CSC-Educ

Le mensuel de la CSC-Enseignement | Mai 2025 | N°189 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582

ÉDITO

Une semaine riche d'actions.

L'ACTU POLITIQUE

Le Gouvernement Arizona veut détruire nos pensions.

SUR LE TERRAIN

DPPR : le point en questions-réponses.

CSC enseignement

Notre Force, c'est Vous !

CSC-EDUC

Editeur responsable

Roland LAHAYE
Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

Imprimerie

Snel Grafics sa, Vottem

Lay-out & mise en page

Marie LAUSBERG

Photos

©Shutterstock - Canva

Correctrices

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

Ont collaboré à ce numéro

Eric BERTEAU
Catherine BLAVIER
Philippe DOLHEN
Emilie HANSENNE
Nathalie KALINOWSKI
Arnaud LABYT
Roland LAHAYE
Marie LAUSBERG
Daniele RAPAGNANI
Xavier TOUSSAINT

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

CSC-ENSEIGNEMENT

Siège central et administratif

Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

02/543.43.43

02/543.43.44

csc-enseignement@acv-csc.be

Services aux membres

Voir ci-dessous.

SOMMAIRE

L'ÉDITO

- Une semaine riche d'actions. 3

L'ACTU POLITIQUE FÉDÉRALE

- Le Gouvernement Arizona veut détruire nos pensions du Service public. 4

CHRONIQUE

- Enjeux sociétaux | Conférence | Tronc commun | Une école pour intégrer ou pour différencier. 6
- Enjeux sociétaux | Etude-enquête | Les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire. 7

L'ACTU SYNDICALE

- Elections syndicales | Phase 3 : renouvellement du Bureau journalier. 8

SUR LE TERRAIN

- DPPR | Le point en questions-réponses. 13

EN PRATIQUE

- Affiches
  - Opstat - LS | Avant le 29 mai. 9
  - Pécule de vacances. 10
  - Opstat - OS | Avant le 31 mai. 12
- Quiz time | Quelle rémunération durant les vacances d'été ? 14
- Bon à savoir | Question du mois - circulaires du mois. 16
- Agenda | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles. 16

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- Agenda des organes locaux de concertation sociale - juin 2025. 18

LA CSC-E ET VOUS

- Grap fonctions de promotion et de sélection. 17
- Témoignage | Aménagements de fin de carrière. 20

Notre Force, c'est Vous !

NOUS CONTACTER

Nos services aux membres sont accessibles

- à l'aide du formulaire en ligne ;
- par téléphone, les jours ouvrables en matinée de 9h30 à 12h00, ainsi que le mercredi après-midi, de 13h30 à 15h30.

www.lacsc.be/contact-csce

Site internet
www.lacsc.be/csc-enseignement

www.facebook.com/CSC.Ens

youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT

https://www.instagram.com/cscenseignement/

L'ÉDITO

Une semaine riche d'actions

Au moment d'écrire ces lignes, une semaine d'actions se termine. Elle aura tenu en haleine le monde de l'enseignement. Du jamais vu. Partout, vous avez répondu à l'appel.

Dès le lundi 7 avril, les rues de Liège se sont parées des couleurs du front commun syndical et un énorme cortège a parcouru le cœur de la ville en s'arrêtant à divers endroits stratégiques (la Place du XX août, siège de l'Université, pour dénoncer la précarité en début de carrière ; l'Opéra, pour défendre l'école citoyenne et culturelle ; le Palais du justice, pour dire non aux inégalités et à la fin des statuts ; le Perron, pour réaffirmer nos revendications en matière de conditions de travail), pour terminer en apothéose sur les 374 marches qui composent la Montagne de Bueren (voir la photo de couverture).

Au même moment, les affilié·e·s de la Province du Luxembourg se rassemblaient à Bastogne pour dire «NUTS» aux Gouvernements et à leurs réformes.

Le lendemain, mardi 8 avril, c'était le tour de la Province du Brabant Wallon. On y a symbolisé la carrière d'enseignant à travers un parcours d'obstacles mettant le focus sur les différents écueils que rencontrent les personnels et qui les découragent plus qu'ils ne les motivent.

A Bruxelles, une concentration devant le siège du Gouvernement de la FWB a permis de rappeler nos principales demandes.

Enfin, à Namur, une marche vers la Citadelle a rappelé à qui l'ignore encore que le métier est compliqué et qu'il faut du courage pour maintenir le cap.

Le jeudi 10 avril, les affilié·e·s du Hainaut se rassemblaient à Mons pour un grand cortège baptisé «le carnaval des sacrifiés» faisant le focus sur les enseignants et les élèves mis en danger par les réformes du Gouvernement.

Vous pouvez retrouver une rétrospective en images des actions sur notre site internet.

Le mercredi 9 avril, le front commun a diffusé sa gazette au titre plus qu'évocateur «*L'école souffre : un enseignement de qualité, c'est avant tout de bonnes conditions de travail pour les personnels et les élèves*». Cette gazette contient des témoignages éloquents de membres du personnel, qu'ils soient enseignants, éducateurs ou ouvriers, nouveaux ou anciens. Elle est également disponible en ligne sur notre site.

La semaine s'est terminée par une conférence de presse durant laquelle le front commun a tiré le bilan de cette semaine et a rappelé ce que nous martelons depuis trop longtemps : l'école, ses personnels et les élèves vont mal et nos politiciens restent impassibles.

Car force est de constater qu'aucun signal ne nous est envoyé. Pire, la Ministre poursuit son travail, ne manquant nullement d'imagination : quand elle veut remettre en cause les nouveaux rythmes annuels au prétexte que des familles sont dans l'embarras car les niveaux et les Communautés ne sont pas alignés. Au passage, Madame la Ministre, ne serait-il pas plus simple de convaincre vos collègues de Flandre et de la Communauté germanophone, ainsi que votre collègue, Ministre de l'Enseignement supérieur ?

Quand elle prétend que des solutions sont trouvées et que chaque élève des filières de qualification ou professionnelles retrouvera une occurrence dans l'enseignement pour adultes ou à l'IFAPME alors que les gens du terrain clament le contraire ?

Quand elle stigmatise les extrémismes et le radicalisme alors que les statistiques démontrent qu'ils ne sont pas en augmentation ?

Quand son Parti relance le débat sur l'EVRAS alors que les esprits se sont calmés ?

Quand elle poursuit son travail de (fausse) communication pour mieux récupérer l'espace médiatique ?

Vous le constaterez : la résistance est loin d'être terminée.

Nous approchons doucement de la fin de l'année. Le front commun syndical a toujours tenu à ne pas prendre les élèves en otages et à ne pas perturber les écoles au moment des périodes-clés. Est-ce dire que nous allons nous taire ? Pas du tout. Rappelons qu'un préavis d'actions court toujours jusqu'à la fin de l'année scolaire et que les initiatives locales et régionales seront soutenues pour autant qu'elles soient concertées et autorisées.

Le vendredi 23 mai, un colloque rassemblera 600 personnes à l'UNamur dans une réflexion-débat sur la pénurie. Les informations pratiques suivront.

PLUS QUE JAMAIS, RESTONS SOLIDAIRES ET FORTS.

Ce numéro contient également un retour de la grève générale du 31 mars mettant le focus sur la réforme des pensions ainsi qu'une mise au point concernant les DPPR.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Pour visualiser une rétrospective des actions et consulter la gazette en ligne, rendez-vous sur la page du site.

www.lacsc.be/csc-e/en-action

♦ Roland Lahaye

Le gouvernement Arizona veut détruire nos pensions du Service public !

