

EDITO

Je m'évalue... Tu m'évalues...
Il m'évalue
p. 3

ACTUALITÉ

Réforme de l'enseignement
qualifiant : la suite
p. 8

ACTUALITÉ

Elections sociales
p. 15

Soyez la voix
qui porte !

CSC-Educ

Numéro 143 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Novembre 2020 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Charleroi X


Notre Force,
c'est Vous !



Soyez la voix
qui compte

#électionssociales2020

votezcsc.be



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, René Fontenelle, Marie Lausberg, Vincent Payen,
Marc Soblet.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

SOMMAIRE

Editorial

- Je m'évalue... Tu m'évalues... Il m'évalue 3

Actualité

- Du respect des gestes barrières 5
- Assimilation et accès aux droits statutaires pour les membres du personnel enseignant en titre de pénurie listé ou non listé dans l'enseignement fondamental et secondaire 7
- L'avenir de l'enseignement qualifiant dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence : document d'orientation CSC-Enseignement 8
- Plans de pilotage et contrats d'objectifs : une deuxième formation pour les délégués 10
- Report de certaines réaffectations au 1^{er} septembre de l'année suivante : fin de la mesure prise à titre expérimental 10
- DASPA - FLA 12
- Le 5 octobre, ce fut la journée mondiale des enseignants 2020 12
- Communiqué de presse CSEE / Enseignant·e·s : leaders en temps de crise et façonneurs d'avenir 13
- CE et CPPT : la durée de la réunion est du temps de travail. 14
- Elections sociales : nouvelle classification pour les ouvriers de l'enseignement libre, une porte d'entrée pour former des équipes CSC unies dans nos écoles 15

Elections sociales

- Elections sociales / syndicales... KIF-KIF ? 18
- Tous aux urnes ! 18

Elections syndicales

- Moi, délégué·e ? Pourquoi pas ? 19/20
- Membres du personnel des CEFA 21
- Elections syndicales des représentants des retraités de notre Centrale 22

Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale 23

Info

Brèves et circulaires

International

- PISA 2018 Volume V : des politiques efficaces, des écoles qui réussissent 26

Vos droits

- La reconstitution de la carrière : une importante décision de la Cour d'appel de Liège 29

Permanences CSC-E

32

Affiche centrale : RESPECTONS LES GESTES BARRIERES

> Je m'évalue... Tu m'évalues... Il m'évalue

Selon la définition du Larousse, l'évaluation permet de déterminer la valeur de quelque chose.

Si l'on s'en tient à cette définition, évaluer est une étape importante et incontournable dans un processus, quel qu'il soit, et plus spécifiquement encore lorsqu'on parle de formation.

C'est la raison pour laquelle l'avis n°3 du Pacte prévoit que : *«la responsabilité collective qui est celle de l'établissement scolaire dans le cadre de la mise en œuvre des plans de pilotage renvoie toujours à une responsabilité individuelle. Cette responsabilisation collective doit déboucher sur une responsabilisation individuelle du chef d'établissement (...) et des enseignants orientée vers la motivation des équipes éducatives, le développement de leurs compétences et la compréhension des difficultés qu'ils rencontrent».*

C'est dans ce cadre que devrait avoir lieu l'évaluation tant des directions que des enseignants.

Le journal «Le Soir» a pu se procurer le texte du travail et, dans son édition du 25 septembre dernier, y a fait écho. L'occasion pour nous de faire le point sur l'état d'avancement de ce dossier et sur des points d'attention qui ont été les nôtres jusqu'à présent.

D'emblée, il faut préciser qu'aucun texte formel n'a été déposé sur la table. A ce jour, seules deux réunions bilatérales (PO et organisations syndicales séparés) ont eu lieu. Elles nous ont permis de prendre connaissance du projet et de faire part de nos premières remarques et objections. La Ministre Caroline Désir, interrogée par plusieurs parlementaires suite à la fuite dans la presse a tenu à rassurer en précisant qu'aucun texte n'avait encore été soumis au Gouvernement, que la version provisoire de la note présentée était amendée suite aux remarques émises par les partenaires lors des réunions bilatérales et, qu'à

ce stade, aucune conclusion ne pouvait être tirée. Elle ajoutait qu'elle n'excluait pas d'autres contacts préalables avant la négociation officielle. Ceci démontre au moins deux choses : l'importance du sujet et son côté «sensible». Si les réponses de la Ministre peuvent paraître rassurantes, nous sommes loin d'être naïfs et restons plus que jamais sur nos gardes.

Concrètement, où en est-on ?

Tout d'abord, il faut préciser que le système d'évaluation ne se substitue pas aux régimes disciplinaires déjà inscrits dans les différents statuts. Les différentes échelles de sanctions ne disparaîtront pas et seront toujours possibles quand un comportement inapproprié le justifiera. Toutes les voies de recours sont maintenues.

L'évaluation dont il est question ici concerne l'aspect pédagogique en permettant de :

- «mettre en place un dispositif d'évaluation systématique de qualité tant pour les enseignants que pour toutes les autres catégories de personnel» ;
- mettre l'accent sur l'accompagnement individualisé, «ce qui signifie que l'évaluation a avant tout pour finalité de permettre au membre du personnel d'évoluer».

Pour nous, une évaluation de qualité doit d'abord et avant tout être formative (nous défendons d'ailleurs le même principe en ce qui concerne les élèves). Faire un arrêt sur image, se poser des questions quant à ses pratiques et trouver de bonnes solutions pour, si nécessaire, y remédier, ne peut qu'être bénéfique. Mais ...

Chacun sait que toute évaluation dépend non seulement de son contenu,



du moment à laquelle elle est réalisée mais aussi de qui la réalise. C'est à ce niveau que se situent nos principales craintes.

Le texte prévoit deux grandes étapes à l'évaluation : la première étant «informelle», la seconde devenant «formelle».

L'étape informelle consisterait en un entretien de fonctionnement qui pourrait avoir lieu tous les trois ans et déboucher, à la demande du directeur ou du membre du personnel, sur un plan d'accompagnement individualisé. Il s'agit d'une sorte de «contrat» pris entre le membre du personnel et le directeur. Dans ce «contrat», des engagements mutuels sont pris et des objectifs individualisés, spécifiques, mesurables, réalistes et adaptés au membre du personnel sont fixés, ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre (par exemple, la possibilité de suivre une formation).

Là où nous sommes particulièrement inquiets, c'est que cette première étape (même si le directeur restera responsable de la tenue d'entretiens et de leur suivi) pourrait être confiée à un membre du personnel expérimenté ayant suivi une formation préalable à l'entretien individualisé. Pour nous, il est hors de question d'une évaluation par les pairs. Nous sommes bien dans le concept de «QUI ÉVALUE ?».

A l'issue de cette première étape et au

plus tard trois mois après la rédaction du plan d'accompagnement individualisé, l'étape «formelle» pourrait être enclenchée.

En cas de mauvaise volonté manifeste, de manque d'efforts manifestes et répétés ou d'incapacité manifeste et non raisonnablement justifiée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan d'accompagnement individualisé, le directeur doit rédiger ce rapport. C'est ici qu'intervient la notion de «CONTENU DE L'EVALUATION». Nous avons dénoncé le caractère non objectif des items. Pour nous, ce qui peut être de la mauvaise volonté manifeste pour les uns ne l'est pas nécessairement pour les autres. On a beau nous rappeler qu'il existe une jurisprudence concernant ces notions, nous sommes sceptiques et dubitatifs quant à la définition et à l'usage qui en seront faits.

Si le membre du personnel fait l'objet d'une mention «défavorable», le PO reprend la main et doit l'entendre. A l'issue de l'audition, la mention est confirmée ou pas. L'expérience nous montre que la plupart des PO suivent l'avis de leur direction. Il n'en sera pas autrement.

Le membre du personnel aura l'occasion de contester en introduisant un recours. C'est ici qu'il faut se gratter

pour être certain de ne pas rêver... Le texte actuel prévoit que cette première voie de recours ait lieu devant le Pouvoir organisateur. Cherchez l'erreur ! En matière de «juge et partie», on ne fait pas mieux !!! Nous avons bien entendu attiré l'attention sur ce point, d'autant plus que tous les statuts qui prévoyaient pareille procédure ont été récemment modifiés en confiant les recours aux chambres existantes au niveau de l'Administration FWB (on pense au recours contre un rapport défavorable dans l'enseignement officiel subventionné ou au recours contre un rapport défavorable sur la manière de servir des péricul文化eurs).

