

CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | OCTOBRE 2025 | N°192 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582

IL FAUT QUE ÇA

CHANGE.



Marche des carrières
14 octobre 2025
Gare du Nord, Bruxelles



www.lacsc.be/arizona

Point de rendez-vous des affiliés CSC-E, place Rogier devant Belfius
Demandez votre indemnité de grève à l'aide du formulaire en ligne accessible via le QR-code.

L'ÉDITO

Ohé, Les Engagés...
Il est l'heure de se réveiller !

SUR LE TERRAIN

Les écoles DI du tronc
commun

EN CAMPAGNE

Conseil de participation
Renouvellement des
mandats



Notre Force, c'est Vous !

CSC-EDUC

ÉDITEUR 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

RÉGIS DOHOGNE

Nathalie KALINOWSKI

Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

Hubert MELCHIOR

 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

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.

SOMMAIRE

L'ÉDITO

- Ohé, Les Engagés...Il est l'heure de se réveiller ! 3

L'ACTU INTERNATIONALE

- COMMUNIQUÉ | Déclaration des syndicats belges de l'enseignement contre la violence aveugle 4

REGARD VERS LA FLANDRE

- Pression pour la suppression de la nomination définitive 5
- Modification du minerval de l'Enseignement pour Adultes 5

SUR LE TERRAIN

- Les écoles DI (degré inférieur) du tronc commun 6

EN CAMPAGNE

- Conseil de participation | Renouvellement des mandats 7

FOLDER EN PAGE CENTRALE

CHRONIQUE JURIDIQUE

- La galère s'annonce pour les malades de longue durée 13

EN PRATIQUE

- PUBLICATION | La responsabilité civile des acteurs de l'école 16
- DÉTENTE - BON À SAVOIR | Circulaires du mois 17
- QUIZ TIME | Attributions-traitement : DOC 12 18
- ACTIVITÉS | Retraités-préretirés : Amicale de Bruxelles 19

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- Agenda des organes de concertation sociale : novembre 2025 19

PAROLES DE MILITANTS

- TÉMOIGNAGE ▶ Quand la concertation sociale porte ses fruits 20


**IL FAUT
QUE ÇA
CHANGE.**



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 et le mercredi, 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/>





© Valentin Bianchi/Hans Lucas

L'ÉDITO



OHÉ, LES ENGAGÉS...

IL EST L'HEURE DE SE RÉVEILLER !

L'heure est grave ! C'était en septembre, en guise d'édito, les mots qui résument le mieux la situation dans laquelle se trouve actuellement l'enseignement.

Depuis la rentrée, la Ministre de l'Education, Valérie Glatigny, se répand dans les médias à coup de communications particulièrement bien pensées mais qui laissent perplexes les acteurs institutionnels de l'école.

La politique menée actuellement par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'apparente plus à une mauvaise séquence d'un navet de science-fiction qu'à une véritable vision progressiste de l'école.

Au cœur du problème : le tronc commun.

L'ENSEMBLE des acteurs (organisations syndicales sauf les «bleus», les Fédérations de Pouvoirs organisateurs et WBE, les représentants des associations de parents continuent à défendre une formation de base qui soit la même pour l'ensemble des élèves jusqu'à 15 ans, quel que soit le milieu duquel ils sont issus.

Rappelons que l'ensemble des études scientifiques portant sur le sujet ont démontré que c'est la solution pour diminuer les inégalités entre élèves.

Personne ne peut nier que les pays qui ont adopté un véritable tronc commun n'ont pas freiné les élèves dans leur parcours d'apprentissage mais ont permis aux plus défavorisés d'améliorer leurs résultats.

La Ministre, suivant ainsi l'idéologie de son Parti, ne cesse d'attaquer cette réforme, partant du principe qu'elle priverait certains de s'épanouir et de poursuivre un cursus «général», reléguant de ce fait les plus fragiles vers des filières qualifiantes.

Selon elle, les remontées alarmistes qu'elle reçoit du terrain confirment ses choix et sa politique.

Ne soyons pas dupes. Une partie d'enseignants sont légitimement inquiets quant à leur avenir. Les raisons de leurs inquiétudes sont nombreuses et souvent entretenues par les décideurs politiques.

► **En matière d'emplois**, la Ministre agite la peur de l'impact qu'aura l'allongement du tronc commun

mais n'hésite pas à diminuer drastiquement l'encadrement dans l'enseignement qualifiant en diminuant le NTPP de 3 % (cette mesure, couplée au fait que les élèves majeurs ne peuvent plus poursuivre leur parcours dans l'enseignement, a des conséquences catastrophiques).

► **En matière de bien-être au travail**, alors qu'il était possible d'anticiper en rassurant et en formant les personnels quant à l'arrivée du tronc commun en première secondaire, la Ministre sème le trouble et supprime les formateurs.

► **En matière de charge de travail**, la Ministre, tout en se disant à l'écoute des personnels, ne cesse de mettre la pression.

Des annonces alarmistes en matière du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles nous font craindre le pire.

Alors que le conclave budgétaire pointe à l'horizon, nous ne pourrions accepter que les personnels de l'enseignement soient une fois encore la variable d'ajustement.

Que le Gouvernement ne s'avise pas de toucher au volume des prestations ou aux traitements ; il devrait en assumer les conséquences.

Dans ce contexte, une question se pose : **à quoi «jouent» Les Engagés ?**

Qu'ils nous expliquent comment, dans le même temps, ils se retranchent derrière la Déclaration de politique communautaire mais qu'ils laissent la Ministre de l'Education prendre des décisions qui s'en éloignent. C'est d'autant plus incompréhensible que la réforme actuelle de l'enseignement est une initiative de «feu» le CDH.

Ils portent une énorme responsabilité dans la situation actuelle. Tant les Ministres que les Députés de ce Parti sont incohérents, plus occupés à sauver l'accord de majorité qu'à prendre en compte l'avenir de l'enseignement, ses élèves et ses personnels.

A force d'agir de la sorte, ils seront les complices du naufrage.

Il est peut-être temps qu'ils se réveillent et qu'ils soient, enfin, à la hauteur des enjeux.

◆ Roland Lahaye

DÉCLARATION DES SYNDICATS BELGES DE L'ENSEIGNEMENT CONTRE LA VIOLENCE AVEUGLE

8 septembre 2025

Dans un nombre croissant de conflits armés à travers le monde, des milliers d'enfants et de membres du personnel éducatif tombent chaque année innocemment, victimes de bombardements, de tirs ciblés et de la famine causée par la violence de la guerre.

Des dirigeant·e·s sans scrupule continuent de sacrifier des enfants et des civils innocents et de détruire des écoles dans leur lutte aveugle pour plus de pouvoir et de possessions.

On constate de plus en plus souvent qu'il ne s'agit pas toujours de «dommages collatéraux», mais parfois d'attaques délibérées contre le monde scolaire.

En tant que syndicats belges de l'enseignement, nous ne pouvons ni ne voulons continuer à nous taire. La protection des enfants, leur développement, ainsi que la défense de conditions de travail sûres et dignes pour le personnel éducatif, sont au cœur de notre travail et notre engagement.

Les enfants ont droit à la vie et au développement, droit à l'éducation, droit à la sécurité. Leur voix doit être entendue et leur intérêt doit toujours primer.

