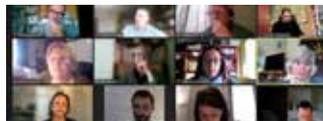


EDITO

Négociations sectorielles
2021-2023
p. 3

ACTUALITÉ

Décret "Inscriptions" : position
CSC-E en neuf propositions
p. 9



ACTUALITÉ

Webinaire sur la santé mentale
des jeunes à l'école
p. 11

CSC-Educ

Numéro 149 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Mai 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X



Négociations sectorielles 2021-2022

CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16 - 1060 Bruxelles

Compte bancaire : IBAN BE22-7785-9396-9047

BIC GKCCBEBB

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

Site internet : www.csc-enseignement.be



📘 www.facebook.com/CSC.Ens

COMITÉ DE RÉDACTION :

Jean BERNIER

André BRÜLL

France-Lise CARON

Philippe DOLHEN

Nathalie KALINOWSKI

Roland LAHAYE

Xavier TOUSSAINT

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO :

Catherine Blavier, Marie Lausberg.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Shutterstock

SOMMAIRE

Editorial

- Négociations sectorielles 2021-2022 3

Actualité

- Cahier de revendications 2021-2022 en Front commun 5
- Décret "Inscriptions" : la CSC se positionne fortement en neuf propositions concrètes ! 9
- Webinaire du 31 mars consacré à la santé mentale des jeunes face à la crise sanitaire 11
- Retour sur le rapport d'évaluation des formations en cours de carrière organisées en 2019-2020 16
- Grève nationale du 29 mars 2021 : les raisons de la colère 21

Commission

- Spécialisé : 50 ans ! 22-23

Supérieur

- Réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE) : comme Soeur Anne ? 24
- Info vaccination 24

Elections syndicales

- Vos délégué-e-s sont élu-e-s 25
- Formation des nouveaux délégués 25

Concertation sociale

- A l'agenda du mois de juin 28

Pratique

- Les opérations statutaires du mois de mai 30

Brèves et circulaires

35

Permanences CSC-E

36

Cahier central : PRATIQUE

- Prime syndicale : avant le 30 juin ! 17
- Libre subventionné : faire valoir vos droits pour le 15 mai ! 18
- Officiel subventionné : faire valoir vos droits pour le 31 mai ! 19
- Pécule de vacances + jeunes diplômés 20

> Négociations sectorielles 2021-2022

Le 1^{er} avril dernier (et ce n'était pas un poisson), le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a officiellement ouvert la période de négociations visant à aboutir à une programmation sociale dans l'enseignement.

Pour faire clair et le dire en mots plus simples, le Gouvernement a officiellement ouvert les négociations sectorielles. Pour rappel, celles-ci ont lieu tous les deux ans et visent à aboutir à un protocole d'accord. C'est ce protocole, quelle que soit la majorité en place, qui fixe les priorités à traduire sous forme de textes officiels.

Au départ, seules les organisations syndicales participaient à cette négociation mais depuis 2012 et le recours du SeGEC devant la Cour constitutionnelle, elle est tripartite, chacun déposant son propre cahier de revendications.

Les organisations syndicales (CGSP-Enseignement, SEL-Setca, SLFP-Enseignement, APPEL et CSC-Enseignement) ont toujours mis un point d'honneur à déposer un cahier revendicatif rédigé en Front commun. L'exercice n'est pas toujours simple mais sur base d'échanges constructifs, cordiaux et loyaux, nous le menons à bien.

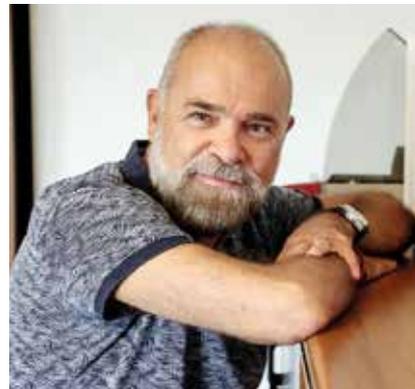
Nous avons l'habitude de proposer nos revendications en les regroupant par catégories ou par secteurs. Cette année, et vu l'actualité, nous avons choisi de les décliner de façon transversale sous la thématique de la lutte contre la pénurie dans l'enseignement, qui touche tous les niveaux. Un seul remède : rendre le métier plus attractif ! On s'épuise tant on le répète depuis trop longtemps !

La crise sanitaire a fait ressurgir le manque criant de personnel quant il a fallu faire appel à des remplaçant.e.s pour permettre aux écoles de continuer à fonctionner. Nous n'avions pas attendu la Covid pour nous rendre compte que, sans mesures sensées, fortes et efficaces, notre enseignement allait droit dans le mur.

Qui, mieux que les enseignants, peut dire où le bât blesse. A la CSC-Enseignement, pas de pédagogues ou de juristes en chambre : l'école et ses personnels, on les connaît. Notre mérite : avoir tou.te.s pratiqué le métier. L'ensemble des permanents, des Secrétaires communautaires et le Secrétaire général sont des enseignants issus de tous les niveaux et de tous les réseaux ! Lorsque nous parlons de l'école, c'est avec nos tripes et la rage d'offrir aux personnels actuels (et futurs) les meilleures conditions de travail possibles. Autant dire que lorsque nous nous retrouvons face à des interlocuteurs qui tentent de nous démontrer que la pénurie des enseignants peut se régler par des mesurette.s qui s'attaquent aux droits des personnels, ça passe très mal.

Certains ne s'en privent pas, allant parfois jusqu'à protéger une catégorie pour mieux en atteindre une autre. Une grande partie des pages suivantes sont consacrées à ce cahier revendicatif : nous le reprenons de façon exhaustive. Il concerne bien entendu les catégories de personnels que nous affilions. Les ouvriers, le personnel administratif, les universités, n'ont pas été oublié.e.s et ont fait l'objet de cahiers distincts présentés par les organisations qui en ont la charge.

A l'heure de boucler ce numéro, il est encore difficile de dire à quoi ressemblera le dernier trimestre de cette année hors du commun. Nous espérons toujours une reprise en présentiel à 100 % pour toutes les années de l'enseignement obligatoire et dans l'enseignement supérieur. Le mal-être des enseignants est croissant ; il est engendré par divers facteurs : perte de repères, déficience de contacts sociaux, crainte de la contamination, souffrance des élèves,... Nous y



sommes particulièrement attentifs et rappelons sans cesse aux responsables, qu'ils soient politiques ou employeurs, que le maître-mot de cette fin d'année devra à nouveau être : bienveillance. Pas que les enseignants en manquent, mais parce que c'est pour nous la seule solution de se sortir ensemble et indemnes de cette crise qui n'a que trop duré.

Je nous espère un dernier trimestre plus calme et plus serein que les deux premiers.

Heureux mois de mai et déjà bonne fête à toutes les mamans !

Dans ce numéro, vous trouverez un retour du Webinaire que nous avons organisé le 31 mars dernier sur le thème de la santé mentale, en présence des Ministres Désir et Glatigny et du Dr Sophie Maes, pédo-psychiatre qui s'est faite le porte-parole des spécialistes en santé mentale pour la jeunesse et a lancé un véritable cri d'alarme. Nous espérons pouvoir bientôt diffuser un résumé de son intervention sur nos différents supports.

Nous faisons également le point sur les élections syndicales.

Bonne lecture.

• Roland Lahaye



> Cahier de revendications 2021-2022

Rendre le métier attractif, seul moyen de lutter contre la pénurie

Les membres des personnels de l'enseignement doivent bénéficier de meilleures conditions de travail dans chaque niveau et type d'enseignement (enseignement maternel et obligatoire, Cpms, Promotion sociale, secondaire artistique à horaire réduit, supérieur non universitaire, universitaire).

Cette revendication s'inscrit dans le contexte de pénurie des enseignants, véritable fléau sociétal qui touche inégalement les établissements et les élèves qui les fréquentent. Nous affirmons que cette pénurie, que nous dénonçons depuis de trop nombreuses années, est exacerbée par :

- l'indigence du niveau de pouvoir auquel l'enseignement a été confié ;
- le renvoi des responsabilités dans la lasagne organisationnelle ;
- la pression engendrée par la concurrence et le quasi marché scolaire ;
- le syndrome de la mouche du coche au niveau de l'utilisation des moyens.

Les mesures urgentes prises par le décret du 17 juillet 2020 censées améliorer la situation ne permettent pas d'atteindre l'objectif ni de traiter les causes du problème. La solution ne se trouve pas dans la mise en cause de la priorisation des titres nécessaires à l'exercice d'une fonction dans l'enseignement ni des balises pour y accéder.

Partant de ces constats, le Front commun présente un cahier transversal de revendications sectorielles axé sur les seuls moyens d'endiguer la pénurie, à savoir l'attractivité du métier et les conditions dans lesquelles on l'exerce, qui doivent permettre aux enseignants de véritablement se recentrer sur leur principale mission : la prise en charge de l'enseignement aux élèves, objectif majeur dont la crise sanitaire a également démontré l'acuité et qui est ici décliné au fil de la carrière sous les thèmes suivants :

1. l'accès à la carrière ;
2. le déroulement de la carrière ;
3. les conditions de travail
 - a) à propos de la charge ;
 - b) à propos des groupes et de la taille des classes ;
 - c) à propos de la rémunération ;
 - d) à propos du bien-être au travail ;
 - e) à propos de la mobilité et des déplacements ;
 - f) à propos des congés, absences et disponibilités ;
4. la fin de la carrière ;
5. la concertation sociale ;
6. des revendications plus spécifiques.

Une partie non négligeable de ces items, apparaissant en italique et au début de chaque thème dans le cahier, se trouvent déjà dans des accords sectoriels mais restent non appliqués. Nous demandons des assurances

fermes du Gouvernement à ce niveau. Nous ne nous engagerons ni sans un calendrier précis d'application, ni dans un protocole qui, comme les derniers, ferait la part belle aux revendications des Fédérations de PO, alors que la concertation sociale est censée assurer à la partie la plus faible de la relation de travail -le travailleur- le droit, entre autres, à la négociation collective de ses règles et conditions de travail.

Remarques

1. L'emploi dans le présent cahier des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades ou titres.
2. Les items en italiques repris dans les différents chapitres concernent des mesures des protocoles précédents non encore réalisées.

1. L'ACCÈS À LA CARRIÈRE

Le début de la carrière est un moment crucial où l'abandon se marque le plus, en particulier pour les membres du personnel qui n'ont pas une formation initiale adéquate, avec pour conséquence une perte de ressources humaines pour l'enseignement. Une formation initiale de qualité est donc aussi un moyen de lutter contre la pé-

nurie. En particulier, l'obtention d'un titre pédagogique doit être prioritaire et soutenue.

1. Mettre en œuvre la réforme de la formation initiale de qualité à très court terme.
2. Promouvoir la fonction enseignante notamment par des campagnes de valorisation du métier.
3. Offrir des facilités pour accéder à l'enseignement : dérogation aux règles ONEm qui se sont durcies ; toutes les fonctions pédagogiques doivent être déclarées en pénurie (FOREM/ACTIRIS/VDAB/ADG) pour faciliter l'accès aux formations idoines, notamment via la dispense de disponibilité.
4. Introduire l'aspect pédagogique dans tous les cursus ; dans l'attente, permettre aux personnels, qu'ils commencent une carrière sans titre pédagogique ou qu'ils doivent l'acquérir pour stabiliser leur carrière, de réduire leur horaire sans diminution de salaire, afin qu'ils puissent accéder aux obligations de titre dans de bonnes conditions.
5. Evaluer pour éventuellement remettre en vigueur et pérenniser le système qui permettait aux temporaires d'être stabilisés jusqu'à la fin de l'année scolaire, en postposant la prise d'effet des réaffectations sans préjudice pour le MDP définitif non réaffecté.
6. Valoriser le maître de stage et l'impliquer dans la formation initiale en reconnaissant son expertise. Exiger plus de communication entre les différents partenaires lors des stages (stagiaire, enseignant maître de stage, professeur de la HE).

2. LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

Le Front commun syndical est fermement convaincu que les métiers de l'enseignement ne peuvent être réellement valorisés qu'à la condition expresse que les carrières puissent se

dérouler dans la plus grande sérénité possible. Celle-ci ne peut être garantie que si les emplois proposés et occupés par les membres des personnels sont de qualité, c'est-à-dire stables, définitifs et véritablement adaptés aux qualifications et aux compétences de chacun. Or, il est évident que ces compétences se développent, voire s'acquière tout au long de la carrière.

Dans ce cadre, le Front commun syndical émet les revendications suivantes.

1. **Rendre obligatoire l'utilisation de Primoweb inversé.**
2. **Favoriser la requalification quand c'est nécessaire, la faire définir par la Chambre des mesures transitoires et l'inclure dans la charge de travail.**
3. **Supprimer, dans tous les statuts des personnels, les conditions discriminatoires en matière de nomination (ex. : ne pas avoir atteint l'âge de 55 ans, demi-charge en PAE, - 1/3 de charge pour certaines fonctions en WBE,...).**
4. Garantir l'emploi des maîtres et profs de cours philosophiques.
5. Prioriser les TR.
6. Poursuivre la nomination des personnels non statutaires en commençant par les ACS-APE sans perdre les aides régionales.
7. Evaluer le dispositif favorisant la mobilité inter-PO.
8. Augmenter, en Promotion sociale, le taux de nomination notamment par la prise en charge progressive des disponibilités par la FWB et la possibilité de nommer dans des conventions de longue durée.
9. Procéder au recensement des nominations dans l'enseignement supérieur et mettre en place un groupe de travail en vue d'établir des règles complémentaires et de stabiliser le personnel à titre définitif.
10. Rendre les emplois d'instituteur maternel ouverts en cours d'année accessibles à la nomination.
11. Reculer la date limite de demande

de prolongation des congés pour exercer une autre fonction ou une fonction identique quand ils sont accordés de plein droit.

12. Permettre des formations longues en cours de carrière par un système de «crédit-formation».
13. Augmenter les moyens dédiés aux enseignants expérimentés pour la réalisation d'outils et le tutorat.

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Front commun syndical exige que les conditions dans lesquelles les membres des personnels de l'enseignement exercent leur métier garantissent leur bien-être, tant au niveau professionnel que familial. De bonnes conditions de travail impliquent la prise en compte des principes énoncés ci-après.

- Il convient de maintenir une charge de travail raisonnable par la fixation de balises suffisamment contraignantes pour les employeurs. Ces balises doivent permettre un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée.
- L'encadrement doit être adapté et suffisant pour que la taille des groupes d'élèves que doivent gérer les enseignants et éducateurs soit soutenable.
- La rémunération des membres des personnels doit être le reflet de la responsabilité inhérente au métier, liée à leur formation, et être suffisante pour que leur pouvoir d'achat leur permette de vivre dignement.
- La plus grande attention doit être accordée au bien-être au travail. Les maladies liées à l'exercice du métier doivent être reconnues et les environnements de travail doivent être sains et exempts de tout risque afin de garantir la sécurité et la santé des membres des personnels.
- Le coût des déplacements des membres des personnels dans le cadre de leur travail ne doit en au-

cun cas leur incomber et la mobilité douce doit être favorisée.

- Le régime des congés doit être amélioré afin de garantir à tous les membres des personnels la meilleure qualité de vie possible.

Le Front commun syndical émet donc les revendications suivantes.

