

CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | FÉVRIER 2025 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X

HORS-
SÉRIE

CONNAITRE LA CSC-ENSEIGNEMENT



INTRODUCTION

De l'importance de la CSC-E dans le paysage de l'enseignement en FWB

NOS LIGNES DE FORCE

Les six lignes de forces.
Mise à jour au 15 juin 2023

LES STATUTS DE LA CSC-ENSEIGNEMENT

Congrès du 26 mai 2023



Notre Force, c'est Vous !

SOMMAIRE

INTRODUCTION

De toute l'importance de la CSC-Enseignement dans le paysage de l'enseignement en FWB

3

LES STATUTS DE LA CSC-ENSEIGNEMENT

I. PRINCIPES ET OBJECTIFS GÉNÉRAUX

5

II. STRUCTURES DÉCENTRALISÉES

7

A. Membres

7

B. Sections locales

8

C. Les GRAP : structures mixtes

8

D. Structures régionales

9

1. Les comités régionaux

9

2. Les Bureaux régionaux

10

3. Les équipes syndicales de proximité (ESP)

11

E. Les permanents

12

F. Congés syndicaux

13

III. STRUCTURES COMMUNAUTAIRES

13

A. Le collège des permanents

13

B. Instance de recours

14

C. Le comité communautaire (CC)

14

D. Le bureau journalier

15

E. Le collège des secrétaires général et communautaires

16

F. Le Congrès

16

G. La cellule juridique

16

H. Groupes à tâche

17

IV. ELECTIONS ET INCOMPATIBILITÉS

17

V. COMPTES ET BUDGETS

18

VI. MODIFICATION DES STATUTS

18

VII. PROCESSUS ÉLECTORAL

18

VIII. ENTRÉE EN APPLICATION

19

ANNEXES

Annexe 1 - Règlement d'affiliation CSC-E

21

Annexe 2 - Instance de recours

22

Annexe 3 - Convention

25

Annexe 4 - Régionales CSC-Enseignement

27

Annexe 5 - Statuts syndicaux

28

Annexe 6 - Liste des GRAP

29

STRUCTURE DE LA CSC-ENSEIGNEMENT

30

LES LIGNES DE FORCE

LIGNE DE FORCE 1 - Une attention spécifique aux jeunes, aux nouveaux affiliés, aux nouveaux mandataires

32

LIGNE DE FORCE 2 - Le combat collectif

32

LIGNE DE FORCE 3 - Un syndicalisme progressiste

33

LIGNE DE FORCE 4 - Difficulté de recrutement dans l'enseignement pénurie et attractivité de la profession

33

LIGNE DE FORCE 5 - L'enseignement dans un monde un crises

33

LIGNE DE FORCE 6 - Une vraie école inclusive pour toutes et tous

34

CSC-ENSEIGNEMENT

SIÈGE CENTRAL ET ADMINISTRATIF

Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

① 02/543.43.43

 csc-enseignement@acv-csc.be

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

CSC-EDUC

EDITEUR RESPONSABLE

Roland LAHAYE - Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

LAY-OUT & MISE EN PAGE

Marie LAUSBERG - Mélissa MATHEYS

CORRECTRICES

Nadine DECAMP

PHOTOS

©Shutterstock - Canva -CSC-E



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/>



INTRODUCTION



DE TOUTE L'IMPORTANCE DE LA CSC-ENSEIGNEMENT DANS LE PAYSAGE DE L'ENSEIGNEMENT EN FWB

Dans un monde en perpétuelle évolution, l'enseignement est au cœur des défis sociétaux.

Les enseignants, piliers essentiels du système éducatif, sont confrontés quotidiennement à des enjeux multiples : réformes pédagogiques, conditions de travail, évolution des méthodes, mais aussi à des pressions externes parfois fortes.

Face à ces défis, la CSC-Enseignement est et reste un acteur clé pour défendre les intérêts des professionnels de l'éducation et garantir une qualité d'enseignement optimale pour les générations futures.

De tous temps, les organisations syndicales ont toujours joué un rôle primordial dans l'histoire de l'éducation. Leur action à différents niveaux permet non seulement de négocier des conditions de travail dignes et justes, mais aussi de porter la voix des enseignants dans le débat public. Elles sont des garants de la justice sociale au sein de l'école, en veillant à ce que les droits des personnels soient respectés, qu'il s'agisse de leur rémunération, de la qualité de leur formation ou de leur reconnaissance professionnelle.

Au-delà de la simple défense des intérêts matériels, la CSC-Enseignement poursuit une mission de fond : la sauvegarde et l'amélioration du service public de l'éducation. Elle intervient en amont des réformes, dans la construction des projets éducatifs, et joue un rôle de médiateur entre les enseignants, les autorités administratives et, parfois, les parents. Elle est également un vecteur de solidarité et de partage, permettant à chaque enseignant de se sentir soutenu et d'agir de manière collective face aux défis qui se présentent à lui.

Aujourd'hui, dans un contexte de fragilisation du secteur public, l'unité syndicale est plus que jamais indispensable. La cohésion et la mobilisation des enseignants, via leurs syndicats, est nécessaires pour défendre les principes fondamentaux de l'éducation : l'égalité des chances, l'accès à une éducation de qualité pour tous et la reconnaissance de l'engagement des enseignants.

Il est impératif que les syndicats continuent d'être une force de proposition et de résistance face à la gestion de la crise éducative, en réaffirmant que l'enseignement ne peut se réduire à une simple gestion budgétaire, mais doit avant tout viser l'émancipation et la formation des individus.

C'est ce que fait au quotidien la CSC-Enseignement, première organisation syndicale dans le monde de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles dans l'ensemble des réseaux et à tous les niveaux, excepté les universités, depuis le niveau local, via le travail soutenu de ses mandataires syndicaux au sein des instances, jusqu'au niveau communautaire.

Le monde actuel connaît certes une évolution croissante et bénéfique pour chacun, mais il baigne constamment dans un climat anxiogène où les crises succèdent aux crises. Dans ce contexte, certains voudraient mettre les syndicats KO en jetant sur eux le discrédit.

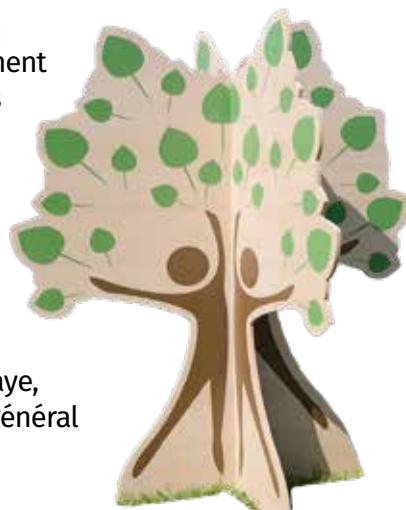
Nous leur répondons en restant plus que jamais un rempart via la réflexion, l'action et le dialogue, un lieu où se forge une vision collective de l'avenir de l'éducation, pour que chaque enseignant puisse exercer son métier avec dignité et passion, et que chaque élève ait la chance de bénéficier d'une éducation qui lui ouvre les portes de l'avenir.

Cette brochure n'a d'autre ambition que de vous présenter les structures de l'organisation syndicale à laquelle vous êtes affilié·e et à qui vous faites confiance.

Elle reprend également l'ensemble des lignes de force arrêtées par les différents congrès organisés depuis sa création, en 2005.

Je vous en souhaite bonne lecture.

♦ Roland Lahaye,
Secrétaire général



Entrée en vigueur

Article 58.

§1. Les présents statuts entrent en application le premier jour de l'année scolaire 2024-2025, au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles instances, selon les échéances prévus dans le texte.

§2. Mesures transitoires.

- a) Dès le 1^{er} juin 2023, le BJ est chargé de proposer au CC une ou deux « périodes » scolaires de l'année scolaire 2023-2024 afin de tester l'adaptation du fonctionnement de nos structures au calendrier scolaire et académique, le cas échéant.**
- b) Dès le 1^{er} juin 2023, la mise en place des Equipes syndicales de proximité (ESP) est planifiée par les CR pour la rentrée 2023. Conformément à l'article 7 des présents statuts, le CC établira le ROI cadre des ESP.**
- c) Les dispositions portant sur la désignation d'un secrétaire général adjoint entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023.**
- d) La procédure d'engagement des permanents régionaux, interrégionaux et communautaires, du secrétaire général adjoint et secrétaire général entre en vigueur à partir du 1^{er} juin 2023.**



I. PRINCIPES ET OBJECTIFS GÉNÉRAUX

ARTICLE 1.

La CSC-Enseignement (CSC-E) est affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et constitue la branche «enseignement» de la Fédération des Syndicats Chrétiens des Services Publics (FSCSP).

Son champ d'application s'étend aux Communautés française et germanophone de Belgique.

Son siège est établi à Bouge (Namur). Il peut être transféré sur décision du Comité communautaire prise à la majorité des deux tiers des membres présents siégeant avec voix délibérative.

ARTICLE 2.

La CSC-E a pour objectifs :

- la défense des intérêts des personnels de l'Enseignement ;
- la promotion d'un enseignement démocratique, de qualité, au service d'une société juste.

ARTICLE 3.

La CSC-E poursuit les missions suivantes :

- a) étudier, défendre et promouvoir les intérêts moraux, matériels et professionnels de ses membres ;
- b) étudier et inspirer l'évolution pédagogique et didactique dans tous les niveaux d'enseignement ;
- c) être le porte-parole du personnel dans tous les organes de démocratie sociale de participation et de négociation ;
- d) constituer un lien moral et social afin de développer la solidarité entre tous les membres du personnel de l'enseignement et de tous les travailleurs, visant une prise de conscience collective du rôle de l'enseignement dans la société ainsi que la formation complémentaire de tous ses affiliés ;
- e) promouvoir et fidéliser l'affiliation à l'organisation ainsi que favoriser la militance et l'engagement syndical à tous les niveaux ;
- f) défendre les valeurs définies lors du Congrès du 28 mai 2011 et des Congrès suivants.

ARTICLE 4.

§1^{er}. Dans le cadre des présents statuts, il faut entendre par :

1. Militant ou mandataire : tout affilié à notre organisation exerçant un mandat bénévole au nom de la CSC-E, confié par la CSC-E suite à une élection ou une désignation; la position d'activité de service est requise pour l'exercice d'un mandat engageant la politique syndicale et/ou de représentation, à l'exception des mandats propres aux

retraités.

Le mandataire CSC-E, élu ou désigné, exerce son mandat : dans une instance chargée des relations bilatérales (les organes de concertation sociale), et / ou dans une instance chargée des relations multilatérales (Conseil de participation) ;

- en tant que délégué syndical, relevant d'un statut syndical propre, tel que défini à l'annexe 5 des présents statuts.

Préalablement à l'exercice de son mandat, le mandataire signe une convention avec la CSC-E, représentée par son Secrétaire général. Le modèle de convention est repris en annexe 3 des présents statuts.

2. Personnel administratif engagé conformément à la CCT CSC.

3. Permanent : tout membre du personnel engagé par la CSC-E conformément à la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005.

Des missions spécifiques existent à la CSC-E, ce qui explique une affectation particulière de permanent régional, permanent interrégional, permanent communautaire.

Vu les particularités de ces affectations, la transposition aux procédures Berenschot sera définie en accord avec la DS.

§2. En leur qualité, les mandataires ne portent aucune responsabilité personnelle relativement aux engagements de la Centrale et aux conséquences des conseils qu'ils donnent à ses membres. Ils veilleront néanmoins à vérifier les informations et les conseils qu'ils donnent.

§3. En leur qualité, les permanents ne portent aucune responsabilité personnelle, sur l'angle financier et juridique, relative aux engagements de la Centrale et aux conséquences des conseils et services qu'ils dispensent aux affiliés.

§4. Les militants/mandataires constituant la structure CSC-E en tant qu'organisation, sont élus successivement aux niveaux local, régional et communautaire. L'ensemble de la procédure doit avoir lieu dans le courant d'une même année scolaire suivant les modalités prévues aux articles 55 à 57 des présents statuts. Hormis au Congrès, seuls les militants ont une voix délibérative.

Un même mandataire ne peut détenir un mandat que dans un seul GRAP. Il peut être élu dans un CR et au CC.

Une exception pourrait être admise si et seulement s'il manquait de représentant.

Dans les GRAP, les CR et au CC, chaque mandataire, à l'exception des présidents, dispose d'un suppléant,

non nominatif, issu de la même instance que celle qu'il représente.

§5. Un mandataire ne peut exercer qu'une seule fonction de service et dans une seule instance.

Sont considérées comme des fonctions de service, les fonctions de président, vice-président et secrétaire ou rapporteur.

§6. Les permanents sont recrutés suivant les modalités prévues à l'article 21 des présents statuts.

ARTICLE 5.

Pour remplir les missions exprimées à l'article 3, la Centrale :

- a) s'affilie à la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC) afin de pouvoir contribuer à la solidarité de tous les travailleurs ;
- b) peut s'affilier à des organisations professionnelles internationales de l'enseignement ;
- c) agit de concert avec d'autres organisations professionnelles dans le respect de ses statuts ;
- d) dispose des services de secrétaires permanents tels que définis à l'article 4 ;
- e) dispose de personnel administratif tel que défini à l'article 4, qu'elle répartit entre le siège central et les régionales ;
- f) organise des permanences syndicales pour ses membres ;
- g) assure la formation syndicale de ses mandataires ainsi que l'information et la consultation de tous ses membres sur les orientations fondamentales de sa politique ;
- h) alimente ses réflexions en restant au plus près de sa base ; à cette fin, elle systématisé l'organisation d'assemblées générales locales, régionales, de GRAP ou communautaires le cas échéant ;
- i) édite des publications à l'intention de ses membres ;
- j) prend toute initiative complémentaire qu'elle estime utile.