Les écoles doivent être des lieux sûrs où les enfants peuvent grandir et apprendre en toute tranquillité, et où le personnel enseignant peut se concentrer en toute sérénité sur l'essentiel : tirer le meilleur parti de chaque enfant.

La guerre ne doit jamais devenir la norme pour résoudre les conflits. Nous ne pouvons pas permettre aux dirigeants mondiaux de déshumaniser les conflits, ni aux gouvernements de se cacher derrière des arguments pragmatiques pour ne pas condamner la guerre et les atrocités.

Les syndicats belges de l'enseignement soulignent que la paix durable par la concertation est la seule forme de société possible qui respecte les droits des enfants et les droits de l'homme. C'est aussi la seule

forme de société qui soit vraiment digne de l'être humain.

En tant que syndicats de l'enseignement, nous exigeons :

- que le droit à la vie et l'intérêt supérieur de l'enfant prévalent partout et toujours ;
- que les enfants soient protégés inconditionnellement lors des conflits armés et n'en deviennent jamais la cible explicite ;
- que le personnel enseignant, tout comme les travailleurs humanitaires et les journalistes, ne soient jamais la cible explicite de la violence de la guerre ;
- que les écoles soient défendues comme des lieux sûrs, qu'elles ne soient jamais intentionnellement attaquées ni utilisées à des fins militaires ;
- que le droit international soit respecté ;
- que les gouvernements démocratiques, y compris le nôtre, continuent de s'exprimer clairement et de manière répétée contre la guerre et les atrocités commises dans les zones de conflit, sans se cacher derrière des arguments pragmatiques et soi-disant stratégiques ;
- que tout soit mis en œuvre à l'échelle mondiale pour parvenir à une paix durable grâce à des consultations intensives et sincères.

Nous exigeons de l'Europe et de la communauté internationale un leadership fort pour sortir des crises actuelles et lancer des processus de paix respectueux des droits humains et du droit international, afin que les enfants et les membres du personnel éducatif puissent à nouveau bénéficier de l'éducation en toute sécurité et sérénité.

Nancy Libert
Algemeen secretaris



Luc Toussaint
Président communautaire



Koen Van Kerkhoven
Secretaris-general



Marianne Coopman
Algemeen secretaris



Roland Lahaye
Secrétaire général



Masanka Tshimanga
Présidente



Marnix Heyndrickx
Voorzitter



REGARD VERS LA FLANDRE

“ Dans le numéro de juin 2025 de la revue Brandpunt, publiée par le COC, deux articles ont retenu mon attention :

- ▶ le premier parle des **pressions pour supprimer la nomination définitive** ;
- ▶ le second s'inquiète d'une décision du Gouvernement flamand concernant l'**Enseignement pour Adultes**.

Comme quoi, les problèmes se retrouvent des deux côtés de la frontière linguistique. ”



PRESSION POUR LA SUPPRESSION DE LA NOMINATION DÉFINITIVE

Suite à un sondage de l'Université d'Anvers et de la VRT, les journaux ont titré : *"De Vlaming heeft het gehad met de vaste benoeming"* (Le Flamand en a assez de la nomination définitive).

Cette affirmation est une conclusion déformée de l'enquête, parce que la question était formulée autrement : *"Pensez-vous qu'il est indispensable de conserver la nomination définitive ?"*.

Rien ne prouve que ceux qui ont répondu "Non" souhaitaient réellement qu'elle soit abrogée.

L'article continue en mentionnant les avantages de la nomination :

- ▶ une protection contre les pressions, qui permet une plus grande liberté d'expression ;
- ▶ l'enseignant qui ne craint pas pour son emploi peut se permettre d'expérimenter et donc de faire évoluer la pédagogie ;
- ▶ l'enseignant nommé coûte moins cher, d'autant plus qu'en cas de suppression, il faudrait prévoir une pension complémentaire. Des évaluations prudentes dépassent le milliard d'euros pour la Communauté flamande. C'est autant qui ne serait pas investi dans des classes plus petites ou de meilleures conditions de travail pour les enseignants.

Tout cela ne doit pas faire oublier le sort des collègues qui ne sont pas (encore) nommés.

En tant que syndicat, le COC n'est pas pour la suppression de la nomination mais pour une amélioration du statut des temporaires à durée indéterminée.

Régulièrement, Hubert Melchior, un de nos fidèles militants, vous fera part de nouvelles de l'enseignement en Flandre en se basant sur les revues de nos confrères syndicaux.



▶ **BASIS**, revue de la Centrale COV (Christelijk Onderwijzers Vakbond) qui affine les membres du personnel de l'enseignement fondamental subventionné.



▶ **BRANDPUNT**, revue de la Centrale COC (Christelijke Onderwijs Centrale) qui affine les membres du personnel des autres niveaux et réseaux d'enseignement.

Ces revues sont disponibles via le site d'ACV : www.hetacv.be
Cliquez sur les logos des Centrales pour un accès direct.



MODIFICATION DU MINERVAL DE L'ENSEIGNEMENT POUR ADULTES

Le Gouvernement flamand a modifié le minerval de l'Enseignement pour Adultes.

Le COC prend acte avec satisfaction du fait que ces droits ont baissé pour certaines formations en pénurie, mais s'inquiète de ce que les cours de langues étrangères soient passés dans la catégorie "Hobby". Il faut noter que, provisoirement, le minerval pour le néerlandais "langue étrangère" est inchangé.

La connaissance d'une langue peut être utile pour trouver un emploi, mais aussi pour faciliter les relations avec des collègues, des voisins ou des membres de la famille.

Une diminution des inscriptions entraînera une diminution des heures de cours et donc des problèmes pour les enseignants. Tous ne pourront pas être recasés dans l'enseignement obligatoire. Le personnel de l'Enseignement pour Adultes mérite plus de respect de la part du Gouvernement.

♦ Hubert Melchior



✓ LES ÉCOLES DI (DEGRÉ INFÉRIEUR) DU TRONC COMMUN

Que l'on soit pour ou contre le tronc commun, pour ou contre le Pacte pour un enseignement d'excellence, ce qui est choquant, c'est le mépris affiché par le Gouvernement de la FWB, avec à sa tête la Ministre de l'enseignement, pour les membres du personnel dans leur globalité.

Dans le cadre de ce tronc commun, beaucoup de choses (programmes, manuels, infrastructures, investissements, ...) ont été mises en place, ce qui est normal puisqu'il doit arriver en 1^{ère} secondaire à la rentrée prochaine avec une nouvelle structure pour les écoles secondaires : les écoles du DI et les écoles du DS.

Le Gouvernement balaie tout d'un revers de main, affichant son mépris pour les équipes éducatives.

Le tronc commun est prévu jusqu'à la fin de la troisième secondaire. Rapidement s'est donc posée la question des infrastructures, de l'organisation de ce secondaire inférieur qui comporterait trois années d'études, d'autant plus que des travaux ont été menés sur l'après-tronc-commun.

Certaines écoles s'étaient déjà mises en projet.

EXEMPLE D'UNE DE CES ÉCOLES ET DES DIFFÉRENTES ÉTAPES ENTREPRISES

2021-2022

Le PO et l'équipe de direction se mobilisent.

L'implémentation du TC (tronc commun) est planifiée et la lettre de missions d'un membre de l'équipe de direction est revue en ce sens. L'investissement est évalué et les décisions phares sont prises au niveau des ressources humaines et au niveau financier.