- **Après les rassemblements et les concentrations des 13 décembre et janvier à Bruxelles, après la manifestation historique du 13 février dans les rues de Bruxelles, la grève générale du 31 mars a été largement suivie dans tout le pays !**
- **Une part significative des travailleuses et des travailleurs du pays ont sacrifié, la tête haute, une journée de salaire pour réclamer le respect et dire NON aux projets néfastes de l'Arizona pour le monde du travail.**
- **En détricotant la sécurité sociale, le droit du travail et les Services publics, ce Gouvernement détruit l'État social auquel nous tenons, celui qui permet un partage de la prospérité et qui met en place des filets de sécurité pour pouvoir amortir les difficultés de la vie.**

L'accord de Gouvernement a déjà été évoqué dans un numéro précédent du CSC-Educ (mars 2025). Cependant, il nous a semblé nécessaire de replacer le projecteur sur les multiples attaques portées à nos conditions de pension. Certains Partis avaient bien évoqué une harmonisation dans leurs programmes électoraux ; il apparaît que ce concept signifie dans leur mise en œuvre un terrible nivellement vers le bas.

La péréquation de la pension de la Fonction publique est supprimée à partir de 2026 et intégrée à la nouvelle enveloppe bien-être qui, après avis des partenaires sociaux, sera calculée sur d'autres paramètres.

La péréquation est le mécanisme qui permet de faire évoluer les pensions des retraités de la Fonction publique en fonction de l'évolution des rémunérations des fonctionnaires actifs.

À partir du 1er janvier 2026, les congés pour prestations réduites (CPR) dans le secteur public seront assimilables, pour un maximum de deux ans, à des années de service pour l'ouverture du droit et pour le calcul de la pension.

Les mesures annoncées par le nouveau Gouvernement fédéral (Arizona) risquent de mettre à mal la prise en compte, pour la pension, des périodes de réduction de temps de travail, voire avec un effet rétroactif, pour les congés pris avant la mise en place de ce Gouvernement.

Les pensions des fonctionnaires ne seront plus calculées sur le montant moyen touché au cours des dix dernières années, mais seront progressivement calculées sur l'ensemble de la carrière.

Le Gouvernement ajoutera chaque fois une année dans le calcul à partir de 2027. La période de référence pour ce calcul pourra atteindre ainsi 45 ans en 2062, ce qui correspondra à un traitement de référence calculé sur l'ensemble de la carrière, prenant en compte les premières années aux barèmes les plus faibles.

Remarquons qu'après une carrière complète, la pension des fonctionnaires reste équivalente à 75 % du traitement de référence, tandis que la pension des salariés correspond à 60 % du salaire moyen perçu au cours de la carrière.

Cependant, la rémunération prise en compte pour la pension n'est pas la même : pour un fonctionnaire nommé, seule l'échelle barémique officielle est prise en compte, alors que pour les salariés, le calcul inclut l'ensemble du salaire annuel, y compris la prime de fin d'année et le double pécule de vacances.

Pour les prestations effectuées à l'avenir à partir du 1er janvier 2027, le Gouvernement ramènera tous les tantièmes existants au système ordinaire (tantième 1/60) qui suppose une carrière complète après 45 ans de services.

La conséquence sera donc un report de la première date de pension possible pour les personnels de l'enseignement qui étaient en tantièmes 55.

Les droits acquis dans le système actuel sont respectés.

Au niveau du calcul du pourcentage de la DPPR totale, le montant sera revu à la baisse car le calcul actuel est :

$$\frac{\textit{année de service}}{\textit{tantième}} = \textit{\% de traitement}$$

En exemple, prenons un enseignant qui a 36 ans d'ancienneté et qui prend une DPPR totale :

- Ancien système : 36/55 = 65 % du traitement brut pour sa DPPR.
- Nouveau système : 36/60 =60 % du traitement brut, soit une perte de 6 % sur le salaire pour son congé.

Pour l'enseignement et les services actifs (tels qu'ils sont définis aujourd'hui), le coefficient d'augmentation restera 1,05 avec une diminution annuelle de 0,005 à partir de 2027 jusqu'à 1,025 en 2032.

Les membres du personnels pourront toujours prendre leur retraite anticipée à l'avenir, conformément aux conditions de carrière et d'âge en vigueur.

- En clair, ceci signifie que les enseignants ayant presté 40 années de travail peuvent actuellement comptabiliser 42 années de carrière. Ce dispositif accélère l'accès à la pension anticipée.
- Avec un coefficient 1,025, 40 années de travail compteront pour 41 années de carrière. Par conséquent, cette mesure produit un allongement de la carrière d'un an.

A partir de 2026, le montant de la pension est réduit d'un MALUS :

- **de 2 % jusqu'en 2030,**
- **de 4 % jusqu'en 2040,**
- **de 5 % à partir de 2040**

par année d'anticipation avant l'âge légal de la pension si le retraité ne remplit pas certaines conditions spécifiques.

Les conditions pour ne pas être frappé du malus sont d'avoir **35 années de carrière à 156 jours effectifs par année qui (équivalent à un mi-temps dans le privé) et 7.020 jours effectifs au total de la carrière**.

Dans le futur, les personnes qui prennent leur pension avant l'âge légal, car elles ont droit à la retraite anticipée, devront donc se poser la question de savoir si elles seront pénalisées d'un malus.

Les périodes de maladie, d'interruption ou de réduction de carrière sans motif de soins, d'aménagements de fin de carrière ou de chômage, ne sont pas assimilées à des jours de travail dans l'accord de Gouvernement ! Seules les périodes de congé de maternité, de congé de naissance et d'interruption de carrière pour motif de soins sont assimilées à des prestations de travail effectif.

Le calcul de ce malus pose énormément de questions, dont certaines relèvent de l'éthique élémentaire.

Voici deux interpellations que j'ai reçues lors d'assemblées syndicales ces dernières semaines :

- Véronique souffre de douleurs chroniques et preste en mi-temps thérapeutique. Malheureusement, elle est malade quelques jours par année scolaire. Elle ne preste donc pas effectivement son mi-temps. Va-t-elle subir le malus si elle arrête sa carrière avant 67 ans ?
- Amélie s'est absentée presque une année scolaire entière en raison d'un cancer du sein. La chimiothérapie n'a pas produit les résultats escomptés et une ablation a dû être effectuée avant une chirurgie reconstructrice. Cette année scolaire, frappée par le malheur, pourrait-elle être la cause d'un malus pension pour notre collègue ? Ou devra-t-elle travailler un an de plus pour y échapper ?

A mon grand désespoir, je n'ai malheureusement pas pu rassurer les collègues en question.

Pour l'instant, ces différents éléments ne figurent que dans l'accord du Gouvernement et n'ont pas été votés au Parlement.

La lutte se justifie donc pour mettre aux oubliettes ces projets qui nous impacteront terriblement (nous-mêmes et nos familles) et qui réduiront encore davantage l'attractivité du métier. Les mobilisations du passé ont déjà permis de contrer la pension à points sous le Gouvernement Michel.

Les mobilisations de cet hiver ont permis le maintien du principe de l'indexation automatique des salaires. Dans les semaines, les mois et les années qui viennent, joignons-nous aux actions interprofessionnelles afin de nous opposer aux mesures de l'Arizona et au désert social que le Gouvernement projette de réaliser !

RESTEZ INFORMÉS VIA VOS DÉLÉGUÉS ET NOS RÉSEAUX SOCIAUX.

♦ Xavier Toussaint

Vincent Dupriez

Une école pour intégrer ou pour différencier ?

*Le vendredi 4 avril dernier, le Comité communautaire commun recevait Vincent Dupriez (Professeur de sciences de l'éducation à l'UCLouvain) et Maxime Michiels (Assistant d'enseignement et de recherche à l'UCLouvain) pour une conférence riche en informations comparatives entre différents systèmes éducatifs, afin de comprendre l'enjeu d'un **véritable** tronc commun allongé.*

Un peu d'histoire

L'enseignement à ses débuts n'avait aucune vision égalitaire.

