à des cours d'éducation affectives et sexuelles ou même qui ont contesté le fait de ne plus utiliser les références catholiques pour désigner les différentes périodes de congé scolaire. Pour ne prendre que quatre exemples simples. Auxquels nous ne résistons pas à ajouter le lien affirmé entre la famille royale et l'église catholique, la pratique du Te-deum, ou le silence face aux processions en rue comme celles organisées par la communauté Sant'Egidio (communauté née après Vatican II et qui travaille à l'évangélisation via la charité. En Belgique francophone elle est particulièrement active à Bruxelles et Liège) Et ne parlons même pas des médias catholiques, voire même de ceux qui nous font très régulièrement part de l'état de santé du pape. On attend toujours un traitement équivalent pour les autres religions... ou pas de traitement tout court...

Plus fondamentalement, il est toujours interpellant et significatif d'une malhonnêteté intellectuelle trop rarement soulignée de voir un débat sur l'enseignement se référer au cas français, « oubliant » qu'en

Belgique plus de la moitié de l'enseignement n'est pas organisé par le public sur une modalité de neutralité et de laïcité mais pris en charge par les héritiers de congrégations religieuses, au sein d'un réseau libre confessionnel quasi exclusivement catholique. Intéressant d'ailleurs de constater qu'une élue MR fondatrice des universalistes fut pendant plusieurs années présidente du PO d'une telle école confessionnelle... Laïcité ? Universalisme ?

Comment être cohérent et crédible quand on parle de ne pas admettre les signes convictionnels et le prosélytisme religieux dans l'enseignement en Belgique francophone alors que le poids du réseau dit « libre confessionnel » est aussi puissant ? Un « libre confessionnel » où les cours de religion, d'une seule religion qui plus est, sont bien présents. Tout comme les signes convictionnels, le nom même des établissements ou certaines « traditions » comme, par exemple, les spectacles chantés dans une église la semaine qui précède Noël... Des aspects qui, s'ils sont mis en évidence de manière variable dans les établissements, ne passent pas inaperçus.

Tout comme la ségrégation de fait qui existe dans un système d'enseignement profondément inégalitaire ou la relégation dans certaines écoles est un fait. Et un fait qui concerne certaines catégories de la population que l'on se plaît ensuite à stigmatiser. Le repli communautariste est-il vraiment celui que nous désignent les « universalistes » ? Ou est-il plutôt le fait des publics favorisés socio-culturellement qui se regroupent dans des écoles élitistes ? Le danger de la fracture de la société n'est-elle pas essentiellement sur cette sécession qui refuse la mixité sociale ?

J. DOHET

Secrétaire politique, SETCa Liège

VOS CONTACTS SETCa-SEL.

Bruxelles

Place Rouppe 3 | 1000 Bruxelles
02 519 72 11

Secrétaire permanente SETCa-SEL

Marie-Claire PIRENNE
MCPirenne@setca-fgtb.be
0473/53 94 29

Secrétariat administratif SETCa Non-marchand

02 519 72 82
admin.nmsp.bhv@setca-fgtb.be

Permanences juridiques et sociales SEL

Uniquement en dehors des congés scolaires.

Mardi: 10h - 13h
Jeudi: 13h - 16h
Vendredi: 09h - 12h
02 519 72 64
0471 17 98 19
Rendez-vous sur demande.

Délégués régionaux SETCa-SEL

Fabrice ALTES | sel@altes.be
David BOSQUET

Thomas BURION
Jean-Pierre COENEN
Yves DELHAYE
Vincent DENEUBOURG
Isabelle PICARD
Thomas SAMRAY
Eric VANARDENNEN

Brabant Wallon

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

Secrétaire SETCa

Nicolas DE COMMER
ndecommer@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SETCa-SEL

Christian BRODKOM
Enseignement obligatoire
christianbrodkom@gmail.com

Nicolas CHARLES-PIRLOT
nicolas.charles@uclouvain.be

Sylvie MORETTIN
sylvie.morettin@gmail.com

Charleroi

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

Secrétaires SETCa

Catherine ROISIN
CROisin@setca-fgtb.be
Guy LÉONET
GLeonet@setca-fgtb.be

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

Christophe MORAIS ROSA
+32 64 23 66 17
CMorais@setca-fgtb.be

Délégué régional SETCa-SEL

Pierre Yves HENROTAY
+32 489 12 55 46
prof.henrotay@gmail.com

Liège - Huy - Waremme

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

Secrétaire SETCa

Julien DOHET
JDohet@setca-fgtb.be

Délégué régional SETCa-SEL

Morad TAMIR

Arlon - Luxembourg

Rue des Martyrs 82 | 6700 Arlon
063 23 00 30

Secrétaires SETCa

Françoise MALHERBE
fmalherbe@setca-fgtb.be
Pascale PLUYMEN
PPluymen@setca-fgtb.be

Mons - Borinage

Rue Chisaire 34 | 7000 Mons
065 40 37 37

Secrétaire SETCa

Steve CHERON
SCheron@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SETCa-SEL

Matthias MAUDOUX
m.maudoux.isf@gmail.com

Julien SURAIN
j.surain@hotmail.com

Namur

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

Secrétaire SETCa

Sébastien VAUSE
SVause@setca-fgtb.be

Délégués régionaux SETCa-SEL

Delphine RASADOR (enseignement supérieur)
Antoine Dupont (enseignement obligatoire)

Verviers & Communauté germanophone

Pont-aux-Lions 23, boîte 5 | 4800 Verviers
087 39 30 00

Secrétaire SETCa

Morgane THOMAS
MThomas@setca-fgtb.be

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

Déléguée régionale SETCa-SEL

Adriana CAZACINCUI
ACazacincu@setca-fgtb.be

Le Bureau communautaire du SETCa-SEL

Secrétaire fédéral en charge du secteur

Stéphane PIRON

Coordinateur communautaire du SETCa-SEL

Adrien ROSMAN

Permanents communautaires

Kelly JOSSE
Fabien DEGOLLA

Délégué Communautaire

Pierre WAAUB