2022-2023

L'équipe pédagogique et éducative est informée. Un groupe de travail dédié à l'opérationnalisation du TC est mis sur pied. Il est composé d'enseignants, d'éducateurs et des membres de la direction.

En parallèle, un enseignant prend en charge la coordination du PECA (parcours d'éducation culturelle et artistique) au sein de l'école.

2023-2024

Les enseignants découvrent les référentiels disciplinaires du TC ; certains participent aux groupes de travail organisés par le réseau et collaborent à la confection des programmes disciplinaires.

Les entretiens d'engagement des nouveaux enseignants sont réalisés en tenant compte des attendus du TC et des référentiels disciplinaires, notamment pour le cours de FMTTN (formation manuelle, technique, technologique et numérique) devenu FMTT et N.

2024-2025

L'équipe pédagogique et éducative construit son nouveau plan de pilotage en intégrant les attendus du TC : des actions sont planifiées sur six ans et validées par le DCO (délégué au contrat d'objectifs) ; elles s'organisent sur les trois années du cycle inférieur.

L'équipe pédagogique bénéficie du soutien des conseillers pédagogiques du réseau et appréhende le changement de paradigme qu'implique le TC dans sa pratique quotidienne.

Les moyens dont dispose l'école sont redistribués pour opérationnaliser le changement : les attributions sont revues pour mettre en œuvre le co-enseignement, de nouveaux projets viennent soutenir le développement des compétences transversales, etc. L'école se met en marche.

Les différentes équipes poursuivent leur travail de réorganisation : l'équipe de direction travaille aux projections sur l'emploi, dans un contexte fait d'incertitudes et de pénurie ; pour le cours d'ECA (éducation culturelle et artistique), les enseignants élaborent et proposent une organisation des deux heures hebdomadaires pour les trois disciplines sur trois ans ; les coordinateurs participent aux groupes d'intervention du réseau pour ensuite accompagner la réflexion réalisée en équipe élargie.

2025-2026

En attente de la confirmation des ressources et moyens dont elle disposera en année 1 du TC, mais aussi de consignes organisationnelles et administratives précises, l'école apprend que l'unique formation planifiée par la FWB dans le courant de l'année est reportée sine die.

Mais l'école s'est donné un cap, le cap concerté et balisé du TC sur trois ans, et l'équipe sera prête pour la rentrée. Comme toujours.

♦ Nathalie Kalinowski

✓ CONSEIL DE PARTICIPATION ▶ CoPa

Renouvellement des mandats dévolus au personnel d'éducation.

Dans chaque école, les mandats des représentants du personnel d'éducation au sein du Conseil de participation (CoPa) doivent être renouvelés pour fin décembre.

Les mandats actuels, renouvelables tous les quatre ans, ont pris cours le 1^{er} janvier 2022 et courent jusqu'en décembre 2025.



Un Conseil de participation, pour qui ? Pour quoi faire ?

Le CoPa a pour objectif de renforcer la démocratie scolaire en «*impliquant les différents acteurs, enseignants, élèves, parents, éducateurs et personnel extrascolaire dans la construction et la régulation du vivre ensemble au sein des écoles*»*.

Il joue un rôle central dans l'amélioration du climat scolaire et du bien-être à l'école, piliers essentiels à la construction des apprentissages.

Le CoPa est le lieu institué qui permet un débat, l'échange d'idées et de propositions, la construction de pistes d'amélioration ou de décisions communes sur des thématiques et leviers majeurs de la vie scolaire.

Au fil des années, ses attributions se sont étendues, lui donnant une importance croissante.

Outre des missions spécifiques, des sujets importants doivent obligatoirement y être traités :

- ➔ le plan de pilotage et le contrat d'objectifs,
- ➔ le projet d'école,
- ➔ l'inclusion,
- ➔ la gratuité scolaire,
- ➔ l'aménagement du temps scolaire,
- ➔ la citoyenneté,
- ➔ les activités sportives ou culturelles.

Le CoPa regroupe sept catégories de membres :

- ▶ **des membres de droit** : directions et les délégués du PO ;
- ▶ **des membres élus** :
 - des représentants du personnel d'éducation (personnel enseignant, auxiliaire d'éducation, psychologique, social et paramédical),
 - des représentants des parents,
 - des représentants des élèves,
 - un représentant du personnel ouvrier et administratif ;
- ▶ **des membres désignés par le PO** représentant l'environnement social, culturel et économique ;
- ▶ le cas échéant, **des membres cooptés par le CoPa** pour leurs compétences spécifiques.

Des représentants du personnel d'éducation au Conseil de participation, ce n'est pas qu'une obligation ! C'est une nécessité incontournable !

Pouvez-vous imaginer que, n'étant pas représentés au CoPa, d'autres que vous, dont les parents voire les élèves, le personnel ouvrier,... puissent définir les actions concrètes que vous allez mener dans vos classes, les objectifs généraux que l'équipe éducative va poursuivre dans son travail au quotidien et sur lesquels vous serez évalués ?

Pouvez-vous concevoir qu'à aucun moment, l'équipe éducative ne participe au débat, n'ait l'occasion d'argumenter la faisabilité des propositions qui se dégageront des discussions ?

La réponse ne peut être que NON !

* Avis N°3 du Pacte - axe 5 - p. 292.

Certes, le PO ne peut mettre sur la table un projet d'établissement qui, dans son application, aurait des implications sur vos conditions de travail, sans au préalable avoir soumis les points modifiant celles-ci à l'ordre du jour des organes de concertation sociale (CE/CPPT, ICL, CoPaLoc, CoCoba), à défaut la DS.

Pendant, ne sous-estimons pas le pouvoir d'influence que peut avoir une proposition ressortant d'un débat acté dans un procès-verbal d'un organe officiel où il a été donné l'occasion à chaque partie de s'exprimer.

 **Vous êtes des professionnels de l'éducation.**

 **Vous êtes les principaux acteurs de la mise en œuvre du projet d'école, des plans de pilotage.**

 **Ne laissez pas des rêves irréalisables se coucher sur la feuille de papier.**

Prenons l'exemple des séjours avec nuitées (classes de dépaysement).

Qui, sur le plan des idées, s'y opposerait ?

Pourtant, sur le plan de la praticabilité, une série de questions qui ne pourront trouver une réponse qu'en dehors du CoPa se posent, et notamment les questions relatives à l'impact sur les conditions de travail des enseignants qui ne pourront pas faire l'impasse d'une décision prise au sein de l'organe local de concertation sociale.

Rappelons deux principes de base :

-  aucun PO ne peut obliger un membre de son personnel à prester en dehors des heures prévues à l'horaire ;
-  dans l'enseignement fondamental, le titulaire de classe doit obligatoirement accompagner son groupe-classe (sauf cas de force majeure).

- ▶ Quid des prestations en soirée ou en week-end qu'entraîne ce type d'activité ?
- ▶ Quid si un membre du personnel, et a fortiori un titulaire, renonce à partir ?
- ▶ Quid du risque de chantage au changement d'attribution(s) de titulariat en cas de refus ?
- ▶ Quid de la pression mise sur la jeune temporaire (maman d'un bébé) ?
- ▶ Quid de la pression mise sur le personnel pour participer, organiser le souper boudin/choucroute, le marché de Noël, ... pour alléger la facture du coût de ce voyage pour les familles en difficulté ?