En 1914, lorsque l'obligation scolaire est décrétée, l'école s'organise de façon très différente selon la classe sociale à laquelle on appartient.

Les enfants issus des classes populaires ne peuvent fréquenter que l'école primaire. Les bourgeois commencent par l'école primaire, continuent en fréquentant l'école moyenne et parfois terminent avec l'école normale. Les plus fortunés, quant à eux, suivent leur cursus à l'Athénée et au Collège.

C'est d'abord aux Etats-Unis qu'on instaure une école secondaire commune jusqu'à 16 ans. Ensuite, cette idée s'applique en Europe et en Belgique.

L'enseignement rénové est un compromis insuffisant pour tendre vers une école commune. En effet, les latines, les modernes, les lettres, ..., disparaissent, mais font place à une multitude d'options, qui vont coûter cher à l'Etat. En plus, les choix sont tellement opaques et compliqués que les parents, notamment les plus défavorisés, n'en comprennent pas les enjeux.

Le premier degré d'observation n'est jamais devenu la fin du tronc commun puisque le CEB divise, que le choix de l'école est parfois déjà orientant et qu'il existe un premier degré différencié (regroupant les élèves en difficulté qui exclut toute une partie de la population scolaire.

La recherche en éducation comparée

Au niveau de la recherche en éducation comparée, on peut se poser deux questions.

La première concerne le rôle d'ascenseur social : est-ce qu'un parcours plus long diminue les inégalités sociales ?

La seconde se concentre sur l'efficacité des systèmes éducatifs : est-ce que retarder l'orientation nivelle par le bas même les élèves les plus forts ?

C'est la première question qui a obtenu le plus de réponses poussées. Il est cependant difficile d'affirmer qu'un parcours long diminue les inégalités sociales. Les inégalités sociales existent dans tous les pays. La seule certitude est qu'il y a un rapport net entre le niveau de diplomation des parents et les performances des enfants.

Les pays avec le moins d'inégalités ont un tronc commun jusqu'à 16 ans mais aussi une politique de redistribution des revenus ; difficile donc d'identifier lequel de ces deux facteurs entre en compte.

Et le nivellement vers le bas ?

Un tronc commun ne nivelle pas vers le bas, mais si on ne met rien d'autre en place, un long tronc commun, même s'il atténue les inégalités, n'est pas efficace.

Deux formes d'intégration, utilisées dans les pays développés, permettent aux élèves faibles de se développer le mieux. Dans le processus d'intégration à la carte, mise en place surtout dans les pays anglophones, il n'y a pas de redoublement : l'enseignement est individualisé et s'adapte au niveau des élèves ; parfois même, les évaluations sont à la carte suivant le niveau des élèves. Dans le cas de l'intégration individualisée, surtout pratiquée dans les pays scandinaves, l'enseignant dispose d'une grande classe pour les moments en commun et de petits locaux utilisés pour du travail par niveau avec l'aide d'autres enseignants.

Un véritable tronc commun est surtout un enjeu sociétal !

Notre monde contemporain est de plus en plus complexe. Les technologies, notamment numériques, se développent à toute vitesse. Un tronc commun allongé permet à chaque jeune de jouer son rôle de citoyen, en comprenant les enjeux politiques, mais donne aussi des perspectives de trouver un emploi de qualité pour lequel un socle de compétences élevées est nécessaire. En effet, un bon mécanicien, à l'heure actuelle, doit avoir de bonnes bases en mathématiques, une bonne connaissance en anglais pour lire les notices techniques, ...

Mais **le tronc commun a avant tout un enjeu sociétal** : si on fait comprendre tôt aux jeunes qu'ils appartiennent à des mondes séparés, ils penseront qu'il est impossible de vivre tous dans un monde commun.

Il persistera un clivage politique majeur entre ceux qui estiment être intégrés dans la société et ceux qui se sentent floués. Les études montrent que les moins diplômés votent pour l'extrême droite parce qu'ils ont besoin de casser le système dont ils sont exclus.

Attention cependant à ne pas confondre relégation et spécialisation : la spécialisation est importante mais à partir d'un niveau commun de compétences.

Merci à nos deux orateurs pour cet exposé et cet échange enrichissants !

♦ Nathalie Kalinowski

Les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire

Le vendredi 4 avril dernier, le GRAP (Groupe de recherches d'analyses et de propositions) du secteur fondamental a reçu Laudine Lahaye pour une présentation des études que l'ASBL Soralia[1] a menées sur les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire.

En collaboration avec la plateforme ExtrasCOOL[2], Soralia a mené une enquête d'ampleur à propos des conditions de travail des membres du personnel travaillant dans le secteur de l'accueil extrascolaire.

Il s'agit d'un métier dit «féminin» car ce sont une majorité de femmes qui l'exercent. Que ce soit au travers d'une démarche statistique ou d'analyse de témoignages, les résultats sont unanimes.

L'accueil extrascolaire ne déroge pas aux caractéristiques observées dans l'ensemble des métiers des soins :

- contrats précaires,
- salaires faibles,
- moyens humains et matériels insuffisants,
- pénibilité non reconnue,
- articulation vie privée-vie professionnelle difficile,
- faible reconnaissance au sein de la société,
- etc.

Pour récolter des statistiques, les chercheurs ont élaboré un questionnaire en ligne ; 648 accueillant·e·s y ont répondu !

En complément, 13 entretiens sociologiques ont été menés pour donner la parole aux travailleuses·eurs.

Les données clés issues du questionnaire illustrent la précarité du secteur :

- un·e accueillant·e sur deux perçoit un salaire en dessous du seuil de pauvreté ;
- un·e accueillant·e sur deux dispose d'un contrat peu protecteur (CDD, «Article 60», «ALE», remplacement, bénévolat).

En conséquence, 9 sur 10 éprouvent des difficultés, à des degrés divers, à boucler leurs fins de mois.

L'analyse des témoignages, quant à elle, nous renseigne sur les difficultés rencontrées dans la vie quotidienne, compte tenu de leurs horaires alambiqués (atypiques, coupés), des bas salaires empêchant l'adaptation du temps de travail et la prise d'un congé parental, ou les trajets de leurs enfants.

Face à de tels constats, ExtrasCOOL et Soralia appellent plus que jamais les Pouvoirs publics à investir massivement dans l'accueil extrascolaire.

Financer des emplois stables et qualitatifs dans ce secteur contribue incontestablement à améliorer les droits des femmes, en tant que travailleuses, et les droits des enfants, en tant que bénéficiaires d'un accueil de qualité.

Un meilleur financement de l'accueil extrascolaire est un enjeu de lutte contre les inégalités sociales et de genre.

Les études (2024) -Conditions de travail dans l'accueil extrascolaire- sont disponibles sur le site de Soralia dans l'espace Publications/Analyse et études :

www.soralia.be

En tant qu'affiliés ou délégués, ayons un regard attentif vers nos collègues de l'extrascolaire. Ils sont souvent invisibilisés. Accueillons-les lors de nos assemblées syndicales ; soyons à leur écoute pour porter la défense de leurs conditions de travail dans les organes locaux de démocratie sociale.

Un grand merci à Laudine pour sa présentation et ses réponses aux nombreuses questions de nos militants.

Nous vous proposons également de visionner le témoignage de Sandra accueillante extrascolaire à Waremme mis en ligne sur notre chaine Youtube.