3.1. A propos de la charge

1. **Objectiver le temps de travail des personnels de l'enseignement à tous les niveaux (obligatoire et non obligatoire) via une étude scientifique confiée à des chercheurs universitaires. Le cahier des charges sera rédigé en concertation avec les organisations syndicales.**
2. Poursuivre la valorisation des heures dormantes pour les éducateurs d'internat.
3. Octroyer une charge complète pour les directeurs du fondamental.
4. Reconnaître le professionnalisme des enseignants en leur garantissant la liberté pédagogique et académique.
5. Harmoniser vers le bas le temps de travail en commençant par les fonctions dont les charges sont les plus élevées (puériculteur, instituteur maternel, professeur de pratique professionnelle, personnel des ESAHR, éducateurs,...) ; il sera tenu compte du caractère polytechnique et artistique du tronc commun.
6. Aligner le temps consacré au travail collaboratif du fondamental et de l'enseignement spécialisé sur celui du secondaire ordinaire.
7. Améliorer le remplacement
 - a. dans les internats, en tenant compte du genre ;
 - b. dans l'enseignement spécialisé secondaire ;
 - c. dans l'enseignement supérieur (+ Promotion sociale).
8. Evaluer et mesurer les effets des diverses mesures et en particulier des plans de pilotage sur la mixité

sociale.

9. Limiter strictement l'hybridation des cours à la durée de la crise sanitaire.
10. Améliorer la gestion de la carrière notamment en simplifiant la charge administrative des membres du personnel.
11. Garantir au moins une demi-journée réservée au travail pour la classe (travail autonome des MDP).
12. Maintenir et garantir le maximum de six implantations pour les maîtres de cours philosophiques et l'étendre à toutes les fonctions.

3.2. A propos des groupes et de la taille des classes

1. **Inclure l'enseignement secondaire artistique dans les normes de l'enseignement secondaire ordinaire.**
2. **«Défiger» l'emploi d'éducateur créé sur NTPP : possibilité de réexaminer la situation chaque fois qu'un emploi est perdu ou créé - situation à examiner par école.**
3. **Améliorer le décret «Taille des classes», notamment par la suppression des dérogations, la prise en compte des niveaux qui ne sont pas repris** (notamment maternel et cours philosophiques et autres cours «spéciaux» dans le fondamental, 4^{ème} degré), **la diminution des maxima à certains niveaux**, notamment le qualifiant et l'alternance, et une forme de prise en compte du caractère inclusif de l'enseignement.
4. Réajuster, dans l'ESAHR, les moyens proportionnels à l'augmentation de la population depuis 1998.
5. Abaisser la norme pour le calcul de l'encadrement de base au-delà de 3000 élèves dans les Cpms (de 1600 à 1200) et utiliser les reliquats sur base des populations excédentaires.
6. Octroyer le capital-périodes à 100 % dans l'enseignement spécialisé.
7. Octroyer du personnel auxiliaire d'éducation organique dans l'en-

seignement fondamental (ordinaire et spécialisé).

8. Garantir au moins un poste d'éducateur et un poste administratif par établissement/siège, qui soient dédiés aux jeunes de l'alternance, indépendamment des normes générales d'encadrement.
9. Créer un poste de puériculteur par implantation maternelle.
10. Favoriser les classes hétérogènes au niveau de la mixité scolaire et sociale.
11. Baliser les regroupements verticaux et horizontaux.
12. Poursuivre l'amélioration de l'encadrement dans l'enseignement maternel par la diminution des seuils.
13. Evaluer le dispositif «encadrement différencié» en vue d'améliorer l'attribution des moyens au bénéfice des élèves concernés.
14. Pérenniser les heures de renforcement de l'encadrement (circulaire 7230 - gardes dormantes) avec un minimum de deux emplois par genre et par internat.
15. Octroyer un encadrement spécifique à tout élève ou étudiant en difficulté.
16. Maintenir au moins les moyens CPU dans le dispositif qui s'avérera adéquat.
17. Octroyer des emplois statutaires de profs de langues dans les écoles concernées par les lois linguistiques (Communes à facilités et Bruxelles).

3.3. A propos de la rémunération

1. **Poursuivre l'alignement du montant de la programmation sociale sur celui de la fonction publique.**
2. **Donner l'accès au barème 501 à tous les détenteurs d'un master en rapport avec la fonction - en ce compris aux porteurs d'un diplôme du 2^{ème} degré valorisé au titre de master.**
3. **Octroyer le barème 401 aux diplômés des sections 1, 2 et 3 de la for-**

mation initiale et aux personnels en place selon des modalités à définir.

4. **Rendre obligatoire le défraiement des frais de trajet (visites de stage, Cpms, intégration, pôle, etc. et fixer le montant fédéral pour les trajets en voiture).**
5. Procéder à un nouvel échelonnement barémique en augmentant le nombre d'annales en début de carrière et en introduisant deux biennales après 25-27 ans d'ancienneté.
6. Octroyer une rémunération pour les membres du personnel qui accueillent des élèves en stage (enseignants, PAE, Cpms,...).
7. Octroyer un barème plus avantageux aux administrateurs d'internats et aux directeurs des CDPA.
8. Aligner le barème des directeurs du fondamental sur la catégorie la plus élevée (en lien avec le point 3 de l'item «A propos de la charge»).
9. Rémunérer les temporaires lorsque le 1/9 et le 30/6 ne sont pas des jours ouvrables.
10. Simplifier et élargir la valorisation des bourses d'études et de recherche dans l'ancienneté pécuniaire.
11. Fixer le barème minimal à 15000 € bruts non indexés à l'ancienneté «0» pour les barèmes les plus faibles.
12. Complémentaire à toutes les obligations incombant aux employeurs, équiper tous les membres des personnels des moyens indispensables à l'utilisation du numérique et cadrer le remboursement des frais qui sont la conséquence directe ou indirecte des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus COVID-19, pour le temps de l'enseignement à distance ou hybride.

3.4. A propos du bien-être au travail

1. **Objectiver les conditions d'exercice du métier en ESAHR, notamment sur le plan des déplacements et du**

bien-être au travail (par exemple, la qualité sonore des locaux utilisés).

2. **Améliorer les mi-temps médicaux et mi-temps thérapeutiques (durée et rémunération).**
3. Adapter les conditions de travail sans perte de salaire et aménager les espaces de travail en cas de problème de santé.
4. Renforcer les compétences et les moyens de l'inspection du bien-être au travail via une demande du Gouvernement FWB.
5. Mettre à disposition et rendre obligatoires des outils permettant de réaliser des horaires équitables, qui ont du sens et qui évitent une multiplication de déplacements.
6. Etablir un cadastre des causes de maladies professionnelles de manière à améliorer le système (information aux MDP et meilleure prise en compte des maladies liées au stress).
7. Garantir un environnement sécurisé, sain et adapté au niveau des bâtiments scolaires (notamment la notion d'espace minimum nécessaire tel que prévu dans l'AR du 10/10/2012 - esp. min. de 10m³ - 2m²).
8. Clarifier et prendre en compte le bien-être dans les plans de pilotage.
9. Etablir un cadre commun contraignant en matière de droit à la déconnexion et l'intégrer dans chacun des statuts.
10. Améliorer le parcours de réintégration pour éviter les mises à la retraite anticipée et les diminutions de traitement.
11. Améliorer les modalités pratiques du contrôle d'absence pour maladie.
12. Octroyer des moyens pour l'engagement de conseillers en prévention dans les Cpms.
13. Mettre en place des dispositifs qui permettent de lutter contre toutes les discriminations (de genre, d'orientation sexuelle, d'origine, etc.).

3.5. A propos de la mobilité et des déplacements

1. Rendre obligatoire le remboursement des frais de déplacements professionnels (visites de stage et formations en entreprises, Cpms, intégration, pôles, ainsi que les déplacements entre écoles et implantations, etc.) et appliquer le montant fédéral pour les trajets en voiture.
2. Supprimer la condition des dix jours d'utilisation mensuelle pour l'octroi de l'indemnité bicyclette.
3. Aligner les indemnités pour l'utilisation de la bicyclette sur celles de la fonction publique.

3.6. A propos des CAD

1. **Rendre obligatoire et allonger le congé de circonstance pour l'accouchement de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple.**
2. Rendre obligatoire la communication de la situation administrative en matière d'absence pour maladie, relevés d'absences,...) + **accès via «mon espace» aux quotas jours de maladie.** Obligation de fournir l'état du capital au moment de la nomination.
3. Placer sur un pied d'égalité les notions de cohabitation légale et de mariage de l'enfant pour l'octroi du congé de circonstance.
4. Permettre le fractionnement de l'IC congé parental (au minimum fractionnement 20 mois à 1/5 temps, y compris pour les temporaires).
5. Aligner la durée du congé d'adoption sur celle en vigueur dans l'enseignement flamand (passage progressif à 11 semaines, chaque parent bénéficiant de 6 semaines, les semaines supplémentaires étant réparties le cas échéant entre les deux parents).
6. Améliorer la durée des congés de circonstances pour des événements et des situations familiaux.
7. Supprimer les restrictions d'accès à certains congés pour des MDP temporaires versus des MDP défi-

nitifs.

8. Rédiger un vade-mecum des congés pour missions.
9. Permettre l'absence pour rendez-vous médical.
10. Finaliser le travail sur les congés et remplacements pour les éducateurs : correctif à l'article 7 de l'AR du 15/4/1977.

4. LA FIN DE LA CARRIÈRE

Les dispositifs DPPR offrent des perspectives de réduction de la carrière, qu'elle soit totale ou progressive ; ils sont essentiels dans le cadre de la lutte contre la pénurie. En effet, non seulement le système permet d'éviter un nombre de départs massifs de membres du personnel mais il contribue aussi à limiter le nombre de périodes d'incapacité de travail pour maladie, ce qui a un impact positif sur le budget de la FWB.

Depuis que l'âge de départ à la pension a été retardé, suite aux mesures prises par un précédent Gouvernement fédéral, la DPPR est devenue un élément incontournable des dispositifs de fin de carrière des membres du personnel. Elle participe à de meilleures conditions de travail pour les membres du personnel en fin de carrière à la santé parfois plus précaire mais désireux de poursuivre leur pratique professionnelle. Ces membres du personnel peuvent de la sorte faire bénéficier leurs collègues de leur expérience professionnelle aguerrie.

1. Rétablir les droits «avant réforme 2011» en matière de pension.
2. Maintenir et améliorer le système des DPPR (meilleure prise en compte de l'ancienneté dans le pot DPPR par un coefficient plus favorable).
3. Créer des aménagements de fin de carrière supplémentaires (par ex. : réduction du temps de travail sans perte de salaire et congé de 1/10 temps à partir de 50 ans).
4. Étendre la possibilité de fractionnement de certains congés (DDPR,

IC) aux fonctions de sélection.

5. LA CONCERTATION SOCIALE

Le Front commun syndical dénonce le manque constant d'intérêt apporté à la concertation sociale dans de nombreuses instances. L'organisation de celle-ci est pourtant bien balisée par les législations.

Le Front commun syndical émet donc les revendications suivantes.

1. Réinstaurer une instance au niveau de WBE y compris au niveau du Conseil de l'enseignement supérieur.
2. Renforcer et rendre structurels les moyens accordés aux organisations syndicales pour exercer leurs missions.
3. Reconnaître dans leur fraction de charge l'activité de délégué syndical ainsi que la participation des membres du personnel dans les organes de concertation ou de participation.
4. Confier aux organisations syndicales la partie du module de formation consacrée à la concertation sociale, instauré par le décret du 14 mars 2019, et destiné aux futures directions.

AUTRES REVENDICATIONS

SUPÉRIEUR NON UNIVERSITAIRE

1. Refinancer l'enseignement supérieur et la recherche : sortir progressivement de l'enveloppe fermée et prendre en compte, dans le financement des établissements, du profil socio-économique des étudiants, tout en tenant compte de l'augmentation considérable du nombre d'étudiants.
2. Évaluer les effets de la quadrimestrialisation.
3. Mener à son terme une réflexion sur l'application de l'article 121 du décret Paysage.
4. Porter à 5 le nombre obligatoire de

semaines de vacances consécutives des membres du personnel enseignant des HE pendant les mois d'été. Les HE doivent s'organiser pour que cette mesure soit réelle.

5. Concrétiser un statut de l'enseignant-chercheur, y compris dans les ESA.
6. Construire une offre structurelle et attractive de formation continue tant pédagogique que disciplinaire pour les enseignants du supérieur. Valoriser le suivi de ces formations dans le temps de travail et dans l'évolution de la carrière.
7. Organiser et imposer pour les directeurs élus une formation en gestion du personnel et relations humaines.
8. Définir une date butoir/un délai de rigueur pour finaliser les attributions des enseignants et les leur communiquer.
9. Personnel enseignant HE : dans les réseaux libres, limiter et à tout le moins justifier devant les organes de concertation locale, toute «rétrogradation de contrat» (ex : un TDDV non déclaré au MB qui, l'année suivante, se retrouve TDDNV ou même professeur invité contractuel).
10. Supprimer, pour tous les domaines dans les ESA, la limite des mandats que peut accomplir un assistant (limité actuellement à trois fois deux ans).
11. Personnel administratif : révision de l'AR du 8/12/1967, article 1^{er} bis : octroi de 12 jours supplémentaires à 65 ans ; de 13 jours à 66 ans.
12. Rendre exécutoire et contraignante la décision contenant l'avis du CGP pour la désignation du directeur d'ESA.
13. Reconnaître l'ancienneté contractuelle avec un coefficient réducteur quand un MA ou un MFP devient statutaire.

UNIVERSITÉS

1. Sortir progressivement de l'enveloppe fermée dans le cadre du refinancement de l'Enseignement supérieur, en vue de permettre l'engagement de davantage d'enseignants-chercheurs (assistants et académiques) à temps plein et le financement de frais de fonctionnement à la hauteur de leurs missions.
2. Pour les boursiers, définir les conditions de travail des boursiers impliqués dans l'encadrement des étudiants avec la mise sur pied d'un organe de contrôle où les organisations syndicales sont représentées, et tendre vers le recrutement systématique de chercheurs sous statut salarié plutôt que boursiers.
3. Créer un observatoire des carrières scientifiques et académiques en vue d'objectiver les causes de la précarisation croissante des parcours professionnels et de la souffrance au travail afin de mettre en place des pistes de remédiation.
4. Faciliter la mobilité et la promotion intra-universitaire (au sein d'une même université).
5. Refinancer toute la recherche.
6. Faciliter un équilibre entre les genres dans le secteur des sciences humaines ; une réflexion en vue de dégager des pistes de solutions pourrait être demandée à la Commission «genre» de l'ARES.

> Décret "Inscriptions" : en vue de sa future révision, la CSC se positionne fortement en neuf propositions concrètes !

L'an dernier, la CSC francophone, plus exactement le Comité Communautaire Francophone (CCF) a proposé neuf recommandations à propos du décret «Inscriptions». La CSC-Enseignement a pris la main sur ce dossier. Après un processus démocratique dans les différentes régionales que compte notre organisation, les neuf propositions amendées sont revenues devant l'instance dirigeante de notre organisation, le Comité communautaire commun (CCC). Les débats ont eu lieu à distance et l'instance faitière de la CSC-Enseignement a adopté les neuf propositions ainsi amendées et compilées (voir ci-après).

Cette note est revenue vers le CCF qui a fait sien le texte ainsi modifié.

Texte adopté le 29 janvier 2021 (en vert dans l'article) :

1. LES RÉSEAUX

Selon les chiffres de PISA 2015, 63 % des enfants de 15 ans issus du quartile socio-économique inférieur (les 25 % les plus pauvres) sont dans l'enseignement public. Par contre, 63 % des enfants du quartile supérieur (les 25 % les plus riches) sont dans le réseau libre.

La CSC demande une évaluation de l'impact des réseaux et du quasi-marché scolaire (concurrence intra et extra réseaux) tels qu'actuelle-

ment organisés en termes de coûts pour les parents, de mixité sociale, de lutte contre l'échec, de statuts des membres du personnel, de qualité de la formation continuée des membres du personnel et de stabilité du corps enseignant.

A propos du marché scolaire, la CSC-Enseignement, dans une note précédente sur la mixité sociale, avait demandé que la publicité soit interdite. L'information sur l'offre des écoles doit être gérée par zone géographique, en

interréseau et de manière équitable entre établissements.

2. RÉGULATION EN 1^{ÈRE} SECONDAIRE UNIQUEMENT ? UN NON-SENS ...

Quid des réorientations importantes en 2^e et lors des choix de sections, et à la suite de relégation pour cause d'échec ?