ARTICLE 6.

Il est créé au sein de la CSC-E :

- 1. des régionales propres à la Communauté française (FWB),** telles que définies et délimitées à l'Annexe 4 ;
- 2. une régionale propre à la Communauté germanophone,** telle que définie et délimitée à l'Annexe 4 ;
- 3. des GRAP** (Groupe de Reflexion, d'Analyse et de Proposition), dont la liste est établie par le CC. Cette liste est reprise en Annexe 6 et peut être modifiée par le CC selon les nécessités, l'actualité ou l'évolution du paysage scolaire ou académique. L'annexe 6 est mise à jour lors de chaque modification ; les GRAP peuvent être

de niveau, de réseau et/ou représenter une catégorie spécifique d'affiliés.

4. des équipes syndicales de proximité, actives au niveau régional.;

ARTICLE 7.

§1^{er}. Principes de fonctionnement

1° Seuls le comité communautaire et les comités régionaux exercent le rôle de décision politique dans le respect des orientations et des valeurs données par le Congrès de la CSC-E.

Le CC et les CR sont chargés de l'analyse des sujets transversaux et spécifiques, en analysant et en portant des propositions des GRAP après décision politique.

2° Les GRAP, tels que définis à l'article 6 et dont la liste est reprise à l'Annexe 6, exercent un rôle de réflexion, d'analyse des dossiers et de proposition.

Le CC définit la liste des GRAP, ainsi que, pour chacun d'eux, leur durée, leur fréquence et leurs missions en fonction des nécessités, de l'actualité ou de l'évolution du paysage scolaire ou académique.

3° Tant les CR que les GRAP organisent des assemblées générales de mandataires, voire d'affiliés le cas échéant, à raison d'au moins une fois par période de calendrier scolaire ou académique par les CR et d'une fois si nécessaire par période de calendrier scolaire ou académique par les GRAP.

4° A chaque renouvellement des instances, chaque instance analyse la liste des mandats internes et externes qui la concernent dans le respect des échéances légales fixées par les dispositions légales et réglementaires et les statuts de la CSC-E.

5° Si on est élu à un poste, on accepte les mandats qui y sont attachés et qui sont annoncés lors de l'offre de candidature.

§2. Invités

En fonction de leur ordre du jour, les GRAP et les CR peuvent solliciter la présence de tout expert interne ou externe à la CSC-E susceptible d'apporter un éclairage pertinent.

Les invités ou experts n'ont pas de droit de vote.

§3. Calendrier de fonctionnement

La CSC-Enseignement organise ses instances de la manière la plus efficiente, en tenant compte du rythme scolaire et académique. Elle veillera à préserver au mieux la soutenabilité de l'exercice de leur mandat par les mandataires, à tous les échelons.

§4. Règlement d'ordre intérieur

Le CC rédige et valide un règlement d'ordre intérieur cadre pour toutes les instances de même nature, prévoyant notamment la manière de porter un point à l'ordre du jour des réunions.

Toute instance a l'obligation de déposer ses documents (convocations, PV, documents de travail, notes, etc.) à l'endroit numérique ad hoc.

§5. Toute instance tendra à la parité des genres.
Une évaluation sera effectuée tous les 4 ans et des mesures seront mises en place, le cas échéant, en vue de rencontrer l'objectif.

II. STRUCTURES DÉCENTRALISÉES

A. MEMBRES

ARTICLE 8. AFFILIÉS

§1. Pour devenir et rester membre de la Centrale, il faut remplir simultanément les conditions suivantes, sauf dérogation accordée par le CC :

a)

- occuper une position administrative d'activité de service, de non-activité ou de disponibilité au sein du personnel d'un établissement d'enseignement ou d'un CPMS ;
 - être mis en disponibilité précédant la retraite ou être pensionné ;
 - avoir terminé ou entrepris des études permettant de postuler un emploi dans l'enseignement ;
- b) adhérer aux statuts et aux valeurs de la CSC-E, de la CSC et de la FSCSP ;
- c) avoir introduit une demande d'affiliation signée et datée ;
- d) accepter la gestion informatisée des données renseignées lors de l'inscription, dans le respect des lois sur la vie privée ;
- e) payer la cotisation annuelle dont le montant est fixé par le comité communautaire (CC).

§2. Tout membre de la Centrale peut accéder aux services de la CSC-E dans le respect du règlement de l'affiliation CSC-E (repris en Annexe 1). Toutefois, lorsqu'il agit au nom du PO ou de l'autorité, la CSC-E se réserve le droit d'analyser les services auxquels le membre a droit.

ARTICLE 9.

N'est pas admise comme membre toute personne qui combat publiquement les valeurs sur lesquelles la CSC-E est fondée.

ARTICLE 10.

§1. Perd la qualité de membre, toute personne qui, après rappel, persiste à ne pas régler sa cotisation en conformité avec les règles de la CSC.

§2. Perd la qualité de membre, toute personne qui combat publiquement les valeurs sur lesquelles la CSC-E est fondée. Après décision du Secrétaire général, le membre peut faire appel auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 39. Le CC adopte le ROI des recours et de l'instance repris dans l'Annexe 2.

§3. Les membres démis, démissionnaires ou exclus, ne peuvent réclamer le montant de leur cotisation.

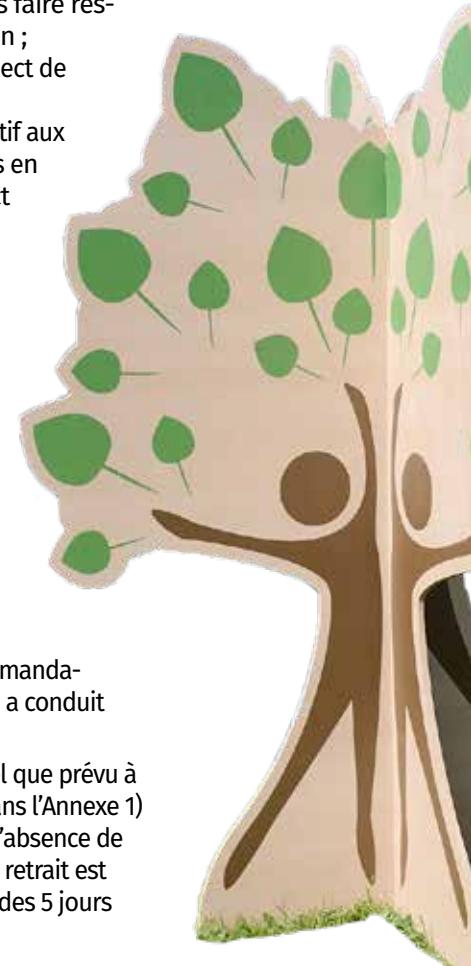
§4. La perte de la qualité de membre entraîne la suppression du droit aux services et avantages liés à la cotisation.

§5. Tout membre ayant reçu un mandat ou exerçant une fonction, perd automatiquement ceux-ci, dès qu'il ne répond plus à la qualité de membre.

ARTICLE 10BIS.

§1. Hormis l'article 10 §1 qui entraîne la perte automatique de son mandat et les cas d'incompatibilités prévus à l'article 46 § 2, lorsqu'un mandataire syndical (tel que défini à l'article 10 §5) ne respecte pas la convention (reprise dans l'Annexe 3) qu'il a signée avant sa désignation, le permanent qui l'a désigné (ou son remplaçant) peut, après l'avoir entendu, lui retirer le mandat avec effet immédiat :

- si le non-respect de la convention entraîne un préjudice pour un ou des affiliés car le mandataire a décidé de ne pas faire respecter la législation ; ou que le non-respect de la convention pose un problème collectif aux autres mandataires en cas de non-respect des mots d'ordre décidés par la Centrale ;
- ou, pour les autres cas, qu'après trois avertissements écrits, le mandataire persiste dans son attitude.



§2. La proposition de retrait du mandat est adressée par écrit au mandataire avec le motif qui a conduit à la décision.

Le ROI des recours (tel que prévu à l'article 27 et repris dans l'Annexe 1) est joint à l'envoi. En l'absence de recours selon le §3, le retrait est effectif après le délai des 5 jours ouvrables.

§3. Le mandataire concerné peut introduire, dans les 5 jours ouvrables, un recours auprès du CR concerné (ou pour les délégués au Service général d'inspection, le groupe catégoriel des inspecteurs). Le CR entend le mandataire et le permanent. Il prend sa décision à la majorité des personnes présentes.

§4. Après décision du CR, le mandataire ou le permanent peut faire appel auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 27. Le recours suspend le retrait du mandat.

§5. Le cas échéant, si l'instance de recours maintient la décision de retrait, le permanent signale au PO et à la direction le retrait du mandat.

ARTICLE 11. DES INCOMPATIBILITÉS TELLES QUE PRÉVUES À L'ARTICLE 46 §2

Seule l'instance qui a confié le ou les mandat(s) peut le(s) retirer, après information au CC. Il faut une majorité qualifiée de 3/4 avec un quorum de présence de 3/4.

Si le quorum n'est pas atteint, l'instance est reconvoquée dans les quinze jours et statue à une majorité de 3/4, quel que soit le nombre de présents.

Après décision, le membre peut faire appel auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 27.

Dans tous les cas et avant toute décision définitive, le mandataire en cause est informé par écrit des griefs qui sont formulés à son égard. Le ROI des procédures de recours lui est fourni dans le même envoi.

B. SECTIONS LOCALES

ARTICLE 12. SECTIONS LOCALES DE SECTEURS

1. Les membres d'un même secteur en fonction dans un établissement d'enseignement forment une section locale de secteur.
2. Les mandataires syndicaux tels que définis à l'article 4. 2 constituent l'équipe syndicale au sein de l'établissement ou du PO.
3. A la tête d'une section locale de secteur se trouve(nt) le(s) mandataire(s) d'école. Chaque mandataire d'une section locale se voir proposer une veste.

Lorsqu'une section locale de secteur compte plusieurs mandataires, ceux-ci désignent parmi eux un mandataire principal. A défaut d'un accord entre eux, le comité régional désigne le mandataire principal.

Le mandataire principal reçoit un kit militant composé d'une veste, un sifflet, une casquette, une farde avec documents de base, une formation.

4. Les sections locales de secteurs exercent leur représentation suivant les modalités propres à chacun des réseaux d'enseignement.

Les mandataires des sections locales sont élus par les affiliés. Ils sont mandatés par une instance CSC-E pour exercer une fonction représentative.

Les mandataires des sections locales sont chargés des tâches syndicales liées à leur fonction. Ils assurent la transmission dans les deux sens de l'information entre les affiliés, les permanents, les CR ou le CC.

ARTICLE 13. SECTION LOCALES COMMUNES

Les sections locales communes sont constituées de l'ensemble des membres du personnel affiliés à la CSC-E dépendant d'un même PO dans l'enseignement libre ou d'un même établissement dans l'enseignement officiel.

Elles exercent leur représentation suivant les modalités propres à chacun des réseaux d'enseignement. Les mandataires syndicaux tels que définis à l'article 4.2 constituent l'équipe syndicale au sein de l'établissement ou du Pouvoir organisateur.

Un délégué principal commun aux sections locales de secteurs est élu par les délégués des sections locales de secteurs.

Au sein du Pouvoir organisateur ou de l'établissement, son rôle est de coordonner l'action des mandataires locaux définis à l'article 4.

C. LES GRAP : STRUCTURES MIXTES

ARTICLE 14. LES GRAP

§1. Les GRAP sont des Groupes de réflexion, d'analyse et de proposition.

Les mandataires locaux sont identifiés en fonction de la nomenclature d'un GRAP (parmi les GRAP repris dans la liste mentionnée à l'annexe 6 et intègrent la structure à ce titre).

§2. Les mandataires identifiés selon les dispositions du paragraphe 1 pourront représenter leur GRAP au CR, suite à l'élection des membres de celui-ci. Ils font également partie de l'assemblée générale des mandataires de GRAP et peuvent représenter leur régionale dans le GRAP correspondant constitué au niveau communautaire.

Les GRAP sont des structures verticales dans la structure CSC-Enseignement.

§3. Composition des GRAP.

- a) **GRAP de secteurs fondamental et secondaire :** maximum 3 mandataires par niveau par régionale.
- b) **GRAP du secteur supérieur :** en raison de sa particularité, selon sa propre régulation, telle que communiquée pour approbation au BJ en début de mandature.
- c) **Autres GRAP :** maximum 2 par régionale, dont au moins le membre effectif au CR.
- d) **GRAP des inspecteurs / Délégués aux contrats d'objectifs (DCO) et GRAP des fonctions de Promotion :** selon leur régulation propre, telle qu'approuvée par le BJ ; ces GRAP ne sont pas représentés au niveau régional mais bien au CC. Ils peuvent toutefois être invités dans les CR en tant qu'experts ou demander à pouvoir y présenter leurs préoccupations ;

- e) **GRAP des retraités** : par exception, 4 membres par régionale, dont le membre effectif au comité régional.
- f) **GRAP des puériculteurs-trices dans l'enseignement ordinaire** : en raison du statut particulier de ces membres du personnel (pas ou peu de possibilités de devenir mandataires), la qualité de mandataire au sens de l'article 4 n'est pas strictement requise.