♦ Philippe Dolhen

1. L'ASBL Soralia est un mouvement féministe et solidaire - https://www.soralia.be
2. ExtrasCOOL est une plateforme de valorisation de l'Accueil Extrascolaire - https://www.extrascool.be
3. Wivynne Gaziaux et Laudine Lahaye, «CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE – Les données clés détaillées», étude Soralia 2024 et, Wivynne Gaziaux et Laudine Lahaye, «LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE et leur impact sur l'articulation vie privée-vie professionnelle des travailleuses·eurs», étude Soralia 2024.

ELECTIONS SYNDICALES : 3ÈME ET DERNIÈRE PHASE

Renouvellement du Bureau journalier

Depuis janvier dernier, les délégués syndicaux nouvellement élus ont été désignés.
Depuis fin mars, les nouveaux Comités régionaux, ainsi que leurs Bureaux, sont en place. Les GRAP ont choisi leur Président.
La dernière étape est celle de l'élection des militants au sein du Bureau journalier (BJ) en date du 16 mai.

QUI COMPOSE LE BUREAU JOURNALIER ?

Le Bureau journalier est composé de manière paritaire, c'est-à-dire qu'il y a autant de militants que de professionnels de la Centrale en son sein. C'est une particularité propre à la CSC-Enseignement.

Les nouveaux statuts modifient le rôle des militants du BJ.

En effet, auparavant, ils gardaient leur place dans les autres Groupes et Commissions, sauf le Président qui était membre de droit de toutes les instances.

A partir de cette mandature, les militants du BJ seront membres de droit de toutes les instances de la Centrale et n'auront plus deux casquettes.

Le Bureau journalier est composé :

- du Président,
- de deux Vice-Présidents,
- du Rapporteur,
- du Secrétaire général
- des Secrétaires communautaires.

Le Secrétaire général et le Président sont responsables de la communication de la Centrale et la représentent notamment auprès du Politique.

QUEL EST LE RÔLE DU BUREAU JOURNALIER ?

Le BJ se réunit au minimum tous les 15 jours et quand l'actualité interne ou externe l'impose.

Il a pour mission de :

- préparer les réunions d'instances (le Comité communautaire, certains Groupes de travail, ...),
- préparer les budgets,
- préparer les élections,
- suivre régulièrement la vie syndicale,
- gérer la politique de la Centrale.

Pour ce faire, les membres du BJ assument divers mandats :

- au sein de la Confédération CSC (Conseil général par exemple),
- au sein du Comité régional wallon (CRW) et du Comité communautaire francophone (CCF),
- auprès des syndicats européens, ...

En bref, le BJ exerce des missions variées au service de la Centrale.

Dans le CSC-Educ du mois de septembre, nous vous présenterons les militants fraîchement élus pour le BJ.

♦ Nathalie Kalinowski

Dans le CSC-Educ du mois d'avril, nous vous proposions une seule et même adresse courriel pour remettre vos demandes afin de les centraliser.

Entretemps, un projet de formulaire permettant d'automatiser une partie de la gestion d'encodage des demandes a pu se concrétiser (des problèmes techniques ayant pu être résolus).

De ce fait, nous vous demandons de ne plus suivre la procédure décrite dans le CSC-Educ d'avril mais d'utiliser les formulaires prévus à cet effet mis à disposition sur notre site. Les demandes introduites via l'adresse courriel jusqu'à ce jour seront bien évidemment traitées.

Nous avons grand espoir que la nouvelle procédure accélérera le processus d'indemnisation.

♦ Marie Lausberg

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

AVANT LE 29 MAI !

PRIORITÉ PO

Si vous voulez contester votre classement communiqué par le PO le 15 mai, il est IMPERATIF de le faire avant le 29 mai.

Posez votre **candidature** à titre de **TEMPORAIRE PRIORITAIRE** au sein de votre PO.

Envoi recommandé ou par voie électronique* auprès de votre Pouvoir organisateur.

Posez votre **candidature** à titre de **TEMPORAIRE PRIORITAIRE** au sein de l'entité/CES/EMC.

Envoi recommandé ou par voie électronique* auprès du Président de l'entité, du CES ou de la CCGE selon le niveau d'enseignement.

PRIORITÉ DE PROXIMITÉ

À défaut de pouvoir obtenir un emploi au sein du PO où vous êtes prioritaire, vous pouvez faire valoir une priorité pour un emploi au sein de :
- l'ENTITE : enseignement fondamental,
- du CES : Centre d'enseignement secondaire,
- d'EMC : établissements de même caractère dans l'ens. de Promotion sociale et de l'ESAHR

dont dépend votre PO.

***Transmission par voie électronique à la condition que les modalités aient été préalablement fixées par l'organe local de concertation sociale.**

ENGAGEMENT À TITRE DÉFINITIF

Des emplois sont vacants dans votre fonction au sein du PO ?
Vous êtes temporaire prioritaire et comptez l'ancienneté requise pour prétendre à un engagement à titre définitif ?

Répondez à l'appel aux candidats, lancé par le PO entre le 15 février et le 30 avril, dans les formes et les délais indiqués.*

* À défaut d'appel, postulez à l'aide de notre lettre-type.

- Adressez-vous à votre délégation syndicale.
- Téléchargez notre fiche pratique FP01 et nos lettres-types : www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos
- Visitez notre site !
  - Pour les priorités : www.lacsc.be/csc-e/priorites-LS
  - Pour l'engagement à titre définitif : www.lacsc.be/csc-e/LS-nomination-def
- Contactez nos services : www.lacsc.be/contact-csce

Ed. responsable : R. LAHAYE - Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

Pécule de vacances

Un pécule de vacances pour toutes et tous

- **Chaque membre du personnel perçoit, dans la deuxième quinzaine de mai, un pécule de vacances calculé au prorata des périodes rémunérées par la CF durant l'année civile 2024.**
- **Il est calculé sur base du traitement brut en vigueur au mois de mars 2025 et équivaut à :**
  - 70 % en Fédération Wallonie-Bruxelles - FWB ;
  - 80 % (bachelor) et 75 % (master) en Communauté germanophone - CG.
- **Les diplômé·e·s au terme de l'année académique 2024 ont donc droit à un pécule de vacances calculé au prorata des fonctions exercées entre le 25 août 2024 et le 31 décembre 2024.**

Diplômé·e en 2024 ?

N'OUBLIEZ PAS D'INTRODUIRE VOTRE DEMANDE

Pour les jeunes diplômé·e·s,

un complément dans l'escarcelle...

- Un·e jeune diplômé·e peut percevoir un pécule de vacances complémentaire couvrant la période allant du 1er janvier 2024 à la veille du jour de la première entrée en fonction.
- Ce complément est liquidé indépendamment du pécule dû pour les prestations réellement effectuées.

Attention !
Il est nécessaire de répondre à quatre conditions et d'introduire une demande à l'aide du formulaire ad hoc.

PLUS D'INFOS ?

Consultez notre site :

www.lacsc.be/csc-e/PECVAC-jeunes

Vous pourrez aussi y télécharger notre fiche pratique

« Comment passer de bonnes vacances ? »

Celle-ci vous informe également sur les démarches à effectuer en fin d'année et sur la rémunération durant les vacances d'été.

Réservée à nos membres, cette fiche est téléchargeable sur le site : www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

Editeur responsable : R. LAHAYE - chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

ENSEIGNEMENT OFFICIEL SUBVENTIONNÉ :
COMMUNAL, PROVINCIAL ET DE LA COCOF

AVANT LE 31 MAI !

PRIORITÉS PO

Vous comptez l'ancienneté suffisante ?
Posez votre candidature auprès du PO
par envoi recommandé ou par voie électronique*.

à titre de ...

- **TEMPORAIRE PRIORITAIRE**
- **TEMPORAIRE NON PRIORITAIRE**
  en cas de perte de charge au sein du PO ou d'un autre PO du réseau officiel subventionné

Pour un poste ...