La CSC demande un processus de gestion des inscriptions en cohérence avec le «Tronc commun», dès la P1 et une nouvelle régulation en S1, avec un contrôle extérieur et indépendant des établissements tout au long des années de scolarité, particulièrement dans le cas de «relégation» pour cause d'échec et dans les dispositifs pédagogiques préjudiciables à la mixité sociale (comme l'immersion par exemple).

Elle demande également que les

écoles qui recourent à cette pratique se voient appliquer la même règle que pour les exclusions : transfert des moyens financiers et en encadrement à l'école qui accueille. La décision doit arriver avant les évaluations.

Aucune priorité ne peut être donnée suite à l'éventuelle première régulation pour la poursuite en S1 dans l'établissement du même PO. Il y va de la survie des écoles rurales, sans doute le meilleur modèle pour une véritable mixité sociale.

3. RÉGULATION DES «ÉLÈVES» SANS RÉGULATION DES «PROFS» ?

La CSC ne veut unanimement pas de régulation des profs mais, afin de réduire la pénibilité de la pratique du métier et d'assurer une équité entre établissements (et donc entre élèves), des moyens doivent être dégagés pour diminuer la taille des classes et améliorer les mauvaises conditions de travail des enseignants.

4. LE COÛT DE L'ÉCOLE RESTE LE PREMIER FREIN À LA RÉUSSITE POUR TOUS

Tendre vers la gratuité et imposer des plafonds pour les frais scolaires : les familles les plus défavorisées ont tendance à choisir des écoles moins coûteuses en termes de manuels scolaires, voyages scolaires, sorties culturelles, outillage individuel,...

C'est pourquoi, comme dans tous les types et niveaux d'enseignement, la CSC demande que le processus prévu de gratuité effective de l'enseignement intègre davantage la spécificité de l'enseignement technique et professionnel pour ne pas pénaliser les familles, en proposant une mise à disposition des outils individuels via un mécanisme de solidarité locale.

5. PROCÉDURE À SIMPLIFIER !

La complexité du dispositif renforce l'inégale information des parents et renvoie les familles plus précaires dans un statut d'infériorité face à l'école...

De plus, certaines écoles utilisent des stratégies pour faire croire aux parents que l'école ne convient pas à leur enfant.

C'est pourquoi la CSC demande que la procédure permette à toutes les familles de s'en saisir dans l'intérêt de leur-s enfant-s en :

- renforçant l'information aux parents ;
- accompagnant les familles qui ne gèrent pas ce type de problème ;
- sensibilisant davantage via les Cpm et les directions des écoles fondamentales afin d'accompagner davantage les familles en difficulté avec le Formulaire Unique d'Inscription (FUI) ;
- rentrant le FUI dans un lieu totalement indépendant pour éviter toute intimidation, dissuasion,...) lors du dépôt ;
- évitant de rendre la numérisation obligatoire lors de la remise du FUI ;
- créant une administration neutre et indépendante pour la gestion complète du processus des inscriptions.

6. UN CRITÈRE DE PROXIMITÉ GÉOGRAPHIQUE NON PERTINENT !

La CSC demande que si un critère géographique est envisagé, il vise réellement l'objectif de mixité sociale dans toutes les écoles.

Elle demande également une attention particulière pour les élèves navetteurs à Bruxelles (facteur de non-mixité sociale !).

De plus, dans sa précédente note sur la mixité sociale, la CSC-Enseignement demandait de mettre fin à la capacité de la CIRI d'imposer un 25^e élève par classe dans les écoles réputées complètes.

7. PAS DE MIXITÉ SANS «TRONC COMMUN»

Le septième item avait déjà été voté lors du dernier Congrès du CCF.

Tronc commun effectif jusqu'à 15 ans, 3^e secondaire incluse !



Photo by Oussama Zaidi on Unsplash

8. LA MIXITÉ SOCIALE DOIT AUSSI ÊTRE À LA PORTÉE DES ÉCOLES ISEF (Indice Socio-Economique Faible)!

La CSC souhaite une politique volontariste en matière de mixité sociale, par le biais d'une refonte du décret Inscriptions et d'une refonte des politiques de soutien aux établissements «différenciés» qui nécessitent davantage de soutiens contrôlés et directs aux élèves et aux MDP (taille des classes, davantage d'heures de remédiation intégrées au programme, rénovation prioritaire des infrastructures).

9. LE REFUS DE LA DISTINCTION DE CLASSE : QUID DES PÉDAGOGIES ACTIVES ?

Comme cité au dernier Congrès CCF, la CSC-Enseignement demande une évaluation préalable et un soutien équitable au développement des pédagogies actives, certifiées et gratuites pour tous!

Forte de l'expérience en immersion, la CSC-Enseignement prône plutôt l'évaluation d'un système dans son entièreté.

Rappelons-nous ici qu'au-delà des intérêts des travailleurs, la CSC-Enseignement a pour souci la promotion

et l'amélioration d'un enseignement démocratique, de qualité, au service d'une société juste et solidaire. L'école est un lieu important du vivre ensemble, de l'éducation à la citoyenneté et de l'émancipation individuelle. Elle doit aussi devenir, tout au long de la vie, un lieu de promotion pour tous et de lutte contre toutes formes d'inégalités.

Nos responsables auront ces neuf propositions bien en vue ces prochains jours lorsque le décret «Inscriptions» reviendra sur la table.

Philippe Dolhen

(sur base de la note adoptée par le CCC le 29/01/2021)



Le mercredi 31 mars, nous vous invitons à participer à un webinaire consacré à la santé mentale. Lors de ce webinaire, nous avons reçu Madame le Docteur Sophie Maes, Madame la Ministre de l'enseignement obligatoire, Caroline Désir, ainsi que Madame la Ministre de l'enseignement supérieur, Valérie Glatigny. Dans un premier temps, la parole a été donnée aux différentes invitées. Durant ces prises de parole, les participants pouvaient, via l'onglet "Questions/Réponses", réagir et poser des questions. Certaines questions ont été posées aux intervenantes qui y ont répondu dans un second temps. Toutes les questions n'ont pas pu être posées par manque de temps, mais nous les avons notées et nous essayerons d'y répondre ou de relayer vos craintes, vos demandes. Voici un compte-rendu de cette rencontre interactive.

La jeunesse en détresse : une catastrophe sur le plan de la santé mentale

Le Docteur Maes, pédopsychiatre, responsable de l'unité des adolescents au Centre psychiatrique hospitalier et de jour "Le Domaine" à Braine-l'Alleud, se présente pour ce webinaire comme porte-parole de la santé mentale

de nos jeunes. Elle tient à nous faire prendre conscience de la souffrance de nos jeunes de 13 à 25 ans. On ne les entend pas beaucoup s'exprimer, pourtant ils représentent notre avenir et méritent toute notre attention.

La situation est alarmante. Lors de la première vague, notre priorité, notre attention, se sont portées sur nos aînés, que nous avons isolés pour

leur protection. La plupart des jeunes vivant en Centre sont rentrés prématurément dans leur famille, tandis que les derniers restés dans le Centre se voyaient isolés de leur famille et de toutes les activités extérieures. Ils n'ont pas reçu l'aide à la santé mentale qu'ils étaient en droit de recevoir pendant cette période.

Depuis début novembre 2020, des appels à l'aide arrivent régulièrement au Centre.

Janvier 2021 : c'est un véritable raz-de-marée, avec une longue liste d'attente en vue d'une hospitalisation psychiatrique à la demande d'un professionnel de la santé (le généraliste, le psychologue ou le psychiatre) pour des cas de passage à l'acte ou de troubles alimentaires.

«C'est la saturation ; le monde de la santé mentale et des professionnels de l'aide à l'enfance et à l'adolescence ne savent plus faire face à la situation».

Le nombre de jeunes en attente d'une admission à l'hôpital est multiplié par deux par rapport aux places disponibles et déjà occupées.



Face aux urgences Covid, nous n'avons pas anticipé les conséquences de l'isolement de nos jeunes. Pourquoi, à un âge où l'on est en construction, où l'on est un adulte en devenir, perd-on du jour au lendemain le goût de vivre, au point de ne plus vouloir s'alimenter ou s'hydrater ? L'adolescence est un moment particulier de notre existence où nous existons en groupe, où nous avons besoin du groupe pour nous exprimer, pour pouvoir mettre des mots sur notre ressenti.

Aujourd'hui, ce sont nos jeunes qui souffrent du syndrome du glissement, parce qu'ils sont privés de liens affectifs, de perspectives, de socialisation.

Les jeunes ont souvent été accusés à tort d'être les vecteurs de la contamination et le fait de ne pas pouvoir bénéficier des bancs de l'école n'a fait qu'accentuer leur détresse. Pourtant, ils respectent les règles sanitaires, notamment pour protéger leurs aînés, allant jusqu'à se violenter en n'approchant plus leurs grands-parents ou les personnes les plus fragiles.

Les antidépresseurs ne sont en aucun cas suffisants. Il faut bien davantage pour retrouver le chemin de la vie. En tant qu'adultes, nous avons le vaccin libérateur, mais le public peu à risque des moins de 18 ans n'en bénéficie pas. Il faut donc leur offrir une réponse à leur besoin vital de socialisation. L'école, seule, ne suffira pas. Celle-ci ne doit pas devenir un lieu anxiogène par l'obligation d'un travail scolaire lié à l'obligation de réussite. La balance est déséquilibrée à cause de la privation de vie sociale ; contraindre le jeune uniquement à la scolarisation comme exutoire ne peut qu'engendrer ce que nous vivons actuellement : **un taux de décrochage scolaire de 50 %.**

Nous avons besoin des acteurs de l'enseignement au plus près de nos jeunes.

Les écoles restent l'unique lieu de socialisation au sein du groupe-classe pour mener une politique de prévention de la santé mentale. Les écoles ne sont pas outillées et les seuls psychologues présents ne suffisent pas. La détection et la prévention de la souffrance psychique doivent être réalisées par des professionnels tels que les plannings familiaux, les Cpms, les éducateurs spécialisés, les artistes, les enseignants, qui pourront réaliser des activités en groupe pour permettre à nos jeunes d'agir de manière collective afin de mettre des mots sur ce qu'ils vivent, de comprendre ce qui se passe et d'exprimer ce qu'ils ressentent.

L'adulte a la capacité de faire un travail sur lui-même pour digérer une situation et l'intégrer.

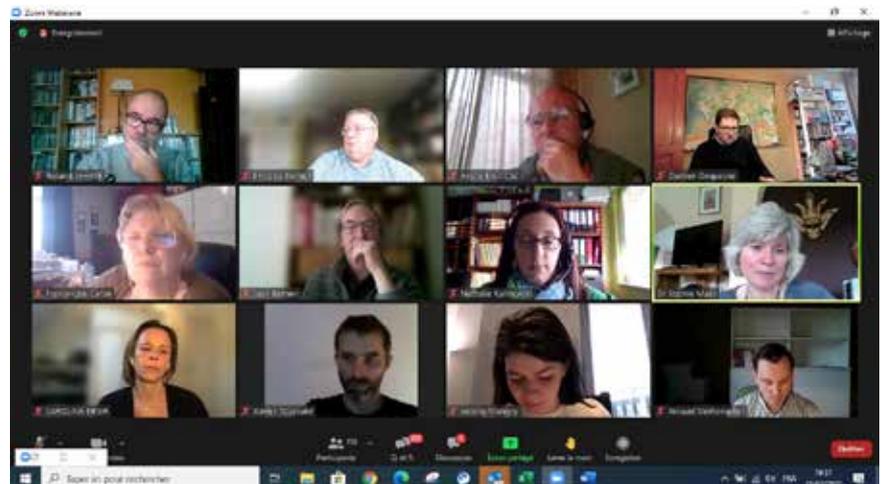
L'adolescent s'éloigne de ses parents pour se construire parmi ses semblables ; le groupe devient sa référence et lui permet de se construire grâce à un vécu commun (partager des passions, des rêves, des insatisfactions, des peurs, des incompréhensions,...). Le meilleur soutien aux jeunes reste les jeunes eux-mêmes, même si les adultes veillent aux interactions entre eux, en tant que modérateurs, afin que la cohésion soit présente ; le groupe est un outil thérapeutique efficace.

Il est urgent, en tant qu'adultes, de nous montrer capables de nous mobi-



liser et de nous montrer bienveillants, créatifs et solidaires envers notre jeunesse qui a manqué de soutien et de reconnaissance, jeunesse dont nous sommes responsables. **Nous devons veiller les uns sur les autres.**

Les jeunes ont besoin de vivre ensemble dans des lieux d'activité (sportive, culturelle, ludique et sociale), de rencontres, d'espaces de parole, au sein des établissements scolaires. Il faut y renforcer les effectifs en associant les enseignants. Les apprentissages et les programmes scolaires doivent avoir un autre niveau d'exigence en tenant compte de la situation de confinement. **La charge de travail de jeunes doit être en adéquation avec leur charge émotionnelle** ; on ne peut pas leur demander la même rentabilité, alors que tous les autres secteurs ont revu leurs exigences à la baisse. Voulons-nous une école d'inclusion ou d'exclusion sociale ? Pourquoi ne pas reconsidérer l'évaluation soit sur deux années, soit par examens blancs, même si les acquis seront évalués pour la poursuite du cursus afin de mettre les moyens de remédiation en place. Cela permettrait de réduire

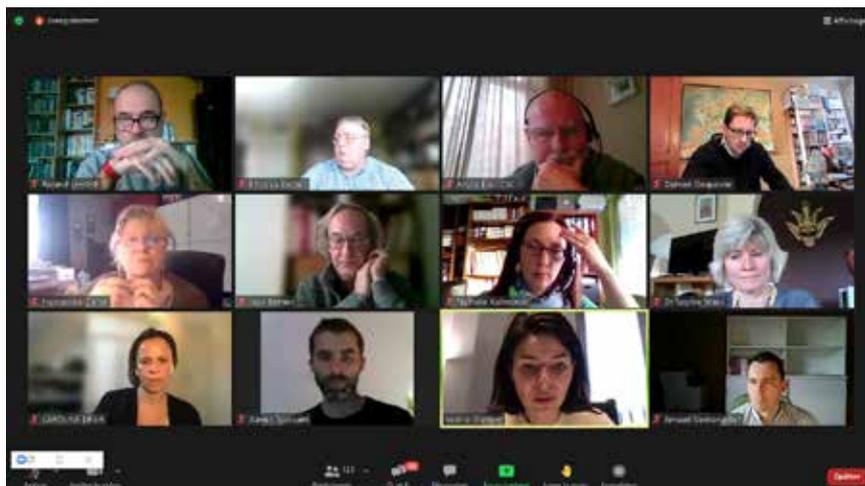


le stress lié à la réussite, que ce soit pour les élèves, les enseignants ou les parents. Pourquoi conserver l'obligation de résultat comme une épée de Damoclès se balançant sur la tête des enseignants, au lieu d'essayer de ré-humaniser les apprentissages au sein de l'école ?

L'évaluation...

Beaucoup d'interventions des participants concernent la fin de l'année et ses évaluations. Comment vont se dérouler ces évaluations ? Pourquoi vouloir à tout prix préserver les évaluations externes ? Il est vrai que les élèves du fondamental et du premier degré ont continué à suivre les cours en présentiel à 100 % mais cependant, cela reste une période anxiogène et difficile pour eux aussi. Alors, pourquoi leur ajouter un stress supplémentaire ? Les apprentissages ont lieu mais ils sont plus lents parce que les élèves, peu importe leur âge, ont autre chose en tête, sont moins concentrés, ont besoin de voir/revoir des matières qui devraient être acquises. A cela, la Ministre C. Désir répond que les conseils de classe seront souverains, mais qu'il est important de conserver les évaluations externes comme indicateurs pour la suite du parcours scolaire de l'élève en termes de remédiation à mettre en place pour celui-ci.

