

SEEW

1/2023 JOURNAL

Inclusioun jo - mee richtig!

PUBLIKATIOUN VUM SYNDIKAT ERZÉIUNG A WËSSENSCHAFT AM OGBL

PUBLICATION DU SYNDICAT ÉDUCATION ET SCIENCES DANS L'OGBL

OGB♦L
— D'GEWERKSCHAFT

Rédaction: Direction syndicale du SEW/OGBL

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position du syndicat.

Abonnement: 25 € par an

No 1/2023
Paraît jusqu'à 4 fois par an

Toute correspondance est à adresser au
SEW/OGBL
63 rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg

Tél. 540545-323
courriel: sew@ogbl.lu

www.sew.lu

Éditeur responsable: Frédéric Krier

Imprimeur: Imprimerie Centrale, Luxembourg

Publication du Syndicat Education et Sciences dans
l'OGBL
Syndikat Erziehung a Wëssenschaft am OGBL

Anciennement Journal des instituteurs

index

Editorial	03
SEW	06
Enseignement fondamental	08
Enseignement fondamental & secondaire	20
Enseignement secondaire	34
Enseignement supérieur & recherche	54
Enseignement privé	56
FGIL	58





Joëlle Damé
Präsidentin vum SEW/OGBL

Neit Joer – al Chantieren

Den New Public Management, an domat d'Ökonomiséierung vun de staatlechen Institutiounen, gëtt och zu Lëtzebuerg dem öffentlechen Déngscht opgestülpt. Genau wéi an deenen anere Beräicher soll eise Bildungssystem mat Outilen aus dem Management méi effikass gemaach ginn. Dobäi ginn Onsommen an eng managerial Steierung an outputorientéiert Leeschtungsmissung investéiert, déi keng Plus-Value fir de Schüler hunn. Am Géigendeel: ëmmer méi Schüler an Enseignantë kommen ënnert d'Rieder, d'Bildungsgerechtheet gëtt verschäerft an d'Enseignantspénurie einfach mol ausgeblent.

Wann ee Standardiséierung an Norméierung ustriift, muss de Bildungssystem esou ëmstrukturéiert ginn, dass dëst kontrolléiert, gesteuert an iwwerwaacht gëtt. Duerch d'Schafe vu sëllege Conseilen, Gremien, Kommissiounen etc. geschitt dëst méi einfach. Sou ass och am aktuelle Projet de loi 8069 mat der Schafung vum SIA nees esou een administrativen Iwwerbau geplangt.

Leit, déi wäit ewech vum Terrain an iergendwelleche Büro sëtzen, entwerfe Prozeduren an definéieren esou d'Aarbecht vum Enseignant um Terrain am Glawen, den Unterrecht domadder steieren ze kënnen. Dobäi kënnt d'Demande no Verbesserung dacks vum Terrain. Trotzdeem gi grad déi Enseignanten net gefrot, déi déi nei Konzepter ëmsetze mussen.

D'Léierpersoun um Terrain gëtt am New Public Management zum rengen Exécutant degradéiert, an all a-Fro-stellen oder sech-Froe-stellen als Widerstand a stéierend empfonnt. D'Standardiséierung an d'Norméierung sinn een Zeeche vu Mësstraue géintw-

er wierklecher Heterogenitéit. Gläichzäiteg ass den Usproch un d'Léierpersoun esou gewuess, dass eng Individualiséierung vun de Léierprozesser op eemol als oberst Gebot gëlle soll. Wien net voll Begeeschterung mat op all neien Zuch opspréngt, gëllt als reformresistent oder gëtt als «vu gëschter» ofgestempelt. Methode vun Diffamatioun statt konstruktiv Diskussioun stinn um ordre du jour. De Changement selwer gëtt als erstriewenswäert ugesinn. An där Optik muss net mol méi e konkret Zil ugi ginn.

Dësen héchst ondemokrateschen an autoritäre System kann net ouni den entspreichende „Leadership“ funktionéieren. D'Direktiounen selwer hu wéineg Gestaltungsfräiheet a setze virun allem dat ëm, wat vun uewen erof diktiert gëtt. Domat versti si sech selwer ëmmer méi als Kontrollgewalt, déi dofir ze suergen huet, dass déi politesch Decisiounen um Terrain implementéiert ginn. Gäre weise si op hire Status als „Supérieur hiérarchique“ hin, wann Enseignantë Kritik ausdrécken. **D'Direktiounen ginn deemno um Terrain dacks als realitéitsfrem empfonnt, seelen als eng Hëllef, an ëmmer méi als eng Instanz, déi ee sech am beschte vum Hals hält.** „Nëmmen net opfalen“, heescht mëttlerweil a ville Schoulen d'Devise. Wie wëllt schonn an de Fokus geroden a sech exposéieren, fir d'äerfe säin Job gewëssenhaft auszuféieren? Kee setzt sech gären der Willkür vun enger Direktioun aus. „Quiet quitting“ ass eng logesch Konsequenz vun dësem Mësstand. Esou ee falsch verstanenen Leadership féiert onweigerlech dozou, dass nach méi Enseignantë kapituléieren, krank ginn, an Deelzäit oder aner Tâche flüchten. Dobäi ass de Phenomen allgemeng bekannt: «Si les collaborateurs se sentent constamment exposés à des pressions, réelles ou ressenties, leur comportement peut changer radicalement. Ces collaborateurs sont plus souvent malades, se sentent mal et recherchent plus rapidement un nouvel emploi.» (Lëtzebuurger Land, 17.02.2023)

Vill Enseignantë verspiieren zanter enger Rei Joren ee grouse Malaise. Als Ursach gëtt oft den administrativen Opwand an déi grouss Heterogenitéit uginn. Dobäi kënnt, dass si sech net wäertgeschätzt an ënnert andauerndem Rechtfertigungsdruck fillen. Trotzdeem gëtt de Fonctionnement vun de Prozeduren an de Leit, déi se afuerderen, net a Fro gestallt, mee et probéiert ee systemesch Problemer mat Perséinlechkeetsentwicklung ze begéinen. Den Enseignant soll méi resilient ginn a Problemer als Chance gesinn. Wann him dat net geléngt, ass hien onzougläich, net de System. Mat esou enger eesäiteger Vue huele mir eis all Chance, déi grondleeënd Iwwerleeungen zum Bildungssystem ze féieren an dësen deemtenspreichend ëmzestrukturéieren.

Andeems probéiert gëtt d'Schoul mat Methoden aus dem Management „méi effikass“ ze maachen, gewënt d'Prozedur selwer ëmmer méi u Bedeutung. De *New Public Management* setzt op Dokumentatiouns- a Rechenschaftspflicht. Hu mir bis virun e puer Joer an der Schoul léisungsorientéiert am Sënn vum Schüler geschafft, sou kouw et do zu engem radikale Paradigmewissel. Et ass ewell méi wichteg een Dossier uerdentlech ze féieren a reegelméisseg mat iergendwellechen Observatiounen a Berichter ze speisen, wéi dass dem Kand an der Schoul gehollef gëtt. Als Argument gëtt gären ugefouert, dass ee kompletten, an domat „unanfechtbaren“ Dossier zum Schutz vum Enseignant selwer ass. An der Tëschenzäit stellt sech eraus, dass och déi schéinsten Dossierer nëmme bedéngt dozou féieren, dass dem Schüler wierklech gehollef gëtt. Inclusioun funktionéiert deemno iwwert Pabeierkrich, a féiert zu enger Verschwendung vu Ressourcen, déi net bei de Kanner um Terrain ukommen.

D'Inclusioun hei zu Lëtzebuerg bewäert de Menje iwwregens no der Publikatioun vun hirem leschte Rapport als ee grouse Succès, well manner wéi ee Prozent vun de

scolariséierte Kanner a Kompetenzzenter betreit ginn. Dat ass een Trugschluss, wann ee weess, wéi laang ee kämpfe muss fir iwwerhaapt ee Schüler an ee Kompetenzzenter eranzekréien. Dacks heescht et, et wieren net genuch Plazen do, oder awer d'Kand géif net wierklech dem Profil vum Kompetenzzenter entsprechen, e Problem den och am Rapport zur Inclusioun thematiséiert gëtt. **Ausserdeem géif des Ausso gläichzäiteg bedeuten, dass Schüler mat besonnesche Bedürfnisse, déi net an engem Kompetenzzenter betreit ginn, an der Reegelschoul hire Besoinen no encadréiert, an deemno erfollegräich inkludéiert ginn. Jidder Enseignant um Terrain weess, dass dat net de Fall ass.**

Fir dëse vulnerabelste vun eise Schüler ze hëllefen, plangt de Menje lo d'Schafe vun neie Posten, den A-EBS. Dës sougenannt Assistentants pour enfants à besoins spécifiques, mat enger Ausbildung op DAP-Niveau, sollen Aufgaben iwwerhuelen, „déi net noutgedronge vun enger spezialisierter Fachkraaft musse gelescht ginn“. Et freet ee sech, wat fir eng Aufgaben dat solle sinn, grad bei deene Kanner, déi déi bescht ausgebildete Persounen un hirer Säit brauchen, fir sech sozial, emotional a schoulesch beschtméiglech weider ze entwéckelen.

Gläichzäiteg huet de Minister Meisch d'Schafe vun engem neie Gremium annoncéiert, deem d'Qualitéitsentwécklung am Beräich Inclusioun iwwerwaache soll, den SNEI. Woubäi mir rëm beim Ausgangspunkt vun dësem Artikel ukomm wieren. D'Kaz bäisst sech an de Schwanz.

An Zäite vu Standardiséierung, Norméierung an Evaluatioun kommen Enseignanten a Schüler deemno ëmmer méi an eng mësslech Lag. D'Schoul ass ee Liewensraum vu Mënschen, a kann nu mol net wéi eng Entreprise gefouert ginn. Wa mir am Bildungssystem weider op der Schinn vum *New Public Management* fueren, kënn et inevitabel zu enger progressiver Dekonstruktioon vun der öffentlecher Schoul. Déi logesch Suite wier dann eng groussdeeleg bis komplett Privatiséierung vun der Bildung – wat et jo schonn an anere Länner gëtt.

De Professor Dr. Richard Münch schreift zum *New Public Management* an der öffentlecher Schoul: „Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass die erhöhte Eigenverantwortlichkeit und das umfassende Monitoring der Schulen zu keiner signifikanten Verbesserung der Schülerleistungen und zu keiner signifikanten Verringerung der Leistungsdifferenzen nach sozialer Herkunft geführt haben, dagegen ein erhöhter Dokumentationsaufwand und

eine Fehlallokation der verfügbaren Finanzmittel auf Kosten des Unterrichts festzustellen ist.(...)Ein Blick auf die Leistungsbilanz des Vereinigten Königreichs und Deutschlands im PISA-Wettbewerb im Zeitraum 2000 bis 2018 zeigt schließlich insgesamt, dass die Reformstrategien nach NPM auch gemessen an ihren eigenen Standards in beiden Ländern zu keinen nennenswerten Erfolgen geführt haben.“

Besonnesch am Waljoer ass d'Debatt, wat fir eng Schoul mir brauchen a wëllen, iwwerfälleg! Staark Kanner – staark Elteren, dat si Schlagwierder déi aktuell vum Ministère benotzt ginn. Mee haut brauche mir méi wéi jee och eng staark Schoul mat staarken Enseignanten, fir hiren Aufgabe gerecht ze ginn an eng staark Gesellschaft vu muer ze schafen.

Den SEW/OGBL zesumme mam Landesverband mécht een Appell un all politesch Acteure fir ee parteiwwergräifende Konsens ze fannen, wat fir eng Schoulpolitik mir fir déi nächst Jore wëllen. Gläichzäiteg setzt sech den SEW/OGBL, zesumme mam Landesverband, weider dofir an, eis Enseignanten ze stäerken an ze ënnerstëtzen, sou dass si a Rou an an aller Serenitéit hirer pedagogescher Aarbecht nogoe kënnen.



Wann een eppes wëll maachen, wat d'Strooss hält, mécht een et mat de Gewerkschafte vun der CGFP.

Här Minister,

Et schéngt eis net onwichtig ze sinn, lech drun ze erënnere, dass een an enger gutt funktionéierender Demokratie och mat deene schwätzen a verhandele soll, déi net ëmmer op Ärer Linn sinn. Wann ee Schwierigkeiten huet, mat Kritik ëmzegoen an dowéinst nëmme mat deene verhandele geet, déi sech ouni gréisser Problemer ëm de Fanger wéckele loossen, dann hätt ee besser, sech mol rëm eng Kéier an eng Weiterbildung iwwert d'Demokratieverständnis anzuschreien.

Är SEW/OGBL-Equipe

kee
Gebraddels

MIR MAACHEN

Besser
Aarbechts-
konditiounen
duerch eis
Kollektivverträg.

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

Diète syndicale extraordinaire: des porte-paroles pour les départements du SEW/OGBL

Le 30 novembre 2022 a eu lieu une diète syndicale extraordinaire du SEW/OGBL, la première en présentiel depuis fin 2018, celle prévue en 2020 n'ayant pas pu avoir lieu en raison de la pandémie du Covid-19.

Outre une introduction politique générale par la présidente Joëlle Damé et une présentation des activités du SEW/OGBL depuis novembre 2018 par le secrétaire central Frédéric Krier, la diète a adopté plusieurs modifications du règlement intérieur de notre syndicat professionnel.

Ainsi, les postes de vice-président.e.s et de secrétaire général.e sont abolis et remplacés par deux porte-paroles par département. Les nouveaux porte-paroles étant Joëlle Damé et Marvin Caldarella Weis pour le département Fondamental, Vera Dockendorf et Michel Reuter pour le département Secondaire, Stéphane Jacquemart et Virginie Mucciante pour le département Enseignement supérieur et Recherche.

Par ailleurs, les délégué.e.s ont retenu que les enseignant.e.s des écoles internationales publiques font partie du département Secondaire, étant donné que ces écoles, même au niveau fondamental, dépendent de la loi sur les lycées.

Enfin, les délégué.e.s ont profité de l'occasion pour dire au revoir et bonne continuation à notre secrétaire centrale adjointe Sonja Delli Zotti, qui a quitté ses fonctions au SEW/OGBL au mois d'avril 2022 après près de 20 ans pour prendre en charge de nouvelles responsabilités au sein de l'OGBL, ainsi qu'à notre secrétaire générale de longue date Danièle Nieves, qui a pris sa retraite bien méritée au 1^{er} janvier 2023.



Le SEW/OGBL tient à remercier Jules Barthel, ancien vice-président du département secondaire du SEW/OGBL, pour son engagement dans l'intérêt des élèves et des enseignants tout au long de sa carrière. Jules Barthel a été vice-président du SEW/OGBL de 2014 à 2022. Il enseignait au Lycée du Nord à Wiltz avant de prendre sa retraite bien méritée au 1^{er} octobre 2022. Au-delà de la retraite, Jules reste activement engagé au sein du SEW, permettant ainsi à ses successeurs de profiter de son savoir-faire et de son expérience.



Voyages Sotour

*Une irrésistible envie
de partir ?*

Sotour - La bourse aux voyages

2, rue Louvigny
L-1946 Luxembourg

Tél. 46 15 14 - 1
air@sotour.com

Inclusioun jo, mee et duerf näischt kaschten

Interview mat engem Enseignant, den an engem CST (Centre socio-thérapeutique) schafft



Wat ass fir dech Inclusioun?

Fir mech bedeit Inclusioun, dass een no de Besoinen vun den eenzele Kanner kuckt, si fërdert an dorop opbaut. Wann ech de Schoulsystem kucken, da schwätze mir vun Inclusioun, awer ëmmer par Rapport zu engem System an zu Normen. Dat ass fir mech keng Inclusioun, mee eng Formatéierung. Mir wëlle jiddereen op dee selwechte Level hikréien, just mir ginn deenen enge vläicht e bëssi méi Ënnerstützung wéi deenen aneren. Mir berécksiichtegen dobäi net, dass verschidde Kanner zu dem Ament ganz aner Besoinen hu wéi liesen, schreien a rechnen ze léieren.

Manner wéi ee Prozent vun de Schüler ginn an de Kompetenzzentren betreit. De Menje wäert dat als een Erfolleg vun der Inclusioun. D'Gläichung ass fir de Ministère scheinbar einfach: vill Kanner mat spezifische Be-

soinen ginn an der Reegelschoul betreit, also ass d'Inclusioun zu Lëtzebuerg ee Succès. Gesäis du dat och esou?

Ass Inclusioun per Definitioun wierklech esou gemengt, dass jiddereen an der selwechter Schoul sëtzt, oder ass mat Inclusioun net éischter gemengt, dass jidderee soll déi selwecht Chancen hunn par Rapport zu dem wat fir hie méiglech ass a wat e leeschte kann?

Wa lauter Kanner mat verschidde Besoinen an enger Klass an an engem Sall sëtzen, froen ech mech, ob mir deene Kanner an dem Inclusiounsgedanke gerecht ginn, well et Kanner ginn, déi ganz aner Bedürfnisser hunn an och aner Fërderung brauchen, wéi déi, déi si an enger Reegelschoul kréien.

De Fait dass e gewësse Prozentsaz vu Kanner mat spezifische Bedürfnisser mat anere Kan-

ner an der Reegelschoul zesummen an engem Gebai sëtzt, bedeit net, dass mir includéieren.

Dës Berechnung ass natierlech ee gudden Outil, mat dem ee vergläiche kann, a mat dem ee mengt, eppes beweisen ze kënnen. Mir hu lo sou vill Schüler, déi an engem Gebai sëtzen, a sou wéineg déi ausserhalb betreit ginn: dat kënne mir un Zuele festmaachen a wäerten dat da fälschlecherweis als Succès. Mir maachen dat net un Emotiounen, kognitive Fäegkeeten oder dem Empfanne vum Kand fest.

Ech setzen dat Ganzt mol an de Kontext, an dem ech schaffen. Do sëtze sechs Kanner beieneen, déi alleguer enorm emotional Besoinen hunn, wou dru muss geschafft ginn. Mir liewen den Ament Inclusioun, well mir hunn do sechs Kanner beieneen, mat ënnerschiddleche Bedürfnisser, Ziler an Objektiv un deenen se schaffen. Si musse léieren

auszehalen, wann een anert Kand jäizt oder soss stéiert.

Wann een dat rengt Schoulescht kuckt, komme mir do net an dem Tempo virun, wéi dat an enger Reegelklass de Fall ass. Mir schaffen immens vill un deenen emotionalen a soziale Schwieregkeeten. Mee wat wëlle mir dëse Schüler mat op de Wee ginn am Kader vun enger Inclusioun? Dass se perséinlech an emotional Kompetenzen entwéckelen, oder awer déi schoulesch?

An enger Struktur, wou dat Schoulescht am Vierdergrond steet, a mat deenen heterogene Klassen, déi mir an der Reegelschoul hunn, stellen ech mir fir déi dote Schüler d'Inclusioun an der Reegelschoul als schwierig vir, well trotz deene fir si agesate Ressourcen, een Entwécklungsberäich priméiert, dee fir si zu dem Moment net relevant ass.

An eise Klassen hu mir Schüler mat deenen ënnerschiddlechste Besoinen beienee sätzen. Dat geet vu sozio-emotionelle Problemer iwver Dyskalkulie bis hin zu traumatiséierte Kanner etc. An dat heiansdo nach bei héije Klasseneffektiver. Ass déi Situatioun fir ee Klassentitulaire nach ze geréieren?

Ech gesinn et esou, dass een als Klassentitulaire iwwerall e bëssi intervenéiere kann. Et sinn därmoosse Chantieren do, an et probéiert een all Dag een aneren unzegoen. Mee um Enn bass du als Klassentitulaire laang amgaangen. Dat funktionéiert beschtefalls fir Schüler, déi laang bei der Staang bleiwen. Ganz dacks verléiers du si ënnerwee. D'Schüler mierken, dass si zwar Hëllef kréien, mee net an dem Mooss, wéi si et brauchen.

Inclusioun jo, mee et duerf näischt kaschten. Ech wëll dofir e bëssi aushuelen. Am CST hu mir een héije Personalschlëssel an do kënne mir u ville Saachen dann och wierklech schaffen.

An der Reegelschoul huet een dann eng ES-EB-Ekipp, wou Leit sporadesch a Klasse bei eenzel Kanner ginn. Mir bräichten awer an all Schoul edukatiivt Personal, op dat d'Kanner zouverlāsseg zougräife kënnen, wann et hinne schlecht geet oder si Hëllef brauchen. Eng fest Plaz, mat feste Bezuchspersonen. Wann d'Kand schon net direkt dohi goe kann, dann awer spéitstens déi Stonn dono. Dat ass awer net assuréiert, wann deseb-Personal vu Klass zu Klass wandere muss. Dat Personal muss onbedéngt opgestockt ginn.

Et gi vill Kanner, do gëtt eng ISA oder eben eng Persoun aus der Eseb-Ekipp higeschéckt fir e puer Stonnen. Da menge mir, de Problem wier geléist. Mee dat ass net de Fall. Dann hu mir e bëssi u der Uewerfläch gekraazt, an da leeft dat alt nees e bëssi. Mee de Problem ass net

geléist, well e vill méi déif läit.

D'Kand gëtt leider allzedacks net an de Fokus gesat. Wat wëll d'Kand? Wéi gesäit d'Kand déi Situatioun? Si si sech nämlech ganz vill bewusst. Bei eis an de Strukture maache mir dat mat Feedbackronnen a mat Evaluatiounsgespräicher. D'Schüler wëssen dacks ganz genau, wéi eng Schwieregkeete si hunn. Si kënnen och verbaliséiere wou dat hir kënnt. Mee d'Kanner fille sech dacks net gehéiert. Dat kann och eng Ursach sinn, firwat se net „funktionéieren“.

Mee dofir feelt d'Zäit an d'Personal an de Schoulen. Well wann's du op d'Kand agees, muss du herno och ee Suivi maachen. Da musse Saachen en place gesat gi fir ze remediéieren.

Den SEW fuerdert zënter laangem, dass d'Spezialisten an der Schoul um Terrain schaffen sollen, an dëst ouni zousätzleche prozeduralen Opwand. Wier dat an dengen Aen eng méiglech Pist?