En cas de maintien de la mention «défavorable», une deuxième évaluation sommative devra être programmée dans un délai maximum de deux ans.

L'obtention de deux évaluations «défavorables» consécutives lors de deux années scolaires distinctes conduit à une fin de fonction d'office dans la fonction visée, y compris pour les membres du personnel nommés à titre définitif.

A la lecture de cet éditorial, vous comprendrez l'importance des enjeux déposés sur la table. Vous comprendrez mieux ma réaction dans les colonnes du Soir : *«Nous avons vraiment de grosses craintes par rapport à la qualité des évaluateurs, par rapport à*

leur cahier des charges, par rapport à l'influence des relations personnelles dans une école et par rapport aux procédures de recours. C'est, à ce stade, absolument imbuvable. Mais nous ne doutons pas que cela va évoluer. Nous allons nous y employer dans les processus de concertation».

Nous reviendrons bien entendu à la charge dès qu'un texte sera soumis à négociation par le Gouvernement. Cela nécessitera la consultation de l'ensemble de nos instances et, au besoin, une consultation plus large de nos affiliés.

Ce numéro du CSC-Educ est largement consacré aux élections, qu'elles soient sociales ou syndicales. En effet, dans le respect de nos statuts, il nous incombe de renouveler l'ensemble de nos instances internes en commençant par les délégations locales. L'actualité nous démontre chaque jour l'importance de la concertation. Appel est donc lancé aux futur.e.s candidat.e.s qui trouveront dans les pages qui suivent les modalités pratiques. Nos secrétariats régionaux se tiennent à leur disposition pour tous renseignements complémentaires.

■ Roland Lahaye



> Du respect des gestes barrières

Au moment d'écrire ces lignes, la pandémie liée au Coronavirus connaît un rebond. Les chiffres des contaminations, des hospitalisations et des décès repartent à la hausse. Qu'en est-il de la situation dans les écoles ?

Chaque semaine, l'ONE transmet les éléments utiles à la gestion de la pandémie en milieu scolaire, en s'appuyant notamment sur des données communiquées par les services de santé scolaire de manière hebdomadaire.

Voici, ci-contre, les tableaux concernant les cinq premières semaines de cours.

L'école doit jouer un rôle important dans la prévention et la gestion de cette pandémie. Tous, nous devons être solidaires. Le combat contre l'ennemi invisible est collectif. C'est la raison pour laquelle la CSC-Enseignement a lancé une campagne d'affichage concernant le respect des gestes barrières. Nous vous demandons d'apposer l'affiche encartée au centre de ce numéro du CSC-EDUC dans une majorité d'endroits.

Nous avons conscience que le port du masque pose problème à deux niveaux : son coût et son manque de confort.

Le front commun syndical a interpellé le SPF Emploi et concertation sociale pour qu'il rappelle leurs obligations aux employeurs. Nous nous basons sur l'article I.2-14 du Code du Bien-être au travail ainsi que sur la FAQ publiée sur leur site internet :

L'employeur doit-il prendre en charge le nettoyage des masques en tissus de ses travailleurs mis sur le lieu de travail ? Est-ce un EPI ou un vêtement de travail ou ni l'un ni l'autre ?

Le masque en tissu n'est pas considéré comme un équipement de protection individuelle («EPI»). Le guide

	S 1 1/09 – 06/09	S 2 07/09 – 13/09	S 3 14/09 – 20/09	S 4 21/09 – 27/09	S 5 28/09 – 04/10
Maternel	2	20 (+18)	24 (+4)	24 (=)	23 (-1)
Primaire	19	127 (+106)	242 (+115)	259 (+17)	206 (-53)
Secondaire	29	161 (+132)	454 (+263)	749 (+295)	862 (+113)
Sup. (hors univ)	2	2 (=)	15 (+13)	106 (+91)	209 (+103)
SOUS-TOTAL	52	310 (+258)	735 (+425)	1138 (+403)	1300 (+162)
MDP	8	44 (+36)	164 (+120)	229 (+65)	296 (+67)
TOTAL	60	354 (+294)	899 (+545)	1367 (+468)	1596 (+229)
Incidence élèves (Obt)	6/100 000	36/100 000	80/100 000	114/100 000	235/100 000
Ecoles		260	533	713	764

	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5
Elèves	435	2006 (+1571)	5478 (+3472) 0,6% des élèves	7215 (+1737) 0,8% des élèves	5820 (-1395) 0,5 % des élèves
Enseignants	61	104 (+43)	333 (+229)	350 (+17)	422 (+72)
TOTAL	496	2110 (+1614)	5811 (+3701)	7565 (+1754)	6242 (-1323)
		2/3 des élèves en secondaire	18% des cas concernent un contact étroit à l'école	20 % des cas concernent un contact à l'école	16 % des cas concernent un contact à l'école
					2/3 des élèves suite à un contact entre élèves
					22% des élèves suite à un cas chez un MDP

générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail, page 14, distingue les masques buccaux (dont les masques en tissu font partie) et les EPI. Les masques buccaux forment une barrière physique contre les éclaboussures ou les grosses gouttelettes. Ils captent les particules ou les fluides corporels émis par le porteur mais ne protègent pas le

porteur contre l'inhalation de petites particules ou de gouttelettes de virus. Tandis que les EPI sont destinés aux travailleurs qui courent des risques en raison de la nature de leur travail, comme les soins aux patients ou le travail avec des agents biologiques ou chimiques. Dans ce cas, il s'agira de masques de protection respiratoire, tels que les FFP2 et FFP3, qui

protègent le porteur contre un ou plusieurs risques pour la santé ou la sécurité du travailleur. Les EPI sont soumis à des normes strictes avec des degrés de protection et nécessitent une analyse des risques, des informations et une formation de l'utilisateur.

Il ne s'agit pas non plus d'un vêtement de travail, défini à l'article 1.1-4, 26° du Code du Bien-être au travail comme étant soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière, destiné à éviter que le travailleur ne se salisse du fait de la nature de ses activités et qui n'est pas considéré comme un vêtement de protection. Non seulement le masque buccal n'est pas cité dans la liste des vêtements mais surtout il n'a pas pour but que le travailleur se salisse.

Dans les entreprises ou institutions où le port du masque est rendu obligatoire dans le cadre de la pandémie du Covid-19 parce que les règles de distanciation sociale ne peuvent être respectées, la fourniture et le nettoyage des masques doivent être à charge de l'employeur. Il existe en effet l'article 1.2-14 du Code du Bien-être au travail qui stipule que les mesures concernant le bien-être des travailleurs ne peuvent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs. On retrouve ici le même raisonnement que pour les vêtements de travail : le travailleur n'a pas à exporter les risques présents sur son lieu de travail à son domicile et donc, il ne doit pas rapporter les masques utilisés au travail, et potentiellement contaminés, à son domicile. Le nettoyage doit donc se faire par l'employeur afin d'éviter toute contamination du domicile des travailleurs via le lieu de travail.

Il est inconcevable qu'on exige d'un travailleur qu'il prenne en charge le coût des masques dès lors qu'il s'agit d'un équipement obligatoire imposé par le législateur.

Pour ce qui est du manque de confort,

nous continuons à exiger que des réflexions soient menées au niveau des instances locales afin de dégager des temps de « respiration », tant pour les enseignants que pour les élèves.

Par contre, nous ne pouvons pas cautionner le non-respect des gestes barrières (en ce compris le port du masque) dans le contexte de pandémie actuelle. Il y va non seulement de notre responsabilité individuelle mais

également du respect de la santé et de la vie des personnes les plus fragilisées de notre société.

Nous comptons sur le bon sens des membres du personnel de l'enseignement pour qu'au travers de leurs activités pédagogiques, ils rappellent aux plus jeunes leur devoir civique.

■ Roland Lahaye



> Assimilation et accès aux droits statutaires pour les membres du personnel enseignant¹ en titre de pénurie listé ou non listé dans l'enseignement fondamental et secondaire

Suite au décret «Pénurie» du 17 juillet 2020 que nous avons déjà abondamment commenté et critiqué de manière générale, il est important d'attirer l'attention des collègues qui sont actuellement en titre de pénurie (listé ou non) sur les nouveautés les concernant. Pour plus d'informations, voir la circulaire 7728.²

Rappelons avant tout quelques abréviations fréquemment utilisées dans ces textes : **TR** = titre requis, **TS** = titre suffisant, **TP** = titre de pénurie listé par la législation scolaire, **TPnL** = titre de pénurie non listé par la législation scolaire, **LS** = réseau libre subventionné, **OS** = officiel subventionné et **WBE** = Wallonie-Bruxelles Enseignement (PO de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles).