L'inquiétude reste tout de même importante parce qu'au sein des conseils de classe, selon l'école, selon les collègues, la pression est forte. La pression peut être externe (les collègues, la direction, les parents et les recours) mais aussi interne : vais-je laisser «passer» un élève qui éprouvera des difficultés dans la classe suivante ? En tant que professeur en rhéto, vais-je «lâcher» cet élève dans le supérieur sans qu'il soit entièrement prêt ? La Ministre de l'enseignement obligatoire répond que des choses devront être mises en place pour faciliter le passage d'une année à l'autre, mais ce devait être le cas cette année et force est de constater que cela ne s'est pas passé de la même façon partout :



entre ceux qui ont fait passer un diagnostic aux élèves afin d'organiser la remédiation nécessaire et ont adapté leur cours en se basant sur les essentiels et ceux qui ont continué comme d'habitude, comme si nous étions dans une année scolaire normale et qui ont exigé plus de travail pendant les périodes à domicile, il y a toute une série d'attitudes, de nuances,...

Quand la concertation entre collègues est déjà difficile intra-école pour faciliter le passage de l'élève et sa réussite dans l'année supérieure, qu'en est-il de ce passage lorsqu'il y a un changement d'école ? Il est inexistant. Et la transition avec le supérieur ? Ne serait-ce pas le moment pour revoir l'évaluation, pour envisager l'évaluation autrement, en faisant preuve de créativité ? Le Docteur Maes comprend que l'évaluation est importante, d'ailleurs en médecine on fait passer des examens, mais il faut voir ce que l'on fait de cette évaluation, de l'importance qu'on lui accorde, de la façon dont on la présente. Ainsi, on ne rate jamais un examen médical...

Et au niveau de l'orientation des jeunes, qu'en est-il ? Plus aucune activité extérieure n'est autorisée, les jeunes ne travaillent pas/plus sur leur projet personnel. D'ailleurs, ils éprouvent des difficultés à se projeter dans l'avenir. Alors, comment choisir positivement une option d'études dans ce contexte ? Comment faire le choix dans la poursuite de ses études dans l'enseignement supé-

rieur ? De plus, beaucoup de jeunes se demandent si leur diplôme aura la même valeur ou si on leur «reprochera» de ne pas avoir pu acquérir toutes les compétences requises à cause de la crise...

Et les plus jeunes ?

D'autres interventions concernent les élèves de l'enseignement fondamental, de la première maternelle à la dernière année du primaire. Les intervenants soulignent les difficultés qu'ils éprouvent parce que leurs élèves sont mal dans leur peau et qu'ils ne savent pas comment les aider. Comment aider l'élève qui se renferme sur lui-même alors qu'on est face à un groupe d'une vingtaine d'élèves ? Comment aider le petit de cinq ans qu'on voit souffrir et qui ne sait pas mettre de mots sur son mal-être ?

Le Docteur Maes explique que les lieux de parole sont importants et qu'il faut faire confiance au groupe ; les enfants comme les jeunes ont des ressources surprenantes, et elle nous encourage à les exploiter.

Les enseignants et les puériculteurs dans le fondamental ont continué à accueillir les élèves sans bénéficier d'aide supplémentaire pour aider ces enfants en détresse. La Ministre de l'enseignement obligatoire répond que, comme le fondamental a déjà reçu des moyens supplémentaires

dans le cadre du Pacte d'excellence, il était difficile d'accorder de nouveaux moyens d'encadrement actuellement.

Mais qu'en est-il alors pour le premier degré ? Les aides complémentaires allouées cette année vont-elle se prolonger l'année prochaine, voire les suivantes ? Parce qu'il est certain que les dégâts causés par cette crise vont perdurer encore quelques années... La Ministre Caroline Désir ne peut pas donner de garanties, mais elle est consciente de la situation et a introduit une fiche dans le cadre du Plan de relance européen, pour obtenir des moyens supplémentaires.

Le préscolaire est la base de beaucoup d'apprentissages qui se développeront tout au long de la vie de l'enfant. Peut-être pourrions-nous déjà aider les enfants à améliorer leur santé mentale afin de "faciliter" leur construction tout au long de leur vie. Mais comment faire ? Qui contacter pour nous aider ? Les intervenants demandent des outils, notamment pour le fondamental : des brochures, des malettes pédagogiques, des fiches informatives,... pour les aider à faire face à la situation. Certains se demandent aussi si on ne devrait pas intégrer, dans la formation initiale, un volet consacré à la santé mentale afin de permettre aux enseignants d'être mieux outillés pour pouvoir détecter certains problèmes et d'ainsi orienter les élèves, les familles, vers des aides adéquates.

A noter aussi que la Ministre Caroline Désir veut lever le port du masque pour les 5^e et 6^e primaires, étant donné que la Fédération Wallonie-Bruxelles s'y est toujours opposée en raison d'avis divergents des experts scientifiques. Au final, quand on prend en compte les avantages et les inconvénients et le fait qu'il n'y ait pas d'étude scientifique concluante concernant le port du masque des plus jeunes, les experts consultés par la FWB ont admis qu'il y avait plus d'avantages que les 5^e et 6^e primaires ne portent pas le masque. Le docteur Maes a d'ailleurs aussi insisté sur le fait que le masque était un frein pour la communication

des plus jeunes.

Le supérieur

Une étude du Groupe Psychologie et Corona sur la santé mentale des étudiants a été réalisée auprès d'un échantillon de 25.000 étudiants. Les résultats sont alarmants : un tiers éprouvent des difficultés financières, un tiers ont le sentiment de décrocher et un étudiant sur deux a l'impression d'éprouver plus d'anxiété et de stress psychologique malgré un taux de réussite en légère hausse pour les Bacs 1. Il ne faut pas se réjouir de cette hausse de la réussite, si cette hausse est liée à un déficit de la santé mentale des étudiants. La Ministre Glatigny a répondu aux résultats de l'enquête en prolongeant les aides mises en place, en renforçant les subsides sociaux pour une aide financière directe aux étudiants et en injectant 6 millions dans les 83 millions qui sont alloués chaque année au service d'aide à la réussite pour soutenir les étudiants de Bac 1. A titre d'exemple, des étudiants-assistants ont été engagés pour accompagner ces étudiants novices, notamment au niveau des prérequis qui n'auraient pas été totalement acquis.

Le personnel de l'enseignement est essentiel à la société

Cette soirée a été riche en émotions, en moments de partage, même s'ils étaient virtuels et écrits. Mesdames les Ministres ont exprimé leur admiration face au dévouement et au professionnalisme à toute épreuve des équipes éducatives, dans ce contexte de crise tout à fait inédit, totalement imprévu et extrêmement exigeant où on nous a demandé de revoir tout le temps notre façon de travailler, d'adapter nos séquences de cours au fil de l'année et des différents codes «couleur», de réaliser des programmes individualisés dans l'enseignement supérieur, pour éviter que nos élèves, nos étudiants, ne soient impactés par la crise.

Elles ont salué nos efforts incroyables pour prendre en compte les difficultés des enfants et des jeunes, à tous les niveaux d'enseignement. Toutes deux ont exprimé l'enjeu majeur de la santé mentale des membres du personnel de l'enseignement. Les risques de burn-out sont réels ; ils sont liés à la surcharge de travail et à la charge émotionnelle, à la peur de la contamination en classe et à la salle des professeurs ; tout cela affecte la motivation et la dynamique de travail collaboratif.

Rien ne peut remplacer un enseignant dans sa classe face à ses élèves, ses étudiants, comme cela a été dit par le Docteur Maes. C'est vraiment crucial, d'autant plus pour les activités pratiques, pour le bien-être des étudiants, mais cela est aussi crucial pour le bien-être des enseignants.

En tant que professionnels de l'enseignement, nous sommes chaque jour confrontés à de nouveaux défis et cette crise sanitaire nous a démontré que nous avions de la ressource. Nous avons fait face, chacun avec nos capacités, nos compétences. Nous nous réinventons chaque jour pour nos jeunes. Ce webinaire était l'occasion de montrer à nouveau à quel point les acteurs de l'enseignement sont indispensables dans notre société, à quel point il est important de garder l'école ouverte, tout en respectant les normes de sécurité.

RE-CONSTRUIRE ENSEMBLE

Pour que personne ne reste au bord du chemin

- France-Lise Caron,
- Nathalie Kalinowski

Le mot du Secrétaire Général

Pour réussir une fin d'année scolaire, on a besoin de tout le monde et les enseignants, pour le moment, se trouvent entre le marteau et l'enclume, parce qu'il y a une pression extrêmement forte qui est mise sur leurs épaules, parfois a contrario des règles qui viennent du niveau macro ou du pilotage, parce que chacun interprète à sa manière en fonction de la signification qu'il veut donner aux mots, parce que nous sommes hélas toujours dans un marché concurrentiel et que l'on veut démontrer que c'est mieux ici qu'en face.

Je voudrais tant, pour cette fin d'année scolaire, que cette concurrence reste dans les placards, permettant aux enseignants tout comme aux élèves de s'épanouir pendant les dix semaines qui arrivent et de laisser la liberté d'action aux enseignants. Je voudrais aussi que cela percole au niveau des Pouvoirs organisateurs et que l'on se donne tous la main en se disant : "Voilà comment nous allons passer le cap d'une année vers l'autre." En sachant que l'année prochaine est la continuité de celle-ci et ce dans la bienveillance. Tant que le mot "exigence" percolera et plus particulièrement cette année, je crains que les enseignants vivent une grave crise de confiance dont ils ont tant besoin. Ce n'est qu'une lueur d'espoir quand je pense à tout ce qu'ils sont en train de vivre, eux aussi, comme difficultés dans leur métier au quotidien.

● Roland Lahaye

Le mot du Président

Spontanément, la question de la santé mentale est probablement un sujet assez difficile à traiter pour une organisation syndicale des personnels de l'enseignement. La difficulté réside surtout dans le fait que l'école est le réceptacle des problèmes que vit la société dans son ensemble. L'école est un miroir grossissant et une éponge des problèmes de la société contemporaine. Concevoir une réponse sectorielle à une problématique globale pourrait s'assimiler à se fabriquer nous-mêmes nos propres œillères.

Néanmoins, l'organisation de ce webinaire nous semblait nécessaire. En effet, la santé mentale et l'épanouissement des personnels sont directement en lien avec l'épanouissement des apprenants. Un enseignant ne peut s'épanouir devant une classe en souffrance, et réciproquement. L'idée d'un cercle vertueux doit donc s'envisager pour que chacun, adulte et apprenant, y trouve son compte. Enfin, il s'agit pour nous également d'une opportunité dans le sens où, si nous parvenons à jeter les bases d'une meilleure santé mentale pour les jeunes, nous améliorons le présent mais nous semons surtout de bonnes graines pour le futur via un meilleur rapport à l'apprentissage, une confiance en soi plus développée, une attitude plus positive face à la vie et la société.

Les échanges ont été très intéressants. Merci aux intervenantes pour le temps qu'elles nous ont consacré. A titre personnel, je retiendrai surtout que les

êtres humains sont des êtres sociaux par nature et que le goût à la vie peut être induit par la sociabilisation. Ce point me semble crucial, au moment où certains courants de pensée tentent de nous persuader que nous sommes des loups et des concurrents les uns pour les autres. Dans le même ordre d'idée, rien ne remplacera l'être humain en présentiel dans sa classe et le contact humain. Dans la perspective des évaluations de juin qui arrivent, l'objectif serait principalement que celles-ci servent d'outil de diagnostic et non pas de moyens pour buser. Pour ce faire, il faudra combattre à nouveau la pression qui s'exerce sur les membres du personnel en ce qui concerne l'image que certaines hiérarchies veulent imposer : «Chez nous, pas de laxisme, pas de nivellement par le bas». Cette course pour se distinguer dans un marché scolaire concurrentiel engendre des pressions néfastes pour tous. Enfin, rappelons-nous que l'école doit remplir plusieurs missions prioritaires, sans hiérarchie entre elles, parmi lesquelles promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne de chacun des élèves, et assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale.

● Xavier Toussaint



> Retour sur le rapport d'évaluation des formations en cours de carrière organisées en 2019/2020



L'Institut de Formation en cours de Carrière (IFC) est l'organisme de référence de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'organisation et la mise en œuvre des formations en cours de carrière en interréseaux. L'IFC organise les formations en cours de carrière de l'ensemble des membres du personnel de l'enseignement, quel que soit le Pouvoir organisateur pour lequel ils exercent leur métier. Il est donc un organisme au service de l'Institution scolaire globale. À ce titre, il lui revient de prendre en compte et de répondre aux besoins communs de l'ensemble du système.

Comme chaque année, l'IFC a proposé son 17^e rapport d'évaluation qui porte sur les formations de l'année scolaire 2019-2020¹. Celui-ci est basé entre autres sur les données fournies lors de votre inscription ainsi que sur le traditionnel formulaire d'évaluation complété au terme de votre formation. La CSC-Enseignement, comme les autres organisations syndicales, est présente au Conseil d'Administration de l'IFC. Voici quelques-unes des conclusions présentées dans ce 17^e rapport d'évaluation.

Le rapport observe une augmentation du nombre de sessions prévues par rapport à l'année précédente et aussi du nombre de sessions commandées et de journées activées. Ainsi, globalement, le rapport entre les sessions commandées et les sessions prévues est meilleur que l'année précédente : 61 % (69 % en 2017-2018 et 55

% en 2018-2019). Au niveau de la durée des sessions, on constate une forte augmentation des sessions de deux jours ainsi qu'une diminution des sessions de plus de deux jours. Globalement, au total, pour tous les niveaux d'enseignement, 29.232 membres du personnel de l'enseignement se sont inscrits aux formations (25.024 inscrits en 2018-2019). Les deux autres indicateurs (nombre de participants inscrits et présents) confirment une augmentation par rapport à l'année précédente. Le rapport entre le nombre de journées/participants réalisé sur la base des listes de présences reçues et le nombre de journées/participants inscrits est, lui, en très légère progression soit 82,7 % au lieu de 82 % en 2018-2019.

De manière synthétique, l'IFC a des résultats globalement très positifs en matière de satisfaction, de travail des objectifs et de réponse à des besoins professionnels (pourcentages légèrement plus faibles cependant). Il a pu constater quelques différences : les participants des formations du fondamental renvoient comparativement les perceptions les plus positives ; les formations «à inscriptions individuelles» ainsi que les «macros éducation physique» sont les mieux appréciées. 80,6 % des sessions sont positives, dont 24,7 % sont même jugées excellentes (+ 0,9 % par rapport à l'année précédente).

80,6 % des sessions en 2019-2020 sont jugées «tenir tout à fait la route». Ce pourcentage est légèrement plus faible qu'en 2018-2019 avec une diminution de 2,3 %. Par contre, le rapport constate une augmentation de 0,9 % des sessions jugées «excellentes». Les formations moyennement appréciées augmentent de 1,6 % et ne re-

présentent que 16,5 % de l'ensemble des sessions. Seules 25 sessions de formation peuvent être qualifiées de problématiques, soit seulement 2,9 % des sessions.

Leur analyse a permis d'identifier des facteurs explicatifs à partir desquels l'IFC pourra poursuivre la réflexion afin d'améliorer encore la qualité des formations proposées. Parmi les facteurs d'insatisfaction, sont une nouvelle fois mis en évidence :

- l'écart entre l'intitulé de la formation et le contenu de cette formation ;
- les principes essentiels de la méthodologie de la formation d'adultes non rencontrés du point de vue des participants ;
- la validité et l'intérêt du contenu de la formation ;
- l'équilibre théorie/pratique ;
- la légitimité des formateurs ;
- la possibilité d'échange et de partage de pratiques ;
- l'émoi ou l'ennui que suscite la formation ; certains commentaires traduisent des émotions fortes d'ennui ou de frustration (voire de colère) ;
- la combinaison de plusieurs facteurs évoqués plus haut.