Les membres des GRAP sont des membres effectifs ou suppléants des comités régionaux, dans une répartition équitable des réseaux ;

Chaque GRAP se voit attribuer un permanent effectif et un permanent suppléant (régional, interrégional ou communautaire). Pour les GRAP de secteur, il s'agit de permanents communautaires.

§4. Champ de compétence des GRAP.

- a) Les GRAP analysent prioritairement des thématiques qui leur sont propres et réfléchissent à des propositions à faire aux CR, ou au CC pour ceux qui ne sont pas représentés au niveau régional.
- b) Les GRAP présentent leurs préoccupations, leurs thématiques et leurs propositions sous forme de note aux CR, ou directement au CC pour ceux qui ne sont pas représentés au niveau régional ; le principe d'une note écrite sera privilégié.
- c) Les présidents de CR et les permanents sont garants de l'écoute de tous et de la réception des notes des GRAP. Ils assurent le suivi des demandes lors des réunions du CR et portent celles-ci au niveau du CC.
- d) Pour les GRAP représentés uniquement au niveau du CC, le Président du CC et le Collège des Secrétaires général et communautaires (CSGSC) sont garants de la réception et du suivi de leurs demandes.
- e) Le mode de transmission des notes des GRAP et de leur suivi sera défini dans le ROI cadre des GRAP.

§5. Modalités de fonctionnement.

- a) Les GRAP se réunissent au niveau communautaire et sont représentés dans les CR.
- b) Par exception, les GRAP de secteurs peuvent se réunir ponctuellement au niveau régional pour traiter d'une problématique spécifique confiée par le GRAP communautaire correspondant, en collaboration avec les Bureaux régionaux (BR) et les permanents ; sont convoqués dans ce cas, les membres effectifs et suppléants représentant le GRAP au comité régional.
- c) Les GRAP choisissent en leur sein un président et un secrétaire.
- d) Les GRAP de secteur peuvent disposer d'un bureau de GRAP, composé d'un président, de deux vice-

- présidents et d'un secrétaire élus en leur sein.
- e) Le mandat « GRAP » est porté par le président, ou, le cas échéant, par un vice-président.
- f) Les GRAP possèdent un droit d'évocation de leurs thématiques propres au CR ou au CC, le cas échéant.
- g) Les GRAP ont la possibilité d'organiser des Assemblées générales (AG) de leurs mandants, ou même de leurs affiliés, sur approbation du secrétaire général.
- h) Des GRAP peuvent tenir, le cas échéant, une ou plusieurs réunions en commun pour traiter d'un sujet partagé ; ils en informent le BJ et les CR ; les présidents des GRAP concernés et les permanents en charge coordonnent leurs travaux.

D. STRUCTURES RÉGIONALES

1. LES COMITÉS RÉGIONAUX

ARTICLE 15.

§1. Les Comités régionaux constituent l'instance régionale de décision.

En font partie, des membres des sections locales et sections locales communes issus des établissements situés dans les communes relevant des régionales concernées telles que précisées à l'Annexe 4, via le GRAP qu'ils souhaitent représenter.

§2. Composition des Comités régionaux.

- a) Dans le respect de la présence de chaque réseau :
 - 10 mandataires issus du GRAP du secteur fondamental ;
 - 10 mandataires issus du GRAP du secteur secondaire ;
 - autant de mandataires du GRAP du secteur supérieur que d'établissements d'enseignement supérieur situés dans la régionale ainsi que dans les implantations dont le siège est situé dans une autre régionale, sans dépasser 10 ;
 - un représentant de chaque autre GRAP ;
 - un représentant des réseaux éventuellement non représentés ;
 - les membres des équipes syndicales de proximité ;
 - le Bureau régional ;
 - le/les permanent(s) affectés à la régionale.
- b) Afin de promouvoir l'engagement syndical, les Comités régionaux peuvent inviter au maximum 5 mandataires (dont une puéricultrice, par exception) issus des GRAP ou des Assemblées générales correspondantes ; ces mandataires sont invités pour maximum 3 réunions consécutives d'essai ; au terme de cette période, le mandataire intègre la structure régionale et peut être remplacé par un autre mandataire invité.

§3. Faute de mandataires, si le cadre ne peut être rempli selon la clé de répartition, l'instance fait constater cette situation par le bureau journalier et lui fait une proposition de remplacement. Celui-ci statue sur la proposition de l'instance concernée endéans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée. La personne désignée sur cette base occupe le mandat jusqu'au terme de la mandature.

§4. Champ de compétence et missions des comités régionaux.

- a) Les comités régionaux réfléchissent et analysent les sujets transversaux et spécifiques portés par les GRAP. Ils peuvent faire des propositions au CC.
- b) Les comités régionaux réfléchissent et analysent également les sujets spécifiques des GRAP et portent leurs préoccupations au CC.
- c) Les comités régionaux sont chargés d'organiser régulièrement, en collaboration avec les permanents régionaux, des assemblées générales régionales, globales ou par GRAP si nécessaire.
- d) Les CR, en collaboration avec les permanents régionaux, établissent la composition des Equipes syndicales de proximité (ESP) ainsi que leur feuille de route de mission.
- e) Le comité régional exerce également les missions suivantes :
 - il examine l'ensemble des dossiers touchant les conditions de travail de tous les membres du personnel des établissements scolaires ou CPMS ;
 - il étudie les dossiers résultant des négociations qui les concernent ;
 - il organise les élections dans les organes de démocratie sociale ;
 - il évalue les conséquences sur le terrain de propositions émanant soit de l'organisation, soit des gouvernants ;
 - d'une manière générale, il prépare l'ensemble des dossiers qui lui sont confiés par le comité communautaire CSC-E ou le bureau journalier CSC-E ;
 - il prépare les relations multilatérales avec les partenaires ;
 - il examine l'ensemble des dossiers qui lui sont soumis ;
 - il prend en charge les problématiques soumises par ses membres ;
 - il assure la concertation et la collaboration entre les différents GRAP au sein de la régionale ;
 - il assure la coordination des actions et des représentations au niveau de la régionale, notamment entre les représentants au sein des différents GRAP et les groupes à tâches occasionnels, le cas échéant ;
 - il veille à la représentation de la CSC-E au sein des instances externes concernant la régionale ;
 - il statue sur les demandes relatives à l'article 8 §2 ;

- il détermine les lignes politiques et confie les mandats concernant la représentation et les prises de position de la régionale, au comité communautaire CSC-E ;
- il compose sa représentation de 6 membres au CC ; il élit les membres fixes de sa représentation issus de 3 secteurs différents, dont le président fait obligatoirement partie ; sur proposition du bureau régional, il détermine les 3 membres variables de sa composition par séance du CC, en tenant compte des sujets à l'ordre du jour et des sujets spécifiques présentés par les GRAP ;
- il désigne ses représentants dans les instances de la Fédération de la CSC.

§5. Modalités de fonctionnement.

- a) Le CR, sur proposition du BR, adapte le règlement d'ordre intérieur cadre adopté par le CC.
- b) Pour chaque membre effectif, il y a un suppléant ; les suppléants reçoivent les convocations et les PV et peuvent être invités aux réunions du CR.
- c) Seuls les effectifs ont le droit de vote.
- d) Le comité régional procède à l'élection du Bureau régional (Président, Vice-présidents, secrétaire) ; la représentation des secteurs et des réseaux doit y être assurée ; si le cadre ne peut être rempli selon la clé de répartition, l'instance fait constater cette situation par le bureau journalier et lui fait une proposition de remplacement. Celui-ci statue sur la proposition de l'instance concernée endéans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée. La personne désignée sur cette base occupe le mandat jusqu'au terme de la mandature.
- e) Le comité régional doit veiller à la recherche d'un consensus. A défaut, un vote a lieu sur le principe d'un membre égale une voix. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents.

Un comité régional peut décider d'exercer l'une ou l'autre de ses compétences en collaboration avec un autre comité régional.

2. LES BUREAUX RÉGIONAUX

ARTICLE 16.

§1. Chaque comité régional élit un bureau régional.
Le bureau régional s'ajoute à la composition du comité régional. Une fois élus, les membres du bureau sont remplacés dans le poste qu'ils occupaient au sein du comité.

§2. Composition du bureau régional.

- a) Le bureau régional est composé d'un président, de deux vice-présidents, d'un secrétaire et du ou des permanent(s) de la régionale.
- b) Les membres du bureau régional n'ont pas de suppléants, hormis au CC s'ils y siègent.
- c) La représentation des secteurs et des réseaux doit y être assurée ; si le cadre ne peut être rempli selon la clé de

répartition, l'instance fait constater cette situation par le bureau journalier et lui fait une proposition de remplacement. Celui-ci statue sur la proposition de l'instance concernée endéans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée. La personne désignée sur cette base occupe le mandat jusqu'au terme de la mandature.

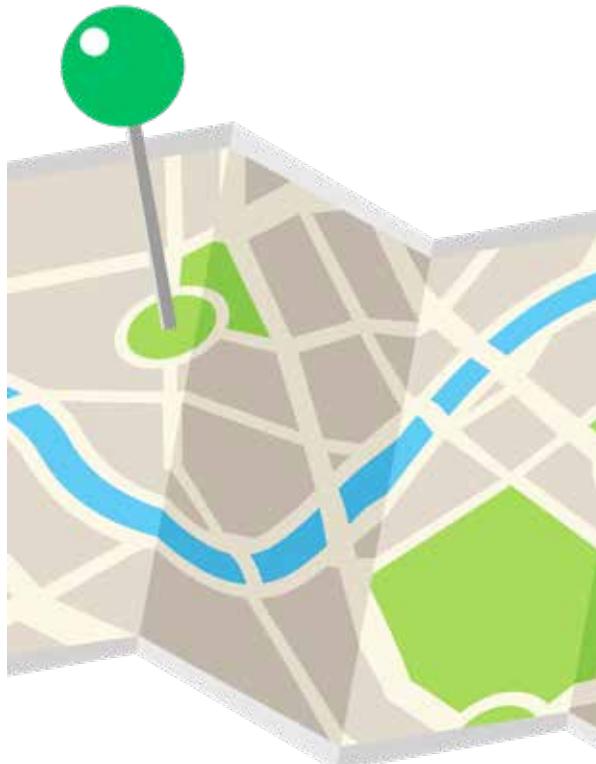
§3. Champ de compétence et missions des bureaux régionaux.

Le bureau régional :

1. convoque et prépare les réunions :
 - du comité régional,
 - des assemblées générales régionales ou de GRAP régional de secteur ;
2. prépare l'expression de la position régionale en vue du CC ;
3. propose au comité régional les 3 membres variables de sa composition par séance du CC, en tenant compte des sujets à l'ordre du jour et des sujets spécifiques présentés par les GRAP ;
4. peut inviter, ponctuellement et selon l'actualité, le représentant d'un GRAP ainsi que toute personne qu'il estime nécessaire à la poursuite de ses travaux ;
5. est responsable :
 - de l'organisation de l'activité syndicale régionale ;
 - des tâches administratives ;
 - du suivi des notes des GRAP et de leurs demandes ;
 - du respect des statuts de la CSC-E au sein de la régionale.

§4. Modalités de fonctionnement.

Le bureau régional adapte le ROI cadre des bureaux régionaux adopté par le CC.



§5. Missions spécifiques.

1. Le président :

- préside et anime la régionale ;
- convoque les réunions ordinaires du comité régional ;
- convoque le comité régional sur demande du CC ou à la demande d'un tiers des membres effectifs ;
- s'entretient régulièrement avec le(s) permanent(s) du fonctionnement de la régionale.

En l'absence du président, la mission qui lui est dévolue est exercée par le vice-président le plus jeune.

2. Le secrétaire : en collaboration avec le président et le(s) permanent(s) de la régionale,
 - établit le rapport des réunions auxquelles il participe et veille à leur expédition ;
 - tient en ordre les archives de la régionale.

3. LES ÉQUIPES SYNDICALES DE PROXIMITÉ (ESP)

ARTICLE 17.

§1. Chaque régionale crée, sous la responsabilité du comité régional et du ou des permanent(s) de la régionale, une équipe syndicale de proximité.

§2. Composition des équipes syndicales de proximité.

La composition des ESP est de la responsabilité des régionales. Elle peut varier en fonction des missions définies dans sa feuille de route.

La représentation des secteurs, des réseaux et des GRAP y est assurée et est adaptée à la mission confiée.

§3. Champ de compétence et missions des ESP.

Sans préjudice des missions dévolues aux permanents, les ESP ont pour missions générales :

- de promouvoir l'affiliation et l'engagement syndical ;
- de recruter de nouveaux mandataires tels que définis à l'article 4 ;
- de favoriser le recrutement de candidats lors des élections sociales ;
- de représenter la CSC-Enseignement là où aucun mandataire n'est désigné ou élu et / ou là où une intervention ou une information est souhaitée, soit par les affiliés soit par le comité régional et / ou le(s) permanent(s) de la régionale ;
- de remplir toute autre mission confiée par le comité régional et / ou le(s) permanent(s) de la régionale, dans le respect des statuts syndicaux, tels que repris à l'Annexe 5.

§4. Modalités de fonctionnement des ESP.

Une feuille de route commune à toutes les ESP est établie tous les 4 ans par le CC.

Cette feuille de route commune peut être déclinée régionalement. Elle doit être évaluée annuellement et, le cas échéant, adaptée ou rectifiée.

E. LES PERMANENTS

ARTICLE 18. PRINCIPE

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre de la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005.