1. Assimilation de TP (dont la compétence disciplinaire est reprise ou pas en TS ou TR) à **TS** (art 37 §2) : pas de changement.

Si vous êtes détenteur d'un TP, vous avez le droit de demander à ce que votre titre soit assimilé à un titre suffisant, si vous remplissez les trois conditions suivantes :

- ✓ avoir acquis une ancienneté de fonction de 450 jours sur 3 ans au cours de 4 années scolaires consécutives, dans des établissements quels que soient le PO et le réseau ;
- ✓ avoir un titre pédagogique (peu importe le niveau) ;
- ✓ avoir une expérience utile du métier reconnue uniquement pour les fonctions enseignantes lorsque cette dernière est constitutive du TS ou TR.

Les bénéfices pour le membre du personnel sont très importants. En effet, il

- ✓ peut devenir temporaire prioritaire ou protégé ;

- ✓ ne sera plus soumis à la priorisation dès que les conditions seront remplies pour être temporaire prioritaire/protégé ;
- ✓ peut être nommé/engagé à titre définitif (y compris par extension) ;
- ✓ peut protéger son emploi contre la réaffectation si les conditions d'ancienneté sont remplies ;
- ✓ est considéré comme TS ;
- ✓ obtient le barème de TS ;

Ça vaut la peine, non ?

2. Mécanisme statutaire pour les membres du personnel détenteurs d'un TPnL (art 36 §33)

Si vous êtes détenteur d'un TPnL, vous pourrez bénéficier du régime statutaire si vous remplissez les trois conditions suivantes :

- ✓ avoir acquis une ancienneté de fonction de 720 jour (LS) ou 600 jours (OS/WBE) sur 4 ans dans le PO concerné ;
- ✓ avoir un titre pédagogique de niveau ;
- ✓ avoir une expérience utile du métier reconnue uniquement pour les fonctions enseignantes lorsque cette dernière est constitutive du TS ou TR.

Les bénéfices pour le membre du personnel sont importants. En effet, il

- ✓ peut devenir temporaire prioritaire

ou protégé ;

- ✓ ne sera plus soumis à la priorisation dès que les conditions d'ancienneté seront remplies pour être temporaire prioritaire/protégé ;
- ? peut être nommé/engagé à titre définitif (y compris par extension). Problème dans l'enseignement subventionné : il ne protège pas son emploi contre la réaffectation (puisque pour cela, il faut détenir un TR ou un TS), alors que c'est une condition pour être engagé à titre définitif !
- ✗ Il reste par contre TPnL, et conserve le barème de TPnL qui a cependant été mis au même niveau que le barème des TP.

Mécanisme spécifique pour les TP dont la compétence disciplinaire est reprise en TS ou TR (art 37 §1³) : ce mécanisme concerne potentiellement très peu de personnes.

■ Marc Soblet et André Brüll



¹ Les mêmes mesures s'appliquent également pour les autres catégories, mais sans exigence d'un titre pédagogique ni d'EU métier.

² http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=7983

³ Décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire.

> L'avenir de l'enseignement qualifiant dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence : document d'orientation CSC-E

Au moment où le tronc commun se met en place en maternelle, la CSC-Enseignement a déjà défini ses lignes de force concernant l'avenir de l'enseignement qualifiant. Ce document est le fruit de plus d'un an de réflexions d'un groupe de travail. Il a fait l'objet de propositions d'amendements par les comités régionaux, puis il a été adopté par le Comité communautaire du secondaire et approuvé ensuite par le Comité communautaire commun du 24 juin dernier. Nous vous en livrons ici la deuxième partie.

Vous trouverez ci-dessous les deux thèmes traités dans ce numéro. Nous vous en souhaitons bonne lecture. La dernière partie sera publiée dans le prochain numéro de la revue CSC-Educ.

#4. Le pilotage de l'enseignement qualifiant et les synergies

- (19) La régulation des options du qualifiant ne peut s'envisager qu'en confondant les offres de tous les réseaux d'enseignement et opérateurs publics de formation via une structure unique par bassin.
- (20) Dans un premier temps, cette structure serait compétente pour la régulation de l'offre optionnelle des filières qualifiantes. Après évaluation, cela pourrait être étendu à toutes les filières.
- (21) Il est indispensable que cette structure unique reçoive les moyens nécessaires (financiers et structurels...) permettant une action efficiente.
- (22) Un mode de fonctionnement de cette structure indépendant des intérêts directs des PO et des réseaux est indispensable pour limiter les concurrences.
- (23) Cette structure unique serait l'instance bassin (IBEFE) et sa chambre Enseignement. La composition de l'IBEFE et/ou de la chambre pourrait être adaptée en fonction de cette nouvelle mission.
- (24) La procédure pourrait se dérouler

selon le parcours suivant :

- a) L'instance bassin (IBEFE) définit et communique des principes et des critères de régulation de l'offre d'enseignement et de formation sur son territoire en fonction de ses thématiques communes et de l'offre existante ;
 - b) les demandes de programmation émanent des établissements et sont accompagnées de l'avis de l'organe de concertation locale ;
 - c) l'IBEFE remet à l'Administration générale de l'Enseignement (AGE) un avis motivé sur les demandes des établissements, sur base d'une proposition de la chambre Enseignement ;
 - d) l'AGE remet un avis motivé au Conseil général de l'Enseignement secondaire ;
 - e) le Conseil général de l'Enseignement secondaire remet son avis au Gouvernement de la Communauté française qui décide.
- (25) Les IBEFE doivent favoriser une plus grande mobilité pour les élèves et les enseignants.

Pour viser l'accessibilité géographique des étudiants aux formations qui les intéressent, pour éviter les pertes d'emploi (mises en dispo...), il faut penser aux possibilités -existantes ou

à développer- de transports publics en particulier dans les zones rurales.

- (26) Il convient d'allouer les incitants nécessaires pour accompagner les écoles à s'adapter à la (nouvelle) offre optionnelle.
- (27) Il convient d'allouer les incitants gérés par la chambre Enseignement des IBEFE pour accompagner les enseignants en perte d'emploi (déjà d'actualité, à faire perdurer et à amplifier).
- (28) Une réflexion quant aux options non porteuses en termes d'employabilité est nécessaire.

Cette réflexion prend en compte :

- a) le nombre d'élèves qui obtiennent leur CESS via ces options et accèdent à des études supérieures, voire même à un emploi ;
 - b) les aspirations et le projet des élèves.
- (29) Les formations doivent permettre l'accès à l'emploi sans tomber dans un adéquationnisme excessif.
- a) Il faut avoir des normes et des taux d'encadrement privilégiés pour garantir une offre suffisante d'options porteuses dans le bassin.
 - b) Ouvrir une option ne doit pas être réfléchi en termes d'attractivité d'un grand nombre d'élèves. Cela doit entraîner une réflexion sur le système de financement des établissements.
 - c) À l'heure actuelle, on sait qu'une personne ne passera pas toute sa carrière dans la même entreprise, dans le

même secteur : c'est pourquoi il est important de développer sa capacité à s'adapter et à apprendre tout au long de la vie. D'autre part, on sait que la moitié des gens n'exercent pas le métier qu'ils ont appris.

- (30) **Toute restructuration de l'offre doit être réfléchie en tenant compte de la mobilité tant des élèves que des enseignants.**
- (31) **Mutualiser/cadastrer les moyens matériels disponibles dans le cadre des activités polytechniques.**

Les ressources extérieures de formation doivent être mobilisées, tout en gardant particulièrement l'attention sur les régions plus enclavées.

Exemples de structures extérieures : Technofutur, ateliers ambulants... pour permettre la formation dans les régions plus enclavées telles que la province du Luxembourg, les coins reculés.

Conclusions

- (32) **Pour la réforme de l'offre, le facteur temps est primordial.**

Dès que le tronc commun sera implémenté avec succès, donc en septembre 2028 (à l'arrivée de la 1^{ère} cohorte à l'issue du tronc commun), on pourra redéployer le secondaire en deux filières : de transition d'une part et qualifiante de l'autre.

Ensuite, la mise en œuvre concrète du mécanisme de rationalisation des options doit se faire à un rythme respectant la réaffectation et la requalification effectives des membres du personnel, et accompagnant la mutation des établissements.