L'objectif n'est pas, dans cet article, de répondre à ces questions qui relèvent typiquement de la concertation syndicale locale.

Il s'agit d'attirer votre attention sur le fait que tout choix pédagogique ou activité louable inscrite au projet d'école peut avoir des conséquences qui vont mettre à mal l'équilibre d'un établissement, voire avoir l'effet inverse de celui recherché, si la passerelle entre le Conseil de participation et les organes de concertation sociale n'existe pas.

Le document détachable que vous trouverez en pages centrales de la revue recadre de manière synthétique les missions, le rôle et le fonctionnement du Conseil de participation et l'objectif des différents projets (pédagogique, éducatif, d'école, plan de pilotage) sur lesquels il sera concerté. L'autre face, visant la sensibilisation du personnel éducatif, est conçue pour pouvoir être affichée aux valves syndicales par les délégués de votre école.

ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL D'ÉDUCATION

Dans le réseau officiel subventionné (communal, provincial et Cocof) **et dans le réseau WBE**, les représentants du personnel éducatif sont élus en leur sein et au scrutin secret par l'ensemble des membres du personnel. Le Pouvoir organisateur est responsable de l'organisation de ces élections.

Dans les réseaux libres, les trois premiers mandats sont attribués par les organisations syndicales. Un document plus détaillé relatif à la procédure de renouvellement des candidatures CSC-E et le modèle de candidature sont disponibles auprès de votre secrétariat régional.

Quel que soit le mode d'élection, dans le cadre de la passerelle indispensable énoncée plus haut, nous plaidons pour que dans la mesure du possible, un délégué ou mandataire syndical dépose sa candidature afin de veiller à ce que les propositions qui émanent du CoPa et qui ont des implications sur les conditions de travail du personnel d'éducation soient relayées et étudiées à la seule instance compétente en la matière, l'organe de concertation sociale (au CE/CPPT/ICL, CoPaLoc ou CoCoba).

En savoir plus ?

Nous vous invitons à prendre connaissance de la circulaire 9477 éditée le 31/03/2025 «*Le Conseil de participation en pratique*».



◆ Marie Lausberg



Des enseignants au CONSEIL DE PARTICIPATION... Une évidence ! Concrétisez-la !



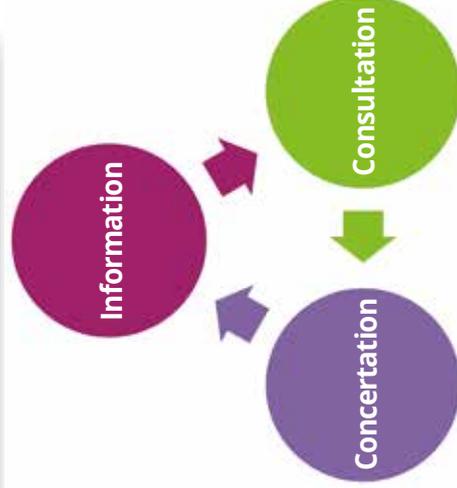
PLUS D'INFOS
EN SCANNANT CE QR-CODE !



Participer,
c'est créer à la fois une
CULTURE
et une **STRUCTURE**.

LE CONSEIL DE PARTICIPATION
OFFRE :

- ☛ la possibilité de développer une culture d'école en renforçant les liens avec les familles ;
- ☛ une structure de participation démocratique :
 - ▶ qui trace les limites, fixe les règles, pose les fondations ;
 - ▶ qui permet une participation constructive et coordonnée entre les différentes composantes de la communauté éducative en favorisant le dialogue et le débat.



Participer,
c'est prendre **POSITION**
et **COOPÉRER**.

- ☛ au nom des acteurs que l'on représente ;
- ☛ pour faire fonctionner l'école dans l'intérêt général.

Le Conseil de participation joue un rôle central dans l'amélioration du climat scolaire et du bien-être à l'école, tant pour les personnels que pour l'ensemble des élèves.

Toute proposition du Conseil de participation ayant des implications sur les conditions de travail doit obligatoirement être discutée à l'organe de concertation sociale.

Toutes les matières influant ou modifiant les relations de travail entre employeurs et employés sont de la stricte compétence des organes de concertation sociale (CE, CPPT, ICL, CoPaLoc, CoCoBa).

Organiser la représentation :
un enjeu **CAPITAL** de la participation.

Un bon fonctionnement suppose au minimum :

- ☛ des élections basées sur des règles démocratiques ;
- ☛ un aller-retour systématique entre les élus et la « base » ;
- ☛ une distinction claire de la frontière syndicale.

Une représentation des enseignants comptant au moins un mandataire issu de l'organe local de concertation sociale en est un gage.



LE PLAN DE PILOTAGE ET
LE CONTRAT D'OBJECTIFS

Avis et propositions lors des évaluations et audits.

L'INCLUSION

Convention avec le pôle territorial, aménagements raisonnables,
différenciation et accompagnement.

LE PROJET D'ÉCOLE

Débat, avis, amendements, approbation par le PO.

LE RÈGLEMENT D'ORDRE
INTÉRIEUR (ROI)

Règles de vie, sanctions, recours, gratuité.

LA GRATUITÉ SCOLAIRE

Frais scolaires, mécanismes de solidarité, subventions.

AUTRES SUJETS

Horaires, calendrier des évaluations, lutte contre le harcèlement,
offre d'options, immersion.

Quelques compétences du CONSEIL DE PARTICIPATION :

CRÉATION
D'UNE
ASSOCIATION
DE PARENTS

SOUTIEN
AUX ÉLÈVES EN
DIFFICULTÉ

ÉDUCATION À LA
CITOYENNETÉ
RESPONSABLE

CLASSES DE
DÉPAYSEMENT
DANS LE CADRE
DU PROJET
D'ÉCOLE

APPRENTISSAGE
PAR
IMMERSION

ALIMENTATION
SAINE
À L'ÉCOLE

QUI ?
QUAND ?
QUOI ?

HARCÈLEMENT

AVIS SUR
LE PLAN DE
PILOTAGE

PRÉVENTION
DE LA VIOLENCE
À L'ÉCOLE

PARTENARIAT
ÉCOLE-FAMILLE

PROJET D'ÉCOLE
PROPOSER DES
ADAPTATIONS EN
LIEN AVEC LE PLAN
DE PILOTAGE

AVIS SUR LES
FRAIS SCOLAIRES

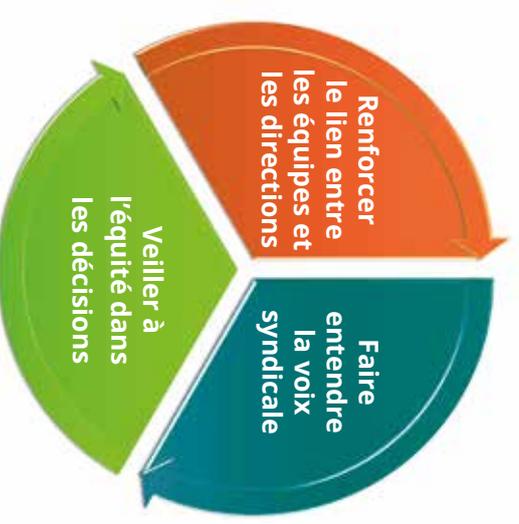
INCLUSION
DIFFÉRENCIATION

Toute décision
concernant vos
conditions de travail
doit être concertée
au sein de l'organe local
de **CONCERTATION**
SOCIALE* !