Le CC crée, suivant les besoins, des fonctions de permanents telles que définies à l'article 4 des présents statuts, le cas échéant en détachant les permanents de leur établissement en vertu du statut syndical. Dans ce cas, ils se trouvent en congé syndical permanent.

Les permanents, en tant que professionnels de l'organisation, se trouvent dans une situation contractuelle avec leur employeur, c'est-à-dire le secrétaire général.

ARTICLE 19. INCOMPATIBILITÉS

Outre les incompatibilités fixées par le code déontologique de la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005 :

1. le permanent ne peut en aucun cas être membre d'un Pouvoir Organisateur, quel qu'en soit le réseau, à l'exception des points visés au point 3 du présent article.
2. Il y a incompatibilité entre la fonction de permanent et un mandat politique, à l'exception d'un mandat de conseiller communal, provincial ou de conseiller CPAS. Le mandat exercé ne peut être un mandat exécutif, sauf dérogation accordée par l'employeur dans le cadre de critères définis en accord avec la DS.
3. Dans tous les cas, le permanent s'abstiendra d'intervenir à titre professionnel dans l'enseignement communal ou dans l'enseignement provincial dépendant de la commune ou de la province dans laquelle il est élu à un mandat de conseiller provincial, communal, ou de conseiller CPAS.

ARTICLE 20. DISPOSITIONS SOCIALES

Les conditions générales sont élaborées par la CCT CSC -statut du personnel non administratif - du 31/05/2005 en tenant compte entre autres du statut particulier de ceux qui sont en congé syndical permanent en conformité avec le statut Berenschot.

ARTICLE 21. MODE DE RECRUTEMENT

1. CONDITIONS PRÉALABLES

Sauf dérogation accordée par le CC, tout candidat à la fonction de permanent :

- doit être affilié à la CSC de manière ininterrompue au cours des 5 ans qui précèdent le dépôt de sa candidature, l'affiliation à la CSC-E étant un atout supplémentaire pour les candidats ;
- doit présenter un rapport de militance et un document de motivation.

2. Procédure d'engagement

Le CC est compétent pour établir et adopter les profils de fonctions de permanents existantes ou à créer. Un profil

cadre est établi et/ou modifié par le CC.

• Recrutement des permanents régionaux et interrégionaux

Sur base du profil établi par le CC, le SG lance l'appel aux candidats. Le BJ procède aux épreuves de recrutement. Avant de dresser son rapport, le BJ sollicite une rencontre avec le président du CR et les permanents de la régionale pour laquelle le recrutement a lieu. Le BJ soumet son rapport à la délégation patronale, qui effectue le recrutement du candidat le plus adéquat. Le SG communique l'information au CC et motive la décision.

• Recrutement des permanents communautaires

Sur base du profil établi par le CC, le SG lance un appel aux candidats, prioritairement au collège des permanents. A défaut de candidat, il lance un appel au champ de recrutement fixé par le CC (le cas échéant, le CC et les GRAP de secteur) en tenant compte des spécificités à rencontrer. Le BJ procède aux auditions nécessaires et à l'évaluation des qualités des candidats. Le BJ soumet son rapport à la délégation patronale, qui effectue le recrutement du candidat le plus adéquat. Le SG communique l'information au CC et motive la décision.

• Désignation du SG

Le secrétaire général est désigné selon une procédure particulière définie par le BJ, en accord avec les permanents.

Dès sa prise de fonction, le SG désigne parmi les secrétaires communautaires celui ou celle qui le suppléerait en cas d'indisponibilité. Il en informe le CC et motive la décision. Ensemble, le SG et le SC désigné constituent la délégation patronale.

Le secrétaire communautaire désigné remplit à la demande du secrétaire général un rôle ponctuel ou permanent de délégation à titre d'adjoint. Le Secrétaire Général partage avec le Secrétaire Général-adjoint la responsabilité finale de direction de la Centrale.

En dernier ressort, c'est le secrétaire général qui tranche. Ils établissent un ROI reprenant leurs compétences respectives. Celui-ci est approuvé par le BJ et communiqué au CC.

En cas d'indisponibilité permanente, constatée par le CC, la procédure de désignation d'un nouveau secrétaire général est d'application.

Pour la désignation des SC et du SG, l'avis du Collège des permanents est requis.

ARTICLE 22. RÔLES ET MISSIONS DU PERMANENT

Sans préjudice des dispositions prévues dans le statut Berenschot et la CCT CSC -Statut du personnel non administratif- du 31/05/2005, et selon les tâches qui lui sont confiées à l'article 4 des présents statuts, le permanent a notamment pour missions de :

1. assurer, en liaison avec le comité concerné, la représentation de la CSC-E auprès des autorités, qu'il s'agisse des PO ou de tout interlocuteur exerçant une activité sur le territoire dont il assume la gestion (en liaison avec le bureau régional commun pour le permanent régional) ;

2. assister et conseiller tout affilié ou mandataire faisant appel à lui dans le respect de l'article 8 §2 ;
3. organiser les services pour répondre au mieux aux attentes des affiliés. Il dispose des moyens nécessaires à cet effet ;
4. gérer les moyens humains et matériels mis à sa disposition en vue de rendre ces services et d'organiser au mieux son secrétariat ; il exerce ses tâches au quotidien et émet toutes observations relatives à la gestion du personnel ;
5. assurer, avec le comité concerné, la formation des militants et des délégués de sa régionale ou sur base de ses compétences spécifiques, conformément au plan global de formation. Il est impliqué également dans l'élaboration de celui-ci et est chargé de son application ;
6. soutenir activement les instances au niveau régional dans leur travail d'animation des militants et des délégués, et prendre des initiatives si celui-ci fait défaut, ce après information au bureau journalier ;
7. tenir régulièrement au courant sa régionale commune de l'évolution des services au sein de sa régionale.
8. Le permanent est membre de droit des différentes instances de sa régionale ;
9. il est membre de droit du CC ;
10. il siège de plein droit aux côtés des militants au sein des commissions de gestion du personnel ainsi que de tous les groupes de travail ou commissions paritaires relevant de sa compétence. Il veille à ce que les intérêts particuliers n'entrent pas en conflit avec des intérêts généraux ;
11. il participe de plein droit, dans le respect des règles de chaque instance, aux instances bilatérales d'entités ou de zones en liaison avec le bureau régional commun. Il en est de même pour les Commissions Paritaires Locales de l'enseignement officiel subventionné et les COCOBA de l'enseignement organisé par la Communauté française ;
12. il coordonne et suit la défense d'objectifs collectifs pour la totalité des secteurs ou des matières syndicales qui lui sont confiés au niveau communautaire ;
13. il organise la concertation avec d'autres organisations syndicales régionales ainsi qu'avec les organisations d'employeurs dans sa circonscription de travail ;
14. il organise la transmission d'informations auprès de collègues responsables syndicaux, membres, militants et autres groupes concernés ;
15. il participe aux négociations avec les employeurs et l'administration pour les dossiers qui lui sont confiés au niveau communautaire.

F. CONGÉS SYNDICAUX

ARTICLE 23.

Les militants qui bénéficient de libérations horaires rendent compte de leurs activités à l'instance qui les leur a confiées.

Les militants rendant des services d'aide-permanent rendent compte de leur activité dans ce cadre au(x) permanent(s) régional(naux) de la régionale où ils l'exercent. Ce rapport est transmis au secrétaire général.

ARTICLE 24.

Les périodes de libérations horaires sont réparties selon les missions à remplir sur proposition du BJ, des CR et des GRAP de secteurs suivant des modalités et critères établis par le BJ en accord avec les présidents de CR et le collège des permanents. La répartition est soumise à l'approbation du CC.

ARTICLE 25.

Les congés syndicaux sont délivrés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

III. STRUCTURES COMMUNAUTAIRES

A. LE COLLÈGE DES PERMANENTS

ARTICLE 26. LE COLLÈGE DES PERMANENTS

Les permanents font partie de l'organe de concertation qu'est le collège des permanents.

Celui-ci se réunit régulièrement sous la présidence du secrétaire général ou du secrétaire communautaire désigné par le secrétaire général dans le cadre de l'article 32, 2, ou, en cas d'indisponibilité de celui-ci, du secrétaire communautaire désigné ponctuellement.

A cette occasion, entre autres, le Collège des permanents :

- procède à une coordination des actions dans les différentes régionales ;

- procède à une information réciproque sur les difficultés vécues au sein des régionales ;
- fait rapport de la situation et des difficultés particulières qui pourraient être vécues dans une régionale ;
- fait le bilan avec le secrétaire général et les secrétaires communautaires et donne son avis sur l'évolution de la législation et des perspectives de celle-ci ;
- communique au bureau journalier les rapports de ses réunions ;
- vérifie la bonne application des statuts de la CSC-Enseignement ;
- émet son avis lors du recrutement d'un secrétaire communautaire ou du secrétaire général.

B. INSTANCE DE RECOURS

ARTICLE 27.

Les membres du bureau journalier et les présidents des régionales constituent l'instance de recours sans appel au sein de la Centrale. Ne siège pas tout membre directement concerné par l'objet de recours et tout membre d'une instance qui a prononcé l'exclusion.

ARTICLE 28.

Dans le cadre d'une procédure d'exclusion d'un membre et/ou de retrait de mandat(s) confié(s) à un membre, celui-ci peut, de son propre chef, saisir l'instance de recours.

Pour tout autre différend qui n'aurait pu être réglé à d'autres niveaux, l'instance de recours, sur sollicitation du comité communautaire, tranche les demandes d'arbitrage.

ARTICLE 29.

La procédure des recours et le fonctionnement de l'instance de recours instituée à l'article 27 sont décrits dans le ROI adopté par le CC.

C. LE COMITÉ COMMUNAUTAIRE (CC)

ARTICLE 30. DÉFINITION

Le CC est l'organe décisionnel final de la CSC-Enseignement.

ARTICLE 31. COMPOSITION DU CC

§ 1. Le CC est composé de :

- 6 représentants – 3 fixes et 3 variables - par comité régional, dont le président de cette instance, issus de 3 secteurs différents;
- 1 représentant des GRAP non représentés régionalement;
- les membres du bureau journalier;
- les permanents ;
- le rapporteur.

§ 2 Faute de mandataires, si le cadre ne peut être rempli par une instance selon la clé de répartition définie au §1, l'instance fait constater cette situation par le bureau journalier et émet une proposition de remplacement. Celui-ci statue sur la proposition de l'instance concernée endéans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée. La personne désignée sur cette base occupe le mandat jusqu'au terme de la mandature.

ARTICLE 32. MISSIONS DU CC

Le CC émet des votes décisionnels sur les points qui y sont débattus et notamment, pour les matières qui les concernent, sur les propositions. des GRAP.

LE CC A NOTAMMENT POUR MISSIONS :

- de fixer la liste des GRAP ainsi que leur durée, leur fréquence et leurs missions en fonction des nécessités, de l'actualité ou de l'évolution du paysage scolaire ou académique ;

- de fixer la nature et la mission des groupes à tâches ;
- de fixer la nature des mandats donnés aux négociateurs CSC-E ;
- de suivre les travaux des divers organes de la CSC-E ;
- de suivre les négociations en cours ;
- d'appuyer ou de rejeter toute proposition touchant aux matières d'enseignement ;
- d'autoriser toute signature de convention collective à portée communautaire ;
- de fixer tous les mandats non explicitement prévus par les présents statuts ;
- de fixer les modalités de contrôle interne des comptes CSC-E ;
- de prendre des orientations budgétaires et de voter les budgets CSC-E ;
- d'approuver les comptes CSC-E après audition des vérificateurs et contrôleur ;
- de procéder à une évaluation annuelle de son fonctionnement ;
- de fixer les grandes options politiques et sociales de la CSC-E, dans le respect des lignes définies par le Congrès ;
- de décider des actions syndicales ;
- d'adopter annuellement le plan de formation des délégués sur proposition du collège des permanents ;
- de définir la politique d'information des délégués et affiliés ;
- de fixer les objectifs d'une année scolaire et d'évaluer les résultats acquis au cours de celle-ci ;
- de procéder à l'élection du bureau journalier pour ce qui concerne le président les vice-présidents et le rapporteur ;
- d'établir et adopter les profils de fonctions de permanents existantes ou à créer ; d'établir et / ou modifier un profil cadre par fonction ;
- de procéder à la désignation du Secrétaire général, au terme de la procédure mise en place par le BJ en accord avec le collège des permanents ;
- de constituer, selon les nécessités, des délégations de militants et permanents en vue d'assurer la visibilité de la CSC-E, de véhiculer ses valeurs et d'apporter son soutien dans le cadre d'actions interprofessionnelles ;
- de convoquer le Congrès et d'en fixer le règlement ;
- d'adopter et modifier les annexes aux statuts.

ARTICLE 33. MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU CC

LE COMITÉ COMMUNAUTAIRE :

- se réunit en principe au moins trois fois par période scolaire telle que prévues dans le calendrier scolaire mentionné à l'article 7 ; le calendrier des réunions ordinaires est fixé en fin d'année scolaire pour l'année scolaire suivante ;
- sera également convoqué à la demande du bureau journalier CSC-E ou de deux comités régionaux au moins.

Par dérogation aux points précédents, le bureau journa-

lier CSC-E peut convoquer une réunion extraordinaire pour autant que les régionales en soient averties la veille au plus tard et soient représentées par un mandataire au moins.

La convocation, le congé syndical, les documents nécessaires et le rapport de la réunion précédente parviennent aux membres fixes au plus tard 3 jours avant la date fixée pour la réunion, sauf en cas de convocation d'une réunion extraordinaire. Sauf convention contraire, ils sont adressés à l'adresse privée des membres du comité.