- (33) **Les moyens qui seraient récupérés par ces mesures au-delà de l'objectif fixé par l'avis 3 du GC du Pacte doivent être réinjectés dans l'enseignement qualifiant.**

#5. La grille-horaire des filières du secondaire

- (34) **De la quatrième à la sixième année, voire la septième année, en transition et dans le qualifiant, tous les élèves suivent une formation générale permettant d'acquérir des compétences et des savoirs de base communs.**

- (35) **Il y a un équilibre entre la formation commune et les options. Cet équilibre dans les horaires est commun à toutes les écoles, de tous les réseaux.**

On envisage 16 heures de formation commune et 16h à 18h d'options.

A titre d'exemple concret, la grille-horaire pourrait se décliner de la manière suivante :

- a) 16h de formation commune de base pour tous menant à l'acquisition de compétences et de savoirs de base communs : cours philosophiques, éducation physique, histoire, formation sociale, géographie, formation économique, mathématiques de base, langue étrangère, sciences et français, pour autant que, pour les élèves en filière de transition (général), ces matières ne fassent pas partie de leur formation optionnelle.
- b) 16h à 18h d'options dans la filière de transition (général).
- c) 16h à 18h dans le qualifiant de plein exercice : 8h de PP et 8h de CT liés à l'option = 16h + **2h** (= 18h) de complément ou **dont 2h** (= 16h) où le professeur de CG intervient dans le cours d'option. Le choix du cours pour ces 2h se fait selon les options (ex : math pour les électromécaniciens, langue pour les métiers de l'horeca, chimie pour les peintres, ...), sans oublier les stages qui complètent la formation à l'école.
- d) Dans l'enseignement en alternance, l'équilibre entre la for-

mation générale et la formation technique et pratique doit être rétabli.

- (36) **La remédiation sous forme d'accompagnement personnalisé est organisée structurellement dans l'horaire de la semaine à raison de 2 heures. Elle est réservée aux élèves qui en ont besoin.**

- (37) **Spécificités du qualifiant : découverte du métier sur le terrain.**

a) Plusieurs demi-journées de stages de découverte du métier organisés par l'école en 4^e correspondant en volume à deux semaines, dont un pourcentage minimum doit être organisé dans le courant du 1^{er} trimestre.

b) Stages blocs en 5^e (4 ou 6 semaines) et en 6^e (6 à 7 semaines).

c) Alternance (2 jours par semaine au CEFA et 3 jours par semaine en entreprise ou stages blocs).

- (38) **Il faut arriver à terme à une gestion globalisée et cohérente de l'offre de stage, qui permette à chaque élève de satisfaire aux obligations imposées par sa grille-horaire, quel que soient le dispositif et la filière.**

- (39) **Une réflexion sur la possibilité de stages à l'étranger (pays limitrophes avec limite kilométrique) doit être menée.**

Les deux thèmes qui seront traités dans le prochain CSC-Educ sont «**La place de l'alternance dans le qualifiant**» d'une part et «**La certification**» d'autre part.

■ André Brüll

> Plans de pilotage et contrats d'objectifs: une deuxième formation pour les délégués

Les écoles de la *première vague* ont entamé les travaux à la rentrée de 2018. Une première formation des délégués a été organisée en septembre 2018 pour insister sur les éléments primordiaux de cette nouvelle démarche, qui doit rendre la parole aux acteurs de terrain.

Ce 1^{er} octobre, il nous semblait important de faire le point sur cette procédure, en présence d'un Délégué au contrat d'objectifs (DCO).

Vu les circonstances, cette formation d'une journée a été organisée en visioconférence. Nous avons tout fait pour rendre ce moment moins lourd en alternant une présentation ex cathedra, des pauses, des moments de questions-réponses, un travail par petits groupes. Force est de constater que les outils de visioconférence proposent pas mal de possibilités pour «varier les plaisirs» !

Nous tenons à remercier Yves Thomée, qui a pu donner son point de vue de Délégué au contrat d'objectifs (DCO) en affirmant avec conviction qu'il était là avant tout pour soutenir cette démarche et aider les acteurs de l'école à identifier les vrais défis à relever et les meilleurs moyens d'y arriver. Il a également fait part de son expérience avec sa sensibilité et son engagement professionnel et il a répondu à beaucoup d'interrogations des délégués présents.



Report de certaines réaffectations au 1^{er} septembre de l'année suivante : fin de la mesure prise à titre expérimental

La mesure vous était présentée dans le CSC-Educ d'avril 2020.

Lorsqu'un définitif perdait tout ou partie de son emploi dans l'enseignement subventionné, sa désignation opérée par réaffectation ou remise au travail, par la Commission zonale et/ou par la Commission centrale de gestion des emplois, dans un emploi occupé par un temporaire, était reportée au 1^{er} septembre de l'année suivante. Cela permettait de maintenir en place le temporaire afin de lui garantir plus de stabilité en début de carrière.

Il était question de prolonger la mesure prise à titre expérimental après évaluation. Le Cabinet nous a informés que la mesure ne serait pas prolongée pour cette année. Nous n'avons pas été concertés à ce sujet. Il semble que cette décision serait justifiée notamment par des raisons budgétaires.

André Brüll



Merci aussi aux délégués qui continuent à suivre ce processus entamé afin d'améliorer le fonctionnement de leur école tout en attirant l'attention sur le respect du bien-être et des conditions de travail de leurs collègues.

Venons-en aux enseignements que l'on peut tirer de ces échanges.

La-e directrice-teur / le PO a un rôle essentiel dans le processus de pilotage: il doit s'appuyer sur le collectif et sur la dynamique d'équipe pour mener à bien son Plan de Pilotage (PP) et le Contrat d'Objectif (CO) qui en découle. En effet, un plan de pilotage qui n'aurait été élaboré que par la direction, son staff et/ou le PO ne peut être jugé adéquat. Dans ce cas, le PP doit permettre à une équipe à mettre le doigt sur les dysfonctionnements et les solutionner avec l'aide du DCO et... de la CSC-Enseignement.

Le DCO devrait se tenir aussi à la disposition des équipes pédagogique et éducative pour répondre à leurs interrogations. Il ne vient pas de manière normative pour dire ce qui est bien ou pas, mais pour aider des équipes à améliorer ou construire des processus qui permettront in fine l'amélioration du système éducatif et le fonctionnement de leur école.

Rappelons que les PP/CO sont prévus pour une durée de 6 ans et qu'une évaluation intermédiaire permet de corriger le tir après trois ans s'il s'avère que la mise en œuvre du contrat d'objectif pose problème.

Des sanctions lourdes sont prévues à l'encontre de l'école, de son chef d'établissement et/ou de membres du personnel, qui feraient preuve de

mauvaise volonté ou d'incapacité manifeste. Ces sanctions peuvent aller jusqu'à la suppression des traitements, ce qui a été qualifié d'«arme nucléaire»: elle est prévue, mais tout est fait pour éviter de devoir l'utiliser.

Comme pour d'autres sujets, l'équipe syndicale est au cœur de l'action. N'hésitez pas à faire part à vos représentants des problèmes rencontrés. En effet, chaque fois qu'une difficulté majeure apparaît, il faut d'abord travailler avec l'équipe syndicale au niveau de l'établissement. Le délégué doit toujours veiller à activer les organes de démocratie sociale là où le texte le prévoit. Il peut aussi organiser une assemblée des affilié-e-s et même de tout le personnel en AG pour évoquer ces difficultés et consulter sur la suite à envisager pour sortir de crise ;

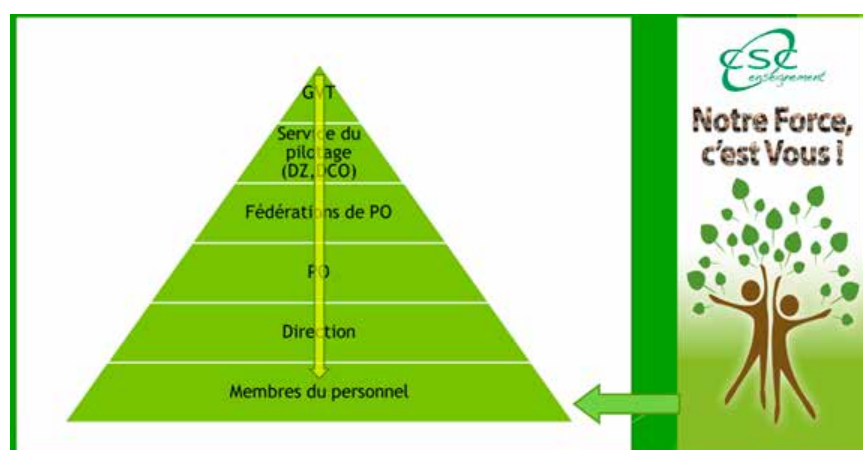
Vos retours des travaux de groupes, nous ont permis de constater une multitudes de réalités différentes : des situations sans encombres aux problématiques ! Si les problèmes persistent et menacent le fonctionnement de l'institution, vos délégués prendront

contact avec le bureau régional de la CSC-Enseignement. Le Permanent régional pourra apporter des conseils et appuyer les démarches de l'équipe syndicale pour débloquer la situation. Il peut également faire appel aux secrétaires général et aux secrétaires communautaires de la CSC-Enseignement, s'il l'estime nécessaire.