En guise de conclusion, rappelons tout d'abord les données principales qui se sont dégagées de l'évaluation. Elles se basent sur un total de 12.133 évaluations. Comme souligné à plusieurs reprises dans ce rapport, les participants se disent très largement satisfaits des formations suivies. Les acquis les plus appréciés semblent être les outils et ressources directement applicables, et l'accès à des

(suite en page 21)

¹ Les rapports d'évaluation des années précédentes peuvent être consultés sur le site de l'IFC <http://www.ifc.cfwb.be/default.asp?pagetg=doccommun&h=1>

PRIME SYNDICALE



DÈS RÉCEPTION DE VOTRE FORMULAIRE

DANS VOTRE BOITE ELECTRONIQUE "MON ESPACE",

N'OUBLIEZ PAS DE LE TRANSMETTRE À VOTRE SECRÉTARIAT CSC-E

DATE LIMITE : 30 JUIN !



Votre formulaire de demande de prime syndicale est disponible dès la mi-mars dans votre espace réservé sur le guichet électronique de la FWB

<https://monespace.fw-b.be>



**LE FORMULAIRE ORIGINAL SIGNÉ DOIT ÊTRE REMIS
À VOTRE SECRÉTARIAT RÉGIONAL CSC-ENSEIGNEMENT**

ET NON À LA CSC OU À LA FWB.

L'ENVOI PAR COURRIEL N'EST PAS AUTORISÉ (LOI FÉDÉRALE)

COMMENT VOUS IDENTIFIER SUR "MON ESPACE" ?

Plusieurs méthodes sont disponibles dont

L'IDENTIFICATION À L'AIDE D'UN LECTEUR DE CARTE E-ID

OU VIA L'APPLICATION « ITSME »



Application téléchargeable sur un ordinateur ou un smartphone :

lors de votre première connexion, l'identification se fait à l'aide de votre carte d'identité ou de votre carte de banque. Par la suite, l'identification est automatique.

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS UTILES SUR NOTRE SITE

WWW.LACSC.BE/CSC-ENSEIGNEMENT

COTISATIONS/PRIME SYNDICALE



- Une prime syndicale, c'est quoi ?
- Qui peut bénéficier d'une prime syndicale ?
- Quelles sont les conditions pour l'obtenir ?
- Quel est le montant de la prime syndicale ?
- Quand la prime est-elle versée ?
- Quelle est la procédure à suivre pour réclamer la prime ?

**Circulaire administrative
de référence**

CA 8005

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ



**N'OUBLIEZ PAS
DE FAIRE VALOIR VOS DROITS !**

TEMPORAIRE OU DÉFINITIF-VE À TEMPS PARTIEL

**Vous comptez l'ancienneté requise
pour faire valoir une priorité ?**

PRIORITE PO

Posez votre candidature
à titre de

TEMPORAIRE PRIORITAIRE

au sein de votre PO

Envoi recommandé auprès du PO.

! Si vous contestez le classement
(communiqué par le PO au lendemain
du 1^{er} mai), il est IMPERATIF de le
faire avant le 15 mai.



Pour le 15 mai !

Conseil : avant le 12 mai
en raison du week-end de l'Ascension.

PRIORITE DE PROXIMITE

Posez votre candidature
à titre de temporaire prioritaire

au sein de l'entité/CES/EMC¹

Envoi recommandé auprès du Président
de l'entité, du CES ou du Président
de la Commission paritaire.

¹EMC (Etablissements de même caractère) : ESAHR et de Promotion sociale.

MESURES D'ASSOUPLISSEMENT :

**POSSIBILITÉ D'ENVOI PAR MAIL
OU COURRIER POSTAL ORDINAIRE !**

ASSUREZ-VOUS D'AVOIR REÇU UN
ACCUSÉ DE RÉCEPTION

NOMINATION À TITRE DÉFINITIF

Vous êtes temporaire prioritaire et comptez l'ancienneté requise ?

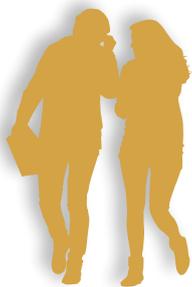
Répondez à l'appel aux candidats lancé par le PO

dans les délais et formes indiqués
entre le 15 février et le 30 avril
sur base des emplois vacants au 1^{er} février.

pour prétendre à un
ENGAGEMENT À TITRE DÉFINITIF

au sein de votre PO.

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



Besoin d'infos complémentaires ?
Contactez votre délégation syndicale
ou votre secrétariat régional CSC-E

Téléchargez
la fiche pratique N°1
et nos lettres-types
sur notre site





Avant le 31 mai !

TEMPORAIRE OU DÉFINITIF-VE À TEMPS PARTIEL

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité, au sein de votre PO, à titre de

TEMPORAIRE PRIORITAIRE

Posez votre candidature !

Envoi recommandé auprès du PO

**N'oubliez pas
de faire valoir
vos droits !**



MESURES D'ASSOUPLISSEMENT :

POSSIBILITÉ D'ENVOI PAR MAIL
OU COURRIER POSTAL ORDINAIRE !

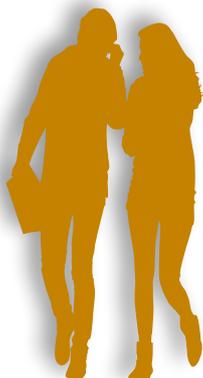
ASSUREZ-VOUS D'AVOIR REÇU UN ACCUSÉ DE RÉCEPTION



MAÎTRE OU PROFESSEUR DE RELIGION

Si vous comptez l'ancienneté suffisante, n'oubliez pas d'activer **votre priorité zonale.**

Envoi recommandé auprès de l'inspection compétente en y spécifiant la ou les fonction(s) postulée(s) et la ou les zone(s) sollicitée(s).



NOMINATIONS À TITRE DÉFINITIF ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

Vous êtes temporaire prioritaire et comptez l'ancienneté requise ?

Répondez à l'appel aux candidats

lancé par le PO dans le courant du mois de MAI

Déjà nommé(e) totalement ou partiellement à titre définitif et désireux(se) de solliciter une **AFFECTATION DEFINITIVE ?**

Extension de nomination - Changement de fonction

Il vous faut également répondre à l'appel à la nomination.

Besoin d'infos complémentaires ?
Contactez votre délégation syndicale
ou votre secrétariat régional CSC-E

Téléchargez
la fiche pratique n°2
et nos lettres-typés
sur notre site.





Pécule de vacances

UN PÉCULE DE VACANCES POUR TOUS...

- Chaque membre du personnel reçoit, dans cette deuxième quinzaine de mai, un pécule de vacances calculé au prorata des services rendus durant l'année civile 2020.
- Il est calculé sur base du traitement en vigueur au mois de mars 2021 et équivaut à :
 - Fédération Wallonie-Bruxelles - FWB : 70 % du traitement mensuel brut ;
 - Communauté germanophone - CG : 80 % (bachelor) et 75 % (master) du traitement mensuel brut.
- Les diplômés de juin 2020 ont donc droit à un pécule de vacances calculé au prorata des fonctions temporaires exercées entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2020.

Diplômé·e en juin 2020 ?

N'oubliez pas
d'introduire
votre demande !

POUR LES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S, UN COMPLÉMENT DANS L'ESCARCELLE...

- Un·e jeune diplômé·e peut percevoir un pécule de vacances complémentaire couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2020 à la veille du jour de la première entrée en fonction.
- Ce complément est liquidé indépendamment du pécule dû pour les prestations réellement effectuées.

Attention !

**Il est nécessaire de répondre à quatre conditions
et d'introduire une demande écrite.**

PLUS
D'INFOS ?



Consultez notre site

www.lacsc.be/csc-enseignement/mon salaire

Vous pourrez aussi y télécharger notre fiche pratique

« COMMENT PASSER DE BONNES VACANCES 2021 »

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

Disponible aussi auprès de votre délégation syndicale ou dans nos secrétariats régionaux CSC-E.

(suite de la page 16)

pistes concrètes leur permettant d'enrichir rapidement leurs pratiques. Indéniablement, l'enseignant de «2020» apprécie un «retour sur investissement» qu'il peut mettre en œuvre sur-le-champ. Il attend des formations une forme de rentabilité, en temps et en stratégie pédagogique, avec ses élèves principalement. Conscients de cette préoccupation dominante, les formateurs ont compris l'importance de centrer leurs objectifs d'apprentissage, de manière pratique et aisément accessible, sur les situations réelles et pertinentes que l'enseignant rencontre quotidiennement.

Les enseignants soulignent aussi les apports très bénéfiques des échanges entre eux et avec les formateurs. Que le participant soit confronté à un formateur expert, que le dispositif soit

plus transmissif ou plus interactif, ce qui importe est surtout la mise en relation des personnes entre elles, de leur vécu en lien avec leurs connaissances préalables et leur niveau d'enseignement.

Ensuite, les participants soulignent que la précision des informations du formateur, lors des échanges ou lors des moments de transmission, joue un rôle non négligeable dans leur travail réflexif car cela leur permettra de transposer les contenus didactiques et autres reçus dans les savoirs qu'ils enseignent en classe.

Enfin, et surtout, la contextualisation des échanges entre participants conditionne aussi le caractère très positif de ces évaluations. Si les participants perçoivent les informations

de manière significative, ce qui est le cas dans la grande majorité de nos formations, ils pourront se les approprier plus aisément. En effet, lorsque l'information peut être mise en lien avec une situation concrète et spécifique qui lui est personnellement familière, elle aura plus de chances de permettre une transformation éventuelle des structures d'apprentissage.

Si vous souhaitez en savoir davantage, nous vous invitons à lire le rapport complet (bientôt disponible sur le site de l'IFC) via le lien cité précédemment.

Philippe Dolhen

(Source : rapport d'évaluation des formations en cours de carrière organisées en 2019/2020 présenté au CA de l'IFC du 25 mars 2021).

> Grève nationale du 29 mars 2021 : les raisons de la colère

Même si le secteur de l'enseignement dans son ensemble n'est pas directement concerné, personne n'a pu ignorer le mouvement de grève nationale qui s'est déroulé dans le secteur privé ce lundi 29 mars. Pour quels enjeux ? Décryptage.

Accord interprofessionnel

Tous les deux ans, les employeurs et les syndicats négocient les hausses de salaires dans le secteur privé dans le cadre de ce que l'on appelle l'AIP (Accord InterProfessionnel). Il s'agit de négocier la répartition de la richesse créée par les travailleuses et travailleurs de ce pays. Autrement dit, quelle est la part de la richesse produite qui sera distribuée en salaire ? C'est tout l'objet de la négociation. Remarquons que les salaires sont d'abord négociés au niveau interprofessionnel, puis dans les secteurs (Commissions paritaires), et enfin dans les entreprises. Les accords conclus sont juridique-

ment contraignants pour chaque entreprise du même secteur, ce qui engendre par exemple un même salaire minimum pour tous les travailleurs d'une même branche d'activité (qu'ils soient syndiqués ou non d'ailleurs). Le terme salaire doit se comprendre ici comme du salaire brut, c'est-à-dire du salaire net (pour le travailleur individuel) ainsi que du salaire collectif (pour financer la sécurité sociale et permettre des conditions de vie dignes à ceux qui sont malades, à la retraite ou sans emploi). Dans cette discussion, deux visions de ce qu'est le salaire s'opposent :

- pour le patronat, il s'agit d'une

«charge», d'une dépense, qu'il convient de compresser un maximum ;

- pour les syndicats, il s'agit d'une juste rétribution pour le temps passé au service de l'employeur à créer des richesses dont celui-ci disposera ensuite.

Loi de 1996

Pour les organisations syndicales, la négociation du salaire doit être «libre». Celui-ci doit pouvoir s'adapter au coût de la vie et à la productivité. La loi de 1996 dénoncée par les organisations syndicales fixe un plafond contraignant pour les augmentations de salaires. Cette fois, il est fixé à 0,4 % hors indexation. Ceci signifie donc que la hausse des salaires sera maximum de 0,4 % pour les deux prochaines années, peu importe le secteur, peu importe la productivité, peu importe que ce secteur ait bien profité de la crise du coronavirus ou non (secteurs de la pharmacie ou de la grande distribution par exemple). La loi se base sur une comparaison entre l'augmentation des salaires en Belgique depuis

1996 et l'augmentation des salaires dans les pays voisins. Il s'agit, selon le patronat, de sauvegarder la compétitivité en empêchant que nos salaires évoluent plus vite que dans les pays limitrophes. Le Gouvernement Michel a bétonné cette loi en 2017 par de nouvelles dispositions (amendes encore plus élevées à l'encontre des entreprises qui dépasseraient la marge). Cette loi interdit aussi de tenir compte du tax-shift réalisé par le même Gouvernement Michel. Les cotisations patronales à la sécurité sociale sont passées de 33 % à 25 %, d'où une économie de 2,8 milliards d'euros pour les entreprises. Cette mesure devait créer des «jobs, jobs, jobs». Mais il a davantage servi à rémunérer les actionnaires. Concrètement, en 1996, 62,5 % de la richesse créée partait dans la poche des travailleurs. Aujourd'hui, ce chiffre n'est plus qu'un modeste 55 %.

Un enjeu de justice et une logique économique

Considérer les salaires comme une dépense est d'abord et avant tout une

insulte aux salariés. Ce sont les travailleuses et travailleurs qui produisent la richesse, et à ce titre, ils méritent que les fruits de leur travail leur soient distribués.

Mais ce n'est pas le seul argument. La société belge a continué à fonctionner relativement bien en période de coronavirus car la sécurité sociale a pu servir de filet de sécurité. Son financement dépend directement du niveau des salaires. Le salaire brut n'est pas une «charge patronale» mais bien l'outil primordial permettant de constituer une caisse de secours pour toutes et tous en cas de coup dur.

De plus, si nous voulons redémarrer un cercle vertueux après la crise, il faudra une bonne conjoncture et des carnets de commande qui se remplissent. Ce ne sera possible qu'avec de bons salaires et des investissements. Si la population a un peu plus à dépenser, ça ne peut être que positif pour notre économie (principalement les bas salaires qui épargnent peu ou pas du tout).

Ce que nous demandons

- Une marge indicative pour l'augmentation des salaires (et non plus contraignante).
- Une augmentation substantielle du salaire minimum et des bas salaires.
- Des accords significatifs sur les carrières faisables et les fins de carrières.

La loi de 1996 est dépassée et injuste. Elle empêche de prendre en compte tous les avantages, réductions de cotisations et autres subventions dont bénéficient les employeurs. Elle agit comme un thermomètre qui ne mesure pas la température exacte. Elle produit donc des chiffres truqués. Elle impose un carcan trop serré aux négociateurs des secteurs et des entreprises. Elle doit donc être modifiée.

● Xavier Toussaint

COMMISSIONS

➤ Enseignement spécialisé



Le 6 juillet 1970, grâce à l'effort de passionnés, naissait l'enseignement «spécial» devenu «spécialisé» le 3 mars 2004.

Cela fait donc 50 ans que notre enseignement a vu le jour.

50 ans d'enseignement spécialisé, cela veut dire 50 ans de relations privilégiées, d'adaptations, d'aides personnalisées, d'investissement personnel, pour aider chaque élève à atteindre son meilleur potentiel afin de lui permettre de s'épanouir.

Aujourd'hui encore, la qualité de cet enseignement est reconnue même au-delà de nos frontières. Bon nombre d'élèves étrangers sont confiés à nos équipes.

Ce n'est pas l'école de la dernière chance mais celle de toutes les chances !

Pour toutes ces raisons, la Commission du spécialisé de la CSC-Enseignement tient à vous exprimer sa gratitude.

Vous tous, membres des équipes éducatives qui travaillez chaque jour au

mieux-être de vos élèves, nous vous disons MERCI !

Nous ne vous oublions pas, dans ce contexte difficile, et nous continuons à travailler pour défendre au mieux vos intérêts et celui de vos élèves.

Continuez à faire de cet enseignement un enseignement d'excellence.