- **NON STATUTAIRE :** contrat ACS/APE
- **NON SUBVENTIONNE :** à charge du PO

*Transmission par voie électronique à la condition que les modalités aient été préalablement fixées par la CoPaLoc

MAÎTRES ET PROFESSEURS DE RELIGIONS

PRIORITÉ ZONALE

Activez votre priorité par
ENVOI RECOMMANDÉ
auprès de la Commission de gestion des emplois (CGE) compétente.

NOMINATION À TITRE DÉFINITIF

Des emplois sont vacants dans votre fonction au sein du PO ?

RÉPONDEZ À L'APPEL À CANDIDATURE
lancé par le PO dans le courant du mois de mai.

Déjà nommé·e totalement ou partiellement à titre définitif, pour bénéficier d'une
AFFECTATION DEFINITIVE
(extension de nomination - changement de fonction),
IL VOUS FAUT ÉGALEMENT RÉPONDRE À L'APPEL À LA NOMINATION.

- Adressez-vous à votre délégation syndicale.
- Téléchargez notre fiche pratique FP02 et nos lettres-types :
  www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos
- Visitez notre site !
  - Pour les priorités : *www.lacsc.be/csc-e/priorites-OS*
  - Pour la nomination à titre définitif : *www.lacsc.be/csc-e/OS-nomination-def*
- Contactez nos services : *www.lacsc.be/contact-csce*

Ed. responsable : R. LAHAYE - Chaussée de Louvain,436 - 5004 Bouge

DPPR : LE POINT EN QUESTIONS-RÉPONSES

Retrouvez la FAQ sur notre site.
Le cas échéant, elle sera mise à jour.
WWW.LACSC.BE/CSC-E/FAQ-DPPR-ACTU

Dans le CSC-Educ du mois d'avril, nous faisions le point sur le traitement des dossiers de demande de DPPR suite au gel de la communication des **dates «P» -premières dates de mise à la retraite possible**- indispensables pour traiter les demandes de DPPR. Entretemps, de nouvelles informations nous sont parvenues concernant notamment les demandes de transformation des DPPR. Faisons le point sous forme de FAQ.

Qu'en est-il des demandes de transformation d'une DPPR, autrement dit, les demandes de modifications de la fraction sur laquelle porte la DPPR ?

Pour le membre du personnel déjà en DPPR, la demande de transformation de la DPPR en une autre fraction sera traitée car la date P est connue et protégée.

Par exemple, Madame Dubois,qui bénéficie d'une DPPR ¼ temps, verra sa demande de transformation de DPPR en ½ temps au 1er septembre 2025 traitée car elle était déjà dans le système et sa date P ne se verra pas modifiée.

ILLUSTRONS D'AUTRES SITUATIONS PAR QUELQUES QUESTIONS QUI NOUS PARVIENNENT FRÉQUEMMENT.

J'ai introduit une demande de DPPR avant le 31 janvier 2025. Est-il vrai que, de ce fait, ma demande ne sera pas bloquée et que je pourrai bien obtenir ma DPPR ?

C'est la date de l'introduction de la demande de la date P au SFP par l'Administration (Service des traitements de la FWB qui gère votre dossier) et non pas la date à laquelle vous avez introduit la demande de votre DPPR qui importe.

Si la demande au SFP a été faite **par l'Administration** avant la date du 31 janvier, le SFP lui communiquera en retour une date P et votre demande pourra être traitée.

Sinon, votre dossier DPPR sera bloqué car le SFP ne communiquera pas la date P.

L'an dernier, j'avais introduit une demande de DPPR à laquelle je n'ai pas donné suite mais pour laquelle le Service de traitements de la FWB avait reçu ma date P. Dès lors, est-ce que j'échappe au blocage de mon dossier DPPR ?

Le SFP ne garantit la date P communiquée à l'Administration que pour autant que la prise de cours de la DPPR sollicitée correspondent à la demande initiale.

Par exemple, si vous aviez sollicité une DPPR avec une prise de cours au 1er février 2025 sans y donner suite et, que vous relancez votre demande pour une prise de cours au 1er septembre 2025, la date P communiquée par le SFP n'est plus garantie.

Si par contre, votre demande initiale était le 1er septembre 2025, vous pouvez réactiver votre demande à condition qu'elle prenne cours à cette date.

Comment savoir si ma date P a été communiquée au Service des traitements qui gère mon dossier ?

Vous pouvez faire la demande auprès de ce Service en passant par votre direction.

Combien de temps allons-nous être tenus en otage avec le gel des dates P ?

Le refus du SFP de communiquer les dates P a pour conséquence le blocage de l'octroi des DPPR.

Le SFP prévoit le dégel des dates P une fois que la réforme des pensions sera votée (nul ne sait dire quand).

Je lis ma date P sur Mypension, est-ce que cela n'est pas suffisant ?

Malheureusement, la date P reprise sur MYPENSION.BE est, comme mentionné sur le site, une simulation qui ne tient pas compte des réformes annoncées.

Seule la date P demandée par les Services des traitements de la FWB dans le cadre d'un dossier DPPR et confirmée par la SFP est à prendre en considération.

J'avais sollicité une demande auprès du SFP pour connaître ma date de pension. J'avais reçu en retour un courrier m'indiquant une date. Cette date P me permet-elle de voir une demande de DPPR validée ?

La date de pension communiquée par courrier par le SFP directement au membre du personnel reste une estimation qui ne peut pas être prise en compte pour la gestion d'un dossier DPPR.

La situation d'inquiétude et d'incertitude dans laquelle se trouvent les membres du personnel est inacceptable ! C'est la raison pour laquelle la CSC-Enseignement a mandaté ses avocats afin d'analyser juridiquement la situation ; deux dossiers ont d'ores et déjà fait l'objet d'un recours en justice et pourraient faire jurisprudence.

♦ Marie Lausberg
♦ Daniele Rapagnani

QUIZ TIME

Quelle rémunération durant les vacances d'été ?

Deux éléments déterminent votre droit à une rémunération durant les vacances d'été :
- **votre statut ou type de contrat ;**
- **vos prestations rémunérées par la FWB durant l'année scolaire en cours.**

Vous êtes nommé·e totalement ou partiellement à titre définitif (ou TDI dans l'ens. supérieur) ?

Vous percevrez, de manière automatique, un traitement sur base des périodes qui font l'objet de votre nomination, excepté si vous avez pris un congé non rémunéré qui englobe les vacances d'été ou un congé durant l'année scolaire qui impacte la rémunération durant les vacances.

Vous êtes temporaire (ou TDD dans l'ens. supérieur) ?

Vous avez droit à un complément de traitement dénommé «traitement différé» calculé au prorata des prestations exercées à titre temporaire durant l'année scolaire sur base du barème qui a déterminé le salaire mensuel perçu.

⚠ Les périodes de maladie, de repos de maternité ou d'écartement, prises en charge par la mutuelle ne sont pas prises en compte.

Vous êtes dans un emploi non statutaire ?
(Contrat APE, Part-APE, ACS ou PTP)

Si vous travaillez en Communauté française (CF), vous ne percevrez aucun complément de traitement durant les vacances d'été.

Si vous travaillez en Communauté germanophone (CG), vous avez droit à un traitement différé au même titre que les temporaires.

Vous occupez un emploi à charge de votre Pouvoir organisateur ?

Vous ne percevrez aucun complément de traitement à charge de la Communauté française ou germanophone durant les vacances d'été mais vous avez droit à deux jours de vacances annuelles par mois presté durant l'année civile 2025.