Dat ass menger Meenung no immens wichteg. D'Hëllef muss sur place sinn an et muss een direkt drop zrëckgräife kënnen. Duerch de prozeduralen Opwand verléiere mir enorm Zäit.

Am Moment hu mir en enorme Waasserkapp, wou jidderee muss Bescheed wëssen. Dat geet iwver Dokumentatioun, Mailen, etc. wou eng Hellewull Leit musse mat am Bild sinn. D'enseignantent um Terrain hu méttlerweil richteg Angscht, dass si iergendee vergiess hunn, iergendeppes net eragereecht hunn.

Dat läit dorunner, dass an de Schoulen am Moment prozedurorientéiert geschafft gëtt. Wichteg ass, ob den Dossier gutt geréiert an all Etapp dokumentéiert ginn ass, net wéi et dem Kand momentan wierklech geet.

Dat ass richteg. Haptsaach, am Dossier ass alles gemaach ginn. Sou wéi wann d'Beschoulung vun engem Kand mat spezifische Bedürfnis eng Lëscht wier, wou een alles schéin der Rei no ofhake kéint.

Am Moment dauert et, offiziellen Zuelen no, ronn 10 Méint bis een Dossier ofgeschloss ass an eng Hëllefstellung kënnt. Mir kréien allerdéngs nach eng ganz aner Réckmeldung vum Terrain: deemno dauert et ganz gären 2 Joer bis Hëllef kënnt. Dëst soll an engem neie Projet de loi op 3 Méint reduzéiert ginn. Verschidde Kompetenzzentren bidden als Hëllefstellung eng Isa (intervention spécialisée ambulatoire) un, anerer ginn einfach Tipps un denseignante weider, ouni awer selwer beim Schüler ze intervenéieren. Ganz gäre gëtt den Enseignantent och ee Coaching ugebueden.

Coaching ass souwisoou ee ganz modernt Phänomen. Hautdesdaags gëtt ee fir alles ge-coacht, an dat fir Saachen déi basal sinn.

Fir dass d'Aarbecht mat de Kanner funktionéiert, brauchst du eng Bindung, egal a wéi enger Positioun dass du bass. Dee beschten Expert erreecht näischt, wann hie keng Bindung zum Kand huet.

Du kanns eng vun de schlechste Methoden hunn an eng gutt Bindung, da kriss du awer Saachen un dat Kand erun. Am Normalfall huet den Enseignant vun enger Klass déi beschte Bindung zu senge Schüler. Dat ass u sech eng gutt Basis. Mir mussen dofir kucken, dass mir den Enseignant op enger anerer Plaz entlaascht kréien.

Den Enseignant ass d'Schlëselfigur fir u verschidde sozio-emotionale Problemer ze schaffen. Dat ka keng ISA maachen, an och soss keen Intervenent, dee sporadesch oder stonneweis kënnt.

Duerch déi Relatioun déi den Enseignant mat senge Schüler huet, soll grad hien einfach mol d'Zäit kréie verschidden Themen opzegräifen an ze beschwätzen, a seng Schüler ze stäerken, sief et individuell oder am Grupp. Den Enseignant muss dann awer déi Méiglechkeet an de Raum kréien dat ze maachen.

Et geet net duer als Externen ze kommen an ze coachen a Methoden unzebidden. Dat ass sécher ee gudden Ufank, mee den Enseignant kann dat nëmme schwéier ëmsetzen an enger heterogener Klass mat Kanner mat den ënnerschiddlechste Bedürfnis. Mir mussen den Enseignant dee Moment onbedéngt entlaaschten.

Ech kéint mir virstellen, dass een Externe fir eng Stonn an der Klass bleift, fir dass den Enseignant d'Zäit an d'Méiglechkeet kritt, mat dem Kand ze schwätzen an u senge Schwieregkeeten ze schaffen. Well da férdere mir dat Kand wierklech a mir huelen eis déi Zäit u senge spezifische Besoinen ze schaffen, an dat mat der Persoun, déi d'Bindung zu dem Kand huet. Well nëmme wa mir eis Zäit huelen, d'Kand a senger Perséinlechkeet, senge Problemléisefähegkeeten a senge sozialen Interaktiounen ze stäerken, kann een ufänke wierklech vun Inclusioun ze schwätzen.



Olivier Schons
Membre du SEW/OGBL

Lëtzebuerg – Spëtzerreider an der schoulescher Inclusioun?

Laut engem rezenten Evaluatiounsrapport vum Menje an der Analyse vum Minister Meisch, ass Lëtzebuerg ee vun de „Spëtzerreider“ bei der Inclusioun an der Schoul. De Minister betount, datt nëmmen 0,76 % vun alle lëtzebuerger Schüler komplett a Kompetenzzentren beschoult ginn.

Déi aner 99% vun hinnen schéngen also gutt integréiert an de Reegelschoulen respektiv an den internationale Schoulen ze sinn. Den Erfolleg vun den Inclusiounsmesuren (Kompetenzzentren, national a lokal Inclusiounskommissiounen, I-ebs, etc.) géif, sou den Här Minister, och vun deene verschiddenen Acteure bestätegt ginn. Den SEW/OGBL wollt sech selwer e Bild dovun maachen an huet mat dësen Acteuren, déi d'Inclusioun an der Praxis ëmsetze sollen, geschwat.

An de Klassen

Mir hunn Enseignanten befragt, déi deelweis scho jorelaang oder neierdängs inklusiv schaffen. Et stellt sech heibäi séier eraus, datt d'Inclusioun guer net esou roseg funktionéiert, wéi dëst no baussen esou schéi verkaf gëtt. „Et sinn immens vill Kanner mat spezielle Besoinen do, deene kënne mir mat de Moyenen, déi mir an der Schoul hunn, net gerecht ginn“, seet eis eng Léierin aus dem Cycle 1. Den allgemengen Echo aus de Schoulen misst mëttlerweil jidderengem bekannt sinn: „Hëllef kënnt oft guer net oder vill ze spéit.“ Dëst ass besonnesch bei Kanner de Fall, déi méi wéi ee spezifesch Besoin hunn. Dës Kanner, bei deenen deen ee Problem mat deem aneren zesammen hänkt, respektiv deen een deen anere bedéngt, leiden am meeschten ënnert dem

aktuelle System. „Et fillt kee sech responsabel fir mäi Schüler, well en ausser senger grousser logopedescher Hürden, och nach Verhalensproblemer a motoresch Defiziter huet“, seet d'Léierin. „Den Dossier wandert also vun Instanz zu Instanz, mee dem Jong gëtt net gehollef.“

Wann een elo e Schüler mat engem spezifeschem Problem bei der CI mell, mussen fir d'éischt Pläng (PPAA/PPCI) opgestallt ginn. Da kënnt eng Persoun de Schüler an d'Klass observéieren an et gëtt vläicht een Diagnostik gemaach. Do verginn awer an der Reegel scho Wochen oder Méint, an d'Klass ass, deemno em wéi ee Besoin et sech handelt, scho längst op der Kopp. Dobäi kënnt, datt dem Schüler an där ganzer Zäit och net gehollef gëtt, fir säi Problem an de Grëff ze kréien, respektiv besser am Alldag domat eens ze ginn. Anerersäits soll awer och de Klassebetrieb eenegermoosse „normal“ funktionéieren. D'Hëllef gëtt schliesslech och fir d'Klass gebraucht.

An akute Fäll gëtt an de Schoulen dann no interne Léisunge gesicht. Dëst haaptsächlech, wa Kanner mat Verhalensproblemer eng Kris hunn, bei där si sech oder anerer a Gefor bréngen oder fortlafen. An dëser Situatioun gëtt dann op Leit zréckgegraff, déi eigentlech Appui oder Assistance an enger anerer Klass hätten; dës Appui fällt dann eben aus. Et ass batter Realitéit datt et Klasse ginn, déi e ganz Trimester keen Appui hunn, well op anere Plazen eng Bomm explodéiert ass. „Déi aner Kanner ginn oft vergiess; wou bleift dann deenen anere Kanner aus menger Klass hiert Recht op Bildung, wann ech all zweet Stonn muss op deem enge Schüler leien, fir deen ze berouegen,“ betount ee Schoulmeeschter aus dem Cycle 2.

E Bléck an d'Kompetenzzentren

Mat der Reform vun der schoulescher Inclusioun si säit 2018 aacht psychopedagogesch Kompetenzzentren opgaangen. Och hei lount sech e genee Bléck drop. Den Menje betount, datt säit de Reformen 700 nei Aarbechtsplazen am Beräich vun der schoulescher Inclusioun geschaf ginn sinn. Datt dës Leit ganz oft guer net direkt oder net vill mat de Kanner schaffen, gëtt awer net gesot. Mir ware ganz erstaunt datt zum Beispill am „Centre de compétences pour le développement socio-émotionnel“ (CDSE) zu Ménsbech, zwar vill Pedagoginnen, Psychologinnen a Pedopsychiatere schaffen, mee iwwerhaapt keng Kanner sinn. Et ass wierklech bedauerlech datt d'Expertise an d'Fachwëssen, wat do gebündelt ass, oft guer net beim Kand ukënnt. De Pedagog Paul Scharpantgen betount, datt d'Assistance vun den Intervenante aus dem Kompetenzzentrum an de Klassen, sech an der Reegel op maximal 2 Schoulstonnen pro Woch begrenzt. „Mir géife gär vill méi mam Kand schaffen. Mir kommen oft net richtig virun a gesinn och, wéi den „Titulaire de classe“ ënnert der Situatioun leit. Et gëtt ganz vill Wäert op Screening an Diagnostiken geluecht an et ginn déck Classeuren ugeluecht, mee dat hëlleft dem Kand direkt näischt.“

En anere grouss Problem, deen vun allen Acteuren ervir gehuewe gëtt, sinn d'Delaien. De Minister Meisch bedauert déi laang Waardezäiten zwar och, mee et muss een sech den Ausmooss vun dësem Problem mol virun Aen féieren: Duerchschnëttlech zéng Méint waarde Kanner aktuell op Hëllef! Wann een da bedenkt, datt vill Diagnostiken een oder zwee Méint no Schoulufank, nämlech, dann, wann de Schüler „opfälleg“ gëtt, ugefrot ginn, da kann een sech liicht ausrechnen,



wou ee mat zéng Méint ukënnt: an der Summervakanz, respektiv am Schouljoer durno. „Bis dohin, ass dann nach net speziell mam Kand geschafft ginn“, betount de Paul Scharpantgen.

Eng richteg Katastroph a Besuch op d'Assistance sinn d'Weeër, déi d'Leit aus de Kompetenzzentre maache, fir mat Kanner an de Schoulen ze schaffen. „Déi sinn deelweis onheemlech wäit. D'Hallschent vun der Zäit geet drop fir hin an hier ze fueren“, seet eng Pedagogin. Et ass kloer, datt een net op Distanz mat de Kanner ka schaffen, mee da muss een sech entweder d'Kanner méi nobäi huelen oder d'Ressource fest an d'Schoule kréien! Dëst géif och den Elteren d'Zesummenarbecht vereinfachen. De Paul Scharpantgen erkläert: „Et sinn immens vill Leit an engem Dossier involvéiert. D'Eltere vun de Kanner verzweiwelen un där Hellewull Kontaktpersonen an Usprichpartner a wëssen oft mol net méi, wien do grad mat hinnen iwwert hiert Kand schwätzt.“

Schlussendlech si vill Kanner do, déi eent zu eent mussen betreit ginn an déi net während véier oder sechs mee während 26 Schoulstonnen eng Assistance brauchen. An dese Fäll froe mir eis, op ee nach ka vun Inclusioun schwätzen an dës Assistance de Kanner nach gutt deet. D'Pedagogen aus de Kompetenzzentre sinn sech eens, datt e Kand, wat

während 20 a méi Schoulstonne muss een nient sech setzen hunn, net includéiert ass. „Dat Kand spiert sech an der Reegel net gutt dobäi, et kann och kee Selbstvertrauen opbauen oder sech fräi entfalten, wann ëmmer een Erwuessenen nient him sëtzt a fir et matdenke muss“, sou de Paul Scharpantgen. „Des Kanner hunn ëmmer e Stempel, vun deenen aneren, vum Enseignant a souguer vu sech selwer“

Proposen a Fuerderungen

D'Acteuren um Terrain, déi d'Inclusion sollen ëmsetzen, si sech eens, datt et, wéi et am Moment leeft, net ka viruoen. Dofir fuerdert den SEW/OGBL:

- Eng schnell an onkomplizéiert Assistance! Et ass sécher richteg, datt fir eng Rei Kanner d'Inclusioun an d'Reegelschoul sënnavoll a wichteg ass, mee da brauche mir an de Schoulen déi néideg Ressourcen fir se ëmsetzen: haaptsächlech Leit, déi net wäit ewech sinn a schnell an onkomplizéiert Hëllef leeschte kënnen. Dëst kéint duerch eng multiprofessionell Equipe, déi an engem pedagogeschen Zentrum an der Schoul stationéiert ass, garantéiert ginn. Des Equipe, an där een ënnerschiddlech Berufsbiller géif zesummebréngen (Enseignant, Pedagog, Psycholog, Logoped, Antiaggressionscoach, etc) kéint dann

als Assistance an de Reegelklassen intervenéieren oder a kleng Gruppe mat e puer Schüler mat spezifesch Besoinen schaffen.

- Déi Leit, déi fir d'Inclusioun zoustänneg sinn, mussen de Gros vun hirer Schaffzäit mam Kand an net un Dossiere schaffen. Et bréngt näischt, datt d'Spezialisten vun der Inclusioun just administrativ Aarbechte, respektiv Coaching fir d'Enseignanten maachen; si mussen praktesch mat de Kanner un de Problemer schaffen! Ausserdeem fuerdert den SEW/OGBL, datt déi administrativ Demarchen, déi onëmgängelech sinn, schnell an transparent fir all betrafte Leit lafen.
- Inclusioun jo, awer net «à tout prix»! All Kand huet e Recht op Bildung: déi mat an déi ouni spezifesch Besoinen! Den SEW/OGBL betount heibäi, datt mir fir d'Recht op Bildung vun all Kand astinn an eis asetzen, datt méiglechst all Kand, ob mat oder ouni spezifesch Besoin, zu dësem Recht kënnen. Et muss ee sech awer agestoen, datt et an de lëtzebuurger Schoule vill Kanner ginn, déi an hire jeweilige Klassen net includéiert sinn: dese Kanner mussen eng aner Méiglechkeet ubidden, fir zu hirem Recht op Bildung ze kommen, zum Beispill eng „spezialiséiert Förderschoul“.

Le projet de loi SIA

Une fois de plus le Ministère de l'Éducation Nationale a raté l'occasion de consulter et impliquer les enseignants, pourtant spécialistes du terrain, pour élaborer un projet de loi concernant l'accueil et l'intégration. Comme l'avant-projet de loi a été mieux gardé qu'un secret d'Etat, il n'a pas été discuté au préalable avec les enseignants du domaine de l'accueil, et ni ne répond pas aux besoins réels des élèves primo-arrivants au cours d'accueil, sans parler de l'abolition irréfléchie des classes d'accueil. Au moins cette dernière semble être annulée suite aux objections faites par les acteurs du terrain. Mais il n'y a pas de communication officielle à ce sujet.

Le ou les auteurs du projet de loi SIA traiteront à l'avenir tous les ordres d'enseignement de façon unique et font croire au lecteur que l'accueil des élèves primo-arrivants fut un désastre total au secondaire et au fondamental, à l'exception de quelques exemples de bonne pratique. L'implémentation de cette nouvelle loi et avec celle-ci une administration superpuissante au-dessus des directions de région et directions des lycées est caractéristique pour les réformes depuis 2009: une administration loin des besoins du terrain.

Les cours d'accueil (CA) actuels sont organisés sous la responsabilité des directions de région dans les écoles communales. Les classes spécialisées d'accueil de l'Etat (CSAE) sont organisées si le nombre d'élèves risque de dépasser le cadre communal. C'est le cas pour les élèves demandeurs de protection internationale vivant dans les grands foyers tels que Mersch, Luxembourg et Weilerbach.

Actuellement, au niveau communal, les élèves primo-arrivants sont intégrés dans



des classes d'attache pour la plupart le jour de leur arrivée. Les titulaires de classe et les titulaires des cours d'accueil sont responsables pour l'inscription dans une classe d'attache, la tenue des dossiers des élèves, l'évaluation et l'orientation vers le secondaire. Les élèves bénéficient d'un cours de langue intensif (en allemand ou en français) et suivent les autres branches dans les classes d'attache. Un multiplicateur par direction régionale a pour mission de coordonner les cours d'accueil avec le responsable de la direction régionale, de participer aux réunions nationales et de soutenir les enseignants du cours d'accueil dans toutes les questions relatives à l'accueil. Donc tout semble bien organisé et structuré au niveau des directions régionales.

Pourquoi alors créer un service SIA loin des régions et avec une nouvelle direction à part qui prendra en charge le dossier de l'élève s'il a le temps (!), qui fixera le PA et les méthodes et matériel didactique à employer et, cerise sur le gâteau, ceci dans les deux ordres d'en-

seignement pour tous les élèves nouveaux arrivants? La consultation du SIA restant facultative pour les parents et élèves, l'argument de garder une vue d'ensemble ne tient pas la route et impose un obstacle administratif supplémentaire à franchir pour les acteurs sur le terrain.

L'avant-projet nous laisse devant un flou artistique: qui sera au futur responsable, qui invitera les parents, sur base de quel dossier et avec quel suivi et pourquoi? Est-ce que les parents seront impliqués et puis, qui orientera l'élève dans quelle classe? Qui sinon le personnel enseignant est mieux placé pour rencontrer les parents et élèves, pour les accompagner tout au long de leur parcours scolaire dans la région où ils habitent? La culture d'accueil préconisée dans les écoles depuis belle lurette... elle passe sous le radar au ministère.

Manon Trombini
Membre du SEW/OGBL



MARCHE

FEMINISTE

08.03.23 - 17h00 - HAMILIUS



Marvin Caldarella Weis
Sprischer vum SEW Fundamental

7 JOER REGIONALDIREKTIONEN: Zäit fir ee Bilan – Zäit fir Wiessel?

Viru ronn 7 Joer goufen d'Regionaldirektiounen gegrënnt. D'Regionaldirektiounen kruten als Aufgab d'Leedung an d'pedagogesch Opsicht vun de Schoulen, sou wéi d'Betreiung vu Schüler mat besonnesche Besoinen ze encadréieren. Zil war et, duerch déi regional Struktur, no um Terrain ze sinn, an déi pedagogesch Ressourcen no Besoin kënnen optimal ze verdeelen. Och sollt d'Vernetzung tëscht de Schoulen esou besser assuréiert ginn.

Am Joer 2021 huet den SEW/OGBL en Artikel mam Numm Regionaldirektionen - Brauche mer si wierklech? verëffentlecht. (nozeliesen am SEW Journal 3/21 oder iwuer dëse QR Code)



An dësem Artikel hu mir ganz kloer gewisen, dass d'Schafung vun de Regionaldirektionen e grouse Schrëtt a Richtung neoliberaler Schoulmanagement war, an dass de pyramidale System domat gesetzlech verankert ginn ass. Déi hierarchesch Struktur soll eng méi effikass Gouvernance erméiglechen.

An demselwechten Artikel si mir och drop agaangen, wat d'Enseignantinnen um Terrain brauchen a wat tatsächlech un Hëllef vun den Direktiounen kënn.

Wat brauche mir um Terrain?

Säit 2021 huet sech net vill geännert. D'Demande vun den Enseignantinnen um Terrain ass nach ëmmer déi selwecht:

- Eng Direktioun déi de Schoulalltag a senger Realitéit wouer hält.
- Eng Direktioun, déi den Enseignantinnen um Terrain zur Säit steet, ënnerstëtzt an hëlleft.
- Eng Direktioun déi sech beim Menje asetzt, dass den Enseignement eng optimal pedagogesch Leeschtung ka bréngen
- Eng Direktioun, déi den administrativen Opwand um Terrain reduzéiert.
- Eng Direktioun déi sech um Menje asetzt, dass de ganze Waasserkapp vu CI, Centres de compétences, CNI, Accueil asw. vereinfacht gëtt a sou de Kanner schnellstméiglech gehollef gëtt.
- Eng Direktioun, déi Leadership-Skills weist an Empathie opweist.

Wat den Terrain brauch ass jidderengem, deen an enger Klass a mat Kanner schafft, kloer. Dësse Message misst och no 7 Joer bei all den Direkteren ukomm sinn.

Wéi gesäit d'Realiteit aus?

LEIDER kéinte mer hei schreiwen: „Nach ëmmer wéi 2021“.

Schonn 2021 hu mir misse feststellen, dass dat wat um Terrain gebraucht gëtt, an dat wat

verschidden Direktiounen mengem maachen ze mussen, Welten ausereen läit. Fir den Enseignant geet et ëmmer an éischer Linn ëm de Schüler, an dem seng optimal schoulesch, emotional a sozial Entwécklung. Et gëtt een awer den Androck net lass, dass et an enger Rei Direktiounen virun allem ëm d'Etabléiere vu Muechtverhältnissen a Kontroll geet. D'Vertrauen an eis Enseignantinnen schéngt net méi do ze sinn.

Mee mir kënnen och soen **schlëmmer wéi 2021**.

Firwat schlëmmer? Well d'Regionaldirekteren elo no 7 Joer nei ernannt mussen ginn, schéngt an eenzelnen Direktiounen ee reegelrechte Wettkampf entstanen ze sinn, fir dem Minister ze imponéieren a si erfannen all Dag nei Mesurë mat deenen si „hir“ Enseignantinnen kënnen gängele fir dass déi Mesuren, déi wäit vum Terrain ewech ausgeschafft goufen och do ukommen.

Des Iddie komme bei engem Minister, deen an enger neoliberaler Ideologie d'Schoul ëmmer méi zu enger Administratioun well ëmbauen, amplaz ze erkennen, dass Schoul soziaalt zesummeliewen a Léiere soll erméiglechen, vläicht gutt un. Mee se bréngen awer dem Schüler an der Reegel näischt, belaauchten onnéidegerweis den Enseignant an hënnereen héchstens beim Kärgeschäft, dem Ënnerriichten.