Les CR et/ou le(s) permanent(s) de la régionale sont responsables de la transmission de la convocation, du congé syndical, des documents nécessaires et du rapport de la réunion précédente aux membres variables de leur représentation.

En cas d'empêchement à la réunion du CC, le président est remplacé par le vice-président le plus jeune.

Le rapporteur est chargé de la rédaction des rapports du CC.

Tous les militants ont le droit de vote.

Le comité communautaire doit veiller à la recherche d'un consensus. A défaut, le vote est fondé sur le principe d'une personne égale une voix.

Chaque membre effectif a un suppléant, y compris les présidents de CR. Les suppléants reçoivent également l'ordre du jour du CC.

Le CC élabore et adopte son propre règlement d'ordre intérieur, en tenant compte des dispositions ci-dessus.

D. LE BUREAU JOURNALIER

ARTICLE 34. RÔLE DU BUREAU JOURNALIER

LE BUREAU EXERCÉ QUATRE TYPES DE MISSIONS :

- une mission de préparation ;
- une mission de proposition ;
- une mission d'exécution ;
- une mission d'arbitrage.

ARTICLE 35. COMPOSITION DU BUREAU JOURNALIER

- LE BUREAU JOURNALIER EST COMPOSÉ DE MANIÈRE PARTIAIRE.
- Un président, deux vice-présidents et un rapporteur.

Ils représentent les deux genres, sont issus de plus d'un secteur et de plus d'un réseau et soutenus au moins par trois régionales.

Ces quatre militants sont issus des membres fixes représentant les comités régionaux ou de leurs suppléants et élus sur base d'une candidature collective répondant aux conditions de représentation ou sur base d'une candidature individuelle.

La/les candidature(s) collective(s) est (sont) d'abord soumise(s) au vote. Si aucune candidature collective n'obtient la majorité absolue, on élira poste par poste

sur base des candidatures individuelles, sachant que les candidats ayant déposé une candidature collective sont aussi considérés comme candidats individuels pour la même fonction ; les candidats doivent se trouver dans la position administrative d'activité de service, compter au moins 5 ans d'affiliation à la CSC-Enseignement et pouvoir se prévaloir d'une expérience d'au moins 4 ans dans un CR.

Le rapporteur est chargé de la rédaction des rapports du BJ et du CC et possède un rôle politique au même titre que les autres mandataires du BJ.

- Le secrétaire général.
- les secrétaires communautaires.

Les membres élus du BJ perdent leurs mandats dans les instances d'un autre niveau, à l'exception de leur mandat de mandataire local.

Ils possèdent le droit de vote individuel au CC.

Le bureau journalier peut d'initiative inviter les présidents de CR.

Sur demande d'au moins trois présidents de CR, le BJ peut également inviter les présidents de tous les CR.

Tous les membres du BJ peuvent participer de plein droit à toutes les instances. Ils en reçoivent les invitations.

ARTICLE 36. MISSIONS COLLÉGIALES DU BJ

- Préparation des réunions d'instances ;
- préparation des budgets ;
- préparation des élections ;
- suivi régulier de la vie syndicale ;
- gestion politique de la Centrale.

ARTICLE 37. MISSIONS SPÉCIFIQUES

1. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le secrétaire général assume les missions suivantes :

- la gestion du personnel ;
- la coordination de la politique syndicale des différentes instances ;
- la coordination du travail des permanents et des secrétaires communautaires ;
- la gestion financière journalière ;
- la coordination de l'action politique ;
- la décision de l'opportunité d'actions en justice ;
- la responsabilité, avec le président, de la communication de la CSC-E.

Si le secrétaire général est empêché, il est remplacé par le secrétaire communautaire qu'il a désigné conformément aux dispositions de l'article 21.

2. LE PRÉSIDENT DE LA CSC-E

Le président, ou en son absence, un vice-président :

- préside et anime les réunions du BJ et du CC ;



- se concerte régulièrement avec le secrétaire général au sujet des affaires en cours ; dans ce cadre, il établit l'ordre du jour des réunions de BJ ;
- suit régulièrement les dossiers de manière à animer efficacement les réunions d'instances ;
- est responsable, avec le secrétaire général, de la communication de la Centrale.

ARTICLE 38. FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Le bureau journalier se réunit au moins tous les 15 jours et quand l'actualité interne ou externe l'impose.

ARTICLE 39.

Tout mandataire ne peut siéger que dans un seul GRAP, un seul CR et le CC.

Une dérogation est possible s'il y a une déficience de mandataires dans un GRAP.

E. LE COLLÈGE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAL ET COMMUNAUTAIRES

ARTICLE 40. COMPOSITION

Le collège des secrétaires général et communautaires est composé du secrétaire général et des secrétaires communautaires.

ARTICLE 41. MISSIONS

1. LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAL ET COMMUNAUTAIRES :

- préparent les dossiers techniques communs nécessaires à la réflexion et à la prise de décision du CC; ils fournissent toute la documentation utile à cet effet ;
- élaborent les dossiers techniques préparatoires aux négociations ;
- peuvent se faire assister de tout expert susceptible d'éclairer le dossier ;
- animent et alimentent techniquement les groupes de travail mis sur pied par le CC et ce, collégialement, individuellement ou par délégation ;
- désignent celui d'entre eux qui est chargé de présenter les divers dossiers au CC.

2. LE COLLÈGE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAL ET COMMUNAUTAIRES :

- est chargé de négocier les conditions et lieux d'implantation des différents secrétaires permanents de manière à leur permettre d'exercer au mieux leurs missions en insistant sur la nécessaire proximité vis-à-vis des affiliés ;
- prépare les réunions du collège des permanents.

ARTICLE 42. FONCTIONNEMENT

- le collège des secrétaires général et communautaires se réunit régulièrement ;
- indépendamment de ses réunions habituelles, le collège

des secrétaires généraux peut se réunir à la demande du CC ;

- le collège est convoqué par le secrétaire général de la CSC-E. Il fait rapport de l'ensemble de ses travaux au CC ;
- le collège organise l'échange de documentations et d'informations en vue de l'édition des publications. En collaboration avec des permanents ou des militants, il publie des brochures ou textes communs ;
- le collège des secrétaires général et communautaires communique au bureau journalier l'ordre du jour de ses réunions et le résultat de ses travaux ;
- le président participe, à sa demande où à la demande du secrétaire général, aux travaux du collège, notamment en vue de lui donner des éléments permettant de mener efficacement les réunions qu'il aura à présider.

F. LE CONGRÈS

ARTICLE 43.

§1. Principes

Les missions du Congrès sont :

- les modifications des statuts ;
- une décision sur les lignes politiques de la CSC- E.

Le CC peut décider la convocation d'un Congrès dont il fixe l'organisation, les missions, les processus décisionnels, chaque fois que l'importance des événements à traiter l'exige. Il doit le convoquer, en principe tous les 4 ans, pour des modifications des statuts ou une réflexion sur les lignes politiques de la CSC-E.

§2. Le Congrès est composé :

- de tous mandataires tels que définis à l'article 4 ;
- des permanents.

§3. Ont le droit de vote au Congrès :

- les mandataires;
- les permanents.

§4. Lors des congrès ordinaires, le secrétaire général présente un **rappor**t d'activités de la Centrale.



G. LA CELLULE JURIDIQUE

ARTICLE 44. CELLULE JURIDIQUE

La cellule juridique se réunit à la demande du BJ ou du collège des secrétaires général et communautaires pour analyser la jurisprudence et préparer les dossiers qui lui sont soumis.

Elle est constituée notamment de juges sociaux et de conseillers aux Tribunaux du travail et aux Cours du travail. Sa composition est approuvée par le CC. Les ordres du jour et les rapports de la cellule sont communiqués au BJ.



IV. ÉLECTIONS ET INCOMPATIBILITÉ

ARTICLE 46.

§1. Remplacements

Les modalités de remplacement, suite à une démission, à une pension, sont définies par le règlement électoral ou, à défaut, par le CC ou le CR, sur proposition de l'instance dont est issu le militant.

§2. Incompatibilités

Sans préjudice des incompatibilités fixées en ce qui concerne les permanents à l'article 19 des présents statuts, est incompatible avec un mandat de délégué de la CSC-E :

1. d'une manière générale, l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner de conflit d'intérêt ou d'autorité avec une activité professionnelle ou privée, l'avis du CC étant décisif. Le militant dispose des mêmes possibilités de recours que celles prévues à l'article 11 ;
2. tout mandat au sein d'un Pouvoir Organisateur quel qu'en soit le réseau, à l'exception des points visés au 3 du présent article. D'où, le mandat de conseiller communal ou provincial, même s'il rend le militant membre d'un PO, n'est pas incompatible ;
3. il y a incompatibilité entre l'exercice du mandat de militant et un mandat politique, à l'exception d'un mandat de conseiller communal, provincial ou de conseiller CPAS. En aucun cas, le mandat exercé ne peut être un mandat exécutif ;
4. dans tous les cas, le militant s'abstiendra d'intervenir dans l'enseignement communal ou dans l'enseignement provincial dépendant de la commune ou de la province dans laquelle il est élu à un mandat de

H. GROUPES À TÂCHE

ARTICLE 45.

§1. Un groupe à tâche est un groupe chargé d'une réflexion occasionnelle qui peut porter soit sur un problème général soit sur la situation particulière d'un groupe d'affiliés.

§2. Un groupe à tâche est constitué sur décision du CC.

§3. Lors de la décision de constitution d'un groupe à tâche, il sera toujours précisé :

- sa mission ;
- sa constitution ;
- le permanent chargé du suivi ;
- la durée des travaux.

§4. Le président, choisi parmi et par les membres du GT, sera invité à relater les travaux de son groupe à tâche devant le CC et à déposer une note de synthèse des travaux du GT.

conseiller communal, provincial ou de conseiller CPAS. Tout litige est géré par le CC.

5. Toute candidature à un mandat politique doit être signalée au CC.
6. Toute affiliation à une organisation politique qui contreviendrait au principe d'humanisme social défini par l'organisation, est incompatible. En aucun cas, un militant ne peut être affilié à un quelconque mouvement d'extrême-droite ou à tout groupement qui développe une idéologie raciste ou xénophobe.

ARTICLE 47. PERTE DE MANDATS

Les mandats se terminent :

- à la fin de la durée initialement prévue ;
- par démission ;
- selon la procédure décrite à l'article 11 ;
- lorsque le mandataire n'est plus en activité de service, il termine l'année scolaire ou académique en cours.

Par exception, dans les comités régionaux, lorsqu'un mandataire n'est plus en activité de service, il peut siéger jusqu'au terme de l'année scolaire ou académique en cours et peut siéger au comité régional pour le reste de la mandature, sans droit de vote. Le comité régional veillera néanmoins à remplir ce mandat par un membre actif. Par exception, dans les comités régionaux, un mandataire en activité de service dont les conditions d'obtention de son mandat ont pris fin en raison d'une restructuration ou d'une disponibilité par défaut d'emploi, hormis les dispositions de l'article 11, les cas de démission ou d'exclusion, peut continuer à être invité au comité régional de sa régionale d'origine pour le reste de la mandature, sans droit de vote.

V. COMPTES ET BUDGETS

ARTICLE 48.

Les modalités de gestion sont conformes à celles fixées par la CSC.

ARTICLE 49.

La responsabilité de l'établissement du budget appartient au CC. Il comprend un budget permettant des actions spécifiques des régionales et des GRAP.

ARTICLE 50.

Le CC fixe, pour tous les militants, les défraiements résultant des dépenses consenties dans l'exercice de leurs mandats et ce, tant pour la nature des dépenses autorisées que pour leur montant.

ARTICLE 51.

Tout jeton ou indemnité versé(e) par un tiers à un militant ou à un permanent dans l'exercice d'un mandat lié à sa fonction doit être rétrocédé(e) à la CSC-E qui prendra en charge les frais consentis, y compris fiscaux, le cas échéant.

ARTICLE 52.

Les comptes sont soumis à un double contrôle, préalable à leur approbation par le CC :

1. l'un, interne, effectué par 3 vérificateurs désignés par tirage au sort parmi les militants, ne faisant pas partie du BJ, au sein du CC.
2. l'autre, externe, effectué par le contrôleur désigné par la CSC.

VI. MODIFICATION DES STATUTS

ARTICLE 53.

Toute modification aux présents statuts est de la seule compétence du Congrès convoqué à cette fin.

ARTICLE 54.

Si la dérogation aux statuts est explicitement prévue à l'ordre du jour du CC, à une majorité de 3/4 au moins (les 2/3 des membres étant présents), celui-ci ne peut déroger aux présents statuts, à l'exception de l'article 83. Cette dérogation doit être approuvée ultérieurement par le Congrès.

VII. PROCESSUS ÉLECTORAL

ARTICLE 55.

Sauf circonstances exceptionnelles dûment constatées par le CC, les élections syndicales internes à la CSC-E se déroulent l'année scolaire qui suit les Élections sociales.

ARTICLE 56.

Le calendrier électoral est fixé comme suit :

1. élections dans les sections locales entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre ;
2. élections régionales, puis constitution des GRAP, du 1^{er} janvier au 31 mars ;
3. élections communautaires du 1^{er} avril au dernier jour de l'année scolaire.



ARTICLE 57.

Les modalités électoralles sont fixées dans un règlement électoral fixé par le CC.

VIII. ENTRÉE EN APPLICATION

ARTICLE 58.