Le traitement différé des temporaires

- Si vous avez travaillé et avez été rémunéré·e par la CF durant toute l'année 2024-2025 à temps plein, vous percevrez automatiquement un traitement différé couvrant la période des vacances d'été afin que le total de la rémunération annuelle couvre 360/360èmes.
- Si vos prestations ne couvrent pas une année complète à temps plein, le traitement différé sera proportionnel au nombre de jours prestés à titre de temporaire durant l'année scolaire ou académique 2024-2025.
- La ventilation de la rémunération différée due est opérée sur les mois de juillet et août.

Comment se calcule le nombre de jours couverts par un traitement différé ?
Comment s'opère la ventilation de cette rémunération ?

*Pour en savoir plus, **consultez notre fiche pratique :***

A quelle indemnité pouvez-vous prétendre pour les jours non couverts par un traitement différé ou si vous n'avez pas droit à un traitement différé ?

Si vous rencontrez les conditions d'octroi, vous pouvez bénéficier d'allocations sociales.
- Allocations de chômage.
- A défaut, allocations d'insertion.

Comment passer de bonnes vacances ?

Cette brochure reprend toutes les informations utiles pour vous guider en cette fin d'année.

Elle est disponible dans la rubrique "publications & doc." sur notre site :
www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

Retrouvez également les informations détaillées sur le site :
www.lacsc.be/csc-e/chomage-ete

Droit aux allocations sociales... actuellement

Les mesures prévues par le nouveau Gouvernement Arizona risquent bien de modifier l'accès aux allocations sociales.

Tant que vous ne pouvez pas prouver un certain nombre de jours de travail pour prétendre à des allocations de chômage et à condition de répondre aux conditions ci-dessous, vous pouvez bénéficier d'allocations d'insertion.

Les allocations d'insertion

Pour bénéfier d'allocations d'insertion, vous devez rencontrer les conditions suivantes :

- avoir moins de 25 ans ;
- avoir terminé votre stage d'insertion professionnelle -SIP ;
- sans emploi, avoir obtenu deux évaluations positives relatives à vos démarches de recherche active d'un emploi durant votre SIP ;
- ne pas avoir épuisé votre crédit d'allocations d'insertion.

Le montant dépend de votre situation familiale et est, en regard des allocations de chômage, moins élevé.

Les allocations de chômage

Pour bénéficier d'allocations de chômage, vous devez prouver un certain nombre de jours de travail (appelés stage) au cours d'une certaine période (période de référence) précédant immédiatement la demande d'allocations.

Si vous avez moins de 36 ans, le stage est de :

- soit 312 jours au cours des 21 mois précédant votre demande ;
- soit 468 jours au cours des 33 mois précédant votre demande ;
- soit 624 jours au cours des 42 mois précédant votre demande.

La période de référence de 21, 33 ou 42 mois peut être prolongée par certains évènements.

Retrouvez les informations sur les allocations sociales sur le site de l'ONEm dans les feuilles-info (T) :

www.onem.be/documentation/feuilles-info-citoyens

Allocations d'insertion : conditions d'octroi ▸ T35 - montants ▸ T37

Allocations de chômage : conditions d'octroi ▸ T31 - montants ▸ T67

Chomage d'été 👉 en bref et concrètement

Les dossiers chômage du personnel de l'enseignement sont traités par les Services chômage de la CSC.

Le Centre de services CSC dont vous dépendez devra être en possession :

1. du **formulaire "Calcul des prestations"** dûment complété, permettant de calculer la période des vacances couverte par un traitement différé afin de déterminer la période pour laquelle vous pourrez bénécifier d'allocations sociales.
   Ce formulaire est inséré dans la fiche pratique mentionnée ci-dessous. Il est aussi téléchargeable sur le site :
   www.lacsc.be/csc-e/traitement-differe
   Transmettez-le de préférence au mois de juin par le **processus en ligne.** En retour, votre correspondant CSC vous transmettra toutes les informations utiles.
2. **de votre ou vos C4-Enseignement,** preuve(s) de travail, encore non transmis au Service chômage.

Au terme de l'année scolaire ou académique, ne quittez pas votre établissement sans avoir reçu vos documents sociaux !

La procédure détaillée et les informations utiles sont reprises dans la fiche pratique

♦ Marie Lausberg

Comment passer de bonnes vacances ?

Question du mois

QUESTION RELATIVE À LA GESTION ADMINISTRATIVE ET PÉCUNIAIRE

Comment est calculé mon pécule de vacances ?

- Pour le personnel administratif et ouvrier : 92 % d'un douzième du traitement annuel (mois de référence : mars de l'année en cours), au prorata des prestations de l'année civile précédente.
- Pour le personnel de l'enseignement : 70 % d'un douzième du traitement annuel (mois de référence : mars de l'année en cours), au prorata des prestations de l'année civile précédente.

Ce mode de calcul par pourcentage (92 % - 70 %) est appliqué si l'ancien mode de calcul (d'avant 2019) ne lui est pas plus favorable.

Pour rappel, cet ancien mode de calcul s'obtient par l'addition d'une partie forfaitaire (1564,2233 pour 2025) et d'une partie variable (1,1 % du traitement annuel brut indexé – avec le mois de mars en cours comme référence), au prorata des prestations également.

Les calculs se font sur le brut. La retenue sociale est fixée à 13,07 %.

Le pécule de vacances étant considéré comme une allocation exceptionnelle, il est soumis à un pourcentage du précompte plus élevé, qui se situe entre 42,39 % et 53,50 % (en fonction des rémunérations imposables annuelles, suivant en cela les règles prévues à l'annexe III du Code des Impôts de 1992).

La liquidation du pécule de vacances est prévue au 16 mai 2025.

Circulaires du mois

CIRCULAIRE ADMINISTRATIVE- CA

Circulaire 9472 - Démarches à effectuer pour solliciter une année supplémentaire en vue de l'obtention du CAPAES dans les Hautes Ecoles de WBE.

Cette circulaire s'adresse aux membres du personnel enseignant des Hautes Écoles de WBE, qui ne sont pas encore titulaires du Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES). Une année académique supplémentaire pour satisfaire aux exigences du titre pédagogique peut être sollicitée à titre dérogatoire, moyennant des circonstances exceptionnelles. Les instructions et modalités font l'objet de cette circulaire.

♦ Catherine Blavier

▸ A VOS AGENDAS | ACTIVITÉS

▸ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES

L'ABBAYE DE VILLERS-LA-VILLE ET SON VIGNOBLE

LE JEUDI 22 MAI 2025

En ce joli mois de mai, nous vous invitons à passer la journée à Villers-la-Ville. Au programme, visite guidée de l'abbaye et de son vignoble.

RENDEZ-VOUS le jeudi 22 mai à 10h45 sur le parking à l'entrée de l'Abbaye, av. Georges Speeckaert à 1495 Villers-la-Ville.

PARTICIPATION ▸ 52 € comprenant les entrées, les visites guidées, la dégustation et le repas sans les boissons

à verser dès que possible au compte de l'Amicale BE27 0682 4835 3773, mais **pour le samedi 10 mai 2025 au plus tard** avec votre/vos menu(s) en communication.

MENU

- Entrées : E1 Œuf dur mimosa, chips de jambon fumé / E2 Chèvre chaud sur pomme caramélisée, salade mixte (Végé) / E3 Carpaccio de saumon sauce aigrelette et salade
- Plats : P1 Carbonnades à la bière de Villers / P2 Américain préparé, salade mixte / P3 Salade tomates basilic et sa burrata, pesto rouge / P4 Burger végétarien (Végé)
- Desserts : D1 Mousse au chocolat / D2 Salade de fraises, menthe et glace vanille / D3 Tiramisu spéculoos.

CONTACT ▸ Dominique De Winter - 0474/246 664 - dominiquedewinter1207@gmail.com

Prochain rendez-vous : fin juin pour une visite de la Bourse rénovée.