Hei puer Beispiller aus eenzelnen Direktiounen, déi eis vun enttäuschen a rosene Membere rapportéiert goufen:

- Eng Direktioun huet ee ganze System opgebaut wéi een e Kand an engem Verdachtsfall soll mellen. Mat Hëllef vun engem 90 säitegen Dokument an 20 Säiten Dokumenter fir auszufüllen, soll en Enseignant ee Kand am Fall vun engem Abus mellen. Dass dëst bis elo, schnell an ouni vill Opwand gaangen ass bei enger Assistante sociale oder beim Parquet gëtt ganz ausgeblent. An dësem Fall freet een sech, ob d'Direktioun mat dësem opgeblosene System beim Minister e gudden Androck maache wëll.
- Beim E-Bichelchen hu vill Direktiounen kee gutt Bild ofginn. Als éischt gëtt dësen Tool vum Menje komplett iwwerstierzt agefouert, ouni dass eng Demande vum Terrain do war. Dann üben ee Groussdeel vun den Direktiounen Drock op hiert Personal aus, dësen Tool ab Oktober/November 2022 ze benotzen, obwuel d'Schouljoer well amgaang an den Tool nach net ausgeräift war. Et sinn ëmmer nach eng Rei Direktiounen, déi drop halen, dass „hir“ Enseignanten d'E-Bichelche schonn dëst Schouljoer benotzen, obwuel dëst Schouljoer keng Obligatioun dozou besteet an dat och net vum Menje esou agefuert gouf. Mee verschidden Direktere schéngen an dësem Fall vum Éiergäiz gepak ze sinn. D'Kommunikatioun vun den Direktere mat den Enseignantë war a ville Fäll méi wéi amateurhaft. Sou goufen et zwar deelweis schrëftlech Informatiounen an Instruktiounen, mee virun allem gouf mëndlech Drock opgebaut, an déi oft zweedeiteg Messagen hu fir vill Opreegung an de Schoule gesuert.

D'Kujenériers mam E-Bichelche geet momentan riicht weider. Sou soll et Direktere ginn, déi elo wëllen, dass den Enseignant d'E-Bichelche réischt no de Schoulstonnen ausfüllt. Eis Fro un des Leit wier folgend: „Wéi Dir nach Schoul gehalen hutt, hutt Dir do d'Bichelchen no der Schoul ausgefüllt an et dann de Kanner an d'Boîte geworf?“

- Am Absurdistan ukomm si mir, wa PPClen net méi opgrond vum Inhalt vun den Direktiounen verworf ginn, mee opgrond vun hirer Form. Et liicht all Enseignant an, dass Ziler esou sollen definéiert sinn, dass se erreechbar an iwwerpréifbar sinn. Schliesslech ass et dem Enseignant säi Kärgeschäft, opgrond vu gesaten Ziler säin Unterrecht ze plangen. Wann dann awer PPClen zrëckgeschéckt ginn, well Ziler, déi dat Joer virdrun nach als smart gegollt hunn, et lo net méi sinn, si mir am rengen Formalismus ukomm an et freet een sech wat de Méiwäert fir Schüler an Enseignant ass. Et gi souguer extra Workshops organiséiert, wou Memberen aus der Direktioun bei der Zilformuléierung hëllef. Dëst ass allerdéngs och net onbedéngt eng grouss Hëllef, well souguer déi mat hinnen ausformuléiert Ziler d'Joer drop net méi smart sinn. All deen Opwand, ouni dass sech fir de Schüler iergendeppes zum Besseren verännert, nëmme well lo nei ausformuléiert Ziler an engem Classeur an engem Schaf verstëbsen.
- An enger Direktioun krut ee Coordonateur de Cycle verbueden, an de Rapport ze schreiwen, dass den CI-Dossier an eng Reaktioun vun der Direktioun op sech warde loosse. Dëst géif net gutt „ausge-

sinn“. Hei eis Fro: „Wie soll dat da liesen, ausser Professioneller déi solle mat de Kanner schaffen? Zënter wéini ass et den Zweck vu Rapporten, fir d'Realitéit gutt ausgesinn ze loosse?“ Dëst grenzt un Zensur. Keen Direkter kann engem Enseignant verbidde seng Suerge par Rapport zu engem Schüler a sengem Dossier matzedeele. JO, wann et ze laang dauert, da soll dat och kënnen an de Concertatiounen gesot an opgeschriwwen ginn. De Combel ass, dass den Direkter zwar Zäit hat 30 Rapporten ze liesen a Rechtschreiffeler ze verbessern, mee an dëser Zäit awer nach ëmmer net op d'Doléance reagiert huet, dass d'Dossieren vun de Schüler net weiderkommen. Mir sinn hei nees am absurde Formalismus ukomm.

- Besonnesch déi Schwächsten am System kréien ze ze spiere wéi verschidden Direkteren ticken, an zwar eis Chargés de cours a Stagiairen. Si ginn direkt op Gehorsam geeicht. A méi wéi enger Direktioun gi si schonn an der éischter Versammlung zum Stage op eng héchst erofwüerdend Aart drop higewisen, dass si zu all Moment „erausfléie“ kënnen. Sou entsteet direkt ee Klima vu Veronsécherung an Angscht an d'Jalonen si fir d'Zukunft gesat. D'Stagiairen si vun der Nott vun der Direktioun ofhängeg a léiere ganz séier sech kleng ze halen an net ze mucksen.

Dass d'Kujenériers während dem Stage a verschidden Direktiounen riicht viru geet, brauch hei net extra erwänt ze ginn. Sou gouf zum Beispill vun den Direkteren am Konsens festgehalen, dass d'Chargéen 5 Preparatiounen pro Trimester an d'Enseignant-Stagiaires 10



„Réunion de Réflexion“ zum Thema Direktiounen a Schoulleedung

Den 18.3.23 wäert den SEW/OGBL eng „Réunion de Réflexion“ zum Thema Direktiounen a Schoulleedung organiséieren. Dës fënnt um 14h an de Gebaier vum OGBl an der Rue Neipperg statt.

Mir hu Plaz fir weider 20 Participanten. Wann's DU dech ugesprach fills a wëlls mat diskutéieren zum Thema: Brauche mir Regionaldirektiounen? Alternativ Modeller vu Schoulleedung.

Da mell dech bis den 10.3.23 um sew@ogbl.lu un.

Preparatioune pro Trimester ze schreiwen hunn. Verschidden Direktiounen fuerderen allerdéngs systematesch vill méi Preparatiounen an, mat der Konsequenz dass eng Rei Chargéen a Stagiairen un hir Grenze kommen a kaum nach den normalen Unterrecht uerdentlech preparéiert kréien. Frappant ass an dem Kontext, dass sech op eenzelen Direktiounen ëmmer nees rechtfäerdegt gëtt, et wier ee selwer a sengem Stage duerch d'Hell gaangen. Statt enger qualitativer Verbesserung schéngen also hei d'Ungerechtigkeeten am groussen Stil reproduzéiert ze ginn.

- Et ginn ëmmer nees Situatiounen, an deenen eng Rei Direktiounen hir Muecht demonstréieren. Et gehéiert méttlerweil zur Dagesuerdung, dass Direktiounen Motivatiounsschreiwes froen, wann Enseignantent ufroe fir eng Formation continue unerkant ze kréien oder e puer Stonne Congé brauchen am Kader vun hirer Formation. Och ginn et Direktiounen, déi, allem Ueschäin no, genuch Zäit hunn, all eenzel Formation vum hiren Enseignantent nozekucken an a Fro ze stellen, ob déi hiren tatsächleche Besoinen entsprécht. Ëmmer nees gëtt den Enseignant dozou genéidegt sech ze rechtfäerdegen, an dat aus den absurdeste Grënn. Gläichzäiteg erstéckt dës Infantiliséierung all Diversitéit, déi grad de polyvalenten Enseignant ausmécht.
- Ëm Muechtdemonstratioun geet et och, wann eenzel Direkteren ee Recommandé avec avis de réception un Enseignanté verschécken, deene Formatiounsstonne feelen, a si dann opfuerderen innerhalb vun 10 Deeg hir feelend Stonnen ze rechtfäerdegen an een Aktiounsplang fir des nozehuele virzeleeën. Wier ee klärend a wäertschätzend Gespréich an dësem Fall net vill méi zilféierend? Geet et hei wierklech drëm, dass d'Schüler vum deene bescht forméierten Enseignantent ennerriicht ginn, oder geet et net éischer drëm och hei kloer d'Muechtverhältnissen duerzeleeën? Wann ee bedenkt, dass mir aus enger Pandemie kommen, während där vill Formatiounen ausgefall sinn a vill Enseignanté wochelaang wéinst Quarantaine an Isolatioun gefeelt hunn, a wann ee weess, a mir dat och vum Menje bestätegt kruten, dass de Programm vun e-Formation immens feelerufälleg ass an dofir bei feelende Formatiounsstonnen ëmmer d'éischt ee klärend Gespréich mam Enseignant soll gefouert ginn, schéngt des Virgoensweis nach méi absurd an despektéierlech.

Dëst si just e puer Beispiller vu villen, déi vun eise Memberen un eis erugedroe goufen. Déi Leidtragend sinn, wéi schonn 2021 festgestallt, souwuel Schüler wéi och Enseignantent.

Obwuel den SEW/OGBL zesumm mam Landesverband reegelméisseg beim Menje intervenéiert, fir dës Praktiken ze denoncéieren, ginn et kaum Verbesserungen um Terrain. Mir kréien als Gewerkschaft zwar vill Versteesdemech entgéint bruecht, an ëmmer rëm verséichert, et géif een de Message weider ginn, mee trotzdeem gi vill Enseignanté riicht virun ënnert Drock gesat a kujenéiert. Et schéngt dem Menje ze goe wéi dem Goethe sengem Zauberlehrling, den déi geruffe Geeschter och net méi ënner Kontroll hat.

Ëmmer méi Enseignanté flüchten an Deelzäitaarbecht, oder sichen alternativ Aarbechtsplazen. Dëst dreift d'Penurie vum Personal, déi nach ëmmer besteet, ëmmer weider.

Vill Enseignanté sinn och discouragéiert duerch de Rechtfäerdegedungsdruck, an deen se geroden, wa si ee Kand mellen. Ee Schüler ze melle bedeit nämlech oft, dass a Fro gestallt gëtt, ob een als Enseignant seng Aarbecht gutt gemaach huet, dass ee Formulaires op Formulaires auszufülle kritt, an ee sech am schlémmste Fall umoossend Remarque vum der Direktioun ulauschtere muss, wéi zum Beispill d'Referenz op Differenzéierung am Gesetz. Wann een da weess, dass duerch de Manktem u Ressourcen, oft keng Hëllef um Terrain ukënnt, an dëst obwuel de Minister Meisch gäre mediewierksam verkënnegt, dass all Kand déi Hëllef kritt, déi et brauch, versteet een dass vill Enseignanté kee Sënn an dësem prozeduralen Dschungel gesinn.

D'Folge vun dëser prozedurorientéierter an autoritärer neoliberaler Bildungspolitik kréien un éischer Stell d'Schüler, an a mëttelfristeger Zukunft awer och d'lëtzebuurger Gesellschaft ze spieren. Mir sinn amgang eis öffentlech Schoul massiv ze schwächen.

FAZIT:

2021 hat den SEW/OGBL scho festgestallt, dass d'Experiment Regionaldirektiounen gescheitert ass. Weder déi politesch Parteien, nach de Menje, hu bis elo adequat op dës Kritik an d'Doleancë vum Terrain reagiert.

Fir den SEW/OGBL ass et kloer: de Modell vun de Regionaldirektiounen muss iwuerduecht ginn an et muss no valabelen Alternative gesicht ginn!

Den SEW/OGBL verweist op de Modell vun der Cogestioun, dee seng Preuven an der Vergaangenheet gemaach huet, an dee mir ëmmer prekoniséiert hunn. Mir wäerten op jidder Fall déi politesch Partei virun de Wale mam Thema Direktiounen/Comité de cogestion/Schoulleedung konfrontéieren.



Anne-Marie Eichenseher
Membre du SEW/OGBL

Hues du deng Klass am Grëff?

Oder „Hues du deng Kanner am Grëff?“, „Hues de se net am Grëff?“ „Du hues se am Grëff!“ Dat si sécher Äusserungen, déi mir alleguerte gutt kennen. An zwar héiere mir de Saz vu Kolleegen, vun der Direktioun oder och vun Elteren.

Mee wat bedeit et eng Klass, Kanner am Grëff ze hunn?

Et ass eigentlech eng Formuléierung aus aler Zäit, déi awer nach heefeg gebraucht gëtt. Wa mir zrëckdenke wéi fréier Schoul war, do brauche mir eis just schwaarz-wäiss Fotoen unzekucken, jiddereen an der Schoulbänk, all roueg an ugepasst, sou wéi Schoul et ebe verlaangt. Et waren homogen Klassen, dacks zu 30-40 Schüler an enger Klass. Déi Schoulzäiten si längst Vergaangenheet. Mee wat ass eis all ëmmer nach wichteg? All Kand soll roueg kënnen léieren a mir Enseignantë sollen kënnen roueg an ongestéiert ënnerriichten.

Haut am Zäitalter vun digitale Fotoen op Handyen huet sech eis Gesellschaft verännert a bleift stänneg am Wandel. Eis Schoul, déi kloer de Spigel vun eiser Gesellschaft duerstellt, huet sech sou och staark verännert. Eis Klasse sinn daitlech méi heterogen. Kanner bréngen vun hirem Doheem, hirer Famill verschidde Reegelverständnisse mat. Vill Kanner si midd vu Friembetreiung a gesi Schoul just als weider „Versuergplaz“, wou se sech nees iergendwéi upasse sollen ouni wierklech gesinn ze ginn.

D'Gesellschaft verlaangt, dass Schoul a Kanner funktionéieren, nach änlech wéi op de schwaarz-wäiss Fotoen an zugläich ass de Wonsch do op all Kand individuell anzugeen,



ze differenzéieren, eng Schoul fir jiddereen ze schafen.

All Kand ass wäertvoll, all Kand huet Recht op Bildung, all Kand huet Recht op Schutz, all Kand huet Recht sech individuell ze entfalten. D'Land brauch verantwortungsbewusst, staark, gebilten, sozial, tolerant, motivéiert a fläisseg Erwuessener.

Leider funktionéieren d'Schoul a Kanner net. Ëmmer méi „schwierig“ Schouklasse, Enseignant an Burn-out, Gewalt an Onzefriddenheet a ville Schoulen a Klassen. Ëmmer méi Schüler verloossen d'Schoul ouni Ofschloss.

Op dese Wandel gëtt reagéiert. Mat Astelle

vu weiderem Personal, déi haaptsächlech als Beroder funktionéieren, mat engem komplizéierte Rapportsystem, wou all Kand, wat net funktionéiert, genau ënnert d'Lupp geholl gëtt, a gekuckt gëtt, wéi kënnen mir d'Kand änneren (et muss dach funktionéieren!).

Weider Ressource ginn zur Verfügung gestallt fir Kanner, déi zevill opfälleg sinn an eng roueg Schoul onméiglech maachen, äus der Klass kënnen erauszehuelen. Oder dës Kanner kréie vill Stonnen eng Persoun nieft sech gesat, fir opzepasst, dass se och iergendwéi funktionéieren.

Et geet nach net duer, „mir kréien d'Klassen net méi an de Grëff“. Weider Leit mussen op den Terrain, egal op forméiert oder net. D'En-

seignante mussen entlaascht ginn.

Mir brauche Leit, déi oppassen, dass kengem eppes geschitt. Wa se e bëssi staark sinn, fir och emol e Kand festzehale wat grad roost an toobt, dat ass sécher e Plus.

Wierklech?

Firwat funktionéiert et trotz de ville Ressourcen ëmmer nach net an der Schoul? Gesi mir a spiere mir net all de Widdersproch an dem mir eis befannen? Déi eng Sait soll Schoul funktionéiere wéi fréier, eenheetleche System fir all Kand, anerwärts soll se sech upassen, all Kand gerecht ginn, jidder enzelnem déi Wäertschätzung ginn, déi néideg ass fir sech gutt ze entwickeln.

En homogeeent Reegelwierk huet duerchhaus an der Schoul seng Berechtigung, mee kann all Kand doranner Halt fannen?

Erzéiung geschitt an der Bezéiung. Léiere geschitt an der Bezéiung. Et geet net duer just Inhalter ze vermëttelen, oder ze erzéien andeems mir versichen eis Kanner dohin ze "zéien" wou mir se gären hätten. Et ass en Trugschluss ze mengen, dass vill Fachleit, Coachen an zousätzlecht Personal, déi net vill mat de Kanner an hire Pedagogon ze dinn hunn, de Problem an de Schoule kënnen lësen.

Et geet em eng Pedagogik, déi oppen ass, déi net erreche wëll, dass e Mënsch funktionéiere soll, mee deen de Kanner d'Méiglecheet gëtt, sech individuell ze entfalten an ze entwëckelen. Dofir mussen eis Schoulen Entwicklungsraum bidden, wou all Kand seng Plaz fënnt a sech wëllkomm spiert. Den Enseignant ass de Schlëssel, seng Aufgab ass et eng Bezéiung zu senger Schüler opzebauen, sou dass Léiere méiglech gëtt.

Dat muss geschéien a Rou, Zäit an ouni Drock. Rapporte schreiwen, friem Leit an der Klass, Observatioune bréngen eis net weider a si kloer eng Verschwendung vu Ressourcen.

Méi kleng Schoulklasse mussen et sinn. Gebraucht gëtt en Team vu Pedagogon, Psychologon an Educateuren an all Schoul. Eng Ekipp, déi sech kennt an déi d'Kanner kennt, eng Ekipp, déi sech vill austauscht an zesumme schafft fir Wäertschätzung, Entwëcklung a Schutz vun all enzelnem Kand kënnen ze erméiglechen.

Vertrauen an d'Mënschlecheet mussen nees an de Vierdergrond kommen, anstatt Kontroll a Papperassewahnsinn.

En Ëmdenken an eng Verännerung vun eis all wär déi richteg Richtung fir eis schwierig Situatioun nees "an de Grëff ze kréien".





Pascal Hansen

Vizepräsident vun de Chargé(e)s de cours beim SEW/OGBL-Landesverband

Endlech e CDI ... an da geet de Misär lass

Eent vun den Hauptleiesse vum Landesverband-SEW/OGBL ass dofir ze suergen, dass déi sëllege Chargé(e)s de cours, déi scho jorelaang mat CDDs-Kontrakter ofgespeist ginn, endlech e richtegen CDI kréien. An deene leschte Joren hu mär ganz ville Chargé(e)s de cours zu esou engem zäitlech onbegrenzte Kontrakt verhollef. Mä esou e CDI ass eréischt den Ufank vun engem ustrengende Parcours, deen duerch d'Regionaldirektiounen net grad erliichtert gëtt ...

Mä alles der Rei no: all Employé zu Lëtzebuerg, deen exakt zwee Joer hannerteneen en zäitlech befristete Kontrakt (CDD) kritt, huet d'Urecht op en zäitlech unbefristete Kontrakt (CDI) an ass dann och fest ugestallt.

Dat gesäit d'Lëtzebuurger Aarbechtsgesetz och esou vir. Just eisen Educatiounsministère huet ëmmer nees Schwiregkeiten dat ëmzesetzen. Dowéinst setze mir eis als Gewerkschaft vun de Chargé(e)s de cours an, fir dass all déi Enseignanten, déi a Fro kommen an d'Konditiounen erfëllen, och dann esou e CDI kréien. Dat ass nämlech net evident.

An awer hu mer et an de leschte Jore fäerdeg bruecht, dass eng grouss Zuel Chargé(e)s de cours endlech dat kritt hunn, wat hinnen och zousteet.

Allerdéngs gëtt d'Freed iwwert de CDI zimlech séier duerch d'Belaaschtung ewech geblosen, déi de Stage mat sech bréngt.

Leider ass et also mat dem Ënnerschreiw

vum CDI net gedinn: wann een endlech de CDI kritt, da geet an engems de Parcours du combattant un. Et muss een e Stage vun zwee Joer maachen an duerno nach eng Année d'approfondissement. Fir déi insgesamt 3 Joer kritt ee Fräistellungen (wöchentlech Déchargen) vu senger Tâche. Et muss een awer an den éischten zwee Joer 246 Stonnen an an der Année d'approfondissement nach eemol 48 Stonne Formatioun maachen.

Als SEW/OGBL-Landesverband sti mir och a reegem Kontakt mat de Responsable vum IFEN, deen d'Formatiounen organiséiert.

Och wann déi allermeeschte Formateure ganz léif, verständnisvoll an zevirkommend sinn, esou kréie mir ëmmer méi Kloen eran, wat de Stage - a seng Organisatioun duerch d'Regionaldirektiounen - ubelaangt. Well nieft de Formatiounen organiséieren d'Direktiounen och nach de Stage: si verlaange Mini-Preparatiounen (Skizzen iwwert de Verlaf vun all Stonn), awer och en etlech grouss Preparatiounen mat all Detail. An do gëtt et grouss Ofwäichungen vun Direktioun zu Direktioun. All Direkter mécht e bëssen no Gutdünken, wéi et him grad gefält.

Mir hunn am Ministère nogefrot: et solle maximal fënnf grouss Preparatiounen pro Trimester gefrot ginn!

Ausserdeem gi vill Direktiounen komplett ouni Feingefill un d'Stagiairen erunn. Si wëssen net, wéi ee mat erwuessene Leit, déi schon laang schaffen, vill Erfahrung an oft och nach eng Famill hunn, ëmzegoen ass. Amplaz ze hëllef, setzen der vill d' Chargé(e)s de cours ënner Drock a platzen an d'Stonnen eran. Deelweis droe se esouguer de Stage net ze validéieren.