À l'heure d'écrire ces lignes, il est prévu d'accorder un nouveau report des échéances dans l'élaboration des plans de pilotages et contrats d'objectifs des deuxième et troisième vagues.

Philippe Dolhen et André Brüll

Le schéma ci-dessous représente le mécanisme de gouvernance qui part du Pouvoir régulateur (le Gouvernement) via l'Administration et particulièrement le service du pilotage, les fédérations de PO (réseaux) jusqu'à l'école (son PO, son chef d'établissement, l'équipe pédagogique et éducative). Dans ce processus, la CSC-Enseignement est à vos côtés en cas de difficulté.



> DASPA – FLA

Un des objectifs majeurs du Pacte est de renforcer la maîtrise de la langue française pour tous les élèves en FWB, qu'ils soient allophones ou pas. Pour ce faire, l'organisation des DASPA a été redéfinie dans le décret du 7 février 2019 visant l'accueil, la scolarisation et l'accompagnement des élèves qui ne maîtrisent pas la langue de l'enseignement dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

Dans ce décret, les normes de création des DASPA ont été revues, ce qui permet à plus d'établissements de recevoir des moyens pour la création de ces dispositifs. Le comptage est aussi plus simple puisqu'il a lieu au 1^{er} octobre. Ce décret propose aussi des heures FLA (français langue d'apprentissage). Pour obtenir ces heures (0,4 par élève pour 24 mois), l'école doit faire passer une épreuve aux élèves afin de situer leur niveau (A, B ou C). Cette épreuve est organisée de la maternelle à la sixième secondaire. Les tests sont préparés et envoyés par la FWB.

Ces heures permettent d'engager des professeurs, qui protègent leur emploi d'une éventuelle réaffectation s'ils disposent de certaines certifications. Le but premier de ce groupe de travail était de définir les compétences particulières minimales à obtenir en suivant une formation afin de protéger son emploi. Au fil des réunions, les membres de ce GT ont très vite compris l'étendue de la charge parce que la mauvaise ou la non-maîtrise de la langue de l'enseignement par les élèves a des répercussions dans tous les cours, à tous les niveaux. Ils ont donc demandé au Conseil général de pouvoir poursuivre leurs travaux. Ils n'ont pas été entendus, mais ils ont été chargés d'une autre mission : analyser les chiffres de population dans les DASPA, réfléchir à la passation des tests et analyser l'offre de formation.

Nous avons donc besoin de vos témoignages à propos du dispositif DASPA et des heures FLA pour alimenter notre travail.

Comment se sont déroulés les tests ? Pour les professeurs ? Pour les élèves ?

Comment s'est déroulé l'encodage ? Qui s'en est chargé ?

Quelle proportion d'élèves de votre établissement ont-ils passé le test ? Avez-vous communiqué les résultats à l'élève ? Aux parents ? Quelles ont été les réactions ?

Comment sont organisées les heures FLA dans votre établissement ? A qui ces heures sont-elles attribuées ?

Quelles sont les difficultés que vous rencontrez en tant que professeur FLA-DASPA ?

Comment est organisé votre DASPA ?

Comment se déroulent les intégrations progressives ? Et les intégrations complètes ?

...

N'hésitez pas à nous faire part de toute autre remarque.

Nous vous proposons de nous faire part de votre expérience par mail nathaliekalinowski@gmail.com avant le 12 décembre 2020.

Merci beaucoup pour votre partage !

◆ Nathalie Kalinowski

> Le 5 octobre, ce

L'Internationale de l'Éducation a organisé la plus grande réunion d'enseignant-e-s en ligne de l'histoire. Après une année marquée par des perturbations et des crises, l'événement de 24 heures de retransmission vidéo en direct a donné aux enseignant-e-s du monde entier l'occasion de se rassembler, de célébrer leurs réalisations et de se mobiliser pour s'assurer que le monde s'attaque aux problèmes que la pandémie a douloureusement mis en avant.

Leadership des enseignants pendant la crise

2020 a été l'une des années les plus difficiles de l'histoire récente. Avec plus de 90 % de la population étudiante mondiale non scolarisée au plus fort de la pandémie, l'éducation a été gravement affectée par la propagation de la Covid-19.

En ces temps difficiles, les enseignant-e-s du monde entier se sont mobilisé-e-s et ont relevé l'énorme défi qui se présentait à eux/elles. En travaillant ensemble pour trouver des solutions d'enseignement et d'apprentissage à distance, en distribuant des repas, des livres et même des connexions Internet, les enseignant-e-s sont allé-e-s au-delà pour garantir la continuité de l'éducation. Ils/Elles ont joué un rôle essentiel en guidant leurs étudiant-e-s et leurs communautés à travers cette crise sans précédent.

David Edwards, Secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation, a déclaré : « Les enseignants et enseignantes ont été absolument exceptionnels pendant ces temps extrêmement difficiles. Le moment est venu de nous réunir car ensemble, nous avons le pouvoir d'effectuer de réels changements dans le monde. Nous sommes la profession enseignante et apprenante. Si le monde veut tirer les leçons de la pandémie, les enseignants et enseignantes doivent prendre les devants.

fut la journée mondiale des enseignant·e·s 2020



C'est ce que nous commencerons à faire le 5 octobre.»

Perspectives locales, régionales et mondiales

La Journée mondiale des enseignant·e·s de l'Internationale de l'Éducation a mis en lumière les priorités spécifiques des enseignant·e·s et de

leurs syndicats en Asie-Pacifique, en Afrique, dans les pays arabes, en Europe, en Amérique latine, en Amérique du Nord et dans les Caraïbes. L'évènement comprend également des dia-

logues au plan mondial et des interventions d'acteurs-clés qui façonnent le secteur de l'éducation, notamment des fonctionnaires des Nations Unies, des ministres de l'éducation et des présidents.

Ce tour du monde a débuté dans la matinée du 5 octobre en Asie-Paci-

fique et s'est terminé 24 heures plus tard en Amérique du Nord et dans les Caraïbes.

Pour revoir les vidéos, cliquez sur le lien ci-dessous ou scannez le QR code. Vous arriverez sur la page YouTube francophone de cette journée (toutes les interventions sont traduites en français) https://www.youtube.com/channel/UC_hxmf_Ce5BimlRgiED-GXhA/featured



COMMUNIQUÉ DE PRESSE / EUROPEAN REGION - EDUCATION INTERNATIONAL

JOURNÉE MONDIALE DES ENSEIGNANT·E·S 2020



ENSEIGNANT·E·S : LEADERS EN TEMPS DE CRISE ET FAÇONNEURS D'AVENIR

Ce 5 octobre, peut-être plus que jamais auparavant, des millions de personnes dans le monde entier remercient et célèbrent les enseignant·e·s pour leur inestimable contribution à nos sociétés. Alors que beaucoup peinent encore à réaliser ce que nos communautés ont vécu au cours des mois précédant la Journée mondiale des enseignant·e·s de cette année, une vérité s'impose à tous : les enseignant·e·s du monde entier ont relevé les nombreux défis auxquels ils/elles étaient confronté·e·s, pour faire en sorte que, même dans les circonstances les plus défavorables, leurs élèves puissent continuer à apprendre. En Europe, la majorité des établissements d'enseignement ayant fermé leurs portes pendant une longue période, une grande partie des systèmes éducatifs sont soudainement passés à l'enseignement et à l'apprentissage à distance. Tout au long de cette période, l'éducation s'est poursuivie grâce aux efforts inlassables et à la résilience des enseignant·e·s.