GRAP DES FONCTIONS DE PROMOTION ET DE SÉLECTION

Une nouvelle structure pour vous représenter

Suite à la modification de nos statuts en mai 2023, le Groupe des Directeurs est devenu le GRAP : Groupe de réflexion, d'analyse et de propositions des fonctions de promotion et de sélection.

Cette évolution reflète notre volonté de structurer davantage les échanges, d'élargir la réflexion et d'assurer une représentation forte de ces fonctions au sein de la CSC-Enseignement.

Une AG élective riche en échanges

Après un appel à candidatures publié dans le CSC-Educ de janvier 2025 et envoyé par mail, une assemblée générale élective s'est tenue le 27 mars dernier.

À cette occasion, 15 membres effectifs et 4 suppléants ont été élus pour former le nouveau GRAP.

Ce groupe est composé de profils variés :

- directions d'écoles fondamentales, secondaires et spécialisées,
- directions de CPMS,
- directions adjointes,
- coordination de pôle,
- administration d'internat.

Retour sur les actions menées

Lors de cette AG, le GRAP a présenté un bilan des travaux de la mandature précédente.

Parmi les actions menées :

- l'analyse des lettres de missions afin de mieux encadrer, clarifier et valoriser les fonctions de direction,
- la participation à plusieurs consultations internes,
- l'élaboration de propositions concrètes lors des négociations syndicales et ministérielles.,
- l'aide administrative pour les directions du fondamental.

Une dynamique à poursuivre

La rencontre du 27 mars fut également l'occasion d'aborder les actualités du secteur, avec des échanges nourris et constructifs entre les participants.

Restons en contact !

Vous exercez une fonction de promotion ou de sélection ?

Si vous ne recevez aucun message spécifique à ces fonctions, contactez-nous (via votre secrétariat régional ou notre formulaire de contact) sans tarder pour demander à être repris dans notre cluster "fonction de promotion et de sélection".

Le GRAP est à votre écoute. Faites-lui parvenir :

- vos questionnements,
- vos difficultés de terrain,
- vos suggestions d'amélioration.

Ensemble, faisons progresser la reconnaissance et les conditions d'exercice de nos fonctions.

Eric Berteau, Président du GRAP,
Emilie Hansenne et Marie Lausberg,
Permanentes CSC-E en charge du GRAP.

AGENDA DES ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - juin 2025

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL PROVINCIAL	WBE
ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBa
À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
À L'ORDRE DU JOUR					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport mensuel SIPPT. 4. Plan global de prévention : évaluation annuelle. 5. Risques psychosociaux : évaluation annuelle. 6. Température.		*	*	✓	✓
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
7. Gestion des oeuvres sociales : cantine, activités récréatives (fancy-fair) et culturelles,...	✓				
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
8. Information sur l'emploi pour 2025-2026.	✓	*	✓	✓	✓
9. Supérieur : consultation sur les projets de nouvelles habilitations.	✓	*		✓	✓
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
10. Tous niveaux sauf supérieur : organisation de la rentrée scolaire 2025-2026. a. Ephémérides. b. Planification des missions obligatoires du SEE. c. Utilisation de l'encadrement. d. Modification des structures de l'école. e. Ens. fondamental : système et organisation des surveillances légales.	✓	*		✓	✓

** Compétences dévolues en cas d'absence de CE ou CPPT*

L'ordre du jour sera complété par les points qui n'ont pu être traités lors de la réunion précédente ainsi que par tout point relevant de ses compétences et ce, en fonction des réalités et des besoins locaux.

Focus sur quelques points du tableau

Avant d'entamer une nouvelle année scolaire ou académique, la réunion du mois de juin rime avec évaluation et bilan.

I. Prévention et protection du travail (pts 3-4-5-6).

Plan global de prévention

Le plan annuel d'action a-t-il été respecté ? Les actions programmées ont-elles été réalisées ? Sous peu, il faudra commencer à préparer le plan pour 2026. Celui-ci devra s'appuyer sur un plan global pertinent, qui reflète la réalité actuelle des risques et des enjeux de la prévention.

De ce fait, une évaluation du plan global de prévention qui a été déterminé pour une période de cinq ans est indispensable. Cette évaluation se fait sur base des rapports annuels des Services interne et externe de prévention et de protection du travail.

Risques psychosociaux (RPS)

Les mesures prises pour prévenir les RPS doivent également faire l'objet d'une analyse annuelle.

La réglementation ne précise pas à quel moment l'employeur doit réaliser cette évaluation. Cependant, comme les données utiles se trouvent dans les rapports annuels du SIPPT et du SEPPT et que l'évaluation des RPS devrait aider le Pouvoir organisateur à préparer le plan annuel d'action, mettre ce point à l'ordre du jour du mois de juin semble opportun.

Température

Veillez à ce que les mesures de prévention convenues soient appliquées lorsqu'il fait trop chaud. Si les problèmes persistent, rediscutez des mesures et ajustez-les.

INFO +

FAIT-IL TROP CHAUD POUR TRAVAILLER ?
www.lacsc.be/chaleur

Info CSC - secteur privé : les règles principales s'appliquent également pour le personnel de l'enseignement.

II. En matière financière (pt 7).

Dans l'enseignement libre, la gestion des œuvres sociales instituées au sein du Pouvoir organisateur pour le bien-être du personnel, à moins qu'elles soient laissées à la gestion autonome des travailleurs, est une compétence du Conseil d'entreprise : revenus générés par des apports extérieurs aux subsides ou ne résultant pas d'une disposition légale ou réglementaire, tels que :

- la cantine,
- les activités récréatives et culturelles,
- les fêtes scolaires,
- l'économat,
- les fonds et caisses d'entraide,
- ...

Le Conseil d'entreprise n'a pas la compétence de décider de leur création ni de leur financement mais bien celle de l'utilisation des sommes mises à sa disposition. Il convient, en ce mois de juin, qu'il prenne connaissance des montants récoltés et décide de leur affectation en fonction des besoins pédagogiques ou des projets mis en

place par l'équipe éducative.

C'est aussi le moment de préparer la nouvelle année qui s'annonce...

III. En matière d'emplois (pt 8).

Sur base des données qui figurent dans le bilan social, porter à l'ordre du jour de juin la politique de l'emploi et du personnel semble opportun.

Il est recommandé aux mandataires de rappeler aux directions qu'elles ont l'obligation de fournir les documents sociaux au plus tard le dernier jour de l'année scolaire ou académique :

- C4/C4-Enseignement,
- attestation de services,
- fin de contrat.

Dans l'enseignement supérieur, la sortie DIMONA est le document qui fait office de fin de contrat.

Celle-ci doit être enregistrée au plus tard le 14 juillet auprès de l'ONSS.

Enseignement obligatoire, de Promotion sociale et ESAHR

Il est souhaitable de solliciter, auprès de l'employeur, une synthèse de toutes les informations dont il dispose et qui permettront d'organiser la nouvelle rentrée scolaire.

Le cas échéant, selon le niveau d'enseignement (liste non exhautive) :

- l'encadrement organique disponible (NTTP, capital-périodes,...) mais aussi les aides complémentaires : emplois non statutaires ;
- la prévision des emplois disponibles pour l'engagement/la désignation de temporaires sur base d'emplois libérés suite à l'octroi de congés ou d'une mise à la pension ;
- les mises en disponibilité ou/et la reconduction éventuelle(s) de réaffectations ;
- les affectations prioritaires dans l'enseignement subventionné sollicitées par des membres du personnel travaillant en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé ;
- les emplois vacants ouverts à la nomination, y compris les informations sur les candidatures déposées.

Enseignement supérieur

La consultation sur les projets de nouvelles habilitations qui doivent être rentrés pour début octobre doit permettre, outre d'entendre les propositions, de mesurer l'impact sur :

1° les catégories en termes d'emplois : cela engendre-t-il l'engagement de nouveaux profils ?