Mellt iech bei eis, wann dir Probleemer am Stage an an der Formatioun hutt! Mir sinn do, fir iech ze hëllef a behandelen är Froen a Suerge mat der néideger Diskretioun.

pascal.hansen@education.lu



Luxemburg, den 23. Dezember 2022

Betreff: Anfrage für eine Unterredung bezüglich der „Altersdéchargen“ für Angestellte

Sehr geehrter Herr Minister,

hiermit möchten wir Sie um eine gemeinsame Unterredung im Januar 2023 bitten bezüglich der „Altersdéchargen“ für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis.

Während im gesamten öffentlichen Dienst die Arbeitszeit der Beamten und Angestellten die gleiche ist, bestehen im Lehrberuf eklatante Unterschiede zwischen der Arbeitszeit von Beamten und Angestellten. Diese Unterschiede werden besonders in Bezug auf die „Altersdéchargen“ deutlich:

- Verbeamtete Lehrer erhalten ab dem Alter von 45, 50 und 55 Jahren eine, beziehungsweise 2 und 4 „Altersdéchargen“ pro Woche, während Angestellte erst ab dem Alter von 50 und 55 Jahren von Maßnahmen profitieren können, die ihre Arbeitsbelastung aber kaum senken. In den Grundschulen sind das 8 Schulstunden weniger pro Jahr ab 50 Jahren und 16 Schulstunden weniger ab 55 Jahren. In den Sekundarschulen 16 Stunden ACT72 pro Jahr weniger ab 50 Jahren und 32 Stunden weniger ACT72 ab 55 Jahren.
- Während die „Altersdéchargen“ der Beamten fest in ihre wöchentliche Arbeitszeit integriert sind, müssen Angestellte in den Grundschulen diese „Altersdécharge“ jedes Jahr erneut anfragen. Diese Anfrage kann sogar durch den Hinweis auf „besoin du service“ abgelehnt werden. Angestellte in den Sekundarschulen haben zwar auf dem Papier das Recht, ab dem Alter von 50 und 55 Jahren 16, beziehungsweise 32 Stunden weniger in Fachversammlungen oder in Eltern- oder Schülergesprächen etc. zu verbringen, in der Realität ist dieses „Recht“ aber nicht umsetzbar, wenn man seine Arbeit gewissenhaft erledigen möchte.
- Hinzukommt, dass die Arbeitsbelastung von Angestellten sowohl in den Grund- als auch in den Sekundarschulen sowieso schon höher ist als die von Beamten: In den Grundschulen unterrichten Angestellte eine Stunde mehr pro Woche als Beamte. In den Sekundarschulen fällt dieser Unterschied aufgrund der nicht vorhandenen Koeffizienten für Angestellte je nach Fach und je nach Klassenstufe und Klassengröße noch höher aus. Im Regelfall entsteht allein durch die Koeffizienten ein Unterschied von zwei bis sieben (!) Unterrichtsstunden pro Woche.
- In der Erwachsenenbildung wurde offensichtlich aufgrund des bis zu diesem Schuljahres überhaupt nicht vorhandenen ACT72 überhaupt keine „Altersdécharge“ bei Angestellten ermöglicht, sodass die Angestellten hier nicht einmal die theoretischen „Altersdéchargen“ einfordern konnten.
- Die überzogene und über Jahrzehnte von der Politik konstruierte Mehrbelastung der angestellten Lehrer führt logischerweise auf Dauer zu einer akut höheren körperlichen und psychischen Belastung. Auch die per Gesetz vorgeschriebene und endlich überarbeitete Verbeamtungsprozedur nach 15 Dienstjahren kann und darf nicht als Ausrede herhalten eine illegitime Diskriminierung der Angestellten weiter zu tolerieren.

Die drei Gewerkschaften ACEN, SEW/OGBL und Landesverband sind der Ansicht, dass es höchste Zeit ist, dass die Arbeitsbedingungen der Angestellten im Lehrberuf an die Arbeitsbedingungen der Beamten im Lehrberuf angepasst werden. Konkret fordern wir daher eine Stunde „Altersdécharge“ pro Woche für Angestellte ab 45 Jahren, 2 Stunden ab 50 Jahren und 4 Stunden ab 55 Jahren.

In der Hoffnung, dass wir während einer gemeinsamen Unterredung im Januar 2023 angemessene Lösungen für die beschriebene Problematik finden können, verbleiben wir mit besten Grüßen,

Isabelle Bichler
Präsidentin der Sektion *Chargé.e.s de cours*
Landesverband

Luc Wildanger
Präsident der ACEN

Joëlle Damé
Präsidentin des SEW/OGBL

Vera Dockendorf & Michel Reuter
Sprecher des SEW/OGBL (ES)



Eng Delegatioun vum SEW/OGBL a Landesverband – Comité chargé-e-s de cours ass mat Verrieder vun der ACEN asbl zesummekomm, fir iwwert d'Situatioun vun de Chargé-e-s de cours ze schwätzen. Villes leeft net esou wéi et soll, ënnert aanerem beim Thema Altersdécharge.

All zesumme fir besser Aarbechtskonditiounen!

Pressemitteilung

Neues Gehälterabkommen im Öffentlichen Dienst unterzeichnet – der OGBL nimmt Stellung

Etwas überraschend wurde bereits am 9. Dezember eine Vereinbarung über die Erneuerung des Gehälterabkommens für den Öffentlichen Dienst verkündet. Überraschend auch deswegen, weil die einzige verhandlungsführende Gewerkschaft einige Tage vorher noch behauptete, noch keinen Forderungskatalog eingereicht zu haben.

Die Verhandlungen fanden also erneut hinter verschlossenen Türen, ohne OGBL und Landesverband statt, obwohl Letztere noch kurz zuvor ihren Anspruch an diesen Verhandlungen teilzunehmen bekundet hatten, da sie die Mehrheit in mehreren Sektoren stellen, die vom Gehälterabkommen abhängen. Insgesamt sind in der Tat mehr Personen (derzeit etwa 41.000) bei der Eisenbahn, im Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor, sowie als Arbeitnehmer beim Staat und bei den Gemeinden beschäftigt, als Staatsbeamte und -angestellte im Öffentlichen Dienst. Die Gewerkschaft, die dieses Personal mehrheitlich vertritt, bleibt aber weiter von den Verhandlungen des Gehälterabkommens ausgeschlossen. Eigentlich ein unannehmbarer Zustand. OGBL und Landesverband nehmen dies nicht weiter hin und werden alles unternehmen, dass sich dies in Zukunft nicht mehr wiederholt und es zu Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor kommt.

Im Unterschied zu seinen Vorgängern hat Minister Marc Hansen erneut keine Sitzung mit den anderen Gewerkschaften abgehalten. Immerhin hat er diesmal aber – im Gegensatz zu dem vorherigen Gehälterabkommen – den OGBL vor der Unterschrift des Abkommens telefonisch über das Verhandlungsergebnis informiert.

Wie der Minister auch während der Pressekonferenz betonte, seien ja einige Forderungen des OGBL beim Verhandlungsergebnis berücksichtigt worden, auch wenn der OGBL nicht mit am Tisch saß.

In der Tat ist es wohl kein Zufall, dass sich die vom OGBL geforderten „5%“ im neuen Gehälterabkommen wiederfinden – wengleich das tatsächliche Ergebnis weit unter dieser Forderung bleibt: 5% auf den ersten 100 Punkten (100 „points indiciaires“ entsprechen in etwa dem gesetzlichen Mindestlohn) bedeutet ja im Klartext, dass kein Beamter und Angestellter beim Staat eine 5%-Erhöhung erhalten wird. Der maximal zu erreichende Prozentsatz beträgt 3,9% bei einem Staatsangestellten der Laufbahn D3 im ersten Dienstjahr.

Nichtsdestotrotz ist der Ansatz einer Punktwerthöhung bis zu einer gewissen Anzahl von Punkten, wodurch die niedrigen Karrieren also proportional stärker aufgewertet werden, als die höheren, interessant.

Auch ist zu begrüßen, dass es sich um eine Punktwerthöhung handelt und nicht um eine Prämie, so dass diese Erhöhung sich auch in den vom Gehälterabkommen abhängigen Kollektivverträgen widerspiegeln wird (auch wenn die genauen Modalitäten dort noch zu verhandeln sind).

Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu



Nicht nachvollziehen und abzulehnen ist jedoch, dass die Erhöhung von 5% auf ein Jahr limitiert bleiben soll und nicht dauerhaft in die Löhne einfließen soll. Dies wird nämlich dazu führen, dass der Effekt der Aufwertung der niedrigeren Karrieren nach einem Jahr nicht nur annulliert wird, sondern es bedeutet ebenfalls, dass am 1.1.2024 bis weit in die B1-Karriere hinein die Löhne im Vergleich zu 2023 sinken werden! Die vom Minister ins Feld geführte „soziale Selektivität“ bleibt also auf ein Jahr beschränkt. Der Unmut, gerade bei den niedrigen Karrieren, ist vorprogrammiert! Aus Sicht des OGBL hätten beide Maßnahmen kombiniert werden müssen, also eine Punktaufwertung von 5% auf den ersten 100 Punkten ab dem 1.1.2023 und eine lineare Aufwertung um 1,95% ab dem 1.1.2024, um zu einem akzeptablen Verhandlungsergebnis zu kommen.

Was die sonstigen Punkte des neuen Gehälterabkommens anbelangt, so begrüßt der OGBL ausdrücklich, dass das Bewertungssystem, das er von Anfang an abgelehnt hat, jetzt wieder abgeschafft wird.

Zu begrüßen ist, dass der Abschluss einer BTS-Ausbildung mit einer Prämie valorisiert werden soll. Das gleiche gilt für Beamte mit Meisterbrief in der B1-Karriere, die damit auch eine Aufwertung erhalten. Der OGBL hält aber nichtsdestotrotz an seiner Forderung einer Aufwertung des Meisterbriefs durch eine Einstufung auf Ebene 6 im Qualifikationsrahmen fest.

Die Maßnahmen bei den Posten „à responsabilité particulière“ (PARP), können dazu beitragen, einige Ungerechtigkeiten aus der Welt zu schaffen - insbesondere der Tatsache, dass bisweilen aufgrund der 15%-Schwelle einige Beamte zwar mehr Verantwortung übernommen haben, ohne dass dies einen Einfluss auf ihre Besoldung hatte. Es ist jedoch zu bedenken, dass weiter große Ungleichheiten zwischen den Laufbahnen und Funktionen bestehen, was den Zugang zu den PARP anbelangt und ganze Funktionen, insbesondere auch bei der Eisenbahn, nichts von dieser Maßnahme haben werden.

Die Möglichkeit, über die „voie expresse“ in eine höhere Laufbahn wechseln zu können, wird verlängert. Dagegen ist an sich nichts auszusetzen. Es ist aber zu bedauern, dass erneut die Gelegenheit verpasst wurde, endlich ein für alle Mal die Situation der nach dem alten Gesetz eingestellten Polizisten mit Sekundarschuldiplom zu regeln und diese von der C1 in die ihnen zustehende B1-Laufbahn zu erhöhen und damit durch die Anerkennung ihres Sekundarabschluss-Diploms ein starkes Zeichen zu setzen.

Am 9. Dezember 2022, also am gleichen Tag, an dem das Gehälterabkommen unterschrieben wurden, urteilte das Verfassungsgericht, dass die Polizisten mit Sekundarschulabschluss seit Inkrafttreten des Polizeigesetzes im Jahre 2018 benachteiligt werden. Es wurde als verfassungswidrig eingestuft, dass Beamte ohne Abschluss durch die „voie expresse“ in die Laufbahn B1 durchgeschleust werden, während Beamten, die über einen Abschluss verfügen und somit alle Voraussetzungen für den Zugang zur Laufbahn B1 erfüllen, über keinen adäquaten Zugang zu dieser Laufbahn verfügen.

Überhaupt nicht angesprochen werden im neuen Gehälterabkommen weitere wichtigere Forderungen des OGBL, wie die Personaldelegationen im öffentlichen Dienst, die Arbeitszeitdiskussion oder auch die sektoralen Forderungen wie

Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu




z.Bsp. die Aufwertung der Laufbahn der Fluglotsen und die Gleichbehandlung der Lehrbeauftragten bei der „Altersdécharge“.

Auch wenn das Ergebnis also nicht völlig zufriedenstellend ist, handelt es sich aber insgesamt um ein besseres Verhandlungsergebnis als bei den zwei vorangegangenen Nullrunden. Der Druck des OGBL im Vorfeld wird dazu beigetragen haben.

Es bleibt aber für den OGBL völlig inakzeptabel, dass er weiter von diesen Verhandlungen, deren Auswirkungen weit über den öffentlichen Dienst hinaus reichen, ausgeschlossen bleibt. Dies bleibt eine fundamentale Verletzung seiner Verhandlungsrechte und damit auch der demokratischen Rechte des Personals in all den vom Gehälterabkommen abhängigen Sektoren, in denen der OGBL klar die Mehrheit stellt. Er wird seine Anstrengungen, dass dies in Zukunft nicht mehr so bleibt, weiter fortsetzen und fordert auch, im Hinblick auf die Wahlen, von allen Parteien, dass sie sich klar dazu bekennen, dass OGBL und Landesverband als Mehrheitsgewerkschaft in den direkt vom Gehälterabkommen abhängigen Sektoren an den Verhandlungen teilnehmen muss.

**Mitgeteilt von der OGBL-Abteilung Öffentlicher Dienst
am 14. Dezember 2022**

Département Communication & Presse / Olivier Landini

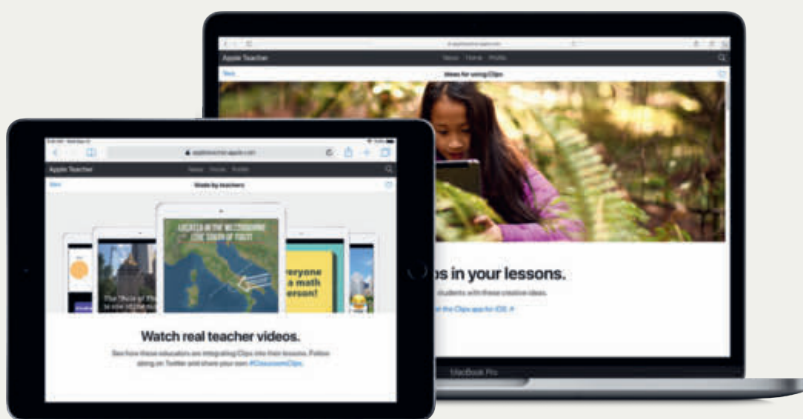
31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu /  ogbl.lu /  presse@ogbl.lu





Zanter 30 Joer Apple Partner vum Enseignement zu Lëtzebuerg.

Wielt haut déi richteg **Servicer** a **Produiten** fir en gelongen IT-Projet an ärer Schoul.



- ▶ Berodung
- ▶ Installatioun
- ▶ Support-Formatioun
- ▶ Maintenance
- ▶ Locatioun-Finanzement

- ▶ iPad / MacBook / iMac
- ▶ Accessoires
- ▶ Wifi-Réseau
- ▶ Projektion / interaktiv Tafel
- ▶ Robotik / Coding

Fir e Projet mat Wäitsicht, kontaktéiert eis Apple Spezialisten fir d'Education.

lineheart.lu/education • +352 44 68 44 - 1 • education@lineheart.lu

LINEHEART



Authorised
Education Specialist **25**

Pressemitteilung

Gleichstellung in Bezug auf Promotionskriterien für Lehrkräfte nun vollständig erreicht!

Nachdem das SEW/OGBL bereits im Oktober 2022 erreicht hat, dass die Promotionskriterien für Lehrkräfte, die in Teilzeit arbeiten, oder Karriereunterbrechungen durch Elternzeit und/oder Mutterschutz hatten, zukünftig an die real geleistete Arbeitszeit angepasst werden, verzeichnet das SEW/OGBL einen erneuten Verhandlungserfolg: **Die Promotionskriterien werden nun auch für bereits betroffene Lehrkräfte retroaktiv angepasst.** Dies wurde dem SEW/OGBL während einer Unterredung am 13. Dezember 2022 von den Vertretern des Bildungsministeriums zugesagt.

Das Bildungsministerium ist aktuell dabei, die betroffenen Lehrkräfte zu informieren und sie per Dispens ins 14. Echelon zu heben, insofern sie die proratisierte Anzahl von Weiterbildungsstunden während der vergangenen Referenzperiode erreicht haben. Falls eine Lehrkraft also beispielsweise 50% arbeitet, so muss sie in der vergangenen Referenzperiode nur 50% der 48 vorgeschriebenen Weiterbildungsstunden absolviert haben, um ins 14. Echelon zu kommen.

Für betroffene Lehrkräfte, die während der vergangenen Referenzperiode die an ihre reale Arbeitszeit angepasste (proratisierte) Anzahl von Weiterbildungsstunden nicht erreicht haben, gilt folgendes Prinzip: Sobald sie in der neuen Referenzperiode die fehlenden Weiterbildungsstunden absolviert haben, werden sie ins 14. Echelon zugelassen. Hat eine Lehrkraft, die 50% Teilzeit arbeitet, in der vergangenen Referenzperiode zum Beispiel nur 22 Weiterbildungsstunden anstelle der 24 vorgeschriebenen (50% von 48) absolviert, so wird sie ab dem Moment ins 14. Echelon zugelassen, in dem sie in der neuen Referenzperiode die fehlenden 2 Stunden Weiterbildung absolviert hat. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Das SEW/OGBL wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass Eltern- oder Teilzeitarbeit sowie Mutterschutz Eltern- und Mutterschaftsurlaub nicht mehr mit einem Karriereknick einhergehen.

Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Das SEW/OGBL wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass Teilzeitarbeit sowie Eltern- und Mutterschaftsurlaub nicht mehr mit einem Karriereknick einhergehen.

**Mitgeteilt vom OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW),
am 19. Dezember 2022**

Département Communication & Presse / Olivier Landini
31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu





Joëlle Damé
Präsidentin vum SEW/OGBL



Vera Dockendorf
Spriecherin vum SEW/OGBL Secondaire

Eis Fuerderunge fir de Weltfraendag 2023

Vera Dockendorf: Am Secondaire ginn Enseignanten, déi de Lycée wiessele wëllen an Deelzäit schaffen, strukturell benodelegt. Hier Anciennetéit oder hier Nott vum Enn vum Stage spille keng Roll méi, wa sech fir dee nämmlechte Posten een Enseignant mell, dee Vollzäit schafft.

Déi eenzeg Méiglechkeet an deem Fall de Lycée ze wiesselen ass mam Accord vun der Direktioun - ee subjektive Krittär, zemoos well et un Transparenz an de Mutatiounsprozedure feelt. Vill Lycéeë brauchen entweder méi oder manner Stonne wéi e Vollzäitposten - sou datt eng Mutatioun an dësem Fall fir Enseignanten an Deelzäit méiglech misst sinn.

Virun allem weiblech Enseignantë si vun dëser Benodelegung betraff: Am Verglach zu de männlechen Enseignantë schaffen si daitlech méi an Deelzäit, soubal si Kanner kréien. Wa mir d'Gläichberechtigung wëllen errechen, sou brauche mir een Émdenken a Bezuch op eis Aarbechtswien: D'Eltereschaf muss mam Beruff besser ze vereene sinn. Keen duerf Karriärsnodeeler kréien, well e sech ëm Kanner bekëmmert.

Esou gi mir den zwee Elterendeeler d'Méiglechkeet, Kanner a Karriär ënnert een Hutt ze kréien - ouni benodelegt ze ginn - a schafe gläichzäiteg d'Viraussetzung fir datt d'Kannererzëiung eng Aufgab ka ginn, déi sech déi zwee Elterendeeler gläichermoossen ënnerteneen kënnen opdeelen.

Joëlle Damé: Am Dezember 2022 huet den SEW/OGBL per Communiqué op déi immens Unzuel vu wöchentlechen Iwwerstonnen am Enseignement Fondamental (duerchschnëttlech 2.200 pro Woch) a Secondaire (duerchschnëttlech 10.218 pro Woch) opmierksam gemaach. Säit Jore maache mir op de flagrante Personalmangel an eise Schoulen op-

mierksam a fuerdere Moosnamen, déi den Enseignantsberuff erëm mi attraktiv maachen, esou dat d'Qualitéit vum Unterrecht assuréiert ka ginn an d'Zuel vun den Iwwerstonnen erofgeet. A Bezuch op Iwwerstonne

fuerdere mir, datt de Korrekturkoeffizient vun 36/52 op Iwwerstonnen ofgeschaaft gëtt an datt Iwwerstonnen am Fall vun Deelzäit eng absolut Ausnam mussen sinn an an d'Rent afléisse mussen.



Retrospektiv Weltfraendag 2022: Ee Verhandlungserfolleg op alle Linnen!

D'Fuerderunge vum SEW/OGBL zum Weltfraendag 2022 goufen erfüllt

D'Promotiounskrittäre fir an de 14. Echelon (al Karriär), respektiv de leschtméigleche Grade vun der Karriär (nei Karriär) goufen ugepasst fir Enseignanten, di hier Karriär opgrond vun engem Congé Maternité oder Parental ënnerbrieche missten oder Deelzäit schaffen. Betreffen Enseignantë aus den alen E-Karriären goufe retroaktiv an de 14. Echelon gehuewen, insofern si di proratiséiert Unzuel vu Weiderbildungsstonnen erreicht hunn. Ausserdeem ass ee Gesetzestext an der Maach, deen d'Promotiounskrittäre vun Enseignantë aus de neie Karriären (A1, A2, B1) fir an de leschtméigleche Grade vun der Karriär un hier reell Aarbechtzäit upasst.

Fir dëse Weltfraendag starte mir mat neie Fuerderungen an eise Kampf fir méi Gläichberechtigung.



Luxemburg, den 27. Februar 2023

Betreff: Gleichstellung für Lehrkräfte in Teilzeit

Sehr geehrte Frau Ministerin Bofferding,
Sehr geehrter Herr Minister Hansen,
Sehr geehrter Herr Minister Meisch,

In einer modernen und gleichberechtigten Arbeitswelt ist es unerlässlich, dass die Elternschaft nicht mit einem Karriereknick oder weniger Karrieremöglichkeiten einhergeht. Die Realität sieht in vielen Fällen jedoch anders aus: Wer Teilzeit arbeitet, um sich um die Erziehung seiner Kinder zu kümmern, wird in der Regel in der Arbeitswelt benachteiligt.