*CE/PPF - ICL - Copalac - CoCoBa - à défaut DS

Pour vous faire entendre...
Pour mettre des balises...
Des enseignant.e.s,
un.e délégué.e CSC-E
au Conseil de participation
=

INCONTOURNABLE !
UNE ÉVIDENCE !



✓ LA GALÈRE S'ANNONCE POUR LES MALADES DE LONGUE DURÉE

Le Gouvernement fédéral a annoncé sa volonté de remettre au travail les malades de longue durée. Certes, leur nombre va croissant mais, particulièrement dans l'enseignement, le passage à une pension à 67 ans ne va certainement pas contribuer à en diminuer le nombre.

La complexité institutionnelle ne va en outre pas simplifier les choses dans le cas des enseignants qui sont à la fois soumis à des règles propres à la Communauté française et au Gouvernement fédéral.

La récente *circulaire 9562 du 19/08/2025* sur les malades de longue durée ne fait que concrétiser cette complexité.



Pour la présente chronique, nous tenterons, au départ de cette circulaire, de synthétiser tous les aléas qui guettent nos collègues.

La circulaire fait référence à des dispositions propres à la Communauté française qui règlent :

- ✚ la disponibilité pour maladie avec réduction de traitement,
- ✚ la loi du 13/06/2024 qui règle la situation des membres du personnel de la fonction publique en maladie de longue durée,
- ✚ le décret du 24/06/1996 sur les congés pour mission
- ✚ et le chapitre VI du Code du Bien-être au travail.

A cela ajoutons, pour faire bonne mesure, la jurisprudence sur le sujet.

❶ La disponibilité pour maladie

Après épuisement du «capital-maladie» (sur lequel on sent l'ombre de menaces), un membre du personnel perçoit un traitement d'attente dégressif :

- ▶ 80 % du dernier traitement brut pendant les 12 premiers mois de disponibilité.
- ▶ 70 % pendant les 12 mois suivants (soit de 13 à 24 mois).
- ▶ 60 % au-delà de 24 mois.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2025, un membre du personnel reconnu définitivement inapte pouvait être mis à la pension pour inaptitude définitive ou affecté dans une fonction administrative. La loi du 13/06/2024 supprime cette possibilité et la remplace par un régime provisoire.

❷ La loi du 13/06/2024

Cette loi supprime donc la pension pour inaptitude et la remplace par un régime de pension provisoire suivi du paiement d'une allocation.

Cette formule ne peut être envisagée que si l'employeur a fait les efforts nécessaires pour adapter le poste de travail ou pour réaffecter le membre du personnel. La notion «d'efforts nécessaires» est évidemment floue et trouve ses modalités d'application dans le Code du Bien-être au travail sur lequel nous reviendrons plus avant.

❸ Le décret du 24/06/1996

Ce décret comprenait en ses articles 14 et 14 bis deux dispositions qui étaient de nature à faciliter une réaffectation à un autre poste de travail.

- ▶ L'article 14 permettait à un membre du personnel déclaré définitivement inapte à une fonction d'enseignant mais apte à une fonction administrative d'obtenir un congé pour mission qui lui permettait d'exercer une fonction administrative dans son PO ou auprès d'un autre.

Le fait que la condition nécessaire était une inaptitude définitive et que le MEDEX n'est plus habilité à prononcer cette inaptitude rend dans les faits cet article obsolète pour le futur.

- ▶ L'article 14 bis précise, lui, qu'un **membre du personnel en disponibilité maladie et QUI A CONCLU UN PLAN DE RÉINTÉGRATION** conformément au Code du bien-être au travail, peut solliciter un congé pour mission en vue de mettre en œuvre le plan de réintégration.

La mission est exercée auprès du PO qui a établi le plan de réintégration. Cette mission est conclue pour un an et est éventuellement prolongée après nouvel examen par le MEDEX.

Ce congé pour mission ne peut être accordé que si le PO ne dispose d'aucun emploi organique permettant la mise en œuvre du plan de réintégration.

On perçoit tout de suite à quel point cette évolution rend extrêmement complexe la mise en œuvre de cette formule.

4 Le Code du bien-être au travail*

Ce Code devient donc la clef de voûte de tout ce dispositif mais sa complexité s'agissant de l'enseignement nous rend perplexes.

Nous n'entrerons pas dans tous les détails de ce Code mais nous contenterons d'en retenir les lignes directrices.

En cas de mise en disponibilité et après décision du MEDEX, c'est la Médecine du travail qui va jouer un rôle essentiel.

Retenons comme étapes ...

► Les mesures de nouvelle affectation ou d'aménagements du poste de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention, le travailleur et le délégué syndical choisi par le travailleur.
Le PO doit alors transmettre au médecin du travail la demande de réintégration.

► Le médecin du travail doit examiner :

- ✓ si le membre du personnel pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme ;
- ✓ si une reprise du travail peut être envisagée ;
- ✓ les conditions et modalités auxquelles doit répondre le travail pour être adapté au potentiel du travailleur.

► A l'issue des examens et consultations, il prend une des trois décisions suivantes :

- ✓ Décision A : constatation que le travailleur pourra à terme, reprendre le travail convenu avec éventuellement une adaptation et qu'entretemps, il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail.
- ✓ Décision B : le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais peut effectuer un travail adapté ou un autre travail.
- ✓ Décision C : il n'est pas possible (pour le moment) de procéder à une évaluation de réintégration.

► L'employeur doit alors examiner les possibilités concrètes de travail adapté ou d'un autre travail.

► Le plan de réintégration doit contenir :

- ✓ une description des adaptations raisonnables du poste de travail ;
- ✓ une description du travail adapté ;
- ✓ une description de l'autre travail ;
- ✓ la nature de la formation et de l'accompagnement proposés ;
- ✓ la durée de validité du plan de réintégration.

► L'employeur qui estime ne pas pouvoir établir de plan de réintégration doit établir un rapport motivé.

► Si le travailleur refuse le plan de réintégration, il mentionne les raisons de son refus.

Bien entendu, différentes procédures de recours sont prévues, sur lesquelles nous ne nous étendrons pas en espérant (si c'est possible) rester compréhensibles.

5 La jurisprudence

Comme on peut l'imaginer, ce long processus n'est pas de nature à enthousiasmer les employeurs qui invoqueront parfois l'impossibilité matérielle à rencontrer ces contraintes. Il nous faut donc nous retourner vers la jurisprudence des Tribunaux du travail pour apprécier le caractère contraignant de ces mesures.

La jurisprudence n'est guère abondante et concerne la plupart du temps le secteur privé. Nous avons néanmoins trouvé une décision relative à l'enseignement.

Jugement du Tribunal du travail de Liège (division Dinant) du 13/10/2023.

Les faits

Une directrice faisant fonction prestant dans un athénée de la Communauté française (actuellement WBE), nommée à titre définitif, a été déclarée temporairement inapte à sa fonction en 2018. Elle a introduit l'année suivante une demande en vue d'entamer un trajet de réintégration.