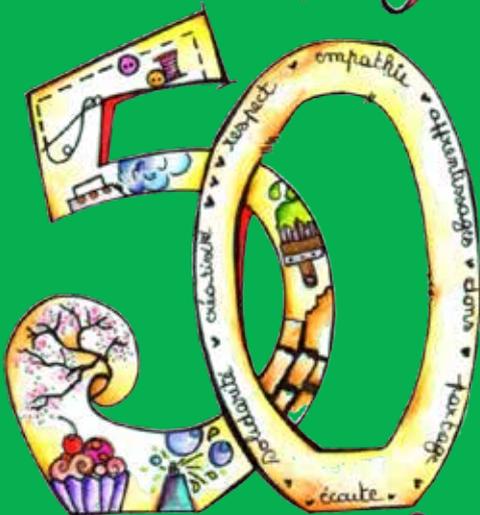
Vous trouverez, ci-contre, une affiche que vous pouvez mettre aux valves de votre école pour remercier vos collègues de leur investissement quotidien.

50 ans d'enseignement spécialisé, cela veut dire 50 ans de relations privilégiées, d'adaptations, d'aides personnalisées, d'investissement personnel pour aider chaque élève à atteindre son meilleur potentiel.



happy

Merci !



Un enseignement exceptionnel,
individuel, adapté, de qualité...
depuis 50 ans.

Nos enfants méritent le
meilleur.

years
d'Enseignement Spécialisé

> Réforme de la formation initiale des enseignants (RFIE) : comme Sœur Anne ?

Lorsque nous titrons sur le même sujet, dans notre numéro 141 de septembre 2020, «*La réforme de la formation initiale des enseignants a-t-elle encore un avenir ?*» et que nous y dénoncions le report à 2021, nous étions encore loin d'imaginer que huit mois plus tard, un nouveau report d'un an serait d'application.

Après les négociations officielles d'août 2020, nous ne nous attendions pas davantage à ce qu'un texte officiel et final ne soit toujours pas sorti au moment où nous écrivons ces lignes.

Même si le nouveau projet de réforme de la formation initiale des enseignants n'avait pas reçu notre approbation (avis défavorable de la CSC-E lors des négociations), nous sommes en droit de nous poser légitimement

la question de savoir si cette réforme a encore réellement un avenir aux yeux de ceux qui l'ont initiée !

Pendant ce temps, les équipes locales chargées de préparer la mise en œuvre des nouvelles formations sont en attente de précisions. Le profil des futurs enseignants sera/serait/aurait dû être sensiblement différent, alors qu'en parallèle, le Pacte pour un enseignement d'excellence se déploie avec l'objectif convergent d'améliorer notre système éducatif pour le rendre plus efficace et plus équitable.

La réforme de la formation initiale des enseignants, qui prévoit l'allongement des études d'enseignants dans les sections 1, 2 et 3, devait également assurer à ces enseignants nouveaux (mais aussi à ceux déjà en place, via

une formation complémentaire), un barème plus intéressant que le 301 actuel. Hélas, rien de neuf non plus de ce côté, le groupe de travail annoncé dans l'accord sectoriel de 2019 n'ayant toujours pas été réuni.

Bref, comme Sœur Anne, nous ne voyons rien venir. La question de savoir si on veut vraiment de cette réforme dans certains milieux politiques et certains niveaux académiques n'est pas impertinente. À tel point que le Front commun syndical a dû faire, de l'implémentation d'une réforme de la formation initiale des enseignants digne de ce nom, un point saillant de son cahier sectoriel 2021-2022.

◀ Jean Bernier

COVID19

NE MASQUEZ PAS VOS ÉMOTIONS.

DES AIDES EXISTENT !

www.trouverdusoutien.be



INFO VACCINATION

Les membres du personnel de l'enseignement qui reçoivent une invitation à se faire vacciner durant leurs heures de prestation sont dispensés de service pour le temps nécessaire à la vaccination, déplacement inclus.

Pour les détails, référez-vous aux circulaires parues le 16 avril :

- [circulaire 8057](#) pour l'ens. obligatoire, l'ESAHR et les CPMS ;
- [circulaire 8058](#) pour l'ens. de Promotion sociale, l'ens. supérieur et les écoles supérieures des Arts.



©Shutterstock

> Vos délégué·e·s sont élu·e·s

Alors que la pandémie compliquait tout et que les élections sociales avaient été reportées de mai 2020 à novembre 2020, la CSC-Enseignement n'a pas souhaité reporter ses élections syndicales prévues statutairement au cours de l'année qui suit les élections sociales.

Ça n'a pas été simple, mais c'était le prix de la démocratie interne chère à nos valeurs. Pourtant, les craintes de voir moins d'affiliés s'engager dans la voie de la militance active pour représenter leurs collègues et faire valoir leurs droits et leurs préoccupations n'étaient pas minces.

Les conditions sanitaires, la gestion de la crise au niveau local, la fatigue et parfois le découragement mais aussi la mesure de l'ampleur de la tâche à accomplir comme délégué, pendant la crise ou encore en toutes circonstances, pouvaient en effet décourager les plus convaincus.

Et pourtant, rien de tout cela ! L'engagement syndical n'a pas faibli, bien au contraire ! Ce sont des centaines de délégués qui ont été désignés et qui ont investi nos instances. Ces militants, ces délégués, pris au sérieux et écoutés dans leur organisation et en dehors de celle-ci, au service de leurs collègues, veilleront au respect des personnes, de leurs droits, et seront attentifs à relayer les avis de leurs collègues.

Au terme de nos élections, toutes nos déléguées et tous nos délégués (on notera un équilibre genré remarquable) sont en place, toutes nos structures sont renouvelées, des sections locales aux comités communautaires, en passant par les groupes et commissions. Au

moment d'écrire ces lignes, seuls les quatre militantes ou militants du Bureau Journalier de la Centrale doivent encore être élus parmi les membres du Comité communautaire commun. Nous ne doutons pas qu'une belle équipe prendra les rênes de notre organisation, en symbiose avec les membres professionnels du Bureau (le Secrétaire général et deux Secrétaires communautaires).

Notre organisation syndicale mesure au quotidien les difficultés liées à l'exercice d'un mandat syndical pris au sérieux. Nous estimons par conséquent que le travail de délégué.e ou de mandataire syndical.e doit être reconnu en tant que travail lié à la charge d'enseignant. Ce qui implique un octroi de moyens aux délégués (reconnaissance de la fonction et de la charge). C'est pourquoi le Front commun syndical a fait de cette demande une priorité de son cahier sectoriel 2021-2022 : *«Reconnaître dans leur fraction de charge l'activité de délégué.e syndical.e ainsi que la participation des membres du personnel dans les organes de concertation ou de participation».*

Comme le prévoient nos statuts, la composition exacte et complète des différentes instances sera publiée dans CSC-Educ (septembre).

Dans l'attente, nous voulons à la fois vous féliciter pour votre élection et vous remercier pour votre engagement au service de tous, dans le respect des valeurs propres à notre organisation.

**MERCI à TOUTES NOS DELEGUEES
et à TOUS NOS DELEGUES !**

◀ Jean Bernier

Formation des nouveaux délégués

Le vendredi 12 mars dernier, une formation communautaire était organisée pour les nouveaux délégués syndicaux, qui a rassemblé environ 140 délégués !

Chaque affilié qui souhaite s'engager dans un mandat syndical passe, avec la CSC-Enseignement, une convention qui scelle des engagements mutuels. L'organisation syndicale soutient les militants en mettant à leur disposition des formations et des outils. Ces formations ont lieu pendant le temps de travail, de préférence le vendredi quand c'est possible. Chaque participant reçoit un congé syndical à remettre à son chef d'établissement préalablement à l'activité prévue. Ce document est important puisqu'il libère le membre du personnel de plein droit, le maintenant en activité de service, ce qui lui assure le bénéfice de sa rémunération et le couvre en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail.

La formation communautaire du 12 mars avait pour objectif de présenter la concertation sociale en Belgique et la structure générale de la CSC, qui n'est rien de moins que la plus grande organisation syndicale du pays, puis de présenter la structure et les valeurs de la CSC-Enseignement, qui n'est rien de moins que la plus grande organisation syndicale de l'enseignement francophone et germanophone belge. Et cela, c'est grâce à vous qui nous accordez une confiance éclairée, vous qui contribuez à construire avec nous l'enseignement et les conditions de travail de demain ! Cette formation est complémentaire d'une formation régionale qui décline les structures sous l'angle de chaque fédération, puis qui présente le statut de la délégation syndicale et les outils mis à disposition des militants pour les aider à répondre aux préoccupations de leurs

Notre Force, c'est Vous !

collègues.

Notre Président, Xavier Toussaint, a introduit la matinée en rappelant la fusion des quatre Centrales CSC de l'enseignement, en juin 2005, pour constituer une Centrale unique qui affilié à tous les niveaux et dans tous les réseaux, ce qui fait notre force et notre fierté. Il a également resitué la CSC-Enseignement dans le paysage de la CSC, en remontant aux origines du syndicat belge à la fin du 19e siècle et en démontrant le caractère indispensable du syndicalisme aujourd'hui pour faire face entre autres au discours de l'extrême droite et d'un patronat parfois agressif. Il clôturait en soulignant l'importance de l'engagement syndical au quotidien, qui crée cette «force à vos côtés» avec le soutien et la compétence d'une équipe de Permanents.

Comme il y a quatre ans, **Benoît Brabant, de la FEC** (Formation Education Culture), a accepté de présenter les enjeux de la concertation en Belgique et de nous faire découvrir les arcanes des différents niveaux de concertation. Il a relevé quelques grands acquis sociaux obtenus grâce à ces concertations et aux actions syndicales, en citant la maxime suivante en guise de conclusion : **«La concertation autant que possible, l'action autant que nécessaire».**

Il s'est alors attaqué à la lourde tâche de présenter la structure de la CSC et ses valeurs en présentant les deux «jambes» de l'organisation : d'une part, le pilier interprofessionnel, qui permet de construire des solidarités entre l'ensemble des travailleurs avec ou sans emploi, ainsi qu'avec des groupes spécifiques comme les jeunes, les femmes, les migrants, les seniors, et d'autre part, le pilier professionnel, qui permet de répondre aux préoccupations des travailleurs des différents secteurs professionnels. Les deux piliers se complètent et s'enrichissent mutuellement.



Benoît Brabant a assuré sa présentation avec une compétence sur le fond et sur la forme notamment pédagogique, exploitant les possibilités techniques pour illustrer son propos par une présentation soignée, des vidéos bien choisies et un quizz humoristique qui permettaient quelques respirations. Beaucoup de participants ont exprimé qu'ils avaient apprécié !

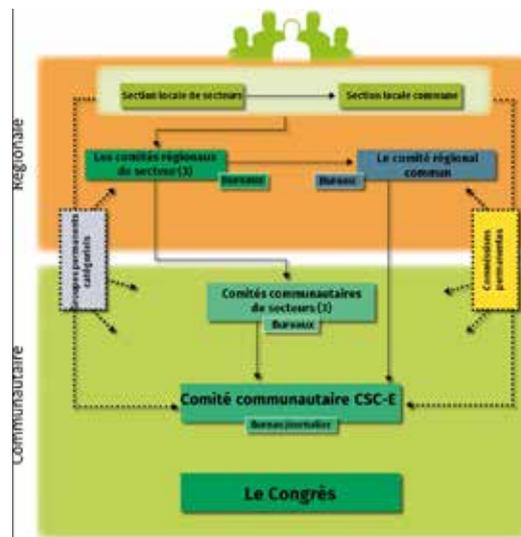
Notre Secrétaire général, Roland Lahaye, a introduit l'après-midi avec la clarté et la vigueur qu'on lui connaît, en faisant un tour des sujets d'actualité, dont la crise sanitaire est une pièce qui a pris une place essentielle, quasi permanente depuis plus d'un an et qui suscite toujours beaucoup de controverses. Les autres dossiers se poursuivent néanmoins. Ils concernent des sujets sensibles comme la polémique sur la répartition des moyens consacrés à la rénovation des bâtiments scolaires qui semble aujourd'hui apaisée, l'évaluation des membres du personnel, la création des pôles territoriaux, l'avenir de l'enseignement qualifiant, les rythmes scolaires annuels, etc.

LA STRUCTURE DE LA CSC-ENSEIGNEMENT

À l'issue des élections régionales et à l'abord des élections communautaires, il était opportun de présenter la structure complexe de notre Centrale syndicale, qui a pour ambition de permettre l'expression des multiples composantes de notre enseignement. Les Groupes catégoriels permettent ainsi de porter la voix des membres du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif, des puéricultrices, des maîtres et professeurs de religion de l'enseignement offi-

ciel, des inspecteurs, des directeurs et des retraités, toujours très actifs. Par ailleurs, les différents segments de l'enseignement sont représentés par les Commissions du spécialisé, de l'encadrement différencié, de l'alternance, de la Promotion sociale, des Centres PMS, de l'enseignement artistique, ainsi qu'une Commission spécifique pour le réseau officiel subventionné et une pour Wallonie-Bruxelles Enseignement, le tout se déclinant par niveaux : fondamental, secondaire et supérieur. Toutes ces instances composent les Comités régionaux (sauf le groupe des inspecteurs et celui des directeurs) et les Comités communautaires.

Présent dans toutes les instances comme la charpente de la Centrale, le Collège des Permanents et le Collège des Secrétaire général et Secrétaires communautaires sont composés des professionnels de la CSC-E. Ils sont soutenus par des secrétariats administratifs très compétents qui assurent également une première ligne de réponse aux questions des affiliés.



LES VALEURS DE LA CSC-ENSEIGNEMENT

Mais pour assurer la cohérence et la cohésion au sein de cette structure complexe, il était indispensable d'identifier des valeurs et des lignes politiques qui nous rassemblent, dans

le respect des valeurs de la CSC. Ce sont les Congrès successifs de 2011, 2015 et 2019 qui ont entrepris cet important travail qui reste encore aujourd'hui le ciment de notre action syndicale. De futurs Congrès compléteront ce travail. Tous les membres du Bureau journalier se sont relayés pour présenter une sélection de ces lignes de force en les reliant à des dossiers concrets. Citons les extraits suivants qui restent d'une actualité criante et qui guident nos actions.

LE CONGRÈS 2011 «LES VALEURS DE LA CSC-E»

«La CSC-Enseignement est indépendante des partis politiques et des réseaux d'enseignement»; «Au-delà des intérêts des travailleurs, la CSC-Enseignement a pour souci la promotion et l'amélioration d'un enseignement démocratique, de qualité, au service d'une société juste et solidaire»; «Elle prône fermement la mixité sociale, la régulation des inscriptions et l'égalité de genres ainsi que des personnes»; «La CSC-Enseignement tient à souligner l'excès d'autonomie dont bénéficient aujourd'hui les Pouvoirs organisateurs de l'école par rapport à bien d'autres pays. Cet excès d'autonomie induit une concurrence marchande entre les établissements»; «La CSC-Enseignement encourage les synergies entre les réseaux dans le respect de leurs spécificités»; ...».

LE CONGRÈS 2015 «L'ENSEIGNANT, ACTEUR SOCIAL»

«Être Enseignant, c'est lutter contre les inégalités (ou pratiques/structures inéquitables) qui affectent l'enseignement : inégalités des chances et de la réussite, culture de l'échec, ségrégation et relégation des publics défavorisés»; «Le travail ne se limite pas au temps de présence en classe. Pour favoriser une réflexion pédagogique collective, apporter une cohérence dans les apprentissages et attitudes face au groupe-classe (et éviter l'isolement de

certaines collègues), l'enseignement se construit en équipe pluridisciplinaire et en bonne coordination. Cela ne peut pas augmenter une charge de travail déjà très lourde»; «L'Enseignant, dans le cadre de l'inclusion ou de l'intégration notamment, utilise différents moyens tels que la différenciation, l'analyse des besoins spécifiques,... L'augmentation des moyens humains est indispensable pour une meilleure prise en charge des élèves les plus fragilisés, de l'école maternelle au supérieur. L'enseignement spécialisé reste à ce titre un partenaire privilégié»; ...».