In der Regel sind es Frauen, die Teilzeit arbeiten, sobald sie Kinder bekommen: Laut Statec arbeiteten im Jahr 2022 viermal mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Insbesondere ab dem 30. Lebensjahr arbeiten Frauen vermehrt in Teilzeit¹ und diese hat teilweise beachtliche Auswirkungen auf ihre Karrieren und Renten.

Der Staat übernimmt als Arbeitgeber hierbei leider keine Vorreiterrolle in Bezug auf die Gleichstellung. So werden auch hier Arbeitnehmende in Teilzeit strukturell benachteiligt. In den Sekundarschulen werden Lehrkräfte in Teilzeit zum Beispiel per se benachteiligt, wenn sie sich auf einen Posten in einer anderen Schule bewerben wollen:

6. les enseignants bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps ou assumant un service partiel correspondant à 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% ou 40% d'une tâche complète ne pourront bénéficier d'une mutation que dans l'hypothèse d'un accord des deux directeurs concernés ;

2

Objektive Kriterien – wie Dienstalter und Abschlussnote des Referendariats - die bei Sekundarschullehrer.innen in Vollzeit darüber entscheiden, ob sie den gewünschten Posten erhalten oder eben nicht, werden bei Sekundarschullehrer.innen in Teilzeit außer Kraft gesetzt.

Des Weiteren werden Lehrkräften in Teilzeit oftmals Überstunden auferlegt. Sowohl in den Grund- als auch Sekundarschulen werden Überstunden das ganze Jahr über geleistet. Diese Überstunden werden zudem mit einem niedrigeren Punktwert bezahlt sowie mit einem Korrekturkoeffizient von 36/52 versehen und fließen nicht in die Rente ein.

Dies stellt sowohl in den Grund- als auch in den Sekundarschulen kein unerhebliches Problem dar, da hier Überstunden an der Tagesordnung liegen. So leisteten die Lehrkräfte in den Grundschulen im vergangenen Schuljahr durchschnittlich 2200 Überstunden pro Woche und in den Sekundarschulen 10.218 Überstunden pro Woche³. Schaut man sich den hiesigen Gender Pension Gap von 32,6% im Jahr 2021 an⁴, so ist es schockierend, dass der Staat es toleriert, dass Überstunden in Teilzeit nicht in die Rente einfließen, obwohl sie regelmäßig und meist das gesamte Schuljahr über geleistet werden.

¹ Vgl. : <https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/regards/2022/regards-03-22.pdf>
(Stand: 20.02.2023)

² Lettre du MENJE du 22 mai 2017 concernant les postes de mutation

³ Antwort auf die QP 7020 (<https://men.public.lu/content/dam/men/fr/actualites/articles/questions-parlementaires/2022/11/gp-7020.pdf>)

⁴ Vgl: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1130027/umfrage/gender-pension-gap-in-luxemburg/>
(Stand: 20.02.2023)

In diesem Sinn fordern wir:

- Keine strukturelle Benachteiligung für Lehrkräfte in Teilzeit im Fall eines Schulwechsels.
- Transparente und objektive Kriterien in Bezug auf den Schulwechsel einer Lehrkraft. Das Argument, dass aus organisatorischen Gründen nur Vollzeitposten besetzt werden können, entspricht nicht der Realität.
- Überstunden sollen wie normale Stunden bezahlt werden: Der Korrekturkoeffizient von 36/52 muss abgeschafft werden.
- Fest in die wöchentliche Arbeitszeit integrierte Überstunden sollen im Fall von Teilzeit rentenfähig sein.

In der Hoffnung auf eine baldige Unterredung verbleiben wir mit besten Grüßen,



Joëlle Damé
Präsidentin des SEW/OGBL



Vera Dockendorf
Sprecherin des Département Secondaire des SEW/OGBL



Michelle Cloos
OGBL Equality



Michel Reuter
Sprecher des Département Secondaire des SEW/OGBL



Frédéric Krier
Zentralsekretär des SEW/OGBL



Gilles Bestgen
Beigeordneter Zentralsekretär des SEW/OGBL



Alain Herman
SEW/OGBL Vertreter im CSEN

Revendications de la plateforme féministe JIF Luxembourg

Lors de la Journée Internationale des Droits des Femmes, la plateforme féministe JIF Luxembourg revendique:

Un toit sur la tête!

Les longues listes d'attentes pour avoir accès à une place dans un foyer pour femmes en détresse ont fait couler beaucoup d'encre dans la presse ces derniers mois, mais cette situation n'est que symptomatique d'un problème bien plus large: il devient de plus en plus difficile pour une personne de se loger de façon indépendante et autonome. Dans le cas des victimes de violence domestique, cette situation peut rapidement tourner au drame, car la victime peut estimer que le risque de se retrouver à la rue est trop grand pour agir contre la violence. Des études montrent que dans des périodes incertaines et de crise, la violence domestique augmente alors que le nombre de divorces diminue.

Bien que cette crise affecte la population dans son ensemble, ce sont inévitablement les femmes qui sont touchées le plus lourdement: tendanciellement les femmes ont moins d'argent que les hommes, travaillent plus souvent à temps partiel, sont plus souvent seules avec des enfants et font face à plus de discrimination sur le marché immobilier. Les femmes partagent cette détresse avec d'autres groupes vulnérabilisés: la communauté lgbtq+, les personnes racisées et les personnes migrantes, les personnes âgées et en situation de handicap ainsi que les étudiants.

La JIF revendique le droit fondamental au logement aussi bien dans la loi que dans les faits. Cela implique plusieurs actions dans l'immédiat et à moyen terme:

- Augmenter la capacité d'accueil de victimes de violence domestique, qui sont en grande majorité des femmes, et cela dans l'immédiat. Le but doit être d'éliminer les listes d'attente. Toute personne qui cherche à fuir une situation de violence, qu'elle soit physique ou psychologique, doit pouvoir trouver refuge.
- Augmenter la capacité d'accueil pour personnes en situation de sans-abrisme avec

un focus particulier sur les femmes et leurs besoins spécifiques.

- Mobiliser de force la construction de logements abordables sur des terrains dont les communes sont propriétaires en réservant un pourcentage pour des groupes vulnérabilisés telles que les femmes sortant de foyers ou les familles monoparentales.
- Garantir le droit au logement abordable et décent au niveau constitutionnel.
- Plafonnement des loyers
- Promotion des logements dits "de deuxième phase" et des baux glissants pour les femmes victimes de violences.

Une vie sans violence!

En date du 3 juillet 2018, la Chambre des députés a adopté le projet de loi portant approbation de la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles et la violence domestique. Il s'agit de la première convention internationalement contraignante qui, grâce à son approche intégrée et multidisciplinaire et à sa perspective de genre, couvre toutes les formes de violence faites aux femmes et filles.

En 2023, 5 ans plus tard, il nous reste encore beaucoup d'efforts à faire pour réellement rendre justice à ce compromis. Afin de lutter efficacement contre tous types de violences à l'encontre des filles et des femmes tel que prévue dans la Convention de d'Istanbul, la JIF revendique:

- Plus de statistiques et de données détaillées sur toutes les formes de violences dont sont victimes les femmes. Nous ne pouvons pas lutter contre la violence si on ne dispose pas d'assez d'informations sur leur contexte et leur ampleur. Comptabiliser le nombre de plaintes et d'expulsions est loin d'être suffisant, car toutes les études sur le sujet le soulignent: la majorité des victimes de violence ne portent pas plainte.
- Un cadre légal qui mentionne et définit clairement la notion de violence psycholo-

gique et de violence administrative tel que préconisé dans la Convention. La violence contre les femmes ne se résume pas à la violence domestique physique. Cette violence a de nombreuses formes: chantage affectif, harcèlement sexuel, mariage forcé, violence obstétricale, confiscation des papiers et la liste est longue.

- L'inscription du féminicide dans le code pénal pour permettre un recensement et donc une meilleure compréhension du phénomène et des façons de l'éradiquer.
- Une vraie stratégie de prévention tout au long de l'année et auprès de toute la population, car la violence ne touche pas que les personnes "marginalisées". La culture patriarcale et la culture de la violence est omniprésente et doit se combattre dans tous les domaines de la vie et à tous les âges.
- Mettre en place un système d'enregistrement et de suivi des plaintes qui rend justice aux femmes victimes de violences et préconiser l'utilisation d'un formulaire pour l'entretien avec des victimes de violence domestique à l'image de ce qui se fait en France. Ces formulaires permettent à la police ainsi qu'à la victime de mieux évaluer le danger.
- La création d'un organe d'observation, dédié à faire des recherches, analyses et statistiques dans le domaine de la violence faite aux femmes et à la communauté lgbtq+.
- La délivrance de titres de séjour autonomes et avec autorisation de travail aux sans-papiers victimes de violence et/ou exploitation par le travail pour combattre et prévenir la traite des êtres humains.

De l'argent pour vivre!

Malgré le rôle de bon élève du Luxembourg en matière d'égalité salariale, la réalité nous prouve en réalité que les femmes gagnent encore et toujours moins d'argent que les hommes.

Historiquement, les femmes ont dû lutter pendant de longues décennies pour que le

principe du même salaire soit socialement admis et retranscrit dans la législation. Or, pour évaluer l'égalité salariale, il ne suffit pas de comparer le salaire horaire d'une femme et d'un homme pour le même poste. Si l'on compare le salaire annuel global au Luxembourg, les femmes gagnent toujours 7,2 pourcents de moins que les hommes. Cela a différentes raisons: elles travaillent 6 fois plus souvent à temps partiel et accumulent souvent des interruptions de carrières pour faire face à des responsabilités familiales et se retrouvent donc désavantagées. Elles accumulent moins de revenu, peuvent faire moins d'économies, auront moins de retraite et se trouvent confrontées à un risque plus élevé de précarité et de dépendance économique. En matière d'écarts de pension, le Luxembourg se retrouve tout en bas de la liste, à côté de la Roumanie, est à un écart de 43% entre les femmes et les hommes.

De plus, les femmes sont surreprésentées dans les métiers à bas salaires qui de sur-plus infligent des conditions de travail difficiles et fatigantes. Ce sont souvent des métiers essentiels pour le fonctionnement de notre société comme le nettoyage ou les soins aux enfants et aux personnes âgées et dépendantes.

Les femmes sont également moins nombreuses à obtenir des postes à haute responsabilité. Elles sont aussi clairement désavantagées lors de paiement de bonus, de rémunération variable, liée à des évaluations ou au bon vouloir du patron.

Par conséquent, la transparence est le seul véritable garant contre les discriminations salariales. Mais l'égalité salariale doit également être garantie par la reconnaissance et la revalorisation des professions traditionnellement féminines qui sont chronique-ment sous-considérées et sous-payées.

Voilà pourquoi la JIF revendique:

- Plus de contrôle: plus de moyens pour l'Inspection du Travail et des Mines et un véritable contrôle des inégalités salariales entre femmes et hommes. Ce contrôle doit également prendre en compte d'autres facteurs comme les inégalités basées sur la nationalité, la race présumée, l'identité de

genre, l'orientation sexuelle ou les croyances religieuses ou politiques.

- Plus de compensation: faire cesser la culture d'entreprise des longues heures et les pratiques des heures supplémentaires non comptabilisées et non rémunérées.
- Un renforcement du pouvoir de négociation des salariés: ce n'est que grâce à des conventions collectives que des progressions de carrières objectives peuvent être garanties. C'est par ce biais, que les secteurs dits "féminisés" peuvent être revalorisés.
- Plus de chiffres: mise en place d'une méthode de calcul du « gender pay gap » qui prend en compte le salaire annuel moyen global + l'inégalité structurelle liée au temps partiel et au taux d'activité moins élevé des femmes. (calcul par équivalent temps plein du taux d'emploi)
- Le maintien du système d'indexation des salaires, qui pour beaucoup de femmes se trouvant dans des secteurs sans convention collective, représente la seule garantie du maintien du pouvoir d'achat.
- Le changement de notre système de classe d'impôt qui favorise financièrement les couples mariés au dépit des familles monoparentales.
- Une régularisation des personnes travaillant sans contrat ou sans papiers pour lutter contre l'exploitation notamment des nombreuses femmes qui travaillent dans des ménages privés.

Plus d'égalité dans nos familles!

Si nous voulons une société plus égalitaire, où chaque parent peut s'investir dans l'éducation de son enfant et nous devons arrêter de dire aux femmes que leur rôle est de rester à la maison et que celui de leur partenaire, inévitablement masculin, est d'aller travailler. Dès la naissance d'un enfant, c'est ce que notre loi nous fait comprendre. Le congé de maternité est de 3 mois après la naissance alors que le congé paternel est de 10 jours à peine. Il est primordial de permettre à tous les parents d'assumer à part

entière leur nouveau rôle à la naissance d'un enfant et cela peu importe leur sexe. Si nous visons une répartition plus égale de la charge liée à l'éducation des enfants, c'est lors des premières semaines de vie que nous devons agir. Une égalité dans la famille doit se construire sur des bases solides.

Il est temps de faire évoluer les modèles de parentalité et de faire en sorte que les premiers mois de la naissance d'un enfant puissent être vécus sereinement par les deux parents. Après leur accouchement, les femmes ont généralement besoin de beaucoup de repos. Les dépressions post-partum sont courantes. Prendre soin d'un nouveau-né dans les premiers mois de sa vie est souvent une charge trop lourde pour être accomplie par un parent seul, surtout quand il vient d'accoucher.

Voilà pourquoi nous revendiquons le remplacement du « congé de paternité » de 10 jours par un congé de naissance ouvert à toutes d'une durée de 3 mois à temps plein. Nous demandons également:

- L'inscription de la « co-parentalité » de principe dans la loi sur la filiation (avec gardes fous pour les situations de violence).
- La compensation du congé de naissance par un salaire complet.
- Des mesures visant un meilleur équilibre entre temps de travail et temps de vie pour permettre aux familles de mieux répartir le travail domestique qui aujourd'hui repose encore largement sur les épaules des femmes. Cela devra passer inévitablement par une réduction de temps de travail à salaire égal. La réduction du temps de travail pourrait dans ce sens apporter un bienfait au maintien de cet équilibre aussi bien dans le domaine familial, social, économique et politique.

Pressemitteilung

Überstunden in Grund- und Sekundarschulen

Während des vergangenen Schuljahres lag die durchschnittliche Anzahl von wöchentlichen Überstunden bei 2.200 Stunden in den Grundschulen und 10.218 Stunden in den Sekundarschulen. Dieser Zustand veranschaulicht den immensen Personalmangel, unter dem die Grund- und Sekundarschulen leiden.

Neben dem Fakt, dass Überstunden oft zu Stress und Überbelastung der Lehrkräfte führen, was die Qualität des Unterrichts sicherlich kaum positiv beeinflussen kann, stellt sich aber auch die Frage nach der Bezahlung der Überstunden. Im Lehrberuf werden diese weitaus schlechter bezahlt als im gesamten öffentlichen Dienst und sind zudem nicht pensionsfähig:

- Überstunden werden mit einem Korrektorkoeffizienten von 36/52 bezahlt. Beamte erhalten zudem einen niedrigeren Punktwert für Überstunden (20,0746124 € anstelle von 21,2002547 €).
- Im Fall einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 3 Tagen, werden monatliche Überstunden überhaupt nicht ausbezahlt. Hält man sich vor Augen, dass das Risiko eines Burnouts mit durchschnittlich 10,218 Überstunden pro Woche in den Sekundarschulen erheblich steigt, so ist dies ein Hohn für betroffene Lehrkräfte.
- Des Weiteren können Sekundarschullehrer in Vollzeit nur maximal 4,4 Überstunden pro Woche auf ihr Zeitsparkonto einzahlen – Grundschullehrer vom 2. bis 4. Zyklus in Vollzeit 4,6. Diese Regelung geht absolut an der Arbeitsrealität vieler Lehrkräfte vorbei. Zur Erinnerung: Viele Lehrkräfte wollen keine Überstunden leisten, haben in den Sekundarschulen aber erst ab 5 Schulstunden pro Woche die Möglichkeit, diese abzulehnen. Zudem leisten viele Überstunden während des gesamten Schuljahres.
- Was die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Rentenbeträgen betrifft (Gender Pension Gap), so belegt Luxemburg auf EU-Ebene den traurigen 1. Platz. Dies ist auch kaum verwunderlich, wenn unsere Gesetze z.B. vorschreiben, dass Überstunden – auch im Falle von Teilzeitarbeit – nicht in die Rente miteinfließen. Im Jahr 2020 lag der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Rente für Männer und Frauen bei rund 40%. Wenn wir uns dann noch vor Augen halten, dass vermehrt Frauen in Teilzeit gehen – vor allem wegen der Kinderbetreuung – und dann trotzdem schlecht bezahlte, nicht pensionsfähige Überstunden leisten müssen, so sollte uns klar werden, dass dieser Zustand den Gender Pension Gap nicht vermindern wird.

Daher fordern wir:

- Die **Abschaffung des Korrektorkoeffizienten von 36/52**. Überstunden sollen zumindest so bezahlt werden wie normale Stunden.

Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu



- Die **Abschaffung des Korrekturkoeffizienten für Überstunden**, der **ab einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 3 Tagen** berechnet wird.
- Eine **Erhöhung der Obergrenze von 4,4 – beziehungsweise 4,6 wöchentlich einzahlbaren Überstunden auf das Zeitsparkonto (CET) auf 10 einzahlbare Überstunden** pro Woche.
- Um dem Lehrermangel entgegenzuwirken, brauchen wir zeitnah Maßnahmen, die dafür sorgen, dass der **Lehrberuf wieder attraktiver** wird. Dazu gehört auch mehr Mitspracherecht für Lehrkräfte in Bezug auf die Bildungspolitik.

**Mitgeteilt vom OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW)
am 2. Dezember 2022**

Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu





Jules Barthel
Fréiere Vize-Präsident vum SEW/OGBL

Santé, Enseignement – même combat

Dans un article¹ récent du journal «Siné Mensuel», Patrick Pelloux, praticien hospitalier en médecine d'urgence et journaliste écrivain, a analysé la situation du secteur de la santé en France. Il y a certainement toute une série de constatations qui cadrent avec la situation actuelle dans le secteur de la santé luxembourgeoise. Mais ce qui est également frappant, ce sont les similitudes entre la situation dans le secteur de la santé et celle dans l'enseignement. Le rouleau compresseur du néo-libéralisme dans toute sa splendeur.

Texte de Patrick Pelloux...

La logique capitaliste a toujours voulu faire de la santé une marchandise.

Des métiers peuvent être créés pour remplacer le médecin selon le principe «ne résolvons pas le problème de la démographie médicale ni de l'installation, mais cassons la profession».

On n'a pas assez de médecins? Ouvrons leurs compétences! Au lieu d'élargir la porte des études de médecine, le gouvernement a inventé la médecine low cost.

Éléments de langage néo-libéral: il faut développer le métier des infirmiers, qui peuvent remplacer les médecins, devenus des cadres de coordination de soins. Evidemment, le tout enrobé par une «soi-disant» amélioration de l'accès aux soins. Ainsi des territoires de santé sans médecins auront des infirmiers en pratique avancée ». Et l'accès aux médecins sera dès lors réservé aux quartiers et territoires riches.

On fait faire le boulot des médecins par des infirmiers en pratique avancée et ainsi le consumérisme de la santé a gagné au détriment de la qualité.

Casser le savoir de la médecine et la profession de médecin afin que les lois du marché absorbent la demande grâce à des professionnels moins chers et moins compétents.

... adapté à l'enseignement

▶ La logique capitaliste s'attaque de plus en plus ouvertement à l'enseignement pour en faire une valeur marchande. L'élève est de plus en plus considéré comme un «capital humain» dont l'investissement doit être rentabilisé.

▶ L'enregistrement de cours par vidéo, les programmes informatiques d'apprentissage, la marche forcée de la digitalisation de l'enseignement peuvent être considérés comme les premiers signes de la disparition future de l'enseignant comme nous le connaissons encore aujourd'hui.

▶ L'enseignant «low-cost» existe depuis de longues années au Luxembourg et les gouvernements successifs n'ont jamais fait aucun effort pour y remédier. Pourquoi payer cher un fonctionnaire si un employé tout aussi qualifié, voire un peu moins qualifié, peut effectuer le travail?

▶ Éléments de langage néo-libéral: il faut développer le métier des assistants pédagogiques et généraliser celui des *chargés* de tout bord, qui peuvent remplacer les enseignants-fonctionnaires, devenus des cadres de coordination pédagogique. Evidemment, le tout enrobé par une «soi-disant» amélioration de l'encadrement scolaire et de la qualité pédagogique. Et l'accès aux enseignants hautement qualifiés sera dès lors réservé aux écoles privées au minerval élevé et inaccessible aux classes sociales défavorisées.

▶ On fait faire le boulot des enseignants brevetés par des «*Quereinsteiger*» sans aucune connaissance du métier et ainsi chaque classe a son enseignant, qu'importe la qualification, et ce au détriment de la qualité pédagogique.

▶ Casser le savoir de l'enseignement et la profession de l'enseignant afin que les lois du marché absorbent la demande grâce à des professionnels moins chers et moins compétents.

Finalement, il n'y a qu'un seul constat à faire: Santé, Enseignement, même combat. Salariés du secteur de la santé et salariés du secteur de l'enseignement, unissons nos forces et menons ensemble le combat pour une meilleure santé publique et un meilleur enseignement public.

¹ La médecine au rabais / Siné Mensuel N° 115 de février 2022



Nach net
Member?
hello.ogbl.lu

Gratis Ausfülle vun Ärer Steiererklärung.

Den OGBL bitt nieft senger gewerkschaftspolitescher Aarbecht fir déi schaffend Leit an hir Famillen eng ganz Partie nätzlech Servicer.

Ënner anerem hunn all d'OGBL-Memberen d'Recht hir Steiererklärung gratis maachen ze loossen.

Méi Informatiounen op www.ogbl.lu/declarations-dimpots

SEW info

Information sur la déclaration d'impôts concernant les frais d'obtention de l'enseignant.e

Les frais d'obtention (hors frais de déplacement)

Sont considérées comme frais d'obtention les dépenses faites directement en vue d'acquérir, d'assurer et de conserver les recettes. L'ensemble de ces dépenses effectives sont déductibles fiscalement dans la mesure où elles excèdent un **forfait annuel de 540 euros par salarié**.