De nombreux·es enseignant·e·s en Europe ont souffert, lors de cette transition vers l'enseignement virtuel, d'un manque de formation à l'utilisation des outils numériques, de problèmes de connectivité et d'un manque de matériel et de logiciels adéquats. Les enseignant·e·s et leurs syndicats ont sans cesse travaillé pour contrer ces lacunes et faire en sorte que tou·te·s les élèves, quels que soient leurs moyens, puissent continuer à accéder à un enseignement de qualité dans cette situation de crise. En première ligne de la lutte pour des environnements éducatifs sains et sûrs, des conditions de travail décentes, des salaires et un financement public durables tout au long de la pandémie et au-delà, les syndicats de l'éducation se sont concentrés sur le retour en toute sécurité des enseignant·e·s et des élèves au sein des établissements scolaires, tout en cherchant à assurer l'attrait à long terme de la profession enseignante.

Le CSEE, Comité syndical européen de l'éducation, et ses organisations membres s'unissent pour soutenir les enseignant·e·s dans toute l'Europe alors que la pandémie continue d'évoluer, en demandant un financement public durable et un soutien aux enseignant·e·s pour surmonter la crise et réimaginer l'avenir. Les enseignant·e·s et autres personnels de l'éducation sont la pierre angulaire de notre société et nous leur devons notre reconnaissance et notre respect pour leur travail quotidien, leur persévérance et leur professionnalisme en ces temps de crise exceptionnels.

Aujourd'hui et tous les autres jours, le CSEE est solidaire des enseignant·e·s d'Europe et du monde entier. Joignez-vous à nous pour la diffusion en direct de [la célébration de la Journée mondiale des enseignant·e·s](#) par les syndicats de l'éducation, avec au programme des récits d'enseignant·e·s en première ligne, ainsi que de responsables syndicaux de l'éducation et de responsables politiques partageant leurs expériences.

Découvrez [plus de récits d'expériences et de bonnes pratiques](#) de syndicats de l'éducation qui prennent l'initiative en Europe.

> CE et CPPT : la durée de la réunion est du temps de travail

Nicolas est infirmier. Il travaille de nuit depuis de nombreuses années dans un hôpital de la région bruxelloise. En 2016, il fut élu sur les listes CSC pour siéger comme effectif au Conseil d'entreprise. Bien entendu, les réunions du CE ne se déroulent pas durant la nuit. Tous les mois, Nicolas se déplace donc pour assister aux réunions en dehors de ses horaires normaux de travail. Son employeur prend en charge les frais de déplacement et ses heures de réunion sont considérées comme du temps de travail et rémunérées comme tel. En agissant de la sorte, l'employeur de Nicolas ne fait que respecter le droit du travail. Un bon exemple dont certains feraient bien de s'inspirer.

Dans son article 23, la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie stipule que «*Les séances du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du Conseil par le chef de l'entreprise. Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.*» On comprend bien le sens de cette disposition. Il s'agit ici de ne pas défavoriser la participation au Conseil d'entreprise. S'opposer et exercer un contre-pouvoir est déjà une tâche ardue. Il ne faudrait pas de surcroît qu'il ne s'agisse que de bénévolat pur et simple, réservé à quelques Don Quichotte idéalistes aux tendances sacrificielles prononcées.

De même, il est stipulé dans la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail que : «*Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif. Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.*» (art 66).

Malheureusement, dans nombre d'établissements scolaires, ces dis-

positions légales ne sont toujours pas suivies réellement sur le terrain. Cette question a pourtant fait l'objet, dans un passé récent, d'une longue bataille juridique relatée dans les colonnes du CSC-Educ par Régis Dohogne. Le 28 novembre 2016, la Cour de cassation tranchait finalement en faveur d'une collègue qui réclamait son juste salaire puisque les réunions du CE avaient toujours été organisées dans son école en dehors des périodes correspondant à sa charge de travail. En effet, l'horaire de la mandataire CE en question avait été réalisé de sorte qu'aucune classe ne lui soit attribuée le mardi après-midi, cela afin de pouvoir y placer les réunions mensuelles du CE.

Le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement intègre cette disposition. L'article 2 § 4 stipule que : «*Les membres du personnel assistant aux organes locaux de concertation sociale verront une ou plusieurs des composantes de la charge visée aux points 1°, 3° ou 5° du § 1er réduites à concurrence de la durée de ces séances.*» Il faut comprendre qu'une compensation est envisagée par le législateur via une réduction du travail en classe, et/ou du service à l'école et aux élèves (SEE), et/ou le travail collaboratif. Attention toutefois à une compensation éventuelle via une diminution du SEE qui n'est actuellement pas défini en termes d'horaire. Diminuer la durée d'un travail non mesurable est

en soi particulièrement absurde.

Lors de nos formations syndicales sur ce nouveau décret, nous écrivions que la Cour de cassation dit, en effet, que : «*Soit les séances du Conseil d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail, et la durée du travail ou le temps de travail est alors réduit à concurrence de la durée de ces séances, tandis que la rémunération est payée comme convenu. Soit encore, les séances du Conseil d'entreprise ont lieu hors des heures de travail, mais le temps qui leur est consacré est récupéré, c'est-à-dire déduit de la durée du travail, et la rémunération reste payée comme convenu. Dans ces deux hypothèses, la rémunération des séances du Conseil d'entreprise est payée non sous la forme d'un supplément à la rémunération du travail convenu, mais en réduisant l'ampleur de ce dernier. Dans une autre hypothèse, les séances du Conseil d'entreprise ont lieu en dehors des heures de travail et ne sont pas récupérées par une réduction de celui-ci. Dans ce cas, elles doivent alors être rémunérées en sus de la rémunération ordinaire puisque la quantité de travail et de travail assimilé est supérieure à ce qui est convenu.*»

Pour conclure, à l'heure de terminer une mandature et de renouveler les instances, il est important de rappeler qu'un cadre légal régit les modalités de fonctionnement des CE et CPPT. Il ne s'agit pas ici d'être procédurier, inutilement mesquin, ou encore de comptabiliser chaque minute passée dans son école afin d'en faire le moins possible. Laissons ces considérations à ceux qui nous caricaturent. Non, le débat ici porte sur des valeurs aussi fondamentales que de rappeler que la démocratie n'est pas à géométrie variable. Le peuple vote pour élire des représentants, ceux-ci votent des lois, et celles-ci s'appliquent à tous, qu'ils soient puissants ou misérables. Par ailleurs, rappeler en 2020 que tout travail mérite salaire n'est peut-être pas si anachronique qu'il n'y paraît.

✎ Xavier Toussaint

> Elections sociales : nouvelle classification pour les ouvriers de l'enseignement libre ; une porte d'entrée pour former des équipes CSC unies dans nos écoles

Plus personne ne peut l'ignorer, le compte à rebours avant les élections sociales entre dans sa dernière phase. A l'heure de lire ces quelques lignes, nous entrons dans les dernières semaines de campagne, un moment où le moindre suffrage peut faire la différence, un moment où la cohésion d'équipe est absolument primordiale. Parfois, il existe dans les écoles une difficulté pour trouver des synergies avec le personnel ouvrier. Aborder la question de la nouvelle classification de fonctions pourrait être l'occasion d'engager un dialogue fructueux.

Dans le dernier numéro du 'Flash info' de la CP 152.02 dont nous reprenons ici les éléments principaux, Gaëtan Stas, Secrétaire général de la CSC Alimentation et Services, introduisait ce sujet comme ceci : «Après plusieurs mois de travail, et ce malgré la crise sanitaire du Covid-19, nous avons conclu une convention qui instaure une nouvelle classification de fonctions ! Celle-ci va enfin permettre à tous les travailleurs d'avoir une fonction claire qui correspond aux tâches réelles effectuées au sein des écoles. Il ne sera désormais plus possible pour les employeurs de donner une fonction aux travailleurs en fonction de leur humeur !».

Une classification de fonctions sectorielle a pour objectif de répertorier l'ensemble des fonctions présentes dans un secteur et de les positionner les unes par rapport aux autres dans différentes catégories salariales en fonction de certains critères. Une fonction est composée d'un ensemble de tâches précises que doit exécuter un travailleur. Depuis la rentrée

des classes, six catégories salariales existent pour les travailleurs ouvriers de l'enseignement libre, et celles-ci sont réparties dans quatre domaines d'activité : cuisine, entretien, nettoyage, conciergerie.

Que faire avec cette information ?