§1. Les présents statuts entrent en application le premier jour de l'année scolaire 2024-2025, au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles instances, selon les échéanciers prévus dans le texte.

§2. Mesures transitoires.

- a) Dès le 1^{er} juin 2023, le BJ est chargé de proposer au CC une ou deux « périodes » scolaires de l'année scolaire 2023-2024 afin de tester l'adaptation du fonctionnement de nos structures au calendrier scolaire et académique, le cas échéant.
- b) Dès le 1^{er} juin 2023, la mise en place des Equipes syndicales de proximité (ESP) est planifiée par les CR pour la

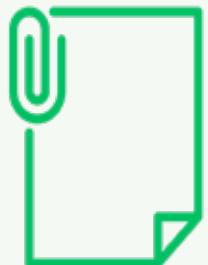
rentrée 2023. Conformément à l'article 7 des présents statuts, le CC établira le ROI cadre des ESP.

- c) Les dispositions portant sur la désignation d'un secrétaire général adjoint entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023.
- d) La procédure d'engagement des permanents régionaux, interrégionaux et communautaires, du secrétaire général adjoint et secrétaire général entre en vigueur à partir du 1^{er} juin 2023.

ARTICLE 59.

Tout document explicitement mentionné dans les présents statuts est mis à disposition des membres du CC, y compris en cas de modification.





ANNEXES

ANNEXE 1 - RÈGLEMENT D'AFFILIATION CSC-ENSEIGNEMENT

APPROUVÉ PAR LE CCC DU 27/02/2019

Vous bénéficiez de l'ensemble des services et avantages de la CSC et de la CSC-ENSEIGNEMENT uniquement si vous êtes en ordre de cotisation.

SERVICES

A. Au niveau de l'information

Si vous avez seulement besoin d'informations, un premier paiement ou acceptation de la domiciliation est nécessaire.

B. Au niveau des services

Si vous souhaitez un calcul personnalisé (en matière de DPPR, pension, ancienneté de service ou statutaire, vous devez d'abord verser trois mois de cotisations.

Si la CSC ou la CSC-Enseignement doit intervenir auprès d'un tiers (employeur, Administration, etc.), vous devez d'abord verser trois mois de cotisations

C. Au niveau de l'assistance juridique

L'assistance en justice peut être accordée, dans le respect des statuts, sur base d'une convention soumise à signature, aux affiliés en ordre de cotisation depuis au moins six mois ininterrompus à la date où naît le litige.

Pour toute assistance en justice, la CSC-E réclamera 125 euros de frais de dossier.

AVANTAGES

- Une assurance en responsabilité civile professionnelle.
- L'indemnité de grève en fonction de la durée de stage à accomplir dans le cadre du règlement CSC.
- Une prime syndicale du secteur public dans les conditions fixées par les Autorités politiques.

Remarques :

1. Le transfert vers la CSC est toujours autorisé, même pendant une période de grève, aux conditions suivantes :

- être en règle de paiement de cotisations dans l'autre organisation ou centrale de la CSC et en fournir la preuve (attestation).
- les membres transférés perdent les droits aux avantages qui ne sont pas prévus par la CSC.

Par contre, s'ils ont déjà accompli le stage, ils ont immédiatement droit aux avantages octroyés par la CSC.

Le temps durant lequel ils ont cotisé à leur ancien syndicat entre également en compte pour le calcul du temps de stage déjà accompli.

Ces conditions - mentionnées ci-dessus - valent aussi pour l'indemnité de grève.

2. Pour celles et ceux dont c'est le premier emploi, les services sont accessibles plus rapidement en cas d'affiliation dès le début de la première année scolaire ou académique.



ANNEXE 2 - INSTANCE DE RECOURS : RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Décision du CCC du 30/11/2018 approuvant le règlement d'ordre intérieur des recours et de l'INSTANCE de RECOURS, telle que prévue à l'article 27 des Statuts de la CSC-Enseignement

Vu l'article 10 des Statuts de la CSC-Enseignement,
vu les articles 10bis et 11 des Statuts de la CSC-Enseignement,
vu l'article 46§2 des Statuts de la CSC-Enseignement,

Le CCC adopte le règlement d'ordre intérieur de l'instance de recours prévue à l'article 27 des Statuts de la CSC-Enseignement.

Préambule : pour fluidifier la rédaction et la lecture du document, les noms désignant des personnes ou des fonctions sont épicènes.

Article 1.

§1^{er}. Dans le présent ROI tout comme dans les Statuts de la CSC-Enseignement, par mandataire, il faut entendre toute personne exerçant un mandat interne à l'organisation (y compris les fonctions de service) et/ou externe, confié par l'organisation syndicale. Par mandat, il faut entendre la représentation et la défense des valeurs de l'organisation syndicale à quelque niveau que ce soit.

§2. Tout mandat confié par l'organisation fait l'objet d'une convention d'exercice du mandat, signée par le mandataire et la CSC-Enseignement ou son représentant.

Article 2.

§1^{er}. La qualité de membre de la CSC-Enseignement peut être retirée par le Secrétaire général. Si le membre exerce des mandats confiés par l'organisation syndicale, il les perd automatiquement.

§2. Le Secrétaire général adresse la décision de retrait de la qualité de membre et, le cas échéant, du mandat par écrit au membre avec le motif qui a conduit à la décision. Il informe le membre des modalités de recours et lui fournit copie du présent ROI. Le membre peut adresser un recours au président de l'instance de recours.

Article 3.

§1^{er}. La qualité de mandataire de la CSC-Enseignement peut être retirée sur décision du CCC, lorsqu'une incompatibilité telle que prévue à l'article des 46§2 Statuts de la CSC-Enseignement est constatée.

§2. Le Secrétaire général adresse la décision de retrait du mandat par écrit au mandataire avec le motif qui a conduit à la décision. Il informe le mandataire des modalités de recours et lui fournit copie du présent ROI. Le mandataire concerné peut adresser dans les cinq jours ouvrables un recours au président de l'instance de recours. Le recours suspend le retrait du mandat. En l'absence de recours, le retrait est effectif après le délai des cinq jours ouvrables.

Article 4.

§1^{er}. La qualité de mandataire de la CSC-Enseignement peut être retirée par le permanent (ou son remplaçant) qui lui a confié son mandat, lorsqu'un mandataire ne respecte pas la convention qu'il a signée avant sa désignation au mandat concerné.

Le retrait est immédiat lorsqu'après avoir entendu le mandataire, le permanent (ou son remplaçant) constate que :

- le non-respect de la convention entraîne un préjudice pour un ou des affiliés car le mandataire a décidé de ne pas faire respecter la législation ;
- ou que le non-respect de la convention pose un problème collectif aux autres mandataires en cas de non-respect des mots d'ordre décidés par la Centrale.

Dans les autres cas de non-respect de la convention, le retrait du mandat par le permanent (ou son remplaçant) peut intervenir après trois avertissements écrits et si après avoir entendu le mandataire, le permanent constate qu'il persiste dans son attitude. La non-présentation sans motif valable à l'entretien fixé par le permanent n'empêche pas le permanent de prendre une décision de retrait.



§2. Le permanent adresse la proposition de retrait du mandat par écrit au mandataire avec le motif qui a conduit à la décision. Il informe le mandataire des modalités de recours et lui fournit copie du présent ROI.

§3. Le mandataire concerné peut introduire, dans les cinq jours ouvrables, un recours auprès du CRC (Comité régional commun) concerné (ou pour les délégués au Service général d'inspection, le groupe catégoriel des inspecteurs). Le recours suspend le retrait du mandat. En l'absence de recours, le retrait est effectif après le délai des cinq jours ouvrables.

Le CRC écoute le délégué et le permanent. Il prend sa décision à la majorité des personnes présentes. Le président du CRC communique la décision aux parties par mail dans les 24 heures.

§4. Après décision du CRC, le mandataire ou le permanent peuvent faire appel dans les cinq jours ouvrables auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 27. Le recours suspend le retrait du mandat. En l'absence de recours, la décision est effective après le délai des cinq jours ouvrables.

§5. Le cas échéant, si l'instance de recours maintient la décision de retrait du mandat, le permanent signale le retrait du mandat au PO et à la direction.

Article 5. Composition de l'instance de recours

L'instance de recours est composée des membres du Bureau journalier et des présidents des différents CRC, à l'exception du président du CRC qui a confirmé ou refusé la décision de retrait.

En cas d'empêchement de son président, un CRC peut se faire représenter valablement mais exclusivement par un de ses vice-présidents.

Les membres de l'instance ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

L'instance de recours est présidée par le Secrétaire général.

Un membre peut demander au président de l'instance à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité.

Le président peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs, à charge pour lui de s'en justifier auprès des membres de l'instance de recours.

Article 6. Fonctionnement

§1^{er}. Dès réception d'un recours, le président de l'instance de recours en confie aussitôt la gestion administrative (convocation, recueil des pièces du dossier introduites par les parties) au Secrétaire communautaire non membre du Bureau journalier.

En cas d'absence prolongée du Secrétaire communautaire, le Secrétaire général confie la gestion administrative du dossier à un permanent régional de son choix, à l'exception du/des permanent(s) de la régionale concernée par le recours.

Les coordonnées utiles font l'objet d'une Annexe jointe au présent ROI. En cas d'application de l'alinéa 2, cette annexe est complétée, le cas échéant, avec les coordonnées du permanent régional.

§2. Le Secrétaire communautaire en charge de la gestion administrative du dossier informe dans les trois jours ouvrables les parties par mail de la réception du recours. Dans le même envoi, il les informe d'une date de convocation de l'instance dans les 20 jours ouvrables et de la date pour laquelle les pièces du dossier sont à lui adresser dans les 7 jours ouvrables. Il informe le mandataire concerné de la possibilité d'être assisté par la personne de son choix.

Il informe par mail les membres de l'instance de recours des dates fixées.

§3. Le Secrétaire communautaire dresse l'inventaire des pièces fournies par les parties. Il transmet une copie des pièces par mail aux membres de l'instance de recours au plus tard 7 jours ouvrables avant la séance de l'instance de recours.

§4. La séance de l'instance de recours se tient à huis clos.

§5. Lors de l'instance de recours, le président écoute les parties. Lorsque l'instance estime qu'elle est suffisamment instruite sur le dossier, le président donne une dernière fois la parole à la partie requérante et invite ensuite les parties à se retirer.

Article 7. Mode de décision

§1^{er}. L'instance délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents. La décision se prend idéalement par consensus ou, à défaut, à la majorité simple et à main levée.

En cas d'égalité de voix, le débat reprend. Si un nouveau vote doit intervenir et en cas de nouvelle égalité, le président tranche.

§2. Les décisions de l'instance de recours sont sans appel.

§3. La décision, assortie ou non d'une recommandation, est rédigée séance tenante par l'instance et communiquée aux parties par mail dans les 24 heures par le président de l'instance. Le cas échéant, le permanent (ou son remplaçant) est chargé de signaler le retrait de mandat au Pouvoir organisateur et/ou au chef d'établissement.

§4. Les décisions de l'instance sont collégiales et les membres s'engagent à respecter la confidentialité des débats.

Article 8.

Le Secrétaire communautaire en charge du dossier administratif conserve et archive les pièces du dossier et la décision prise.

Article 9.

Dans le cas d'un retrait de mandat suite à une incompatibilité telle que définie à l'article 46§2, le membre peut poser sa candidature à un mandat selon les modalités prévues en la matière, à condition de prouver la levée de l'incompatibilité.



ANNEXE 3 - CONVENTION
APPROUVÉE PAR LE CCC DU 30/11/2018

CANDIDATURE À L'INSTANCE DE CONCERTATION SOCIALE

(à préciser)

du Pouvoir organisateur / établissement de

comme **mandataire syndical** dépendant de la centrale CSC-Enseignement

Nom _____ Prénom _____

Nom d'épouse (facultatif) _____ Date de naissance : ____ / ____ / ____

Numéro d'affiliation _____

Adresse _____

Tél. _____ E-mail : _____

Fonction exercée :

Volume horaire : ____ / ____ à titre définitif - temporaire (*Barrer la mention inutile*)

Ancienneté au sein du PO : _____ année(s)

Etablissement(s) scolaire(s) dépendant du PO où est exercée la fonction (école ou implantation - indiquer le nom + l'adresse) :

L'obtention d'un mandat suite à cette candidature sous-entend l'acceptation de la convention imprimée au dos de la présente candidature

Date et signature



ANNEXE 3 - SUITE

INSTANCE DE CONCERTATION SOCIALE

(à préciser)

CONVENTION

ENTRE

la CSC-Enseignement représentée par son Secrétaire général Roland LAHAYE d'une part, dont le siège se situe Chaussée de Louvain 436 – 5004 Bouge

ET

le soussigné de seconde part dont les coordonnées sont reprises au recto de la présente.

1° La CSC-Enseignement reconnaît au soussigné de seconde part un mandat de représentant CSC-Enseignement dans l'instance de concertation sociale à préciser du Pouvoir organisateur/de l'établissement repris au recto de la présente.

Ce mandat s'exercera durant la période prévue par la législation en vigueur.

2° La CSC-Enseignement se réserve le droit de mettre fin au mandat selon les modalités prévues par ses Statuts si l'un des points de la convention prévu au point 4 n'était pas respecté.

3° La CSC-Enseignement s'engage à seconder le mandataire dans sa tâche en lui proposant :

- une formation et des séances d'information spécifiques ;
- l'assistance à l'instance de concertation sociale à préciser (dans les limites de la réglementation) d'un permanent à titre d'expert, si cela s'avère indispensable. ;
- les services des permanents ou de personnes ressources pour tout conseil, avis ou information, qu'il voudrait recevoir.