Le SEPPT (Service externe de prévention et de protection du travail) a évalué l'éventuelle réintégration estimant qu'existait une possibilité pour celle-ci de reprendre à terme le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Il a précisé qu'entre-temps, elle était en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail.

Un plan de réintégration a dès lors été signé par la Ministre et a été exécuté sans difficulté apparente pendant une année scolaire. Une demande de prolongation a été faite pour l'année scolaire suivante (2020-2021).

L'exécution du plan a été suspendue en septembre 2020 avec effet immédiat, au motif que l'intéressée ne remplissait pas les conditions du congé dit "pour mission" au sens du décret de la CF du 24/06/1996 portant réglementation des missions, des congés

pour mission et de mise en disponibilité pour mission spéciale, étant donné qu'elle n'avait pas été déclarée définitivement inapte par le MEDEX.

Plainte fut déposée auprès du Contrôle du bien-être, qui adressa un avertissement à WBE en vue de la poursuite de l'exécution du plan de réintégration.

Le Contrôle du bien-être constata alors que la situation vécue par la directrice touche l'ensemble du personnel de WBE, celle-ci ne respectant pas les dispositions du Code du bien-être au travail en matière de trajet de réintégration.

Un troisième avertissement s'étant révélé infructueux, le Contrôle du bien-être établit un rapport pénal à l'encontre de WBE et un dossier répressif fut ouvert.

La décision du Tribunal

Le Tribunal reprend ensuite les dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration. Il se penche sur les causes de justifications possibles, WBE invoquant la contrainte/l'état de nécessité (étant dans l'obligation de respecter les règles décrétales édictées par la Communauté française).

Le Tribunal estime que les conditions de la contrainte ne sont pas rencontrées.

La contrainte est en effet une cause de justification qui suppose que la volonté de l'auteur ait été amoindrie par une force s'exerçant sur lui et que son libre arbitre ait été annihilé ou qu'il n'ait pu sauvegarder autrement, devant un mal grave et imminent, des intérêts qu'il avait le devoir et qu'il était en droit de sauvegarder avant tout autre.

Un simple amoindrissement de la liberté d'action ou de décision ne peut pas constituer la contrainte morale exigée.

Il rejette, également, l'état de nécessité.

Dans sa conclusion, le Tribunal dit pour droit que WBE s'est rendu coupable à tout le moins à partir de cette période d'une infraction à l'article 127 du Code pénal social. Il condamne dès lors WBE à adopter les mesures nécessaires pour permettre la réintégration de l'intéressée dans la fonction préconisée dans le trajet de réintégration.

Ce très intéressant jugement du Tribunal du travail de Liège pose la question de l'application du Code du bien-être dans le secteur public.

Pour le Tribunal, il découle de cet arrêt que les Communautés sont compétentes en vertu de la plénitude de leurs compétences en matière d'enseignement pour élaborer sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale des règles spécifiques qui peuvent être considérées comme un élément du statut du personnel.

Il refuse dès lors d'écarter l'application des articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail en application de l'article 159 de la Constitution, comme le demandait la Communauté française.

Ces dispositions ne sont, pour le Tribunal, pas contraires au principe de répartition des compétences entre l'État fédéral et les Communautés en matière d'enseignement.

Par contre, il estime que les règles statutaires qui n'ont pas été adaptées suite à l'entrée en vigueur de ces articles du Code du bien-être (si ce n'est l'article 14bis intégré le 19/07/2021 dans le décret du 24/06/1996, qui permet aux membres du personnel en disponibilité pour maladie de solliciter un congé pour mission en vue de mettre en œuvre le plan de réintégration) ne peuvent faire obstacle à l'octroi du trajet de réintégration.

6 Conclusions générales

- ✎ Nous sommes évidemment conscients des difficultés, non seulement de mise en œuvre mais d'abord de compréhension et de compatibilité de l'ensemble de ces dispositions.
- ✎ Nous ne pouvons donc que recommander aux membres du personnel concernés de faire appel à leur permanent s'ils se trouvent dans cette situation.
- ✎ Les contraintes sont lourdes tant pour le PO que pour les membres du personnel et l'on peut s'attendre à une multiplication de recours.
- ✎ Manifestement, la Communauté française n'a pas encore pris la mesure des conséquences de ces modifications légistiques, comme le souligne le Tribunal du travail. Puisse-t-elle (pour une fois) être éclairée !
 - ◆ Régis Dohogne

*Brochure CSC : "Bien-être et sécurité au travail"
www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/sante-et-securite-au-travail

✓ LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ACTEURS DE L'ÉCOLE

Parce qu'un homme averti en vaut deux !

Parmi les appels et demandes que nous recevons quotidiennement, certain-e-s s'inquiètent légitimement quant à leurs responsabilités dans l'exercice de leur fonction.

❖ Le professeur d'éducation physique court-il des risques lorsqu'il dispense ses cours ?

❖ L'institutrice qui accompagne ses élèves à la natation est-elle responsable ?

❖ Quid si un accident arrive lors d'une activité à l'extérieur ou lors d'un séjour (classes de dépaysement par exemple) ?

❖ Un élève est victime d'un grave accident : l'enseignant qui s'en occupe est-il coupable ?



Gardons en tête que le risque zéro n'existe pas mais qu'il vaut toujours mieux prévenir que guérir.

Il est important de rappeler que votre affiliation à la CSC-Enseignement, pour autant que le montant de la cotisation corresponde à votre situation professionnelle, comprend une assurance en responsabilité civile professionnelle qui, au-delà de la protection statutaire, vous couvre dans le cadre de votre activité professionnelle.

Les clauses du contrat sont consultables sur le site : www.lacsc.be/csc-e/avantages-affiliation

Nous devons le contenu de cette brochure aux membres de la Commission juridique de la CSC-Enseignement. Qu'ils-elles trouvent ici tous nos remerciements pour le sérieux et la qualité de leur travail !

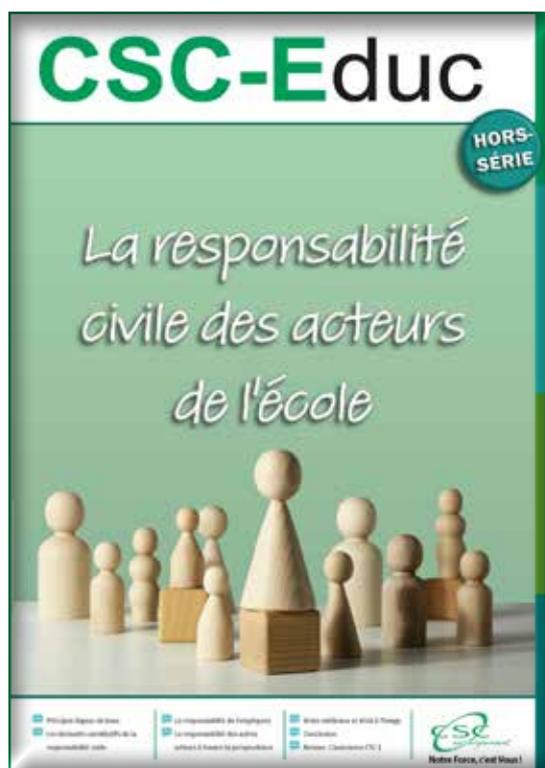
♦ Roland Lahaye

Ce ne sont que quelques exemples parmi d'autres. Partant du principe qu'«un homme averti en vaut deux», nous avons actualisé notre revue «La responsabilité civile des acteurs de l'école» en y intégrant la jurisprudence récente.