2° l'organisation matérielle : implantation, locaux, matériel, investissements ;

3° les formations existantes ;

4° les finances.

IV. Organisation des établissements pour la rentrée 2025-2026 (pt 10).

Si les points n'ont pas été abordés ou finalisés à la réunion précédente, le cas échéant (liste non exhaustive) :

a. Le temps du bilan.

Si ce n'est déjà fait, un bilan des différents points en matière d'organisation, qui ont posé problème ou qui risquent d'apparaître lors de la prochaine rentrée, n'est certainement pas un luxe.

Tout un chacun sait que la somme de petits dysfonctionnements risque d'être génératrice de tensions qui peuvent rapidement faire basculer la cohésion d'une équipe éducative.

Relever et se féliciter des décisions qui ont donné des résultats positifs est tout aussi indispensable !👍

- L'organisation du travail collaboratif et, dans l'enseignement fondamental, le système de surveillance, répondent-ils aux besoins et aux attentes ?
- L'attribution des locaux doit-elle être revue sur base de critères objectifs ?
- Faut-il améliorer le dispositif d'accueil et d'accompagnement des jeunes enseignants ou des nouveaux membres du personnel ?

  Pour rappel, la direction est tenue de mettre en place un dispositif d'accueil et d'accompagnement structurel avec l'ensemble de l'équipe éducative durant les quinze jours de prise de fonction d'un·e enseignant·e débutant·e.

INFO +

ACCUEIL DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS
VADE MECUM - TH.21.F.
Décret Missions du 24/07/1997 ch. VIIbis.
Circulaire 5806 du 6/07/2016.

b. Finalisation du calendrier scolaire.

Définir les éphémérides, fêtes scolaires, journées «portes ouvertes»,...

c. Prise de connaissance des décisions.

Relever les décisions déjà prises par l'Autorité ou inviter celle-ci à prendre, en concertation, les décisions qui permettront aux membres du personnel de partir sereins en vacances et de pouvoir préparer la rentrée scolaire ; par exemple, les attributions, les titulariats,...

d. Les séjours pédagogiques.

S'assurer que les membres du personnel concernés par un séjour organisé en 2025-2026 marquent leur accord pour l'encadrer. Veiller à ce que la répartition des tâches pour l'organisation soit clairement répartie dans le respect des règles législatives.

Faut-il rappeler qu'aucune prestation durant les vacances d'été ne peut être exigée du personnel enseignant ou, dans l'enseignement maternel ordinaire, du personnel puériculteur.

Ceux-ci ne peuvent donc pas être contraints de participer, avant le 25 août 2025, à des réunions de travail (réunions de rentrée, permanences pour des inscriptions,...) ou à des réunions de travail collaboratif.

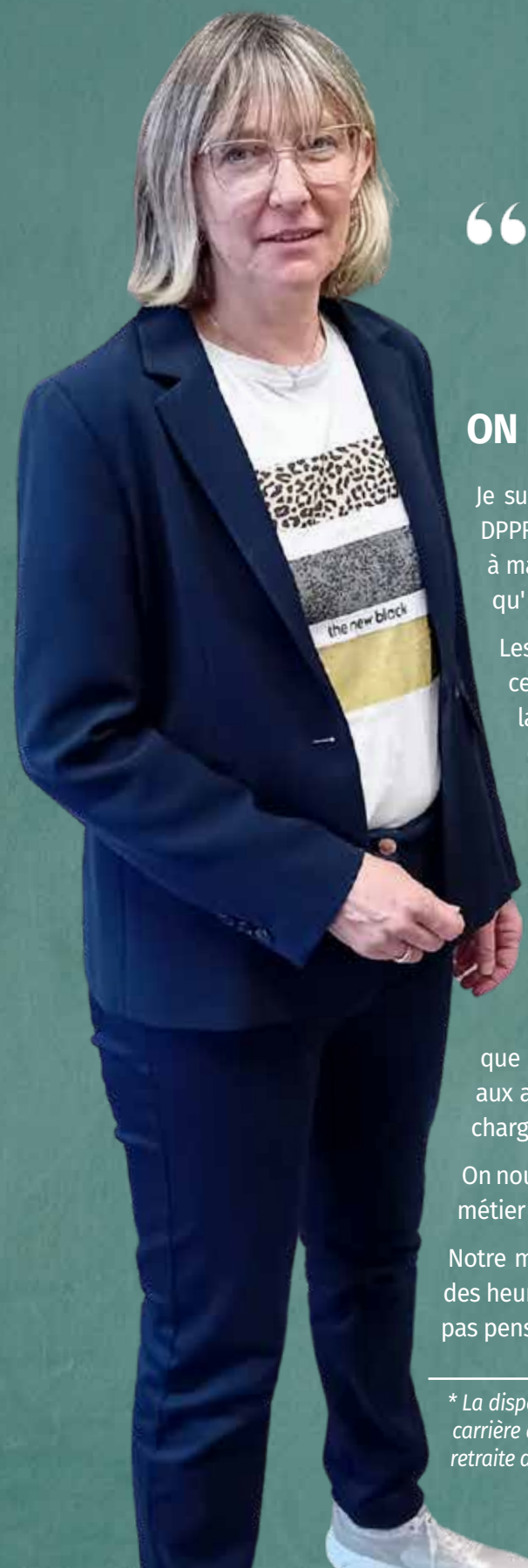
De même, des évaluations (seconde session) ne peuvent être organisées durant les vacances d'été.

Retrouvez les informations relatives aux prestations des personnels de l'enseignement durant les vacances d'été sur notre site

INFO +

www.lacsc.be/csc-e/prestations-vac-ete

♦ Marie Lausberg



Témoignage

JANNICK, 56 ANS
INSTITUTRICE PRIMAIRE

> *“La possibilité d'aménager sa fin de carrière est essentielle dans l'enseignement.”*

ON NOUS EN DEMANDE TOUJOURS PLUS !

Je suis découragée depuis les changements annoncés concernant l'octroi des DPPR*. On change les règles en cours de route ! Mon plan de fin de carrière est mis à mal ; il me donnait l'énergie pour continuer durant les quelques années qu'il me restait à prester.

Les aménagements de fin de carrière sont essentiels dans l'enseignement car certains d'entrenous n'ont plus la santé pour tenir jusqu'au bout. Avec l'âge, la patience diminue, des difficultés de concentration apparaissent, le bruit devient plus difficile à supporter.

On nous en demande toujours plus ! La charge de travail ne fait qu'augmenter avec les nouveaux référentiels, les aménagements pour les élèves à besoins spécifiques à mettre en place, la gestion de classes hétérogènes et surchargées et les nombreux documents administratifs à remplir en plus de notre charge en classe.

Quand j'entends que l'on compare notre situation avec d'autres professions, comme les infirmières qui travaillent jusqu'à 67 ans, je pense que c'est l'inverse qu'il faudrait faire. Il faudrait étendre ces aménagements aux autres secteurs qui en ont besoin, comme celui des soins infirmiers, où la charge physique et psychologique est immense.

On nous avait promis de faire attention à nous après le Covid, reconnaissant notre métier comme essentiel et difficile, mais on a l'impression d'avoir été oubliés.

Notre métier est prenant, avec une charge mentale constante, même en dehors des heures de classe et pendant les congés. Il est difficile de déconnecter et de ne pas penser au travail.

** La disponibilité précédant l'âge de la retraite -DPPR- est une forme d'aménagement de fin de carrière qui permet de réduire partiellement, voire totalement, les prestations avant l'âge de la retraite durant un certain nombre de mois en fonction de la durée de la carrière.*

INTERVIEW et TEXTE : Arnaud Labyt - Marie Lausberg