LE CONGRÈS 2019 «LE SYNDICALISME : RACINE DE NOS DROITS, REMPART POUR AUJOURD'HUI, FORCE À CONSTRUIRE POUR DEMAIN»

«Veiller à la répartition équitable des tâches entre collègues au sein des établissements. Cela doit être une priorité pour nos mandataires qui doivent bénéficier, de la part du Pouvoir organisateur, d'une transparence absolue des informations en vue d'un fonctionnement optimal des organes de démocratie sociale»; «Assurer un droit à la déconnexion et baliser le devoir de connexion pour tous les travailleurs notamment via le règlement de travail, ainsi que les textes législatifs. Le principe de l'affichage des informations importantes aux valves doit être maintenu afin de retirer la pression et d'assurer un réel droit à la déconnexion»; «La taille des classes est un élément essentiel. Une taille réduite permet entre autres de mieux gérer les problèmes de discipline et d'atténuer la charge de travail et la pollution sonore. Toute dérogation aux normes doit être interdite»; «Réduire la concurrence entre les réseaux et les écoles qui est une source de stress et de mal-être au travail. Il faut modifier les processus qui entretiennent ces concurrences (NTPP/capital-périodes, les subventions par élève,...) et oser réguler sérieusement les inscriptions, rationaliser l'offre dans les bassins, favoriser les fonctionnements en inter-réseaux,...».

LES ÉCHANGES

Avec un tel nombre de participants et une telle densité d'informations présentées, il est impossible que tout le monde puisse prendre la parole. Par contre, beaucoup se sont exprimés par les messages du «chat» en direct. Les participants ont pu réagir et interagir entre eux concernant les sujets abordés à la formation et par rapport à leurs préoccupations actuelles. La palme revient incontestablement aux difficultés rencontrées dans les changements radicaux et répétés des conditions d'enseignement dans le cadre de la crise sanitaire, qui auront fait la Une du «chat» pendant une bonne partie de l'après-midi.

CONCLUSIONS

Ne boudons pas notre plaisir : malgré des conditions techniquement plus compliquées et un appauvrissement inéluctable de la convivialité, beaucoup de participants ont exprimé leurs remerciements pour cette journée de formation.

À notre tour, nous tenons à remercier tous ces affiliés qui ont fait le pas de s'engager au service de leurs collègues en tant que délégués syndicaux ou en tant que mandataires dans un organe local de démocratie sociale. Avec la CSC-Enseignement, ils pourront apporter leur contribution concrète au développement d'une école socialement plus juste, qui s'améliore grâce à une concertation de qualité, respectueuse de la place et des conditions de travail de tous les membres du personnel. L'école ne réussira pas à relever les défis de l'enseignement sans ses personnels !

Pour le Bureau journalier,

André Brüll

> A l'agenda des organes de démocratie sociale

Le tableau ci-dessous ne se veut pas exhaustif. Il a pour vocation de vous donner un bref aperçu des points qui seront prioritairement à traiter au mois de juin dans les différentes instances de concertation locales.

Vos mandataires locaux CSC-Enseignement sont votre principal relais. N'hésitez pas à les contacter pour avoir de plus amples informations.

Réseaux d'enseignement	libre			communal provincial	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBA
Organes de démocratie sociale					
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.		✓	✓	✓	✓
3. Rapport du service interne de prévention et de protection du travail.		✓	*	✓	✓
A l'ordre du jour du mois de juin (ICL : réunion du 3^{ème} trimestre)					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
4. Plan annuel d'action: bilan.					
5. Plan global de prévention : évaluation annuelle.		✓	*	✓	✓
6. Risques psychosociaux : évaluation annuelle.					
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
7. Gestion des œuvres sociales : cantine, activités récréatives (fancy-fair) et culturelles, ...	✓	*	*		
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
8. Informations sur l'emploi pour 2021-2022.	✓	*	*	✓	✓
9. <i>Ens. supérieur</i> - Consultation sur les projets de nouvelles habilitations.	✓	*		✓	✓
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
10. Organisation de la rentrée 2021-2022. <i>Le cas échéant ou si le sujet n'a pas été abordé ou finalisé à la réunion précédente :</i>	✓	*	*	✓	✓
a. adaptation du règlement de travail ;					
b. éphémérides ;					
c. planification des missions obligatoires du SEE ;					
d. utilisation de l'encadrement ;					
e. modification des structures de l'école ;					
f. <i>ens. fondamental</i> : système et organisation des surveillances ;					
f. ...					
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour tout point déposé par la délégation patronale ou par une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

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

I. En matière de bien-être au travail (cf. points 4-5-6 du tableau)

Le plan annuel d'action a-t-il été respecté ? Les actions programmées ont-elles été réalisées ? Sous peu, il faudra commencer à préparer le plan pour 2022. Celui-ci devra s'appuyer sur un plan global pertinent, qui reflète la réalité actuelle des risques et des enjeux de la prévention.

De ce fait, une évaluation du plan

global de prévention qui a été déterminé pour une période de cinq ans est indispensable. Cette évaluation se fait sur base des rapports annuels des services interne et externe de prévention et de protection du travail (SIPPT/SEPPT).

Les mesures prises pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) doivent également faire l'objet d'une analyse annuelle. La réglementation ne précise pas à quel moment l'employeur doit réaliser cette évaluation. Cependant, comme les données utiles se trouvent dans les rapports annuels du SIPPT et du SEPPT et que l'évaluation des RPS devrait aider le Pouvoir organisateur à préparer le plan annuel

d'action, mettre ce point à l'ordre du jour du mois de juin semble opportun.

Avis aux délégués



Le guide de la CSC sur la prévention des RPS au travail explique ce que sont ces risques, présente la réglementation et propose des pistes concrètes pour l'action syndicale.

Il est téléchargeable sur le site de la CSC www.lacsc.be

II. En matière financière (cf. point 7 du tableau)

Dans l'enseignement libre, la gestion des œuvres sociales instituées au sein du Pouvoir organisateur pour le bien-être du personnel (revenus générés par des apports extérieurs aux subsides ou ne résultant pas d'une disposition légale ou réglementaire, tels que la cantine, les activités récréatives et culturelles, les fêtes scolaires, l'économat, les fonds et caisses d'entraide,...), à moins qu'elles soient laissées à la gestion autonome des travailleurs, est une compétence du Conseil d'entreprise.

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

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

III. En matière d'emploi (cf. points 8 et 9 du tableau)

Dans l'enseignement obligatoire subventionné, il est recommandé de solliciter, auprès de l'employeur, une synthèse de toutes les informations dont il dispose et qui permettront d'organiser la nouvelle rentrée scolaire :

- l'encadrement organique disponible (NTPP, capital-périodes,...) mais aussi les aides complémentaires (ACS, APE, PTP) ;
- la prévision des emplois disponibles pour l'engagement de temporaires sur base d'emplois libérés suite à la demande de congés de membres du personnel ou d'une mise à la pension ;
- les mises en disponibilité ou/et la reconduction des réaffectations éventuelles ;
- les emplois vacants à la nomination, y compris les informations sur les candidatures déposées ;
- ...

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

- 1° sur les catégories en termes d'emplois : cela engendre-t-il l'engagement de nouveaux profils ?
- 2° sur l'organisation matérielle : implantation, locaux, matériel, investissement ;
- 3° sur les formations existantes ;
- 4° financier.

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

Il est aussi recommandé aux délégués de rappeler à l'autorité hiérarchique qu'elle a l'obligation de fournir les documents sociaux au plus tard le der-

nier jour de l'année scolaire ou académique : C4-Enseignement, attestation de services, fin de contrat.

Dans l'enseignement supérieur, la sortie DIMONA est le document qui fait office de fin de contrat. Celle-ci doit être enregistrée au plus tard le 14 juillet auprès de l'ONSS.

IV. Organisation des établissements pour la rentrée 2021-2022 en matière d'emplois (cf. point 10 du tableau)

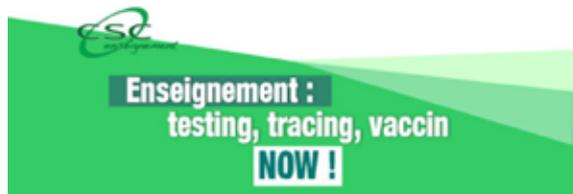
- a) Faire un check-up en juin (si ce n'est déjà fait) des différents points en matière d'organisation qui ont posé problème ou qui risquent d'apparaître lors de la prochaine rentrée, n'est certainement pas un luxe. Tout un chacun sait que la somme de petits dysfonctionnements risque d'être génératrice de tensions qui peuvent rapidement faire basculer la cohésion d'une équipe éducative. Relever et se féliciter des décisions qui ont donné des résultats positifs est tout aussi indispensable !
 - L'organisation du travail collaboratif et dans l'enseignement fondamental, le système de surveillance répondent-ils aux besoins et aux attentes ?
 - Faut-il améliorer le dispositif d'accueil et d'accompagnement des jeunes enseignants (notamment prévu par le décret «Missions») ou des nouveaux membres du personnel ?
 - L'attribution des locaux doit-elle être revue sur base de cri-

tères objectifs ?

- b) Etablir le calendrier de l'année scolaire : définir les éphémérides (journées pédagogiques, réunions de parents,...), fêtes scolaires, journées «portes ouvertes»,...
- c) Prendre connaissance des décisions déjà prises par l'autorité ou les inviter à prendre, en concertation, les décisions qui permettront aux membres du personnel de partir sereins en vacances et de pouvoir préparer la rentrée scolaire. Exemples : les attributions, les titulariats,...
- d) Faire le point sur les séjours pédagogiques qui seront organisés et s'assurer que les membres du personnel concernés marquent leur accord pour les encadrer. Veiller à ce que la répartition des tâches pour l'organisation soit clairement répartie dans le respect des règles législatives.
- e) En ce qui concerne le plan de formation 2021-2022 au niveau local, si celui-ci a dû être finalisé pour le 15 mars dans l'enseignement fondamental ordinaire, la date butoir pour l'enseignement secondaire et spécialisé est le 15 septembre. Pour rappel, chaque équipe éducative doit se réunir pour élaborer son plan de formation selon des règles et un quorum requis. Le plan doit ensuite faire l'objet d'une consultation de l'organe de démocratie locale.

Marie Lausberg

Un tout grand merci
mais ce n'est peut-être pas fini !



> Les opérations statutaires du mois de mai



En raison de la pandémie causée par l'apparition du COVID-19, certaines modalités ont été adoptées par Arrêtés de pouvoirs spéciaux permettant de déroger aux prescrits de certaines règles statutaires. Ces dérogations ont été diffu-

sées par voie de circulaires, à savoir, les circulaires administratives (CA) suivantes :

- CA 8023 du 17/3/2021 pour l'enseignement libre subventionné ;
- CA 8024 du 17/3/2021 pour l'enseignement officiel subventionné.

En résumé

a) Maintien de tous les délais décrets prévus au mois de mai (repris ci-dessous).

b) Suspension de la condition de forme d'un envoi recommandé en autorisant l'envoi des documents par voie de courrier électronique ou de courrier postal ordinaire :

- pour les membres du personnel, afin de pouvoir se réclamer d'une priorité. Cependant, les actes de candidature devront spécifier clairement les informations et éléments figurant habituellement sur les formulaires de candidature en usage ;
- pour les Pouvoirs organisateurs, afin de répondre à leurs obligations d'information (classement des temporaires, appels à candidature à la nomination à titre définitif).

Dans le texte ci-après, un astérisque (*) indique les opérations statutaires concernées par les mesures d'assouplissements d'envoi.

RÉSEAU LIBRE SUBVENTIONNÉ



Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

Priorité PO

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité à l'engagement à titre temporaire au sein de votre Pouvoir organisateur ?

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour devenir temporaire prioritaire en vue d'un engagement à titre temporaire en 2021-2022.

DEADLINE : 15 mai (avant le 12 mai en raison du week-end de l'Ascension).

Décret du 1^{er} février 1993¹ - Article 34 bis §1^{er} :

«Le candidat qui a acquis, auprès de son Pouvoir organisateur, une ancienneté telle qu'il se classe dans les groupes 1 ou 2 visés à l'article 34, §1^{er}, alinéa 2, et qui souhaite bénéficier d'une priorité à l'engagement temporaire au cours de l'année scolaire suivante, doit introduire sa candidature par lettre recommandée auprès de son Pouvoir organisateur pour le 15 mai de l'année scolaire qui précède celle au cours de laquelle il souhaite faire valoir sa priorité, qu'il soit ou non en activité de service auprès de ce Pouvoir organisateur. Cette lettre mentionne la(les) fonction(s) à laquelle(auxquelles) se rapporte la candidature».

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

360 jours au 30 avril 2021 répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.

- Enseignement obligatoire : si le seuil des 360 jours est atteint entre le 1^{er} mai et le 30 juin 2021, le/la candidat.e sera réputé.e être prioritaire.
- Enseignement de Promotion sociale : les prestations effectuées jusqu'au 31 août 2021 sont prises en compte.

Classement de temporaires prioritaires

Pour le 3 mai 2021, le Pouvoir organisateur aura dû communiquer la liste des prioritaires, par voie d'affichage dans

chaque lieu de travail, et par envoi recommandé* aux membres du personnel absents pour une durée de plus de 15 jours.

Chaque prioritaire peut demander à recevoir le décompte de son ancienneté et a la possibilité de contester le classement jusqu'au 15 mai 2021 auprès du Pouvoir organisateur, de l'ICL ou, à défaut, de la DS.

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

Le membre du personnel temporaire ou définitif à temps partiel désirant activer une priorité PO pour un engagement à titre temporaire en 2021-2022, doit faire acte de candidature auprès du Pouvoir organisateur, pour le 15 mai 2021 au plus tard, par envoi recommandé*.

Priorité de proximité

Dans les conditions pour bénéficier d'une priorité de proximité au sein de l'entité/CES⁷/EMC⁸ ?

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour devenir temporaire prioritaire en 2021-2022.

DEADLINE : 15 mai (avant le 12 mai en raison du week-end de l'Ascension).

Décret du 1^{er} février 1993¹ - Article 34 ter §1^{er} :

«Pour le 15 mai au plus tard, les candidats qui ont acquis leur ancienneté au cours des six dernières années et qui souhaitent faire valoir leur priorité dans une ou plusieurs écoles de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et de même caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR) et l'enseignement de Promotion sociale, conformément à l'article 29 quater, 14^o et 15^o, doivent poser leur candidature par lettre recommandée auprès du Président du Conseil d'entité dans l'enseignement fondamental, du Président du Comité des Pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et du Président du Pouvoir organisateur avec copie au Président de la Commission paritaire compétente dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de Promotion sociale.

La lettre de candidature mentionne la(les) fonction(s) à laquelle(auxquelles) se rapporte la candidature et les coordonnées de tous les établissements auprès desquels la candidature est sollicitée».

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité de proximité en 2021-2022

360 jours au 30 avril 2021 répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.

480 jours d'ancienneté acquis au 30 avril 2021 dans la fonction postulée, acquis au cours des six dernières années.

- **Enseignement obligatoire** : dans UN Pouvoir organisateur de l'entité/ CES⁷.

- **ESAHR⁶ et enseignement de Promotion sociale : EMC⁸.**

Procédure pour faire valoir une priorité de proximité en 2021-2022

Acte de candidature pour le 15 mai 2021 au plus tard, par envoi recommandé*, auprès du Président du Pouvoir organisateur :

- du Conseil d'entité, dans l'enseignement fondamental ;
- du Comité des Pouvoirs organisateurs du CES dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance.

Copie est adressée au Président de la Commission Paritaire dans l'ESAHR et en Promotion Sociale.

Pour en savoir plus...

Téléchargez, sur notre site Internet, la **fiche pratique N°1 «Priorités dans l'enseignement libre»** ou la **fiche pratique N°12 «L'emploi en Promotion sociale»**.

Vous y trouverez également des modèles de lettres de candidature.



Personnel technique des CPMS

Engagement à titre définitif

Communication des emplois vacants et appel aux candidats.