A sa lecture, vous découvrirez qu'elle apporte des renseignements précieux, que ce soit en matière de responsabilité civile ou pénale.

Sans être exhaustive, elle se veut aussi complète que possible et entend vous conseiller quant aux risques que vous pourriez rencontrer dans l'exercice de votre fonction.

- ① Principes légaux de base : responsabilité civile et pénale.
- ② Les éléments constitutifs de la responsabilité civile : il faut qu'il y ait faute, dommage et causalité.
- ③ La responsabilité de l'employeur.
- ④ La responsabilité des autres acteurs à travers la jurisprudence.
- ⑤ Acte médicaux et droit à l'image.



Téléchargement de la brochure : www.lacsc.be/CSC-EDUC-hors-serie

Citation du mois

Circulaires du mois



CIRCULAIRES DE RENTRÉE 2025-2026

ENSEIGNEMENT ORGANISÉ ET SUBVENTIONNÉ PAR LA FWB.

[Circulaire 9589](#) - Rentrée scolaire 2025-2026 des membres du personnel de l'Enseignement organisé et subventionné par la FWB - Enseignement pour Adultes (EpA).

[Circulaire 9584](#) - Rentrée scolaire 2025-2026 des membres du personnel de l'Enseignement organisé et subventionné par la FWB - Hautes Écoles.

[Circulaire 9582](#) - Rentrée académique 2025-2026 des membres du personnel de l'Enseignement supérieur artistique.

[Circulaire 9581](#) - Octroi de périodes complémentaires pour permettre l'organisation de dispositifs pédagogiques identifiés ayant pour but la remédiation, la guidance ou le soutien pédagogique suite au respect des normes définissant la taille maximale des classes dans l'enseignement secondaire - année scolaire 2025-2026.

[Circulaire 9578](#) - Rentrée scolaire 2025-2026 des MDP techniques des Centres psycho-médico-sociaux organisés et subventionnés par la FWB.

CIRCULAIRES D'INSTRUCTION

Notification des mises en disponibilité par défaut d'emploi, des pertes partielles de charge et des réaffectations dans l'enseignement libre subventionné.

► Procédures relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et aux opérations de remise à l'emploi (réaffectations, remises au travail et rappels provisoires en service) des membres du personnel engagés à titre définitif en perte de charge.

[Circulaire 9591](#) - Enseignement secondaire libre subventionné de plein exercice et pour Adultes. - Déclaration des emplois vacants.

[Circulaire 9590](#) - Enseignement fondamental libre subventionné ordinaire et spécialisé. - Déclaration des emplois vacants.

«Chaque génération, sans doute, se croit vouée à refaire le monde.
La mienne sait pourtant qu'elle ne le refera pas.
Mais sa tâche est peut-être plus grande.
Elle consiste à empêcher que le monde se défasse».

Albert Camus

[Circulaire 9586](#) - Déclaration 2025-2026 des périodes supplémentaires en application du décret du 19/07/2017 relatif à la mise en œuvre d'un cours de philosophie et de citoyenneté dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé et portant diverses adaptations dans l'enseignement fondamental.

► Conditions et procédure de demande de périodes supplémentaires afin d'éviter la mise en disponibilité défaut d'emploi des professeurs de morale et religion suite à la mise en place du cours de philosophie et citoyenneté.

[Circulaire 9586](#) - Le Plan individuel de Transition (PIT) Démarches à effectuer dans le cadre PIT - Philosophie générale du PIT et modalités de mise en œuvre pour les élèves de l'enseignement secondaire spécialisé.

[Circulaire 9583](#) - Subvention de la Région wallonne relative à l'accompagnement des élèves en alternance - Année de formation 2025-2026.

► Modalités de la subvention de la Région wallonne relative à l'accompagnement des élèves en alternance (Prime P4) et directives aux CEFA.

[Circulaire 9577](#) - Extrait de casier judiciaire non vierge - Appréciation de la notion de «conduite irréprochable» dans le chef des MDP.

► Précisions concernant les instructions en matière de communication par les PO des extraits de casier judiciaire de leurs membres du personnel ainsi que les éléments d'appréciation de la notion de "conduite irréprochable" reprise dans l'ensemble des statuts des personnels de l'enseignement.

♦ Marie Lausberg

Humour

Comment appelle-t-on un enseignant qui a du temps, des moyens et du soutien ?

Une légende urbaine.



Le DOC 12 est l'appellation générique du document sur base duquel l'Administration de la FWB procédera au paiement de votre rémunération mensuelle.

Le Doc 12 porte un nom différent selon le type d'établissement dans lequel vous êtes en fonction.

FOND 12 - Ens. fondamental ordinaire et spécialisé

SEC 12 - Ens. secondaire ordinaire et spécialisé

EA 12 - Ens. pour Adultes (Promotion sociale)

CPMS 12 - Centre psycho-médico-sociaux

HE 12 - Hautes Écoles

ESA 12 - Ens. supérieur artistique

ESAHR 12 - Ens. secondaire artistique à horaire réduit

Par exemple, le FOND 12 sert à notifier les attributions d'un MDP de l'enseignement fondamental ordinaire ou spécialisé en vue de fixer et payer son salaire.

Un MDP travaillant dans différents niveaux d'enseignement ou à la fois dans l'ordinaire et le spécialisé recevra des Doc 12 distincts.

→ QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU PO ?

- Le PO doit veiller à ce que les déclarations sur les DOC 12 soient précises, exactes et concordent en tout point avec les prestations, les attributions et les lieux de travail.
- Le PO doit s'assurer de la concordance entre le DOC 12 et la déclaration DIMONA envoyée à l'ONSS afin de signaler que vous avez un travail : dates, volume horaire, lieu de travail.
- Le PO doit vous informer de la disponibilité de votre DOC 12 sur "MON ESPACE" et vous en fournir une copie, si vous en faites la demande.
- Afin de permettre le suivi de l'historique, les doc 12 transmis à l'Administration durant l'année scolaire, doivent être numérotés, la numérotation redémarrant à chaque rentrée scolaire.
- Dès qu'une erreur est constatée après envoi à l'Administration, le PO doit rédiger un rectificatif portant un nouveau numéro.

→ QUI RÉDIGE LES DOC 12 ?

La rédaction informatisée et la transmission à l'Administration des DOC 12 via l'application mise à disposition des écoles par la FWB (GEDI) sont généralement confiées par le PO à la direction ou au secrétariat de l'établissement. Votre signature n'est pas requise.

→ QUAND UN DOC 12 DOIT-IL ÊTRE ÉTABLI ?

☛ Si vous êtes temporaire ou ACS/APE

- Lors de chaque entrée en fonction.
- A chaque fois qu'il y a une modification dans vos attributions (augmentation, réduction, prolongation).
- Lorsque vous prenez un congé, y compris un congé de maternité ou un congé de maladie à charge de la mutuelle, ...
- Lors de chaque fin de fonction en cours d'année scolaire : fin de remplacement, démission, suppression de l'emploi, ...