Les dépenses suivantes sont considérées comme frais d'obtention:

1. Les **cotisations professionnelles** (p.ex. pour la Chambre des Fonctionnaires et Employé.e.s publics ou pour la Chambre des Salarié.e.s) et **syndicales** (p.ex. pour le SEW/OGBL)
2. Les **dépenses pour vêtements typiquement professionnels**. Ceci concerne notamment les enseignants des cours pratiques qui ont p.ex. besoin d'une blouse de laboratoire, gants de travail, chaussures de sécurité, bleu de travail, lunettes de protection etc. **ATTENTION:** Les dépenses pour vêtements en relation avec le train de vie personnel ne sont pas déductibles!
3. Les **dépenses pour instruments de travail**. Ces dépenses constituent des frais d'obtention, si elles servent exclusivement ou quasi exclusivement (à la raison de 90% ou plus) à l'exercice de l'activité professionnelle.

3.1 Ordinateur et imprimante:

L'ordinateur et l'imprimante sont à considérer comme instruments de travail que s'ils sont presque exclusivement utilisés dans l'intérêt professionnel du contribuable (à raison de 90% ou plus). Le contribuable doit apporter la preuve qu'il utilise l'ordinateur et/ou l'imprimante presque exclusivement à titre professionnel. Ces instruments de travail sont amortissables selon leur durée usuelle d'utilisation qui est en général établie à 3 ans.

3.2 Livres et périodiques professionnels:

Les dépenses pour livres et périodiques en rapport avec la branche de l'enseignant constituent des frais d'obtention.

ATTENTION: Les dictionnaires courants et encyclopédies sont considérés comme instruments que tout contribuable s'achète et sont donc considérés comme des dépenses privées non déductibles!

3.3 Crayons, stylos, cartable, articles de papeterie etc. qui servent exclusivement à des fins professionnelles.



4. Cabinet de travail à domicile:

4.1 Définition:

Le cabinet de travail:

- doit être utilisé exclusivement ou quasi exclusivement (à la raison de 90% et plus) à l'exercice de l'activité professionnelle;
- doit se trouver dans une pièce à part qui dispose d'une porte que l'on peut fermer;
- ne doit pas être traversé pour rejoindre d'autres pièces d'habitation privées;
- ne doit pas être aménagé comme une pièce à vivre;
- ne doit pas être aménagé avec des objets particulièrement onéreux en comparaison avec les autres pièces d'habitation;
- ne peut pas être disproportionné par rapport aux pièces d'habitation restantes, de sorte que le contribuable et sa famille sont restreints dans leurs besoins normaux d'habitation.

4.2 Règle générale:

Les frais et dépenses qui sont occasionnées par le cabinet de travail et qui rentrent dans l'ensemble des frais et dépenses de l'habitation totale sont déductible proportionnellement à la surface habitable totale.

Si le cabinet de travail occupe p.ex. 10% de la surface habitable totale, alors 10% des frais et dépenses sont déductibles.

ATTENTION: Des pièces qui ne servent pas à des fins d'habitation (cave, garage, buanderie, greniers etc.) ne sont pas prises en compte pour le calcul de la surface totale habitable.

4.3 Frais d'installation immobiliers:

Il s'agit de l'amortissement de l'habitation sur une durée de 40 ans. Pour obtenir la base d'amortissement, on part du prix de la construction ou d'acquisition, auquel on peut éventuellement rajouter le prix de gros travaux de rénovation ou de transformation réalisés plus tard, sous condition que ceux-ci ne dépassent pas 20 % du prix d'acquisition (hors terrain).

On retranche du prix de la construction/d'acquisition la valeur du terrain. Si le prix du terrain n'est pas connu, il peut être évalué en principe à 20 % du prix total du terrain et de l'immeuble, frais d'acte compris.

4.4 Frais d'installation mobiliers:

Il s'agit de l'amortissement des meubles du cabinet de travail. Cet amortissement se fait pendant une durée limitée: n fois 1/n du prix d'achat si l'amortissement se fait en n années. La valeur de n est variable en fonction de la durée de vie du bien en question (5 à 15 années). Du petit mobilier (chaise de bureau, ...) peut être déduit en une seule année (ou en plusieurs) en fonction du coût d'acquisition (≤ 870 €).

4.5 Frais de fonctionnement du cabinet de travail:

Ces frais sont déductibles proportionnellement à la surface totale habitable. Par frais de fonctionnement du cabinet de travail on entend e.a.: frais de chauffage, d'électricité, taxes communales (canalisation, poubelle, impôt foncier, excepté la consommation d'eau), téléphone, internet, assurance incendie, loyer, frais de réparation et d'entretien.

5. Les dépenses **faites pour actualiser les connaissances professionnelles du contribuable**, afin de mieux répondre aux exigences de sa profession par une qualification améliorée ou faciliter son avancement dans sa profession, **sans que sa situation professionnelle change fondamentalement** suite à ces cours de perfectionnement professionnel. Ceci peut concerner les maîtres d'enseignement qui participent à des formations de pratiques professionnelles qui ne sont pas offertes par l'IFEN.

SEW info

Syndicat Erziehung a Wëssenschaft - SEW

Congés extraordinaires

Congé extraordinaire

Mat Ausnam vun der Gebuert oder Adoptioun vun engem Kand ënner 16¹, muss de Congé extraordinaire da geholl ginn, wann ee vun de Fäll, déi engem d'Recht dorobber ginn (Doud vun engem Familljemember, Plënneren, Hochzäit, PACS) antrëtt. Wann awer z.B. ee Familljemember op engem Sonnden oder Feiertag stierft, sou gëtt de Congé op den nächste Schaffdag reportéiert.

Bestiednis	3 Deeg
PACS	1 Dag
Gebuert oder Adoptioun vun engem Kand <16	10 Deeg
Bestiednis vum Kand	1 Dag
Doud vun engem Familljemember vum 1. Grad*	3 Deeg
Doud vun engem Kand <18	5 Deeg
Doud vun engem Familljemember vum 2. Grad**	1 Dag
Plënneren (just 1x während enger Period vun 3 Joer)	2 Deeg

*Familljemembere vum 1. Grad: Partner (Mariage/PACS), Elteren, Kanner, Stéifelteren, Edem, Schnauer

**Familljemembere vum 2. Grad vum Fonctionnaire/Employé oder sengem Ehe-oder PACS-Partner : Grousselteren, Enkelkanner, Geschwëster, Stéifgeschwëster.

Congé social

De **Congé social** kann een z.B. huelen, fir ee Familljemember vum 1. oder 2. Grad an d'Klinik ze begleeden. Fir dovunner kënnen ze profitéieren, brauch déi begleedend Persoun an all Fall ee Certificat médical, deen d'Presenz vun der begleedender Persoun an hire Lien mat der ze behandelnder Persoun rechtfertegt. De Certificat muss och d'Dauer vun der Begleedung an de medezinesche Grond vun der Begleedung erwänen a muss bei der Lycées-oder Regionaldirektioun agereecht ginn.

All Fonctionnaire oder Employé.e huet d'Recht op 24 Stonne Congé social pro Period vun 3 Méint. Dës Zäitperiode gi vu Januar bis Mäerz, Abrëll bis Juni, Juli bis September an Oktober bis Dezember.

¹ Muss bannent den éischten 2 Méint no der Gebuert/Adoptioun geholl ginn. Ka mam Accord vun der Direktioun och fraktionéiert geholl ginn.

Congé d'accompagnement

De **Congé d'accompagnement** kann een huelen, fir ee Familljemember vum 1. oder 2. Grad an der Endphase vun enger schwéierer Krankheet ze begleeden. Pro Familljemember, deen an dësem Fall ass, huet de Fonctionnaire/Employé.e Recht op 5 Deeg Congé d'accompagnement pro Fall a pro Joer. Dëse Congé ka fraktionnéiert geholl ginn.

De betraffene Fonctionnaire/Employé.e muss ee Certificat médical bei senger Lycéesdirektioun/Regionaldirektioun erareeche. De Certificat muss di schwéier Krankheet an der Endphase vun der ze begleedender Persoun attestéieren an d'Noutwendegkeet vun der Presenz vun der begleedender Persoun rechtfäerdeg.

Congé de convenance personnelle

Dëse Congé kann an Ausnahmefäll - wéi z.B. d'Begrëfnis vun engem Familljemember oder engem enke Frënd/Frëndin - bei der Lycéesdirektioun / Regionaldirektioun ugefrot ginn.

D'Ufro fir dëse Congé muss begrënt sinn a kann och refuséiert ginn, wann den Intérêt de Service dëst verlaangt.

D'Dauer vun dësem Congé ass op maximal 4 Stonne pro Mount festgeluecht a gëtt als Aarbechtzäit ugesinn.

Congé pour raisons familiales

Dëse Congé ka geholl ginn, wann ee Kand krank ass. De Fonctionnaire / Employé.e muss ab dem 1. Dag vu senger Absence een entsprecheende Certificat erareeche.

- 12 Deeg pro Kand tëscht 0 a <4 Joer ;
- 18 Deeg pro Kand tëscht 4 an <13 Joer
- 5 Deeg pro Kand tëscht 13 an 18 Joer am Fall vun der Hospitalisatioun vum Kand

Entrevue SEW/OGBL – Service de la Formation Professionnelle

En date du 22 novembre 2022, une délégation du SEW/OGBL, représentée par Jules Barthel, Michel Reuter, Karine Gérard et Gilles Bestgen, a rencontré une délégation du Service de la Formation Professionnelle, représentée par Véronique Schaber, directrice, Tom Muller et Steve Hoffmann, directeurs-adjoints, pour discuter de plusieurs sujets d'actualité.

1) Avancement des travaux de réforme des DT Logistique, Commerce, E-Commerce et Vente

Selon le SFP, les réflexions autour de cette réforme suivent leur cours normal. Le SEW/OGBL a dû constater que des problèmes de communication apparaissent régulièrement entre les groupes curriculaires, les commissions nationales de formation et le SFP. Le SFP en est conscient et confirme Mme Françoise Klein comme coordinatrice générale pour cette réforme. Il précise que cette dernière sera aidée dans sa tâche par des membres du SFP.

Une réunion commune des quatre groupes curriculaires et des responsables du SFP afin d'analyser l'avancée des travaux et définir les démarches à suivre est prévue au cours du mois de décembre 2022.

Selon le SFP, l'élaboration des modules de la classe de 4^e est soit terminée, soit en voie de finition. Quelques derniers problèmes de programmes sont en voie de résolution et tout devrait être prêt pour la rentrée en septembre 2023.

Le SEW/OGBL, concernant plus spécifiquement la partie logistique, craint une pénurie

en personnel qualifié pour certains modules professionnels. Le SFP précise que le contenu des modules concernés, en classes de 4^e et 3^e, reste très général et que ces modules devraient pouvoir être pris en charge par les enseignants en place. En ce qui concerne certains modules plus techniques en classes de 2^e et 1^e, le SFP compte organiser des formations spécifiques pour les enseignants intéressés et, le cas échéant, recourir à l'engagement d'experts externes.

Il est prévu par le SFP que ledit tronc commun des formations Logistique, Commerce, E-Commerce et Vente sera présenté au public au printemps 2023 afin que la formation puisse démarrer à la rentrée 2023/24.

2) Lancement de la formation DAP Education

En premier lieu, le SEW/OGBL regrette que l'intitulé de la formation induit beaucoup d'élèves et leurs parents en erreur. Ces derniers, souvent, pensent que la formation permet d'obtenir un diplôme d'éducateur alors que le diplôme obtenu est celui d'agent socio-pédagogique.

Par la suite, le SEW/OGBL exprime ses doutes quant à l'organisation future des stages dans cette formation. En effet, avec environ 500 élèves inscrits dans cette nouvelle formation en 2022, et en prévision des inscriptions futures en 2023 et 2024, la question de l'organisation des stages pour un nombre de plus en plus important d'élèves va se poser, le risque étant une surcharge des structures d'accueil.

Selon le SFP, comme les stages seront organisés en décalé sur trois régions, il ne devrait pas y avoir de pénurie de structures d'accueil, ce d'autant que le retour du terrain est très positif et que de nombreuses structures seraient volontaires pour s'occuper d'un ou

de plusieurs stagiaires. Il y aurait, par ailleurs, de nouvelles structures qui seraient en train de passer la formation nécessaire pour obtenir le droit de former et pouvoir ainsi accueillir pour la première fois des stagiaires. Cela montrerait le besoin énorme du secteur. Si toutefois, certains élèves n'obtiennent pas de place de stage sur la période indiquée, ils seront obligés de le faire pendant les vacances scolaires d'été. Quant au suivi et à l'encadrement des stagiaires par les enseignants pendant la période des vacances scolaires, la directrice du SFP indique que cet encadrement des stagiaires doit être assuré, même pendant les congés d'été. Selon Madame Schaber, ceci serait déjà une pratique courante et ne devrait pas poser de problèmes. Le SEW/OGBL conteste les dires de la directrice du SFP et s'oppose à toute forme d'encadrement obligatoire des stagiaires pendant les vacances scolaires d'été.

Quant au nombre important d'inscriptions dans la nouvelle formation, le SFP explique que, pour cette première année, un nombre important de «*Quereinsteiger*» venant d'autres formations se seraient inscrits, mais que cette tendance va s'amenuiser dès la prochaine rentrée. Par conséquent, selon le SFP, le nombre de candidats pour la formation va baisser à l'avenir. De même, précise le SFP, le DAP Education n'aurait eu aucun impact négatif sur les inscriptions dans les autres formations.

Par ailleurs, le SEW/OGBL indique que le matériel pédagogique, dans un certain nombre de modules, ne serait pas adapté au niveau des élèves. D'après le SFP, le problème principal serait dû au fait que la formation n'est actuellement proposée qu'en allemand, alors qu'une partie non négligeable des élèves a des origines francophones. Afin de remédier à ce problème, il est prévu de créer, dès la

rentrée 2023/24, des classes francophones pour le DAP Education.

Le SEW/OGBL a également critiqué le fait qu'il n'y a pas de critères d'admission précis pour le DAP Education, au contraire d'autres formations DAP. Le SFP se justifie en expliquant que, selon eux, il vaut mieux travailler, en cours de route, sur les lacunes des élèves, plutôt que d'ériger dès le début des barrières. Le SEW/OGBL critique également le fait qu'il y a un manque de transparence au niveau des critères utilisés par les lycées pour gérer le nombre très élevé de demandes d'inscription et pour justifier leurs choix en faveur ou en défaveur des candidats pour la formation.

Devant le constat qu'aucune formation «sociale» n'existe au niveau de la division du technicien, le SEW/OGBL a demandé au SFP si, à l'avenir, une telle formation, passerelle entre le DAP et l'ESG, serait éventuellement envisagée. Selon le SFP, c'est le besoin du terrain qui décidera si une telle formation au niveau du technicien est nécessaire. Ce besoin, pour l'instant, ne semble pas être présent.

3) Discussion sur les récentes propositions de réforme de la formation professionnelle de la part du SEW/OGBL et de l'Amelux

Dans un communiqué récent, le SEW/OGBL, ensemble avec l'Amelux, a présenté les grandes lignes d'une proposition de réforme de la formation professionnelle. Une des mesures phares de cette proposition serait la prolongation des formations du DAP sur quatre années au lieu de trois. Les responsables du SFP se sont montrés plutôt réticents face à cette vision esquissée par le SEW/OGBL et Amelux. Selon eux, cette for-

mule ne présente aucun avantage par rapport au cadre actuel qui permet aux élèves, à la fin de leur formation DAP, de s'orienter soit vers la vie active avec la perspective de réaliser le brevet de maîtrise dans leur spécialisation, soit vers un DT avec la perspective d'une poursuite de leurs études dans l'enseignement supérieur.

Une autre mesure proposée par le SEW/OGBL et l'Amelux est le renforcement du PII qui, selon eux, devrait être rendu obligatoire. Seule la réussite du PII permettrait ensuite d'accéder au PIF de fin d'études. Selon le SFP, le PII actuel fonctionne de manière satisfaisante et très peu d'élèves refusent de le réaliser. Pour le SFP, le PII a un objectif formateur et ne doit pas être réaménagé en examen intermédiaire avec obligation de réussite. De toute façon, toujours selon le SFP, de nombreux freins et barrières existent déjà et il ne faudrait pas en rajouter davantage.

Les représentants du SFP ont également rejeté une autre proposition du SEW/OGBL et de l'Amelux, à savoir la réintégration des formations du technicien dans l'ESG. Ils ont défendu le bilan des récentes adaptations dans beaucoup de domaines de la formation professionnelle, que ce soit au niveau des CCP/DAP ou des DT, adaptations qui ne justifieraient pas une nouvelle réforme générale.

Le SEW/OGBL a toutefois insisté qu'une analyse approfondie du cycle inférieur de l'ESG, de son organisation, de son système de promotion et de ses critères d'orientation serait absolument nécessaire et qu'elle devrait constituer une des priorités du Menje. S'appuyant sur les résultats de cette analyse, un grand débat public avec tous les acteurs du secteur devra ensuite être entamé. Selon le SEW/OGBL, une grande partie des problèmes actuels dans la formation professionnelle

trouvent leur origine dans le mauvais fonctionnement du cycle inférieur de l'ESG.

Selon le SEW/OGBL, une revalorisation de la formation professionnelle ne peut que passer par une adaptation du cycle inférieur. A défaut d'une 4^e année de DAP, une alternative pourrait constituer une prolongation du cycle inférieur de trois à quatre années, avec une 4^e année mettant un accent particulier sur l'orientation. A l'avenir, le choix de continuer ses études dans la formation professionnelle devra idéalement être un choix volontaire et motivé et non, comme c'est actuellement le cas pour beaucoup d'élèves, un choix par défaut.

4) Divers

Le SEW/OGBL revient une nouvelle fois à sa demande de rendre gratuite l'acquisition des matériaux et tenues de travail utilisés par les élèves de la formation professionnelle dans leurs ateliers au lycée ainsi que sur leur lieu d'apprentissage. Dans l'attente des réponses du ministre Meisch à deux questions parlementaires sur ce sujet, le SEW/OGBL espère une issue favorable à cette problématique.



AVIS du SEW/OGBL et de l'Amelux sur l'état actuel de la formation professionnelle au Luxembourg et le besoin d'une revalorisation de l'artisanat

Face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et compétente, le SEW/OGBL et l'Amelux estiment qu'il est absolument nécessaire de revaloriser l'artisanat et les différentes formations afférentes. Cette revalorisation doit s'effectuer aussi bien au niveau des formations CCP que des formations DAP. Une telle revalorisation ne peut toutefois porter ses fruits que si elle s'effectue parallèlement à une revalorisation du cycle inférieur de l'enseignement secondaire général.

1. Le cycle inférieur de l'enseignement secondaire général

Depuis longtemps, le SEW/OGBL et l'Amelux souhaitent une analyse approfondie du cycle inférieur de l'enseignement secondaire général. Cette analyse devra se faire sur trois niveaux, à savoir

- l'organisation,
- les contenus et compétences visés et
- les critères de promotion.

Le but de cette démarche devra être d'établir si le cycle inférieur de l'ESG à l'état actuel permet à tout élève d'acquérir les savoirs et de développer les compétences disciplinaires et transversales qui lui permettraient de prendre une décision réfléchie et adéquate par rapport à la formation à suivre après la fin du cycle inférieur. Il s'agira aussi d'apprécier l'utilité des critères de promotion qui influencent fortement, et pas toujours dans le bon sens, les choix académiques et/ou professionnels que les élèves prendront à la fin de la classe de 5G.

Vu leur jeune âge, la plupart des élèves en classe de 5G manquent encore de maturité et de responsabilité leur permettant de prendre une décision en toute connaissance de cause. Beaucoup de jeunes, ainsi que leurs parents, espèrent pouvoir poursuivre une formation plein-temps à l'école, de préférence dans l'ESG et ne sont que rarement favorables à l'option d'une formation concomitante en formation professionnelle, même si cela leur permettrait de mieux mettre en évidence leur compétences.

Force est de constater qu'actuellement, beaucoup d'élèves choisissent une formation par défaut, ce qui n'est guère propice à une attitude positive, quelle que soit le niveau d'enseignement ou le type de formation choisis.

LE SEW/OGBL et l'Amelux sont d'avis que, dans l'optique de permettre à l'élève de développer et d'approfondir ses savoirs et compétences, il serait opportun de prolonger le cycle inférieur de l'ESG d'une année. Une telle année supplémentaire aurait de multiples avantages.

- Premièrement, elle permettrait à l'élève de gagner en maturité et de prendre une décision en toute connaissance de cause à la fin du cycle inférieur.
- Deuxièmement, elle permettrait à l'élève d'acquérir davantage de savoirs et de développer des compétences transversales nécessaires aussi bien pour une formation future à l'école que pour une formation en entreprise dans le cas d'une formation concomitante. Elle permettrait ainsi notamment une meilleure préparation dans des domaines comme la digitalisation, les

compétences dites vertes, l'économie circulaire et le développement durable qui seront primordiales dans le monde professionnel à venir.

Dans cette même optique, il sera également important de donner l'occasion aux élèves de mieux découvrir les différentes voies d'enseignement et d'apprentissage ainsi que les débouchés y afférant dans le monde professionnel, et ce à travers une diversification des activités liées à l'orientation.

Le SEW/OGBL et l'Amelux souhaitent que soit développée une approche nationale et structurée de l'orientation afin de permettre à tous les élèves de bénéficier des mesures appropriées les aidant à faire un choix adéquat à la fin du cycle inférieur. Le SEW/OGBL et l'Amelux pensent notamment aux mesures suivantes :

- Permettre aux élèves du cycle inférieur de découvrir différentes formations par le biais de visites dans les classes professionnelles et le suivi de certaines leçons.
- Réaliser plusieurs visites d'entreprise au cours d'une année scolaire.
- Organiser des stages obligatoires lors des deux dernières années du cycle inférieur (5G et 4G) afin de permettre aux élèves de découvrir et de mieux comprendre le monde professionnel et les différents métiers.
- Permettre aux élèves de découvrir leur profil de compétences par l'intermédiaire d'outils de positionnement non-obligatoires organisés par les cellules d'orientation des lycées.