Tout d'abord, avertir nos collègues et entamer le dialogue, surtout s'il n'y a pas de délégation ouvrière ou d'affiliés dans notre établissement. Attention, la classification est importante puisqu'elle est liée à une échelle barémique précise. Il est donc primordial de vérifier que le travailleur soit bien inséré dans la bonne fonction et la bonne catégorie salariale par rapport aux tâches effectuées.

- 1^{ère} étape : regarder la fonction qui avait été assignée dans le contrat de travail.
- 2^{ème} étape : vérifier si cette fonction existe toujours dans la classification et si le descriptif de cette fonction correspond à ce qui est réellement réalisé tous les jours dans l'école.

- 3^{ème} étape : en cas de problème (fonction non existante dans la nouvelle classification, non-correspondance des tâches avec la nouvelle classification, etc.), réfléchir avec le travailleur pour faire évoluer favorablement la situation.

ATTENTION !

Pour les commis, nettoyeurs/nettoyeuses et ouvrier-ère-s non autonomes : après trois années d'expérience dans la fonction ou après avoir suivi entièrement une formation en lien avec cette fonction, il est possible de passer à la catégorie salariale supérieure.

L'ensemble des informations relatives à cette question sont disponibles ici : <https://www.lacsc.be/csc-alimentation-et-services-sporta/actualites/2020/08/06/une-nouvelle-classification-pour-la-rentree>

Les descriptifs de fonctions et les barèmes y figurent. Si l'occasion vous en est donnée, n'hésitez pas à faire figurer cette question à l'ordre du jour des organes de démocratie sociale afin que le banc patronal ne puisse pas feindre l'ignorance en la matière.

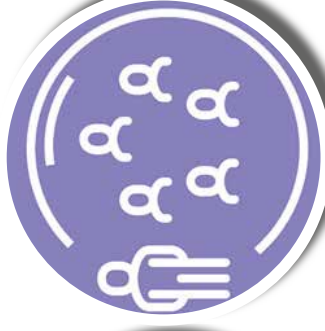
Remarquons enfin que les barèmes salariaux que vous trouverez dans les grilles correspondent bien ici à des salaires minimums, à la différence de ce que nous connaissons habituellement pour les travailleurs de l'enseignement. Dans cette situation-ci qui concerne le secteur privé, rien n'empêche de conclure au sein de l'entreprise des accords permettant de déboucher sur des conditions plus favorables aux travailleurs.

✶ Xavier Toussaint

	CUISINE 	ENTRETIEN 	NETTOYAGE 	CONCIERGE 
Catégorie 1	Commis sans expérience		Nettoyeur sans expérience ni formation	
Catégorie 2	Commis avec expérience/formation	Ouvrier sans expérience non-autonome	Nettoyeur avec expérience ou formation	
Catégorie 3	Cuisinier adjoint	Ouvrier avec expérience non-autonome		
Catégorie 4	Cuisinier	Technicien autonome		
Catégorie 5				Conciergerie
Catégorie 6	Cuisinier chef d'équipe	Chef d'équipe		

Notre combat est

SOLIDAIRE



RESPECTIONS

les gestes barrières

Notre Force, c'est Vous !



> Elections sociales / syndicales... Kif-Kif ?

Pas du tout !

Les élections sociales, programmées tous les quatre ans, ont pour objectif d'installer des organes de concertation dans les entreprises privées, parmi lesquelles on retrouve les établissements d'enseignement libre (confessionnel ou non). Ce sont des lois fédérales qui en créent la mise en place.

Suite à la crise sanitaire, ces élections ont dû être reportées de mai 2020 à novembre 2020.

Les élections syndicales sont propres à chaque secteur et mises en place selon les règles définies dans ces secteurs. Dans l'enseignement (tout l'enseignement, pas seulement l'en-

seignement libre, contrairement aux élections sociales), ce sont des statuts syndicaux qui rendent la mise en place de délégations syndicales possible.

Grosse différence : la mise en place de délégations syndicales dans l'enseignement ne dépend pas d'une procédure lancée par l'employeur mais bien par les organisations syndicales elles-mêmes.

À la CSC-Enseignement, pour laquelle la démocratie constitue une seconde nature, les statuts de l'organisation déterminent que les délégués syndicaux sont désignés suite à un processus électoral dont les modalités sont définies en interne. Un calendrier et un règlement sont établis à cette fin.

Nos statuts prévoient des élections syndicales dans le courant de l'année scolaire qui suit les élections sociales. Problème donc pour cette année 2020, suite au report des élections sociales.

Le Comité communautaire commun (instance décisionnelle de la CSC-Enseignement) n'a pas souhaité reporter à leur tour ses élections syndicales. Elles ont donc lieu directement après les élections sociales afin de garantir la continuité (mais aussi le renouvellement) des structures locales, régionales et communautaires de notre organisation.

Ne confondons pas !

■ Jean Bernier

> Elections sociales

TOUS AUX URNES !

La crise sanitaire que nous sommes en train de traverser (elle n'est malheureusement pas encore définitivement à ranger dans les mauvais souvenirs) aura au moins eu des effets positifs au niveau de la concertation sociale. Sa plus-value ne devra peut-être plus être démontrée au quotidien, du moins peut-on l'espérer.

La gestion de la crise a en effet pu démontrer, s'il le fallait encore, combien une concertation sociale de qualité est capitale tant pour le bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs que pour une gestion saine et humaine de l'entreprise ou de l'établissement scolaire, et, partant, pour sa vitalité et son efficacité. En effet, lors de la mise en place des mesures de déconfinement et de reprise progressive des activités dans les établissements scolaires, quel que soit le niveau, une concertation sociale de qualité (ce qui ne veut pas nécessairement dire sans nuages)

a invariablement conduit à une meilleure adhésion des personnels et surtout à un niveau de confiance bien plus élevé et donc à une plus grande efficacité, dans la durée.

Mais pour une concertation de qualité, il faut aussi des représentants du personnel reconnus par leurs pairs !

ALLEZ VOTER !

Le vote n'est pas obligatoire lors des élections sociales mais il est fortement recommandé. La convocation au vote doit d'ailleurs comporter la

mention suivante : «Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote».

Par définition, c'est le vote qui donnera à vos représentants la légitimité nécessaire pour remplir les missions confiées aux organes de concertation sociale, et notamment la mise en place des mesures de sécurité au sein de l'établissement.

Donnez-leur la légitimité, allez voter !

■ Jean Bernier

**Soyez la voix
qui compte**
www.votezcsc.be

2



Bientôt les élections syndicales...

Moi, délégué·e ? Pourquoi pas ?



Et toi, partant·e ?



- Pour apporter des informations et de l'aide à tes collègues.
- Pour les représenter et faire valoir leurs droits et leurs préoccupations.
- Pour les accueillir, les affilier.
- Pour jouer un rôle important dans ton établissement.
- Pour faire partie d'une équipe syndicale.
- Pour être représentant·e de la CSC-Enseignement.



Notre Force, c'est Vous !



➤ Délégué syndical... Pourquoi pas moi ?

Fin 2020, la CSC-Enseignement procédera à l'élection de ses délégués syndicaux au sein des divers établissements scolaires, des académies, centres PMS, Hautes Ecoles, Ecoles supérieures des Arts.

Être délégué, c'est quoi ? S'engager pour exercer un rôle important dans son établissement, son institution ; apporter des informations et de l'aide à ses collègues ; les représenter et faire valoir leurs droits et leurs préoccupations ; faire partie d'une équipe syndicale dans son PO, sa région, la FWB.

Tous les quatre ans, la CSC-Enseignement organise l'élection des délégués syndicaux au sein des différents établissements scolaires. Ensuite, ces délégués syndicaux seront, dès janvier 2021, invités à introduire leur candidature pour faire partie de nos différents comités. Ces instances nous permettent d'exprimer les besoins, les réalités du terrain et de prendre sur ces bases des orientations politiques, afin de les communiquer auprès des autorités compétentes pour faire avancer notre Ecole, notre société, vers une démocratie plus respectueuse de chacun, dans le respect des valeurs de la CSC-Enseignement, définies par son Congrès.

Aujourd'hui, plus encore que jamais, les pressions d'une société marchande dictent régulièrement les besoins de la société et les lignes politiques. Dans le même temps, beaucoup de citoyens réclament davantage de démocratie, de concertation, de participation..., de solidarité ! Ces valeurs sont l'essence même du mouvement syndical.

Mais en quoi le syndicat, le délégué, peuvent-ils agir au niveau de l'enseignement ?