4° Le mandataire, par l'acceptation de ce mandat, s'engage à :

- a) être et rester membre de l'organisation syndicale qui l'a mandaté, être en ordre de cotisation ;
- b) défendre les valeurs, les positions syndicales et les mots d'ordre de la CSC et de la CSC-Enseignement ;
- c) respecter et faire respecter la législation dans tous les cas ;
- d) défendre l'intérêt général du personnel de l'Enseignement de toutes les écoles et implantations du Pouvoir organisateur/de l'établissement. Le mandataire s'engage à ne pas privilégier sa propre situation au détriment de celle de l'ensemble du personnel ;
- e) consulter le personnel travaillant au sein du Pouvoir organisateur/de l'établissement précité avant de défendre une prise de position à l'instance de concertation sociale ;
- f) lors des réunions préparatoires, veiller à associer au moins un représentant par implantation et catégorie de personnel ;
- g) participer régulièrement aux réunions de l'instance de concertation sociale ;
- h) veiller à ce que les représentants CSC définissent et défendent une position commune ;
- i) veiller à ce que les procès-verbaux de l'instance de concertation sociale soient accessibles (soit par affichage ou par voies électroniques selon les dispositions prévues par le ROI de l'instance) ;
- j) veiller à informer les affiliés des décisions et positions prises par l'instance ;
- k) participer régulièrement aux formations et séances d'information spécifiquement organisées pour les mandataires dans l'instance de concertation sociale à préciser ;
- l) respecter une certaine prudence et déontologie durant l'exercice du mandat, en ce compris lors de toute communication via e.a. les réseaux sociaux.

Le non-respect d'une ou de plusieurs conditions peut entraîner la perte de reconnaissance du mandat.

Le non-respect de la clause 4°, a, entraîne la fin automatique du mandat. Le non-respect d'une ou plusieurs conditions de b) à k) peut entraîner la perte de reconnaissance du mandat, selon les modalités prévues par les Statuts de la CSC-Enseignement.



ANNEXE 4 - RÉGIONALES CSC-ENSEIGNEMENT

ARTICLE 6 DES STATUTS APPROUVÉS PAR LE CCC DU 25/01/2019

REGIONALES	COMMUNES
BRABANT WALLON	BEAUVÉCHAIN, BRAINE-L'ALLEUD, BRAINE-LE-CHATEAU, CHASTRE, CHAUMONT-GISTOUX, COURT-SAINT-ETIENNE, GENAPPE, GREZ-DOICEAU, HELECINE, INCOURT, ITTRE, JODOIGNE, LA HULPE, LASNE, NIVELLES, ORP-JAUCHE, OTTIGNIES-LLN, PERWEZ, RAMILLIES, REBECQ, RIXENSART, TUBIZE, VILLERS-LA-VILLE, WALHAIN, WATERLOO, WAVRE.
BRUXELLES	<p>ANDERLECHT, BRUXELLES (BRUSSEL), Ixelles, ETTERBEEK, EVERE, GANSHOREN, JETTE, KOEKELBERG, AUDERGHEM, SCHAERBEEK, BERCHEM-SAINTE-AGATHE (SINT-AGATHA-BERCHEM), SAINT-GILLES (SINT-GILLIS), MOLENBEEK-SAINTE-JEAN (SINT-JANS-MOLENBEEK), SAINT-JOSSETEN-NODE (SINT-JOOST-TEN-NODE), WOLUWE-SAINT-LAMBERT (SINT-LAMBRECHTS-WOLUWE), WOLUWE-SAINT-PIERRE (SINT-PIETERS-WOLUWE), UCCLE (UKKEL), FOREST(VORST), WATERMAEL-BOITSFORT(WATERMAAL-BOSVOORDE).</p> <p>+ NL/FR COMMUNES NEERLANDOPHONES AVEC DES FACILITES LINGUISTIQUES POUR LES FRANCOPHONES : BEVER (BIEVENE), DROGENBOS, HERSTAPPE, KRAAINEM (CRAINHEM), LINKEBEEK, MESEN (MESSINES), RONSE (RENAIX), SINT-GENESIUS-RODE (RHODE-SAINT-GENESE), SPIERE-HELKIJN (ESPIERRES-HELCHIN), WEMMEL, WEZEMBECK-OPPEM.</p>
CHARLEROI SAMBRE ET MEUSE	AISEAU-PRESLES, ANDERLUES, BEAUMONT, CERFONTAINE, CHARLEROI, CHATELET, CHIMAY, COURCELLES, COUVIN, ERQUELINNES, FARCIENNES, FLEURUS, FONTAINE-L'EVEQUE, FROID-CHAPELLE, GERPINNES, HAM-SUR-HEURE, LES-BONS-VILLERS, LOBBES, MERBES-LE-CHATEAU, MOMIGNIES, MONTIGNY-LE-TILLEUL, PHILIPPEVILLE, PONT-A-CELLES, SIVRY-RANCE, THUIN, VIROINVAL, WALCOURT.
LIEGE	<p>AMAY, ANS, ANTHISNES, AWANS, AYWAILLE, BASSENGE, BERLOZ, BEYNE-HEUSAY, BLEGNY, BRAIVES, BURDINNE, CHAUDFONTAINE, CLAVIER, COMBLAIN-AU-PONT, CRISNEE, DALHEM, DONCEEL, ENGIS, ESNEUX, FAIMES, FERRIERES, FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER, FLEMALLE, FLERON, GEER, GRACE-HOLLOGNE, HAMOIR, HANNUT, HERON, HERSTAL, HUY, JUPRELLE, LIEGE, LINCENT, MARCHIN, MODAVE, NANDRIN, NEUPRE, OREYE, OUUFFET, OUPEYE, REMICOURT, SAINT-GEORGES-SUR-MEUSE, SAINT-NICOLAS, SERAING, SOUMAGNE, SPRIMONT, TINLOT, TROOZ, VERLAINE, VILLERS-LE-BOUILLET, VISE, WANZE, WAREMME, WASSEIGES.</p> <p>+ ETABLISSEMENTS DE FOURONS</p>
LUXEMBOURG	ARLON, ATTERT, AUBANGE, BASTOGNE, BERTOGNE, BERTRIX, BOUILLON, CHINY, DAVERDISSE, DURBUY, EREZEE, ETALLE, FAUVILLERS, FLORENVILLE, GOUVY, HABAY-LA-NEUVE, HERBEUMONT, HOTTON, HOUFFALIZE, LA ROCHE, LEGLISE, LIBIN, LIBRAMONT, MANHAY, MARCHE-EN-FAMENNE, MARTELANGE, MEIX-DVT-VIRTON, MESSANCY, MUSSON, NASSOGNE, NEUFCHATEAU, PALISEUL, RENDEUX, ROUVROY, SAINTE-ODE, SAINT-HUBERT, SAINT-LEGER, TELLIN, TENNEVILLE, TINTIGNY, VAUX-SUR-SURE, VIELSALM, VIRTON, WELLIN
MONS – LA LOUVIERE	BINCHE, BOUSSU, BRAINE-LE-COMTE, CHAPELLE-LEZ-HERLAIMONT, COLFONTAINE, DOUR, ECAUSSINES, ESTINNES, FRAMERIES, HENSIES, HONNELLES, JURBISE, LA LOUVIERE, LENS, LE ROEULX, MANAGE, MONS, MORLANWELZ, QUAREGNON, QUEVY, QUIEVRAIN, SAINT-GHISLAIN, SENEFFE, SOIGNIES.
NAMUR – DINANT	ANDENNE, ANHEE, ASSESSE, BEURAING, BIEVRE, CINEY, DINANT, DOISCHE, EGHEZEE, FERNELMONT, FLOREFFE, FLORENNES, FOSSES-LA-VILLE, GEDINNE, GEMBLOUX, GESVES, HAMOIS, HASTIERE, HAVELANGE, HOUYET, JEMEPPE-SUR-SAMBRE, LA BRUYERE, METTET, NAMUR, OHEY, ONHAYE, PROFONDEVILLE, ROCHEFORT, SAMBREVILLE, SOMBREFFE, SOMME-LEUZE, VRESSE-SUR-SEMOIS, YVOIR.
VERVIERS	HERVE, AUBEL, OLNE, THIMISTER CLERMONT, PLOMBIERES, WELKENRAEDT, VERVIERS, DISON, LIMBOURG, JALHAY, BAELEN, SPA, THEUX, PEPINSTER, MALMEDY, STAVELOT, STOUMONT, TROIS-PONT, LIERNEUX, WAIMES.
WALLONIE PICARDE	ANTOING, ATH, BELOEIL, BERNISSART, BRUGELETTE, BRUNEHAUT, CELLES, CHIEVRES, COMINES, ELLEZELLES, ENGHien, ESTAIMPUIS, FLOBECQ, FRASNES-LEZ-ANVAING, LESSINES, LEUZE-EN-HAINAUT, MONT DE L'ENCLUS, MOUSCRON, PECQ, PERUWELZ, RUMES, SILLY, Tournai.
COMMUNAUTE GERMANOPHONE	EUPEN, LA CALAMINE, RAEREN, LONTZEN, BÜTGENBACH, BULLANGE, ST. VITH, BURG-REULAND, AMBLEVE

ANNEXE 5 - STATUTS SYNDICAUX

ARTICLE 4 §1^{ER}

RESEAU	LIBRE SUBVENTIONNE		OFFICIEL SUBVENTIONNE	COMMUNAUTE FRANCAISE
	CONFESIONNEL	NON-CONFESIONNEL		
Personnel enseignant et directeur et auxiliaire d'éducation Décret 01/02/1993	AGCF du 05/05/2004 rendant obligatoire la décision de la commission paritaire centrale de l'enseignement libre confessionnel du 22/11/2002	AGCF 28/11/2008 rendant obligatoire la décision de la CP centrale de l'ELNC du 03/05/2006.	Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.	
Personnel administratif	REM : après intégration dans 01/02/1993, comme ci-dessus	REM : après intégration dans 01/02/1993, comme ci-dessus	Arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.	Divers Arrêtés consécutifs.
Hautes écoles	AGCF du 02/02/2007 rendant obligatoire la décision de la commission paritaire centrale du 16/12/2004			
Ecole supérieures des Arts	AGCF 16/01/2020 rendant obligatoire la décision de la commission paritaire centrale du 08/10/2014	(pas d'ESA dans ce réseau)		
CPMS	AGCF du 28/11/2008 rendant obligatoire la décision de la commission paritaire centrale du 16/12/2004.			
Personnel employé CP 225	Pas de CCT délégation syndicale			



ANNEXE 6 - LISTE DES GRAP

À LA DATE DU 30 AOÛT 2024

La dénomination des GRAP peut être modifiée chaque année.

Actuellement, il s'agit :

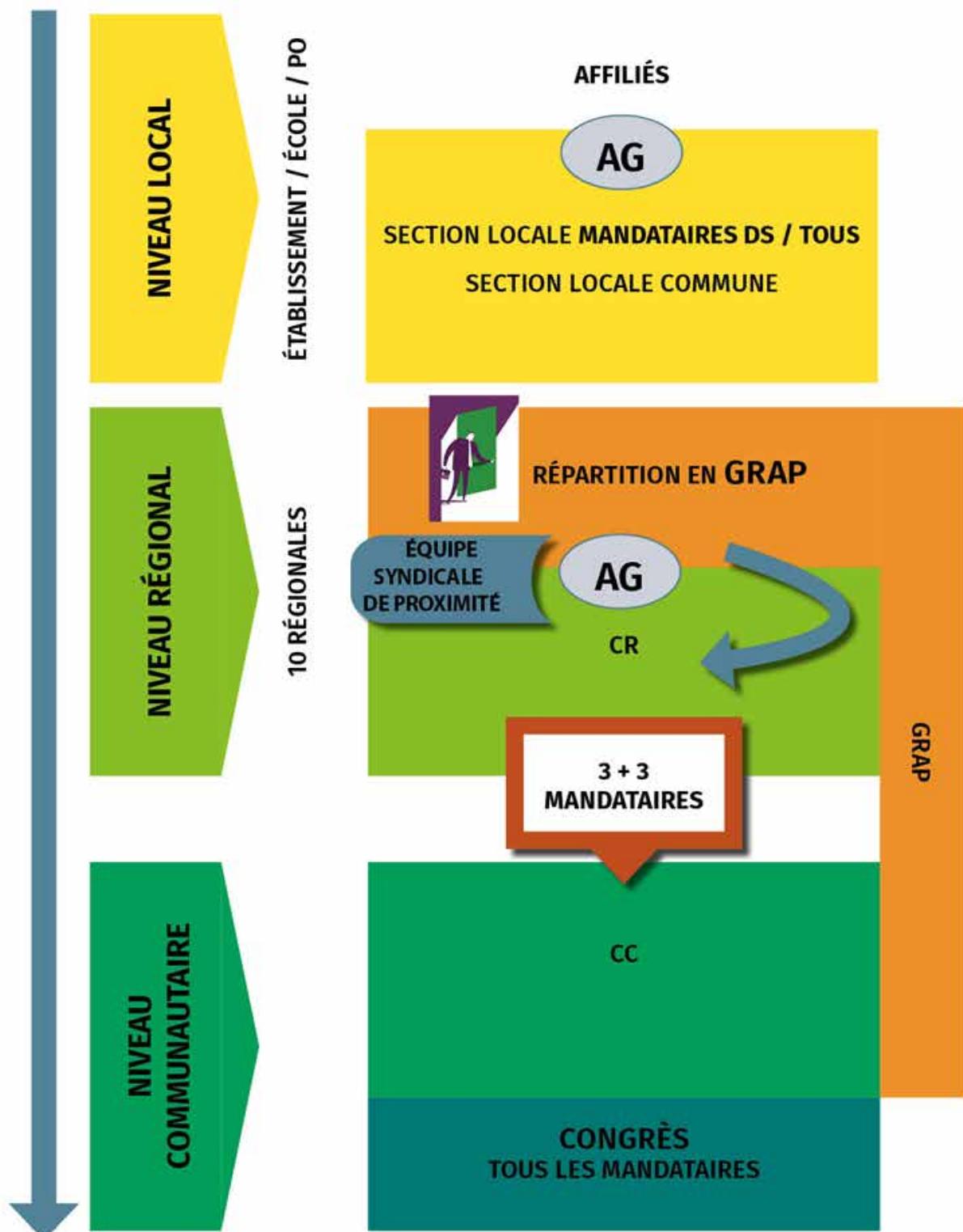
1. DES GRAP des SECTEURS

- ▶ FONDAMENTAL
- ▶ SECONDAIRE
- ▶ SUPÉRIEUR

2. AUTRES GRAP

- ▶ SPÉCIALISÉ ET PÔLES TERRITORIAUX
- ▶ ALTERNANCE
- ▶ PROMOTION SOCIALE
- ▶ CPMS
- ▶ ARTISTIQUE
- ▶ PUÉRICULTEURS
- ▶ RETRAITÉS
- ▶ INSPECTEURS ET DÉLÉGUÉS AUX CONTRATS D'OBJECTIFS (DCO)
- ▶ FONCTIONS DE PROMOTION ET DE SÉLECTION