2. Les formations dans les divisions du CCP et du DAP

Tout en prolongeant le cycle inférieur d'une année, les formations du CCP et du DAP garderaient une durée de 3 années¹. Ainsi, la durée des études secondaires des apprentis-élèves passerait à 7 ans, durée identique à celle des élèves de l'enseignement secondaire classique et de l'enseignement secondaire général.

L'harmonisation des cycles d'études et de formation aurait, selon l'avis du SEW/OGBL et de l'Amelux, trois avantages importants :

- Premièrement, elle faciliterait tout autant les passerelles entre les différentes voies de formation, que ce soit entre le DAP et le DT ou entre le DT et le ESG que l'accès à des études supérieures en BTS, voire au-delà.
- Deuxièmement, tous les élèves qui réussiront le nouveau cycle inférieur de l'ESG sur quatre années auront atteint l'âge de 16 ans, synonyme de la fin actuelle de l'obligation scolaire². Ils auront acquis plus de maturité, ce qui leur sera très utile dans le monde professionnel en cas d'apprentissage.
- Troisièmement, la durée totale des formations DAP et de la plupart des formations CCP sera alors identique à celle de la formation du technicien, de l'enseignement général et de l'enseignement classique. Ainsi s'ouvrirait la possibilité d'aligner les appellations des diplômes de la formation professionnelle à celles des autres régimes d'enseignement et les élèves-apprentis en DAP obtiendraient une 1DAP en tant que Première professionnelle. Il est important de souligner que cette Première professionnelle n'est pas équivalente ni à une 1C, ni à une 1G, ni à une 1DT et qu'elle ne donnera pas accès à des études universitaires. En revanche la 1DAP permettra un accès plus facile au brevet de maîtrise. Quant au diplôme de

¹ A l'exception de certaines formations CCP qui garderaient une durée de 2 années.

² Aux yeux du SEW/OGBL, l'obligation scolaire devrait être maintenue à 16 ans.

CCP, son obtention permettra à l'élève de s'inscrire dans une classe de DAP du même domaine.

En ce qui concerne les critères d'accès et de promotion vers le DAP et le CCP, le SEW/OGBL et l'Amelux estiment qu'il faut maintenir les conditions actuelles.

Par ailleurs, le SEW/OGBL et l'Amelux insistent sur le besoin de passer en revue la structure des contenus et la pondération des compétences dans les modules afin de garantir l'acquisition des savoirs et des compétences nécessaires à l'intégration future dans la vie professionnelle.

Le SEW/OGBL et l'Amelux estiment qu'il est important de garantir la possibilité de rattraper des modules non réussis. Néanmoins, il insiste sur l'importance de réformer le système des rattrapages et d'uniformiser sa mise en pratique. Actuellement, le système des rattrapages et des remédiations semble assez aléatoire et intransparent aussi bien pour les élèves et leurs parents que pour les enseignants.³

Au niveau de la formation en entreprise, le SEW/OGBL et l'Amelux préconisent que le carnet d'apprentissage prenne plus d'importance dans l'évaluation de la performance de l'élève et de la certification des compétences et savoirs acquis en entreprise.

Par ailleurs, vu les différences parfois majeures concernant les indemnités d'apprentissage, le SEW/OGBL et l'Amelux proposent d'harmoniser ces dernières pour toutes les formations concomitantes. Il existe non seulement de grands écarts entre les différentes formations, mais de plus, l'apprenti-élève en cursus scolaire est pénalisé par rapport à celui qui effectue la même formation en apprentissage adulte. Dans ce cadre, le SEW/OGBL et l'Amelux revendiquent le salaire minimum pour tous les apprentis, quel que soit leur statut.

3. Le brevet de maîtrise comme perspective après le DAP

Même si, pour chaque formation, l'accent est mis sur les perspectives d'études supérieures et de formations supplémentaires, le DAP continue souvent à être ressenti comme une impasse. Pour remédier à cette situation, le SEW/OGBL et l'Amelux propose d'établir, pour toutes les formations, des démarches claires permettant l'acquisition du Brevet de maîtrise consécutif à la réussite du DAP. Aussi, le SEW/OGBL et l'Amelux demandent à ce que le brevet de maîtrise soit considéré comme une qualification de niveau CLQ⁴ 6, à l'image de sa classification en Allemagne.

L'acquisition du brevet de maîtrise requérant un effort financier considérable du candidat, le SEW/OGBL et l'Amelux demandent le remboursement complet des frais encourus en cas de réussite du brevet, et ce afin de motiver les diplômés du DAP à poursuivre leur apprentissage. Par la même, on devrait envisager de développer le concept de BTS sous contrat d'apprentissage avec adaptation conséquente des indemnités d'apprentissage, à l'image du BTS concomitant actuellement proposé dans le domaine du commerce.

4. Les formations dans la division du Technicien

Aux yeux du SEW/OGBL et de l'Amelux, les formations du technicien sont difficilement compatibles avec une approche basée exclusivement sur un enseignement par compétences. Les élèves doivent

³ Cette remarque vaut aussi pour les rattrapages et les remédiations dans les formations du technicien.

⁴ Cadre luxembourgeois des qualifications

d'abord acquérir des notions théoriques qui servent ensuite de base au développement des compétences. La réintroduction de la note chiffrée pour évaluer les compétences montre bien la complexité du problème. Le SEW/OGBL et l'Amelux sont d'avis que les formations du technicien, du fait de cette importance du savoir théorique, sont plus proches de l'enseignement général que de la formation professionnelle et qu'il faudrait les réintégrer dans l'enseignement général.

En ce qui concerne les améliorations à réaliser d'urgence dans le système actuel, le SEW/OGBL et l'Amelux demandent l'intégration des contenus des modules préparatoires dans les modules réguliers afin de permettre à tous les élèves d'acquérir les savoirs exigés pour des formations post-secondaires tel que le BTS ou du type 'Fachhochschule'. Ce changement permettrait par la même occasion de rehausser le niveau exigé dans les formations du technicien.



Jules Barthel
Fréiere Vizepräsident vum SEW/OGBL

L'ÉGALITÉ DES CHANCES PAR L'ÉDUCATION

Un leurre pour cacher l'incapacité de nos responsables politiques d'éradiquer les inégalités sociales qui explosent

«A tout effort pour atténuer l'inégalité sociale dans l'enseignement devra correspondre, sous peine du plus terrible déséquilibre, un effort équivalent pour diminuer cette inégalité dans la vie sociale, dans l'organisation du travail et de la propriété»

Cette citation de Jean Jaurès² de 1906 garde aujourd'hui toute son actualité. Il n'y a qu'à feuilleter le récent rapport national sur l'éducation³ pour s'apercevoir que l'inégalité sociale dans l'enseignement luxembourgeois reste un des grands défis auquel notre société se voit confrontée.

«Les performances des élèves ne parlant ni le luxembourgeois ni l'allemand à la maison et issus de familles socialement défavorisées ont continué à se dégrader».

«Le fossé social se creuse dans le système éducatif luxembourgeois, tandis que les écarts de performances entre les groupes d'élèves s'amplifient».

«Au nord et au sud du pays, ainsi qu'à Luxembourg-Ville, les taux de transition vers l'ESC sont plutôt faibles et moyens».

«Seuls 10% des jeunes issu(e)s de ménages défavorisés sur le plan socio-économique étaient placé(e)s dans la filière académique (ESC). Avec une proportion de 60,7%, les jeunes provenant de familles favorisées ont eu beaucoup plus de chances de fréquenter la filière ESC».

«Par comparaison aux élèves socialement favorisé(e)s, celles et ceux issus de familles socia-



lement défavorisées ont environ trois fois plus de chances d'avoir un parcours scolaire retardé d'un an et cinq fois plus de chances d'avoir un parcours scolaire retardé de deux ans».

Cet échantillon d'exemples issus du rapport précité ne représente que la partie émergente de ce grand défi auquel nous sommes confrontés - l'inégalité des chances dans l'ins-titution école.

Toutes et tous, responsables politiques, cher-

cheur(e)s, enseignant(e)s, parents, ..., nous connaissons le problème de l'inégalité des chances dans l'enseignement luxembourgeois, et ce depuis des lustres. D'une étude scientifique à l'autre, le même constat est annoncé: Le système scolaire luxembourgeois est non seulement inégalitaire, il accentue même les inégalités. La solution proposée pour y remédier reste toujours la même: ré-former. Et après chaque réforme, une nouvelle étude scientifique est commanditée, suivie du même constat alarmant que l'enseignement



luxembourgeois est inégalitaire. La boucle est bouclée, dans l'attente de la prochaine réforme.

L'inégalité - un problème de société

Alors que l'inégalité des chances à l'école est un sujet de débat récurrent, tout autant que celui des inégalités sociales dans leur globalité, rares sont pourtant les discussions autour du lien de causalité entre les deux phénomènes. Et pourtant, selon Alain Bihr et Roland Pfefferkorn, deux sociologues français, «*les inégalités sont multidimensionnelles: se sont pratiquement toujours les mêmes personnes qui, quel que soit le domaine de l'existence sociale, sont en dessous ou au-dessus de la moyenne ou de la médiane*⁴».

Il est indéniable que les inégalités sociales, au Luxembourg, sont importantes, le taux de pauvreté frôlant les 20%. Le fossé entre ménages favorisés et ménages défavorisés se creuse d'année en année, c'est une évidence⁵. Et les différents problèmes que nous rencontrons dans le secteur éducatif, dont l'inégalité des chances, sont forcément liés aux conditions sociales, économiques et politiques qui les déterminent et les renforcent. Et plus ces dernières s'accroissent, comme c'est le cas

dans nos sociétés néolibérales actuelles, plus les premiers s'accroissent.

L'école publique sera toujours soumise à l'influence de la société et des inégalités sociales qu'elle génère. Seule, elle ne pourra jamais créer l'égalité des chances. Seule, elle n'arrivera jamais à réduire les inégalités entre les enfants des différentes classes sociales. Elle ne pourra le faire qu'en étant partie prenante d'un grand mouvement de réduction des inégalités dans toute la société. C'est donc d'abord et surtout la réduction des inégalités sociales qu'il faudra aborder. Une moindre inégalité sociale sera ensuite le moyen le plus sûr d'avancer dans la quête de l'égalité des chances scolaires.

La lutte pour l'égalité des chances scolaires est donc inséparable de la lutte contre les inégalités sociales et économiques et, par la force des choses, l'action en faveur de l'égalité scolaire ne doit en aucun cas s'arrêter aux frontières de l'école. «*Une école démocratique ne pourra vraiment se développer que dans une société où l'égalité sera promue comme valeur essentielle. Seule une égalisation très puissante des conditions sociales et économiques pourrait, en diminuant l'écart des conditions matérielles et culturelles entre les classes, di-*

Nos élèves ne sont plus orientés en fonction de ce qu'ils savent ou de ce qu'ils désirent, mais en fonction de leurs faiblesses, voire de leurs incompétences.

*minuer les inégalités scolaires*⁶.

C'est malheureusement loin d'être le cas aujourd'hui, car cela suppose une société où l'esprit du capitalisme néolibéral ne régnerait pas en maître absolu.

La méritocratie n'a jamais été la solution

Depuis longtemps, et encore aujourd'hui, nombreux sont celles et ceux qui continuent à penser qu'en hiérarchisant les élèves en fonction de leur seul mérite, l'égalité des chances serait atteinte et qu'elle évacuerait, par la

même occasion, non seulement les inégalités sociales, mais aussi les inégalités sexuelles, ethniques et autres. Mais cette «*méritocratie*» peut s'avérer parfaitement intolérable quand elle associe l'orgueil des gagnants au mépris pour les perdants⁷. En effet, «*la figure de l'injustice scolaire la plus vivement ressentie par un élève est celle qui résulte du glissement des jugements portés sur les performances scolaires aux jugements portés sur les personnes. Puisque ton travail est nul, tu es nul, toi aussi!*»⁸.

N'oublions jamais que l'éducation scolaire n'est pas seulement une instruction et une compétition, mais aussi une manière d'agir sur les jeunes, de les former, de leur donner une image positive d'eux-mêmes. Il faut donc que chaque élève soit reconnu comme tel, qu'il soit traité tout autant comme un sujet singulier et néanmoins égal à tous les autres, indépendamment de ses performances et de ses résultats.

La seule méritocratie n'est donc définitivement pas la solution pour échapper aux inégalités scolaires, car l'école, selon le sociologue Pierre Bourdieu, «*valorise le capital culturel des classes privilégiées et, ce faisant, donne un avantage à ceux qui l'ont hérité. L'école transforme ainsi 'ceux qui héritent' en 'ceux qui méritent'* »⁹, les enfants des milieux populaires passant, dans un tel système, à la

trappe. De multiples recherches ont, par la suite, confirmé les thèses de Pierre Bourdieu et ont montré que les pratiques compétitives ont toujours tendance à accentuer l'écart de performance entre les élèves issus de milieux populaires et celles et ceux issu(e)s de milieux plus favorisés.

Une orientation par l'échec que la multiplication des formations n'arrive pas à cacher

Il faut aussi, aujourd'hui, s'interroger sur le rôle joué par la multiplication des formations et ordres d'enseignement dans un système scolaire luxembourgeois de plus en plus illisible? Avec une augmentation spectaculaire des formations proposées, avec la prolifération des écoles publiques internationales proposant un apprentissage des langues à la carte, avec une spécialisation de plus en plus poussée de nos lycées, notre système scolaire est devenu extrêmement complexe et il faut en connaître les règles et les codes explicites et cachés afin de les utiliser et de s'y orienter de façon efficace, exercice difficile, voire impossible, pour quiconque n'est pas spécialiste en la matière.

Déjà dans les années 1920, Antonio Gramsci¹⁰ constatait que «*l'école traditionnelle fondée sur l'idéal partagé de la civilisation humaniste*

Les parents ne doivent en aucun cas, comme beaucoup le font malheureusement aujourd'hui, se comporter comme des consommateurs d'école, privatisant l'espace scolaire au seul bénéfice de leur(s) enfant(s).

(était) en crise, du fait de la poussée industrielle et de la spécialisation des activités et des sciences, au point que chaque activité (conduisait) à créer une école différente». Il poursuivait en déclarant que «*la spécialisation et la différenciation des écoles (étaient) des processus qui (mettaient) en question l'école humaniste désintéressée destinée à former une individualité capable de penser par elle-même et de se diriger dans la vie de façon autonome, selon les principes de l'Humanisme et des Lumières*». En conclusion, Gramsci indiquait que «*la solution n'était pas dans la diversification des formations, mais au contraire dans la créa-*



tion d'une école unique de culture générale, humaniste et formatrice, qui articule le développement de la capacité de travailler manuellement et le développement de la capacité de la réflexion intellectuelle», et que, finalement «les citoyens de la future société (devaient avoir à la fois une solide culture générale technique et une connaissance approfondie de la langue, des lettres, de l'histoire, de la société et de l'économie)¹⁹».

Il faut être soit hypocrite, soit ignorant(e), si, aujourd'hui, on continue à parler de l'égalité de chances pour tous dans notre système scolaire, alors que nous savons très bien que ce sont toujours les plus faibles qui en sont les principales victimes et ce, parce qu'ils maîtrisent mal les jeux subtils et complexes de la structure de notre système éducatif, parce qu'ils ont des difficultés à différencier entre cours de base et cours avancés et ne comprennent pas les conséquences que cela peut avoir sur leur orientation future, parce qu'ils n'assimilent pas correctement les bienfaits et les méfaits du/des système(s) de promotion, etc. Un système moins complexe et mieux structuré pourrait être une première étape en direction d'une plus grande égalité des chances.

Et que dire de nos procédures d'orientation en fin de cycle inférieur dans l'ESG. Depuis des lustres, nos élèves ne sont plus orientés en fonction de ce qu'ils savent ou de ce qu'ils désirent, mais en fonction de leurs faiblesses, voire de leurs «incompétences». A cela s'ajoute, même si c'est le plus souvent inconsciemment, des décisions d'orientation dictées par le sexe et/ou l'origine des élèves. Ces décisions, que nous le voulions ou non, ne sont pas exemptes de préjugés, même si l'écrasante majorité des enseignants ne sont ni sexistes, ni racistes. Mais on voit mal comment l'école ne serait pas traversée par les mêmes préjugés que ceux qui tissent la trame quotidienne des inégalités sociales.

Par ailleurs, même si formellement les différents ordres d'enseignement autorisent le passage des élèves dans la voie «supérieure», la longue expérience que nous avons du fonctionnement de ces ordres d'enseignement soi-disant «adaptés aux élèves» montre que l'on ne passe pratiquement jamais d'un ordre à l'autre dans le sens ascendant. Et en sachant que le regroupement d'élèves défavorisés et plutôt faibles accentue habituellement la faiblesse de ces derniers, la boucle est de nouveau bouclée.

A quelques exceptions près, notre système scolaire hiérarchisé et stéréotypé – les élèves d'origine luxembourgeoise et, parfois, étrangère des classes sociales aisées majoritairement orientés vers l'ESC, les élèves d'origine luxembourgeoise et étrangère des classes

moyennes majoritairement orientés vers l'ESG et les élèves d'origine luxembourgeoise et étrangère des classes moins aisées, voire défavorisées, orientés majoritairement vers la voie de préparation et la formation professionnelle – est réglé comme une montre suisse et ne permet que peu d'exceptions.

Et ce système rigide et inégalitaire va perdurer, si on n'arrivera pas à mieux informer les parents des enjeux du système scolaire et à mieux les impliquer dans son fonctionnement. Il est important, dans la lutte pour l'égalité scolaire, que les parents trouvent leur juste place. Toutefois, ces derniers ne doivent en aucun cas, comme beaucoup le font malheureusement aujourd'hui, «se comporter comme des consommateurs d'école, privatisant l'espace scolaire au seul bénéfice de leur(s) propre(s) enfant(s)»²⁰.

De plus, une implication plus concrète des parents dans la vie scolaire et l'éducation de leurs enfants nécessiterait que les responsables politiques s'attaquent enfin au problème de l'amélioration des conditions de travail et de vie de la majorité de la population, notamment en ce qui concerne le temps de vie hors travail. Seule une réduction drastique du temps de travail, revendication de longue date des syndicats, permettrait la mise en œuvre et la réussite d'une politique d'intégration des parents digne de ce nom.

Valoriser la formation professionnelle et lui donner ses lettres de noblesse

Depuis de longues années, l'orientation vers la formation professionnelle est plus une orientation par l'échec qu'autre chose. Mais cette situation doit-elle forcément être une fatalité? La formation professionnelle et les métiers artisanaux doivent-ils forcément être réservés majoritairement aux élèves les plus faibles? Même si de gros efforts restent à accomplir, nous sommes persuadés du contraire. Toutefois, «si l'on veut un jour favoriser une orientation positive vers les filières technologiques et professionnelles, encore faut-il que les cultures technologiques et professionnelles ne soient pas d'emblée privées de toute dignité scolaire».

Il faudra ainsi valoriser la formation professionnelle et lui donner ses lettres de noblesse, il faudra ainsi faire connaître aux jeunes les attraits indéniables du métier artisanal, il faudra ainsi arriver à un système de recrutement des élèves en formation professionnelle basé sur une orientation dictée par le choix motivé de ces derniers et non pas basé sur les seules faiblesses des élèves. En accordant au secteur de l'artisanat l'estime qu'il mérite et en rendant attrayant les formations artisanales et les débouchés qui en découlent, il n'y aura pas de raison pour empêcher des élèves motivé(e)s,

L'employabilité est devenue la norme qui organise les mutations de l'école.

issu(e)s de toutes les couches sociales, à postuler pour ces formations. De plus, une meilleure représentation de toutes les couches sociales permettrait par la même de tirer vers le haut les élèves plus faibles et parvenir ainsi à une meilleure égalité des chances.

Production de capital humain et marchandisation du secteur éducatif

Un autre chantier que le monde de l'éducation doit affronter de plus en plus virulemment et qui peut avoir des effets négatifs sur les élèves, surtout les moins favorisé(e)s, concerne le phénomène de la marchandisation de l'école. Même si on ne parle pas «encore» d'une privatisation généralisée du monde éducatif, sa marchandisation graduelle va bon train et cet «objectif de l'efficacité économique commence à l'emporter sur celui de l'émancipation humaine».

Les systèmes éducatifs, un peu partout dans le monde, sont invités à justifier les dépenses qui leur sont consacrées par un «retour sur investissement» de nature économique. L'école, aujourd'hui, est censé se mettre au service de l'économie, de s'intégrer dans la course à la compétitivité et à la productivité, de s'organiser selon le principe de la concurrence, de faire sien l'impératif de «performance» et de muter vers une école «utilitariste». Dans cette école, il sera de moins en moins question «d'esprit critique» ou de «formation du citoyen» et de plus en plus de «capital humain» et de «culture de l'entreprise», à l'inverse des visions d'André Gorz, qui, lui, a développé l'idée d'un «accomplissement de l'homme par le développement de toutes ses facultés, et précisément de celles qui sont parfaitement inutiles au regard de la production de valeur économique».

Loin des visions d'André Gorz, les responsables politiques d'aujourd'hui ont choisi, pour l'école, la direction néolibérale de la production de «capital humain». L'employabilité est devenue la norme qui organise les mutations de l'école. L'idéologie de la professionnalisation a pénétré l'ensemble du système scolaire, à l'image du «socle commun de compétences» qui liste les compétences que l'élève doit acquérir, compétences fixées par l'OCDE et par la Commission européenne à partir de critères

d'employabilité, en fonction de considérations économiques et non pas pédagogiques.

La mission de l'école est ainsi de plus en plus réduite aux débouchés professionnels, à partir d'une définition utilitariste des contenus d'enseignement. Et, avec le consensus ambiant, il paraît normal au plus grand nombre que les établissements doivent être en concurrence, attirer les meilleurs élèves et étudiants, faire de la publicité pour leurs formations, trouver le plus d'argent et de soutiens possibles. Or, tout cela aussi a des effets inégalitaires et conduit à une polarisation sociale des établissements.