☛ Si vous êtes définitif

- A la rentrée scolaire, uniquement s'il y a des modifications par rapport à l'année scolaire précédente ;
- lors d'une modification dans vos attributions ;
- lors d'une interruption de service (prise d'un congé)
- lors de la reprise après un congé, une disponibilité pour maladie ou un accident du travail ;
- lors de la fin de fonction (pension, démission, ...);
- ...

→ VOTRE RÔLE ?

- Téléchargez et vérifiez chaque nouveau DOC 12 déposé dans votre espace sécurisé "MON ESPACE" : <https://monespace.fwb-b.be/>
- Soyez attentif-ve à ce que vos attributions et vos prestations effectives correspondent fidèlement à ce qui est repris sur vos DOC 12.
- Si vous détectez une erreur ou si vous ne comprenez pas les informations qui y sont reprises, demandez un complément d'informations à votre direction et, le cas échéant, un rectificatif. En cas de doute persistant, demandez de l'aide à votre délégation syndicale ou à nos Services.

NB : vous pouvez vérifier la DIMONA vous concernant sur le site : www.mycarrer.be

- Vérifier également régulièrement vos fiches de paie, également disponibles sur "MON ESPACE".

♦ Marie Lausberg





AGENDA DES ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - novembre 2025

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPALoc	CoCoBa
ORGANES DE CONCERTATION SOCIALE					
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 DU MOIS DE NOVEMBRE					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. Rapport mensuel du SIPPT. 4. Plan annuel d'action.		✓	*	✓	✓
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
5. Encadrement maternel ordinaire : comptage au 17/11/2025 et ajustement éventuel au 18/11/2025.	✓	*	*	✓	✓
6. Mise en dispo. par défaut d'emploi et réaffectation (subv.) et IDS-ODS (WBE).	✓	*	*	✓	✓
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
10. Contrôle du primo-recrutement.	✓	*	*	✓	✓
ELECTIONS : CONSEIL DE PARTICIPATION					
11. Renouvellement des mandats de certaines catégories de membres dont le personnel d'éducation au sein des Conseils de participation : information	✓	*	*	✓	✓

* Compétences dévolues an cas d'absence d'un CE ou CPPT.

Si au mois de novembre, l'échéancier est peu fourni, l'ordre du jour de votre Instance locale 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, déposé par la délégation patronale ou une délégation syndicale, et ce, en fonction des réalités et des besoins locaux.

En effet, en matière de bien-être au travail ou de conditions de travail, il est important, le cas

échéant, d'assurer un suivi des discussions/négociations en cours et/ou de s'assurer de la mise en application des décisions prises.

Après l'effervescence de la rentrée, c'est peut-être aussi l'occasion de faire un état des lieux et de déterminer, avec vos collègues, les priorités à traiter et demander à ce qu'elles soient portées à l'ordre du jour.

♦ Marie Lausberg

▶ A vos agendas | Activités

▶ RETRAITÉS-PRÉRETRAITÉS | AMICALE DE BRUXELLES

JEUDI 23 OCTOBRE 2025

EN ROUTE VERS KAMPENHOUT... Le 23 octobre prochain, nous vous proposons de passer la journée à Kampenhout afin d'en apprendre davantage à propos d'un légume blanc, pointu et bien belge. Au programme, visites guidées d'exploitations (aquaculture et culture traditionnelle), d'une boulangerie et du Musée du Chicon. Le repas est évidemment dans le thème : potage aux chicons suivi de chicons au gratin. Un menu alternatif est possible.

RENDEZ-VOUS ▶ Directement sur place. Vous pourrez facilement garer votre véhicule sans frais sur la Gemeenteplaats de Kampenhout. Merci de contacter Dominique pour connaître l'heure et le lieu exact de rassemblement.

PARTICIPATION ▶ 50 € par personne incluant toutes les visites guidées et le repas sans les boissons. Montant à verser sur le compte BE27-0682483537-73 de l'Amicale CSC-E.

CONTACT ▶ Dominique De Winter - 0474/24.66.64 - dominiquedewinter1207@gmail.com

Prochain rendez-vous : vendredi 28 novembre 2025 – visite guidée de l'hôpital Brugmann.



PAROLES DE MILITANTS

SAMUEL WARIN, 33 ANS
délégué syndical,
mandataire au CPPT.
Professeur en secondaire
dans l'enseignement libre.



Je suis professeur de mathématiques dans une école secondaire qui propose des filières générales, professionnelles et qualifiantes. J'enseigne dans toutes les sections.

Mon engagement syndical a commencé un peu par hasard, en intégrant le CPPT parce que personne ne voulait s'y présenter. On disait que ça ne servait à rien... Aujourd'hui, je suis aussi délégué syndical et je peux dire que la concertation sociale a changé beaucoup de choses dans mon école.

Dans mon école, il n'y a pas de Conseil d'Entreprise (CE). C'est le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) qui reprend les compétences du CE ; ce qui rend cet organe encore plus important dans notre fonctionnement interne.

L'année dernière, la direction et certains membres du PO ont voulu fermer l'internat. Cette décision a été annoncée sans aucune concertation, comme une mesure inévitable, déjà actée. On nous a présenté cela comme un fait accompli.

La solution proposée ? Héberger les élèves dans des kots autonomes pour les plus grands et une possibilité de logement chez l'habitant pour les plus jeunes. Une idée totalement irréaliste, surtout pour des jeunes issus de milieux ruraux, parfois en situation de vulnérabilité, et inscrits dans des options spécifiques comme l'horticulture ou les soins animaliers.

Cette fermeture aurait entraîné :

- ❌ la suppression de nombreux emplois (éducateurs, ouvriers, encadrants APE) ;
- ❌ une perte d'accès à l'enseignement pour des élèves qui n'ont pas d'autre solution que l'internat ;
- ❌ la disparition d'un lieu de vie essentiel à la communauté scolaire.

Quand la concertation sociale porte ses fruits...

“ —
| *Grâce à la concertation, nous avons sauvé l'internat et préservé nos emplois.*

Avec l'aide des permanents syndicaux de la CSC-Enseignement et ceux de la CSC Alimentation et Services, nous avons étudié le dossier et **nous avons conclu qu'une fermeture n'était pas inéluctable.**

Nous avons donc structuré notre action : arrêts de travail pour informer nos collègues, dialogue avec les membres du PO. Pour faire valoir nos revendications, nous avons dû mener une grève. Le soutien extérieur a été également déterminant. Il nous a permis de fédérer le personnel, de faire entendre notre voix, et surtout de rétablir une vraie concertation.

Le résultat ? L'internat a été sauvé ; aucun membre du personnel n'a perdu son emploi, et nous avons retrouvé une ambiance de travail saine.

Aujourd'hui, on peut se concentrer sur notre métier, sans pression inutile. Le PO est à l'écoute, les demandes sont prises en compte rapidement, et le dialogue est rétabli.

Ce que je retiens de cette expérience, c'est que la concertation sociale fonctionne. Elle permet de régler les problèmes, d'améliorer le climat, et de créer du lien entre tous les acteurs de l'école.

Mon conseil à d'autres militants ? Ne jamais couper le dialogue, même en cas de conflit. Maintenir un lien, c'est essentiel pour avancer.

Grâce à cette mobilisation collective, nous avons vécu quelque chose de fort. Et surtout, **nous avons prouvé que la concertation peut être un levier puissant pour transformer l'école, tout en protégeant les élèves et les travailleurs.**

Propos recueillis par Arnaud Labyt