STRUCTURES DE LA CSC-ENSEIGNEMENT



Congrès du 26 mai 2023

« LA CSC-ENSEIGNEMENT : UN COLLECTIF FORT POUR L'AVENIR »

LIGNES DE FORCE

adoptées suite aux votes



La CSC-Enseignement a 18 ans. Elle est née, a grandi et mûri.

Le moment est venu de passer un cap afin de répondre aux demandes d'affiliés toujours plus nombreux, de faire face aux défis actuels, de consolider notre position de premier syndicat dans notre secteur. Il s'agit donc d'adapter nos statuts tout en réaffirmant et approfondissant les orientations du dernier congrès dans son volet "**force à construire pour demain**".

- ★ Pour des raisons d'ergonomie de lecture ce document n'est pas rédigé en écriture inclusive, mais il s'adresse néanmoins tant aux hommes qu'aux femmes ainsi qu'aux personnes non binaires.
- ★ La notion « personnel(s) de l'enseignement » concerne toutes les catégories affiliées à la CSC-Enseignement.

LIGNE DE FORCE 1 - UNE ATTENTION SPÉCIFIQUE AUX JEUNES, AUX NOUVEAUX AFFILIÉS, AUX NOUVEAUX MANDATAIRES

1.1 La CSC-Enseignement est résolument tournée vers l'avenir en donnant la parole en portant une attention particulière et une écoute aux plus jeunes, aux nouveaux membres du personnel, aux nouveaux affiliés et mandataires. Elle se distingue par la qualité de ses formations et sa volonté de communiquer efficacement et consciencieusement.

1.2 La CSC-Enseignement est consciente du fait que l'implication dans la vie syndicale est complexe dans le monde individualiste actuel. Face aux attaques patronales et aux pressions diverses, elle promeut une solidarité forte entre toutes les composantes de l'organisation. Elle doit par ailleurs permettre à tous de concilier la vie privée avec la vie professionnelle et la vie syndicale.

1.3 Les militants et les professionnels de l'organisation sont les ambassadeurs de la CSC-Enseignement et de la CSC. Ils doivent être des exemples inspirants. Ils

transmettent les valeurs de l'organisation par leurs propos et par leurs actes.

1.4 La CSC-Enseignement construit son organisation en s'appuyant sur ses mandataires et militants qui sont régulièrement invités à des assemblées générales et à des assemblées d'instances en fonction des rythmes du nouveau calendrier scolaire et académique, et en fonction des besoins de l'actualité.

1.5 La CSC-Enseignement considère que des moyens syndicaux pérennes et adaptés à ses besoins, sont indispensables à tous les niveaux. Ils contribuent notamment à concilier l'engagement syndical avec la vie privée et la vie professionnelle.

1.6 Les jeunes affiliés et militants sont notre avenir. La CSC-Enseignement doit identifier leurs attentes et essayer au mieux d'y répondre, notamment par une communication, une information et une formation adaptées aux besoins du terrain.

LIGNE DE FORCE 2 - LE COMBAT COLLECTIF

2.1 La CSC-Enseignement est une centrale qui affilie largement parmi tous les personnels de l'enseignement, y compris des CPMS, ayant des fonctions très diverses, dans des niveaux d'enseignement différents, issus des différents réseaux. Il s'agit d'une force. Pour que celle-ci ne soit pas un frein mais une richesse, la CSC-Enseignement prône la prise en compte de chaque situation particulière afin d'aboutir à un rassemblement collectif pour atteindre des objectifs communs.

2.2 Pour son organisation pratique, la CSC-Enseignement privilégie les réunions en présentiel afin de permettre une interaction de meilleure qualité.

2.3 Ce combat collectif nécessite que les personnels de l'enseignement vivant des réalités différentes se rencontrent et travaillent ensemble. La CSC-Enseignement considère comme essentiels tous les dispositifs permettant de créer des synergies entre les personnels quels que soient leur réseau/niveau/spécificité/communauté linguistique etc.

Elle s'engage dans toutes les initiatives allant dans cette direction dans le respect des droits sociaux et statutaires de tous les personnels.

2.4 La CSC-Enseignement défend des services publics performants pour permettre une société solidaire. Le niveau fédéral et les entités fédérées doivent disposer

des moyens humains et financiers leur permettant d'assumer correctement leurs missions. La CSC-Enseignement s'oppose à toute privatisation.

2.5 Les mandataires sont au centre du combat collectif qui est au cœur de tous les débats syndicaux. Lors de tous ces débats, les mandataires fWWWXWont apparaître l'unicité du métier.

2.6 Les organisations syndicales sont un pilier de l'évolution de notre enseignement. La qualité de l'enseignement et l'adhésion de ses membres dépendent de la légitimité de ces derniers aux yeux du pouvoir régulateur, des Pouvoirs Organisateurs, de l'OIP WBE et des fédérations de PO.

Ceux-ci doivent reconnaître les organisations syndicales en tant qu'acteurs essentiels et leur octroyer les moyens qui leur permettent de pouvoir s'engager dans la promotion d'un enseignement de qualité pour tous et tout au long de la vie dans notre société en perpétuelle évolution.

2.7 La CSC-Enseignement s'implique dans la solidarité interprofessionnelle au côté des autres organisations de la CSC.



LIGNE DE FORCE 3 - UN SYNDICALISME PROGRESSISTE

3.1 Ces dernières années ont été marquées par l'émergence et la multiplication de mouvements contestataires de tous ordres, généralement peu structurés, parfois complotistes, souvent éphémères. A l'inverse, la CSC-Enseignement est une organisation forte, fiable et structurée qui dispose d'analyses fouillées, d'une expertise reconnue, d'un projet sur le long terme.

La prise en compte des souffrances et des difficultés de nos contemporains représente un enjeu primordial auquel il convient de se consacrer. La méthode "voir, juger, agir" demeure pertinente et permet la remise en question dans un monde en mutation perpétuelle.

3.2 La CSC-Enseignement s'oppose résolument aux combats corporatistes, individualistes et réactionnaires, aux dérives identitaires, discriminatoires, liberticides.

LIGNE DE FORCE 4 - DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT DANS L'ENSEIGNEMENT PÉNURIE ET ATTRACTIVITÉ DE LA PROFESSION

4.1 Plus que jamais, les conclusions du groupe de travail du Comité Communautaire Commun (CCC) sur la pénurie sont d'actualité.

Le Congrès souhaite voir porter haut et fort les recommandations approuvées par le CCC du 28 mai 2021 qui dénoncent :

- ▶ le recrutement insuffisant de futurs enseignants ;

3.3 Les propos et les actes, collectifs ou individuels, reposant sur les critères protégés par la loi anti-discrimination seront combattus.

3.4 La CSC-Enseignement s'engage dans la construction du monde de demain en étant un syndicat de réflexion, de proposition, de concertation, de revendication, d'action. En fonction de son analyse, le changement sera négocié, accepté ou refusé, provoqué, accompagné et combattu au besoin.

L'éducation permanente est la fondation du syndicalisme progressiste.

3.5 La CSC-Enseignement est aussi proactive que réactive. Elle anticipe les changements sociétaux et les réformes. Elle fait des propositions innovantes, constructives et progressistes.

LIGNE DE FORCE 5 - L'ENSEIGNEMENT DANS UN MONDE EN CRISES

5.1 La crise COVID a mis en évidence les différences au niveau de l'équipement et de l'isolement des personnels moins formés au numérique. Elle a imposé l'utilisation des technologies numériques dans l'éducation, ce qui soulève de nouvelles questions concernant les conditions de travail des personnels risquant de porter atteinte à la liberté pédagogique ainsi qu'au respect des droits d'auteur. Cette évolution a contribué à l'émergence de nouvelles méthodes pédagogiques et a confirmé une nouvelle fois la valeur irremplaçable de l'enseignement en présentiel et de l'interaction sociale.

Cette crise a mis en évidence le problème de la fracture numérique et le manque de préparation des systèmes éducatifs à l'utilisation de ces technologies numériques tant du point de vue de la formation des MDP que d'un point de vue de l'équipement.

Les différences entre établissements dans ce domaine risquent d'être un facteur supplémentaire d'inégalité et de concurrence.

- ▶ les départs prématurés en début, en cours et en fin de carrière ;
- ▶ Une formation inadéquate et/ou insuffisante ;
- ▶ des conditions de travail pénibles ;
- ▶ un climat scolaire lourd – des tensions relationnelles ;
- ▶ toutes les formes de harcèlement et/ou de violence ;
- ▶ une image dégradée de la profession.

La CSC-Enseignement exige :

- ▶ que l'arrivée du numérique n'entraîne pas une augmentation de la charge ni de coût financier pour les personnels
- ▶ que le matériel numérique nécessaire à l'utilisation des nouvelles technologies soit mis à disposition par l'école /institution
- ▶ qu'un cadre commun contraignant soit établi en matière de droit à la déconnexion et soit intégré dans chacun des statuts.

La pandémie a permis de mettre en évidence ce que nous dénonçons à propos des risques existants en matière de surcharge durant et en dehors des heures de cours, de santé et de sécurité des personnels de l'éducation (ex : stress lié au travail, risques psychosociaux, cyber-harcèlement, cyber-intimidation, impossibilité de se déconnecter, etc.).

La pandémie a également mis en évidence le caractère destructeur des politiques néolibérales qui ne tient compte que de l'exploitation immédiate et non contrôlée des richesses de la terre et pour lequel l'homme n'est

qu'un paramètre d'ajustement. L'impact de ces politiques néolibérales sur l'environnement, le marché du travail et les inégalités sociales est considérable et néfaste.

C'est pourquoi la CSC-Enseignement s'engage à défendre tous ses membres face aux risques précités et à les combattre.

5.2 La CSC-Enseignement s'efforcera de mener une réflexion sur l'évolution de l'enseignement en situation de crises passées, présentes ou à venir.

5.3 Dans ces contextes de crises, la CSC-Enseignement aura toujours son attention tournée vers les personnes les plus vulnérables.

LIGNE DE FORCE 6 - UNE VRAIE ECOLE INCLUSIVE POUR TOUTES ET TOUS

6.1 Conformément à ses engagements antérieurs, la CSC-Enseignement réaffirme l'importance de lutter contre toutes les formes d'inégalités scolaires.

6.2 La CSC-Enseignement est convaincue qu'une éducation inclusive et de qualité doit être financée à hauteur des besoins par les pouvoirs publics tant en ressources humaines que matérielles. Elle est fondamentale tant pour le respect des droits de l'enfant/du jeune/de l'adulte que pour la nécessité d'améliorer le bien-être de tous les apprenants dans un cadre sécurisant, de consolider la solidarité par l'empathie et de construire un avenir meilleur. La solidarité financière, sanitaire, environnementale et politique est d'autant plus essentielle durant les périodes de crises.

6.3 Cette éducation inclusive et de qualité doit permettre d'amener tous les apprenants à devenir des citoyens engagés, actifs et critiques, de promouvoir l'égalité d'accès et des chances dans la vie ainsi que l'autonomie, et de garantir que personne ne soit laissé pour compte. Le tout en préservant le droit à la différence.

6.4 Cette éducation inclusive et de qualité doit se faire sans exercer de pression sur les membres du personnel, ni alourdir les conditions de travail ou accentuer les concurrences.

Les mêmes attentions en termes de politique d'inclusion doivent être portées et mises en place pour tous : apprenants et membres du personnel.



© Canva

Les explications des nouveaux statuts de la CSC-Enseignement en vidéo !



SUR NOTRE CHAINE YOUTUBE



youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT



<https://www.youtube.com/watch?v=xCoHeeqy2-Q>

ÉGALEMENT DISPONIBLE VIA NOTRE SITE

www.lacsc.be/csc-e/statuts





**Notre Force,
c'est Vous !**