Entre le 1^{er} mai et le 15 mai, tout Pouvoir organisateur est tenu de communiquer la liste des emplois vacants sur base de la situation au 15 avril, et de lancer l'appel aux candidats.

DEADLINE : 15 mai (avant le 12 mai en raison du week-end de l'Ascension).

Décret du 31 janvier 20022 - Article 44 :

«Chaque année, entre le 1^{er} et le 15 mai, le Pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel technique qui font acte de candidature.

Les emplois définitivement vacants à conférer sont fixés en fonction de la situation au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, y compris les emplois devenus définitivement vacants en application de l'article 40 du présent décret. L'avis qui indique le nombre des emplois offerts ainsi que la ou

les fonction-s à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis, contre accusé de réception, à tous les membres du personnel technique, qu'ils soient temporaires prioritaires au sens de l'article 30, §1^{er} ou définitifs».

Communication des emplois vacants

La liste des emplois vacants, établie sur base de la situation au 15 avril, est communiquée chaque année par le Pouvoir organisateur aux membres du personnel technique concernés suivant les modalités fixées par l'organe de démocratie sociale*.

Procédure pour introduire sa candidature à un engagement à titre définitif

Le membre du personnel est tenu de poser sa candidature dans les formes et délais repris dans l'appel aux candidats.

La personne qui pose sa candidature dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

Engagement à titre définitif en 2021-2022

Au 1^{er} octobre 2021, le Pouvoir organisateur devra procéder à l'engagement à titre définitif des candidats qui répondent aux conditions, dans le respect du classement, dans les emplois déclarés vacants et maintenus vacants à cette date.

Priorité PO

Définitive à temps partiel ou temporaire comptant une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité à l'engagement au sein de votre Pouvoir organisateur ?

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour entrer dans le classement des temporaires prioritaires en vue d'un engagement à titre temporaire en 2021-2022.

DEADLINE : 31 mai.

Décret du 31 janvier 2002² - Article 30 §5 :

«Les candidats visés au §1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature».

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

360 jours acquis au dernier jour de l'exercice, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

Le membre du personnel temporaire ou définitif à temps

partiel désirant activer une priorité PO pour un engagement à titre temporaire en 2021-2022 doit faire acte de candidature auprès du Pouvoir organisateur, pour le 31 mai 2021 au plus tard, par envoi recommandé*.

RÉSEAU OFFICIEL SUBVENTIONNÉ



Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

Priorité PO

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité à la désignation à titre temporaire au sein de votre Pouvoir organisateur ?

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour devenir temporaire prioritaire au sein de votre Pouvoir organisateur en vue d'une désignation à titre temporaire en 2021-2022.

DEADLINE : avant le 31 mai.

Personnels subsidiés, hormis les maîtres et professeurs de religion

Décret du 6 juin 1994³ - Article 24 §6 :

«Les candidats visés au §1^{er}, alinéa 1^{er}, et au §3, alinéa 1^{er} qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature».

Maîtres et professeurs de religion subsidiés

Décret du 10 mars 2006⁴ - Article 23 §6 :

«Les candidats visés au § 1^{er}, alinéa 1^{er} et au § 3, alinéa 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

«Chaque candidat est informé de son numéro d'ordre au classement»

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en

2021-2022

360 jours au 30 juin 2021, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

En outre, pour le personnel soumis au décret du 6/6/1994, entrent dans le classement des prioritaires :

- enseignement secondaire : le membre du personnel qui compte, parmi les 360 jours requis, 180 jours de service dans la fonction postulée et pour laquelle il possède le titre requis ;
- enseignement de Promotion sociale : le membre du personnel qui compte, parmi les 360 jours requis, 240 jours dans la fonction visée.

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

Acte de candidature pour le 31 mai 2021 au plus tard, par envoi recommandé*, auprès du Pouvoir organisateur, en y spécifiant la ou les fonction(s) postulée(s).

Maîtres et professeurs de religion

Priorité zonale

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité zonale ?

N'oubliez pas d'introduire votre candidature auprès de l'inspection compétente, en vue d'une désignation à titre temporaire en 2021-2022 dans l'une des zones que vous aurez sollicitées.

DEADLINE : avant le 31 mai.

Décret du 10 mars 2006⁴ - Article 23 §7 :

«Les candidats visés au § 2, alinéa 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès de l'inspection compétente. Cette candidature mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature ainsi que la(les) zone(s) pour la(les)quelle(s) le candidat souhaite faire valoir sa priorité. Elle est accompagnée des copies des attestations visées à l'article 22, alinéa 3.

Chaque candidat est informé de son numéro d'ordre au classement».

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité zonale en 2021-2022

360 jours de service accomplis dans une des fonctions de maître ou professeur de religion au 30 juin 2020, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

Pour en savoir plus...

Téléchargez sur notre site Internet la **fiche pratique n°2 «Priorités dans l'enseignement officiel subventionné»**. Vous y trouverez également des modèles de lettres de candidature.



Personnel technique des CPMS

Nomination à titre définitif

Communication des emplois vacants et appel aux candidats.

Dans le courant du mois de mai, tout Pouvoir organisateur est tenu de communiquer la liste des emplois vacants sur base de la situation au 15 avril et de lancer l'appel aux candidats.

DEADLINE : 31 mai.

Décret du 31 janvier 2002⁵ - Article 33 :

«Chaque année, dans le courant du mois de mai, le Pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à la nomination définitive.

Sont à conférer à titre définitif, les emplois vacants au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1^{er} octobre suivant.

L'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres du personnel technique temporaires du Pouvoir organisateur, qui figurent au classement des prioritaires au sens de l'article 23, §1^{er}».

Communication des emplois vacants

La liste des emplois vacants, établie sur base de la situation au 15 avril, est communiquée chaque année par le Pouvoir organisateur aux membres du personnel technique concernés suivant les modalités fixées par la Commission paritaire locale - CoPaLOC.

Procédure pour introduire sa candidature à une désignation à titre définitif

Le membre du personnel est tenu de poser sa candidature dans les formes et délais repris dans l'avis reprenant le classement des temporaires et l'appel aux candidats que le Pouvoir organisateur a l'obligation de communiquer à tous les membres du personnel technique temporaires qui figurent au classement des temporaires.

La personne qui pose sa candidature dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

Nomination à titre définitif en 2021-2022

Les nominations dans les emplois vacants au 15 avril 2021 et maintenus vacants au 1^{er} octobre 2021 opèrent leurs effets au plus tard le 1^{er} avril 2022.

Priorité PO

Définitif-ve à temps partiel ou temporaire comptant une ancienneté suffisante pour faire valoir une priorité à la désignation au sein de votre Pouvoir organisateur ?

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour entrer dans le classement des temporaires prioritaires en vue d'une désignation à titre temporaire en 2021-2022.

DEADLINE : 31 mai.

Décret du 31 janvier 2002⁵ - Article 23 §5 :

«Les candidats visés au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et au § 2, alinéa 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature».

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

360 jours acquis au dernier jour de l'exercice, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2021-2022

Le membre du personnel temporaire ou définitif à temps partiel désirant activer une priorité PO pour une désignation à titre temporaire en 2021-2022, doit faire acte de candidature auprès du Pouvoir organisateur pour le 31 mai 2020 au plus tard, par envoi recommandé*

RÉSEAUX LIBRE ET OFFICIEL SUBVENTIONNÉS



Enseignement supérieur non universitaire

Hautes Ecoles

Appel à candidature à l'engagement.

DEADLINE : le 1^{er} mai.

Déclaration des emplois vacants

Tout Pouvoir organisateur détermine les emplois (fonctions et cours à conférer) auxquels il souhaite pourvoir pour l'année académique 2021-2022 et les déclare vacants par publication au Moniteur belge avant le 1^{er} mai 2021.

Appel aux candidats

La déclaration d'un emploi vacant engendre un appel aux candidats publié en même temps au Moniteur belge.

L'appel précise la fonction et le cours à conférer, le volume de la charge, les lieux où la fonction sera exercée et les dossiers à introduire. Il précise les formes et délais requis dans lesquels le candidat doit répondre à l'appel.

L'engagement se fait pour une durée déterminée.

ESA

Appel à candidature à l'engagement.

DEADLINE : au plus tard le 1^{er} mai.

Fixation des emplois vacants

Tout directeur fixe les emplois vacants, sur avis du Conseil de gestion pédagogique (CGP) et les propose au Pouvoir organisateur.

Personnel administratif (HE et ESA)

Appel à candidature à l'engagement.

DEADLINE : avant le 1^{er} mai.

Tout Pouvoir organisateur fixe les emplois auxquels il souhaite pourvoir pour l'année académique 2021-2022 et publie l'appel aux candidats au Moniteur Belge pour le 1^{er} mai 2021.

Marie Lausberg

- ¹ Décret du 1/2/1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné.
- ² Décret du 31/1/2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.
- ³ Décret du 6/6/1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné.
- ⁴ Décret du 10/3/2006 relatif aux statuts des maîtres et professeurs de religion.
- ⁵ Décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.
- ⁶ ESAHR : Enseignement Secondaire Artistique à Horaire Réduit.
- ⁷ CES : Centre d'Enseignement Secondaire.
- ⁸ EMC : Etablissements de Même Caractère.

Dates limites d'introduction de demande de certains congés en vue de la rentrée scolaire 2021-2022

La réglementation prévoit, pour la plupart des congés ou disponibilités de longue durée et débutant le 1er jour de l'année scolaire ou académique, l'obligation d'introduire la demande pour le 1^{er} juin au plus tard. C'est notamment le cas pour les congés pour prestations réduites (CPR) ou les interruptions de carrière (IC) ordinaires.

Certains congés font cependant exception. Il s'agit notamment :

- des disponibilités précédant la pension de retraite (DPPR) devant être introduites pour le 1^{er} avril sauf circonstances exceptionnelles prolongeant le délai jusqu'au 15 juin ;
- du congé parental devant être introduit pour le 15 juin (à ne pas confondre avec l'IC-thématique - congé parental) ;
- les interruptions de carrière (IC) thématiques.

ATTENTION !

En raison de l'obligation pour les Pouvoirs organisateurs de recruter dans le respect du primo-recrutement lorsqu'ils n'ont pas de candidats temporaires prioritaires et de la mise à disposition par la FWB de l'application PRIMOWEB, nous mettons fin à notre Service Emploi.

Les offres d'emploi et les demandes d'emploi portant sur l'année 2021-2022 ne seront plus publiées ni diffusées.

BREVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Dans la vie, on a toujours le choix : aimer ou détester, assumer ou fuir, avouer ou mentir, être soi-même ou faire semblant». Nelson Mandela

> LA QUESTION DU MOIS

Qui peut bénéficier de frais funéraires ?

Peuvent bénéficier d'une indemnité pour frais funéraires les ayants droit des membres du personnel définitif appartenant à l'une des catégories suivantes (et pourvu qu'ils ne soient pas en disponibilité pour convenue personnelle au moment de leur décès) :

- personnel directeur et enseignant ;
- personnel auxiliaire d'éducation ;
- personnel paramédical ;
- personnel psychologique ;
- personnel social ;
- personnel administratif de l'enseignement subsidié.

L'indemnité est étendue aux ayants droit d'un membre du personnel temporaire de l'enseignement subventionné, victime décédée d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cette indemnité, dont le montant maximum est revu régulièrement, est égale à un mois de la dernière rétribution brute d'activité du défunt (montant maximum en janvier 2021 : 3.809,32 €).

Une indemnité pour frais funéraires peut être sollicitée au moyen du formulaire-type annexé aux circulaires de rentrées.

> HUMOUR



> CIRCULAIRE INFORMATIVE DU MOIS

Circulaire 8039 - Covid-19 - Formations en cours de carrière - Etat de la situation - Mars 2021.

● Catherine Blavier

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

**Le mercredi après-midi,
de 13h30 à 15h30**

→→→ EN RAISON DE LA PANDÉMIE, PAS DE PERMANENCES PHYSIQUES ←←←

BRABANT-WALLON		Rue des Canonniers, 14 - 1400 NIVELLES - 067/88.46.80 - csce.brabant-wallon@acv-csc.be	
Emilie HANSENNE		Uniquement sur rendez-vous	
BRUXELLES		Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES - 02/533.70.30 - csce.bruxelles@acv-csc.be	
Damien KREUTZ Fabrice PINNA		Uniquement sur rendez-vous	
CHARLEROI		Rue Pruniveau, 5 - 6000 CHARLEROI - 071/23.08.50 - csce.charleroi@acv-csc.be	
Thierry DELHOUX David REYNAERT		Uniquement sur rendez-vous	
MONS		Rue Claude de Bettignies, 12 - 7000 MONS - 065/37.26.03 - csce.mons@acv-csc.be	
Bernard DETIMMERMAN David REYNAERT		Uniquement sur rendez-vous	
HAINAUT OCCIDENTAL		Avenue des Etats -Unis, 10 - 7500 TOURNAI - 069/88.07.98 - csce.hainaut-occidental@acv-csc.be	
Freddy LIMBOURG (FL) Eric VANDORPE (EV) Les permanences physiques ont lieu <u>uniquement sur rendez-vous</u> !	Av. des Etats-Unis, 10 - 7500 Tournai	- 1 ^{er} mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - FL et EV (fin de carrière)	- 2 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - EV (fin de carrière)
	Grand-Place, 84 - 7850 Enghien	- 2 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - FL	
	Place Général de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron	- 3 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - EV	
	Rue de Wervicq, 14 - 7780 Comines	- 4 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 15h00 - EV	
	Rue de Gand, 28 - 7800 Ath (entrée rue des Frères Descamps)	- 4 ^e mercredi du mois, de 14h00 à 16h00 - FL	
LIEGE		Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE - 04/340.75.20 - csce.liege@acv-csc.be	
Isabelle BUCHELOT Fabien CRUTZEN Régine FOURNY		Uniquement sur rendez-vous	
VERVIERS		Pont Léopold, 4 - 4800 VERVIERS - 087/85.99.17 - csce.verviers@acv-csc.be	
Fabien CRUTZEN		Uniquement sur rendez-vous	
LUXEMBOURG		Rue Pietro Ferrero, 1- 6700 ARLON - 063/24.20.63 - csce.arlon@acv-csc.be	
Yannick VINCENT	Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon	- Sur rendez-vous , le mercredi, de 13h30 à 17h00	
	Av. du Monument, 8A2 - 6900 Marche	- Uniquement sur rendez-vous	
NAMUR		Chaussée de Louvain, 510 - 5004 BOUGE - 081/25.40.17 - csce.namur@acv-csc.be	
Thibault GERDAY Michel PATRIS		Uniquement sur rendez-vous	
COMMUNAUTE GERMANOPHONE		Aachener Strasse 89, 4700 EUPEN - 087/85.99.36 - csc-unterricht@acv-csc.be	
Thomas TYCHON	Aachener Strasse, 89 - 4700 Eupen	Sur rendez-vous / Oder auf Terminabsprache : - lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8h00 à 12h00 - Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag : 8.00-12.00 Uhr	
	Klosterstrasse, 16 - 4780 Saint-Vith	Sur rendez-vous / auf Terminabsprache	

Les permanents sont amenés à assurer de multiples tâches qui les éloignent souvent de leur bureau pendant de longs moments, et parfois de manière imprévisible. Si vous désirez soumettre à votre permanent un problème qui vous préoccupe, privilégiez le mail pour entrer en contact avec lui. Le fax et le courrier postal sont aussi utilisables. N'utilisez le téléphone que lorsque l'urgence le justifie.

De plus, il est important que les contacts se fassent de préférence avec le permanent qui anime la région de votre lieu de travail.

Le respect de ces quelques points rendra la vie plus simple à tous.

Dans certaines régionales, le système de téléphonie ne permet pas de signaler, par une sonnerie spécifique, une mise en attente ou que la ligne est occupée. Si vous n'obtenez pas de réponse après 5 ou 6 sonneries, le poste est probablement occupé.