Par ailleurs, dans la philosophie de l'école utilitariste, *«tout se construit de manière à ce que l'élève qui échoue apparaît comme responsable de son propre échec et, en même temps, son égalité fondamentale est 'factuellement' préservée puisque tout se passe comme s'il avait décidé 'librement' de ses performances scolaires en travaillant plus ou moins»*.

Les vaincus ne peuvent donc s'en prendre qu'à eux-mêmes, ils ne peuvent que s'attribuer à eux-mêmes la cause de leur propre échec. Et comme l'échec scolaire est le prélude à l'exclusion sociale qui, elle, va perpétuer l'inégalité sociale, la boucle est encore et toujours bouclée.

Quelles solutions pour quelle école de demain?

Il est évident que l'école seule ne pourra ja-

mais garantir l'égalité des chances et c'est la réduction des inégalités sociales qui reste le moyen le plus sûr d'avancer vers cette égalité des chances scolaires. Malheureusement, on ne peut s'attendre, aujourd'hui, à ce que nos responsables politiques nationaux, européens et internationaux changent subitement leurs agendas politiques et commencent à s'activer pour, fondamentalement, réduire les inégalités sociales. L'école continuera donc à être la cible privilégiée de toutes celles et de tous ceux qui ne veulent admettre que notre société va mal, voire qui n'ont pas le courage, ni l'envie d'y remédier et qui préfèrent la facilité en continuant à décréter que l'école, et les enseignants par la même occasion, sont fautifs de tous les maux sur terre.

Et dire que Jean Jaurès, concluait déjà, en 1906, un discours public sur l'éducation par les mots suivants: *«Quiconque ne rattache pas le problème scolaire ou plutôt le problème de l'éducation à l'ensemble du problème social se condamne à des efforts ou à des rêves stériles»*.

Ne nous laissons pas faire! Ne baissons pas les bras! La mort inéluctable de l'école humaniste et égalitaire n'est pas une fatalité. Contraignons nos responsables politiques, de quelques bords qu'ils soient, au dialogue avec les acteurs du terrain! Tous ensemble, nous pouvons y arriver. Rien n'est, en effet, plus grave pour l'avenir de l'éducation que l'affai-

blissement de la capacité de penser et d'agir ensemble. Aux fossoyeurs de notre école, ne leur offrons pas ce cadeau!

1. Jean Jaurès: Après le congrès d'Angers / L'Humanité, 7 août 1906, citation in Jean Jaurès - De l'éducation - Madeleine Rebérioux, Guy Dreux, Christian Laval / Points Seuil
2. Homme politique français, né en 1859 et mort assassiné en 1914
3. Rapport national sur l'éducation, Luxembourg 2021 / Université du Luxembourg, LUCET, SCRIPT
4. Alain Bihr et Roland Pfefferkorn: Le système des inégalités / La Découverte 2008
5. Selon la Chambre des Salariés, les 10 % les mieux rémunérés de la population luxembourgeoise ont vu leur revenu grimper de 77% depuis le milieu des années 1980, alors que celui des 50 % les moins bien rémunérés n'a cru que de 39 %. Les 10 % les plus riches détiennent 50 % du patrimoine alors que les 40 % les plus pauvres n'en possèdent que 4 %. Au bas de l'échelle, 19,2% de la population vivait en dessous du seuil de pauvreté en 2021, contre 13,5% en 2011, ce qui fait du Luxembourg un des pays où cet indicateur a le plus augmenté.
6. La nouvelle école capitaliste - Christian Laval, Francis Vergne, Pierre Clément, Guy Dreux / La Découverte 2011
7. L'école des chances - François Dubet / Seuil 2004
8. L'école des chances - François Dubet / Seuil 2004
9. Pierre Bourdieu: L'école conservatrice - Les inégalités devant l'école et devant la culture / Revue de sociologie française, 1966
10. Antonio Gramsci, né le 22 janvier 1891 à Ales et mort le 27 avril 1937 à Rome, est un philosophe, écrivain et théoricien politique italien
11. Antonio Gramsci: L'organisation de l'école et de la culture / Edition Riuniti, 1975
12. L'école des chances - François Dubet / Seuil 2004





FORMATION FIR ENSEIGNANTEN

D'Rechter vum Enseignant am Secondaire

Pai, Evolutioun vun der Karriär, Tâche, Disziplinarverfahren

15. MEE 2023 | 16H - 18H

CHAMBRE DES SALARIÉS - BONNEVOIE

2-4, rue Pierre Hentges L-1726 Luxembourg

Umeldung bis spëtstens den 12. Mee:

SEW@OGBL.LU

(Plaze si begrenzt).



Obligation scolaire à 18 ans?

Une fausse bonne idée du ministre de l'Education nationale!



Tel un prestidigitateur, le ministre de l'Education nationale a sorti de son chapeau, sans coup férir, en catimini, un projet de loi dont, à part lui-même, personne ne veut, personne n'était demandeur, ses partenaires de la communauté scolaire n'en veulent pas, tout le monde lui tourne le dos, partenaires de coalition compris.

Il se propose de relever l'obligation scolaire de 16 à 18 ans. Ce qui a priori semble peut-être

une idée intéressante, n'en est pas une, et le ministre serait bien avisé de retirer ce projet de loi qui a déjà passé plusieurs étapes de la procédure législative. Au niveau du Conseil d'Etat il vient d'ailleurs d'essayer un camouflet important sous forme de neuf (9!) oppositions formelles.

Certes, il ne m'appartient pas de douter de la bonne intention du ministre, mais il y a une différence entre « bien intentionné » et « bien » (gutt gemengt a gutt ass zweeerlee! »). Et en politique reconnaître qu'on fait fausse route est un signe d'intelligence. L'obstination est mauvaise conseillère et un signe contraire.

Les arguments du ministre.

Quels sont les arguments développés par le ministre, et qu'est-ce qu'il faut en penser?

L'argument majeur avancé consiste à harmoniser l'âge de la scolarité obligatoire avec l'âge de la majorité civile qui est de 18 ans. Aurait-il méconnu le sens de l'histoire dans la mesure où on peut parier sur le fait que prochainement, tôt ou tard, c'est plutôt l'inverse qui va se passer: l'âge de la majorité civile, c'est-à-dire l'âge où un individu est juridiquement considéré comme civilement responsable et capable de s'engager par les liens d'un contrat ou d'un autre acte juridique, sera abaissé à 16

ans, ce qui entraînera notamment une baisse de l'âge du droit de vote. Avec son ami Marc Zanussi (+), en 1992 (!), le soussigné avait déjà déposé une proposition de loi dans ce sens à la Chambre des députés! J'avais d'ailleurs fait de même, à l'époque, comme membre de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe. Avec un peu de courage politique cette mesure devrait déjà être en application depuis longtemps, sans nécessairement entraîner le recours à un référendum, où d'ailleurs, la majorité des participants peuvent être classés dans la catégorie seniors, généralement plutôt sceptiques voire hostiles à toute forme d'innovation ou de changement. Pour compléter ce tableau on pourrait encore citer le Code du Travail qui autorise le jeune à aller travailler à partir de l'âge de 15 ans.

Le ministre se dit persuadé, sans convaincre, que la mesure évoquée contribuera à réduire le taux de décrochage scolaire et à assurer une meilleure insertion dans le monde professionnel. Même si l'intention, c'est-à-dire s'occuper des décrocheurs scolaires, est louable, le remède repose sur un diagnostic erroné. Le médicament n'est pas approprié pour guérir ce type de maladie.

Prolongement volontaire ou obligatoire: that's the question!

Est-ce qu'il ne faudrait pas plutôt se poser la question pourquoi ces jeunes gens, entre 16 et 18 ans, tournent le dos à toute forme d'enseignement ou de formation? Peut-être que l'offre scolaire n'est pas en phase avec la demande? On pourrait recommander, surtout à un ministre libéral, de privilégier et d'adapter l'offre plutôt que de recourir à l'obligation ou à la coercition. Serait-il sous influence communiste alors qu'il habite à un jet de pierre du président à vie du parti communiste luxembourgeois (attention: deuxième degré!). Convaincre plutôt que contraindre devrait être le mot d'ordre. Il faudrait donc insister pour convaincre, mais en cas d'insuccès, faudrait-il pour autant les obliger par la loi de ce faire? Ma réponse est non.

Pour s'en convaincre il vaut mieux partir de la «réalité réelle» que de s'imaginer sa propre réalité. Dans des documents du Ministère il est question de vouloir faire bénéficier les jeunes

concernés d'une scolarisation plus longue et plus efficiente, augmentant ainsi les chances de réussite pour l'avenir. Malheureusement j'ai l'impression que les auteurs de ce type d'arguments ignorent une réalité, le «sens» que tout jeune demande de voir avant de s'engager dans une voie de formation ou autre. Alors obliger un jeune, qui s'est éloigné souvent déjà de l'autorité parentale ou de l'autorité scolaire, par la loi, de fréquenter l'école dans laquelle il ne reconnaît pas de sens, le pourquoi avant le comment, n'est pas lui rendre service. Cette dernière remarque est également valable pour l'institution scolaire elle-même, sans parler de la situation peu enviable des formateurs/enseignants qui se trouvent aux avant-postes pour essayer les plâtres.

Dans son programme électoral pour les présidentielles françaises en 2002, Lionel Jospin, qui avait malheureusement échoué, avait proposé de faire du «lifelong learning» un élément central de sa politique éducative. Personnellement je pense que la bonne solution pour les problèmes évoqués, qui sont réels, réside dans cette stratégie. Au risque d'être mal compris ou mal interprété, j'ose affirmer que beaucoup de jeunes, malheureusement, ne voient pas de sens dans le fait de «glander» dans une structure éducative entre 16 et 18 ans, alors que des années plus tard, ils voient peut-être le monde différemment. Peut-être faut-il les laisser glander quelque peu, le temps qu'ils décident d'eux-mêmes de retourner dans une voie de formation leur permettant de mieux se retrouver sur le marché de l'emploi. En plus les jeunes entre 16 et 18 ans ne peuvent pas tous être supposés pareils, n'en déplaise à notre système éducatif qui loge tous les jeunes à la même enseigne alors qu'en réalité ils sont trop différents, surtout ce type de public.

Je me permets de lancer le bouchon encore plus loin. Des fois il vaut mieux «laisser galérer» un jeune quelque peu, en attendant qu'il retrouve un autre goût à la vie, une autre motivation pour reprendre pied, pour reprendre un parcours de formation. C'est à ce moment-là que le Ministère de l'éducation nationale doit répondre «présent» et proposer quelque chose qui tienne la route et qui soit accepté par le jeune.

Il y a certes d'autres possibilités pour convaincre, et non obliger, un jeune à continuer un parcours de formation, mais surtout pas avec les moyens, notamment pédagogiques, d'aujourd'hui. Il faudrait dès lors proposer des pédagogies innovatives, de nouveaux parcours de formation, d'autres formations des formateurs etc. On en est loin, malheureusement, malgré les belles paroles «emberlificotées» du ministre. Et je ne suis pas sûr qu'il faille augmenter l'âge de la scolarité pour introduire des alternatives didactiques. On peut le faire dès demain matin si on veut! Et que faire des jeunes qui ont un contrat de travail avant leurs 18 ans? On les obligerait à cirer les bancs de l'école, alors que leur état d'esprit et leurs intérêts sont ailleurs? Non merci!

Carton jaune ou carton rouge?

Le ministre serait bien avisé de placarder ce projet de loi dont personne ne veut! Pourquoi d'ailleurs définir, comme il l'a déclaré, le contenant trois ans avant le contenu? Et que faire si l'intendance ne suit pas, comme il est permis de penser?

La Chambre des salariés, qui est une autorité reconnue et un partenaire voire un voisin de table dans le domaine de la formation, surtout professionnelle, a raison de fustiger le projet de loi sous rubrique.

Alors pourquoi attendre de le mettre au placard, ou, mieux, au réfrigérateur? Il n'est pas déshonorant pour un ministre de faire marche arrière, alors que continuer dans la mauvaise voie, dans l'erreur, nonobstant les oppositions massives, est une erreur politique grave!

Monsieur le ministre, à vous de choisir entre un carton jaune et un carton rouge!

Tout en sachant que deux cartons jaunes sont synonymes de carton rouge.

Même en politique!

René Kollwelter
Member vum SEW/OGBL

Communiqué de presse

Entrevue avec les représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Future intégration du Max Planck Institute au sein de l'Université du Luxembourg – la mission scientifique sera poursuivie quoi qu'il arrive

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL, composée notamment de représentantes du personnel du Max Planck Institute (MPI) à Luxembourg, a rencontré d'urgence les représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le 12 décembre 2022, afin d'obtenir des clarifications quant aux incertitudes qui pèsent sur les activités futures de l'institut de recherche. En effet, alors que son intégration définitive au sein de l'Université du Luxembourg n'est prévue qu'à l'horizon 2026, l'actuel directeur, Burkhard Hess, a cependant informé le personnel qu'il envisage de démissionner de sa fonction, en vue de reprendre une chaire de professeur à l'Université de Vienne. Depuis cette annonce, les salariés se posent beaucoup de questions concernant leurs perspectives, sans avoir pu obtenir de réponse jusqu'à présent. Lors de l'entrevue entre le SEW/OGBL et les représentants du ministère, ces derniers se sont montrés rassurants quant au maintien des activités de recherche de l'établissement et la reprise du personnel par l'Université du Luxembourg.

Dans le cadre du transfert des activités du MPI vers l'Université, tel que le gouvernement l'a annoncé lors de la conférence de presse qui s'est tenue le 13 octobre 2022 dans le cadre de la rentrée académique, cette possible future démission soulève évidemment de nombreuses questions quant au calendrier prévisionnel du transfert des activités en question, sachant que ce transfert devait coïncider avec le départ en retraite des deux directeurs. Le SEW/OGBL s'est dit préoccupé quant au maintien de la substance du travail jusqu'à l'intégration définitive, craignant un démantèlement rampant des activités de l'institut. Les représentants du ministère ont toutefois tenu à dissiper toutes inquiétudes à cet égard lors de l'entrevue, en soulignant leur volonté de prévoir une transition des activités de l'institut de façon anticipée à l'horizon 2025, dans l'hypothèse où les responsables viendraient à quitter leur fonction avant la date prévue de leur départ en retraite.

Il a également été mis en évidence que c'est à présent l'Université qui aura la mission de maintenir les activités de recherche du MPI au Luxembourg à un niveau équivalent à celui d'aujourd'hui, ainsi que d'assurer un transfert des contrats de travail. Le personnel du MPI serait alors intégré dans la cartographie des fonctions et tomberait sous le champ d'application de l'Université du Luxembourg. La forme organisationnelle, sous laquelle l'actuel MPI intégrera l'Université n'est toutefois pas encore connue à l'heure actuelle. Par ailleurs, les représentants du ministère ont informé la délégation du SEW/OGBL de la nouvelle composition du conseil d'administration de l'institut, qui inclura désormais un représentant de l'Université qui sera nommée dans un délai rapproché.

Le SEW/OGBL ainsi que les représentantes du personnel du MPI tiennent à exprimer leur reconnaissance pour l'information claire et engageante reçue par les représentants du ministère. Concernant les prochaines discussions qui devront porter notamment sur l'avenir et l'intégration des salariés du Max Planck Institute au sein de l'Université du Luxembourg, le SEW/OGBL revendique l'implication des deux délégations du personnel respectives, afin de garantir la protection des intérêts de l'ensemble du personnel concerné.

**Communiqué par le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL,
le 14 décembre 2022**

Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu





Une délégation SEW/OGBL a rencontré des représentants du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche afin de procéder à un échange de vues sur le projet de loi portant sur l'organisation de l'enseignement supérieur. A cette occasion, le SEW/OGBL a rappelé ses demandes d'adaptation à prévoir à la loi de l'Université et qui ne sont pas reprises dans ce projet de loi.

Communiqué de presse

L'OGBL revendique plus de transparence et un cadre clair en matière de dialogue social dans les Écoles européennes

L'OGBL se bat aussi bien au niveau national qu'international pour faire respecter les droits des salariés des Écoles européennes, dont les conditions de travail sont régies par des statuts établis par le Conseil supérieur européen siégeant à Bruxelles. Ces statuts, qui s'opposent sur un certain nombre d'aspects aux différents droits nationaux, sont à l'origine de plusieurs incohérences – également au Luxembourg – notamment en ce qui concerne les chargés de cours qui subissent depuis des années une série d'injustices et d'inégalités intolérables. Dans ce contexte et afin d'améliorer la situation de l'ensemble du personnel de ces écoles, l'OGBL réclame une meilleure collaboration avec les organisations syndicales et plus de transparence de la part du Conseil supérieur européen, ainsi que le respect et l'application du droit du travail luxembourgeois, incluant les règles définissant le dialogue social au niveau national.

Au Luxembourg, l'OGBL est sur le terrain pour défendre ses membres et conseiller ses délégués dans leur travail au quotidien. L'OGBL constate que les droits et les intérêts du personnel des Écoles européennes au Luxembourg sont souvent remis en cause en ce qui concerne la gestion du temps de travail, la rémunération ou bien encore les droits et les missions dévolus aux délégations du personnel. L'école européenne située à Bertrange/Mamer a par exemple décidé de façon unilatérale que les chargés de cours ne feraient plus partie du comptage des effectifs dans la représentation de la délégation du personnel, alors que ces salariés sont pourtant sous contrat de travail luxembourgeois et qu'ils paient leurs impôts et leurs cotisations sociales au Luxembourg. Etant donné que les chargés de cours représentent un nombre considérable de salariés dans cette école, l'OGBL juge cette décision intolérable puisqu'elle aura pour effet direct d'affaiblir la délégation du personnel, en diminuant de manière drastique le nombre de délégués à élire aux prochaines élections sociales ainsi que le crédit d'heures à disposition de la délégation. Une réclamation a d'ailleurs été déposée dans ce contexte à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Par ailleurs, l'OGBL continue de réclamer l'application du droit national pour l'ensemble du personnel sous contrat de travail luxembourgeois!

L'OGBL collabore avec les différents syndicats nationaux en Belgique, en Espagne, en Italie, aux Pays-Bas et en Allemagne, où sont situées les écoles européennes. Il agit également au sein du comité syndical européen de l'éducation (CSEE/ETUCE), qui est un organe essentiel pour l'échange d'informations et la coordination des actions en vue d'améliorer le dialogue social au sein de la structure scolaire au niveau international. Le CSEE est une fédération syndicale regroupant 125 syndicats de l'enseignement qui représente près de 11 millions de membres issus de tous les pays d'Europe. Cette fédération syndicale coordonne les syndicats qui organisent le personnel éducatif des 13 Écoles européennes existantes. Pour l'OGBL, le bon fonctionnement du système des Écoles européennes ne peut être assuré que par un partage transparent des ressources financières et humaines avec le CSEE. C'est pourquoi l'OGBL estime que la participation du CSEE en tant qu'observateur au Conseil supérieur européen garantirait une représentativité efficace

Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu





des enseignants dans les États membres concernés et contribuerait ainsi à une gestion plus inclusive des ressources et de la main-d'œuvre de ces écoles.

**Communiqué par le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL,
le 1^{er} février 2023**

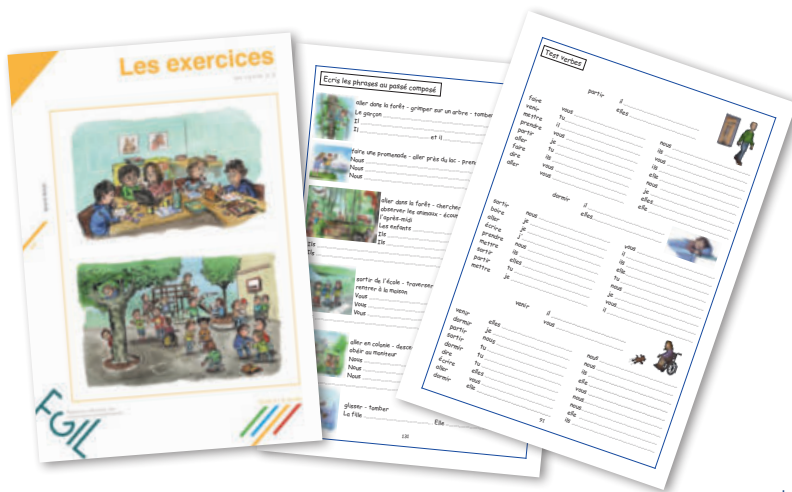
Département Communication & Presse / Olivier Landini

31, rue du Fort Neipperg / B.P. 2031, L-1020 Luxembourg / T. +352 54 05 45 262 / F. +352 54 05 45 280
ogbl.lu / f ogbl.lu / presse@ogbl.lu



NEI AM SHOP VUN DER FGIL

NICE TO HAVE



LES EXERCICES AU CYCLE 3.2

La brochure propose des exercices pour les 5 unités du programme du cycle 3.2.

Les exercices reprennent: le vocabulaire, les verbes, les adjectifs et des exercices sur différents sons.

Elo op fgilshop.lu (20€)

SEW JOURNAL FGIL

COMING SOON

SEW/OGBL JOURNAL DE BORD

Tout comme l'année passée, les membres à la fois du SEW/OGBL et de la FGIL recevront un exemplaire gratuit et tous les autres peuvent le commander au prix de 16 € sur le site de la FGIL.





Eng Delegatioun vum SEW/OGBL, zesumme mat Membere vun der Fédération Générale des Instituteurs Luxembourgeois (FGIL) an der Ligue de l'enseignement Lëtzebuerg waren zu Paräis, op Besuch bei der *La Ligue de l'enseignement* an um *Salon européen de l'éducation*.

Un grand merci pour cet échange constructif, toujours dans la défense de l'école publique et de l'éducation pour tous!



Merci

datt Dir Dimmi benotzt!

Aktuell méi wéi
15000
Notzer!



DIMMI



Fir déi perséinlech a sécher Kommunikatioun tëschent

Elteren, der Schoul, Maison Relais an de Veräiner!



Kontaktéiert eis fir méi Informatiounen:

EducDesign s.a. / +352 26 51 61 / support@dimmi.lu