Au niveau plus local, des membres du personnel témoignent de conditions de travail difficiles, de l'absence

de concertation : droit à la formation continuée - respect des règles statutaires - moyens pédagogiques mis à la disposition des enseignants - utilisation du capital-périodes ou des heures «NTPP» - mise en place des plans de pilotage - ... et, dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, la protection de la santé des travailleurs et des élèves/étudiants.

De nombreux directeurs, Pouvoirs organisateurs et responsables, pratiquent leur métier dans le plus grand respect de la législation et des personnels dont ils ont la charge. Mais ce n'est pas le cas de tous et certains confondent régulièrement «pouvoir» avec «responsabilités» ou «autoritarisme» avec «gestion».

Une école de qualité, attentive à tous et soucieuse d'atteindre ses objectifs, ne fera pas l'impasse de cet exercice de la démocratie sociale, passant par une réelle concertation, promouvant un esprit d'équipe indispensable dans ce métier.

La tâche n'est pas aisée. Les textes sont nombreux et complexes, les situations de terrain sont parfois difficiles à vivre. Pour bien vivre, l'Ecole a besoin de délégués, bien formés par l'organisation syndicale et prêts à s'engager ou à continuer ce qu'ils ont commencé.

Ces militants, ces délégués, pris au sérieux et écoutés, au service de leurs collègues, veilleront au respect des personnes, de leurs droits, et seront attentifs à relayer les avis de leurs collègues.

Dans ce cadre, ils pourront aussi compter sur leur organisation syndicale pour leur fournir des outils d'information et de formation et l'appui d'une équipe de professionnels et de militants chevronnés.

■ Jean Bernier

Bientôt les élections syndicales...

Moi, délégué-e ? Pourquoi pas ?



Et toi, partant-e ?



- Pour apporter des informations et de l'aide à tes collègues.
- Pour les représenter et faire valoir leurs droits et leurs préoccupations.
- Pour les accueillir, les affilier.
- Pour jouer un rôle important dans ton établissement.
- Pour faire partie d'une équipe syndicale.
- Pour être représentant-e de la CSC-Enseignement.



Notre Force, c'est Vous !



CALENDRIER GENERAL DES ELECTIONS SYNDICALES DE LA CSC-ENSEIGNEMENT

1^{ère} phase - Niveau local

- Envoi par le P.R. (permanent régional) du nombre de mandats à pourvoir : pour le vendredi 16 octobre 2020.
- Dépôt des candidatures auprès du (des) délégué(s) sortant(s) et/ou permanents pour le jeudi 12 novembre 2020.
- Affichage de la liste des candidats par le(s) délégué(s) sortant(s) aux valves : entre le 16 et le 26 novembre 2020 et envoi au PR avec le(s) bulletin(s) de candidatures, de la composition du bureau électoral, de la date des élections et de la fiche de renseignements globale.
- Période électorale : entre le lundi 30 novembre et le vendredi 11 décembre 2020.
- Affichage et envoi des résultats : au plus tard dans les 3 jours ouvrables de la date des élections.
- Envoi de la composition des nouvelles délégations aux directions pour le vendredi 8 janvier 2021.
- Prise d'effet du mandat : le lundi 11

PARCE QUE LES MEMBRES DU PERSONNEL DES CEFA ONT LE DROIT D'ÊTRE RECONNUS ET DEFENDUS POUR LEURS SPECIFICITES !

Ateliers

Art 49

Intégrations

Déplacements

janvier 2021.

• GC Retraités :

Parution dans les CSC-Educ de novembre 2020 et de décembre 2020 :

- par régionale, le nombre de représentants des retraités ;
- l'appel à candidature ;
- la convocation à l'Assemblée générale des retraités pour le 19 janvier 2021.

• DS et GC Inspecteurs :

- appel aux candidats : décembre 2020 ;
- date de clôture des candidatures au poste de délégué ou de membre du GC : 18 janvier 2021 ;
- assemblée générale des inspecteurs affiliés & élections : 26 janvier 2021.

• GC Directeurs :

- appel aux candidats : janvier 2021 ;
- date de clôture des candidatures en tant que membres du GC et aux fonctions de président et vice-président : 12 mars 2021 ;
- assemblée générale des directeurs affiliés & élections : 19 mars 2021

2^{ème} phase - Niveau régional : représentants groupes et commissions, CRS, BRS, CRC et BRC

- Appel aux candidats avec communication du nombre de mandats à pourvoir par le PR : pour le mercredi 13 janvier 2021.
- Dépôt des candidatures auprès du (des) PR pour le vendredi 29 janvier 2021.
- Composition des bureaux électoraux (BE) par le(s) PR : entre le lundi 1^{er} février et le vendredi 5 février 2021.
- AGR et élections : le vendredi 12 février 2021.
- Envoi au SG (Secrétaire général) de la composition des différentes instances pour le mardi 23 février 2021.
- Entrée en fonction : lundi 1^{er} mars 2021.



Sais-tu que chaque implantation qui compte au moins 5 affiliés a droit à un délégué ?

**Alors rejoins-nous ! Deviens délégué de ton CEFA !
La CSC-E t'accompagnera.**

Pour plus d'informations, contacte ton secrétariat régional CSC-E.

3^{ème} phase A - Niveau communautaire : CCS, BCS, CCC

- Appel à candidatures : pour le vendredi 5 mars 2021.
- Dépôt des candidatures auprès du SG pour le vendredi 19 mars 2021.
- Composition des BE ; entre le lundi 22 et le vendredi 26 mars 2021.
- AG : le vendredi 02 avril 2021.
- Prise d'effet : le lundi 19 avril 2021.

3^{ème} phase B - Niveau communautaire - BJ : présidence, 2 vice-présidences et rapporteur de la Centrale

- Appel à candidatures : pour le 2 avril 2021.
- Dépôt des candidatures auprès du S.G. pour le mercredi 21 avril 2021.
- AG de présentation : le mercredi 28 avril 2021.
- CCC et élection : le vendredi 28 mai 2021.
- Entrée en fonction : le mardi 1^{er} juin 2021.

Plus de renseignements, modèle de candidature, folders, affiches sur notre site ... et auprès des secrétariats régionaux CSC-E.

➤ Elections syndicales des représentants des retraités de notre Centrale

Depuis sa création, la CSC-Enseignement a toujours voulu réserver une place privilégiée aux retraités de l'enseignement afin que ceux-ci participent activement à toutes ses instances.

Des élections sont prévues pour renouveler les régionales du Groupe catégoriel des retraités (RGCR).

Pour garantir la représentativité la plus large et démocratique possible de ce groupe catégoriel, il est impératif qu'un nombre important de retraités se portent candidats. C'est pourquoi nous faisons appel à tous les affiliés retraités ou en DPPR totale désireux de s'engager à participer à environ cinq réunions par an dans le but d'être informés et de suivre toutes les mesures prises concernant ce groupe catégoriel.

Si vous souhaitez faire partie de ce groupe, posez votre candidature auprès de votre régionale, si possible avant le 31 décembre 2020. Les adresses mail des régionales se trouvent ci-contre. L'assemblée générale, avec élection, est prévue pour le 19 janvier 2021. Vous trouverez les détails dans le CSC-Educ de janvier ou auprès de votre secrétariat régional.

SECRÉTARIATS RÉGIONAUX CSC-E

BRUXELLES

csce.bruxelles@acv-csc.be

BRABANT-WALLON

csce.brabant-Wallon@acv-csc.be

CHARLEROI - SAMBRE & MEUSE

csce.charleroi@acv-csc.be

MONS- LA LOUVIÈRE

csce.mons@acv-csc.be

HAINAUT OCCIDENTAL

csce.hainaut-occidental@acv-csc.be

LIÈGE

csce.liege@acv-csc.be

VERVIERS

csce.verviers@acv-csc.be

NAMUR-DINANT

csce.namur@acv-csc.be

LUXEMBOURG

csce.arlon@acv-csc.be

COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

csc-unterricht@acv-csc.be

René Fontenelle

Vincent Payen



Soyez la voix qui compte

#électionssociales2020

votescsc.be



CONCERTATION SOCIALE

> 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 aux mois de novembre et décembre dans les différentes instances de concertation locales.

Suite à un problème interne, le calendrier d'octobre n'a pas été diffusé, nous vous prions de nous en excuser.

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
Organes de démocratie sociale	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBA
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
A l'ordre du jour des mois de NOVEMBRE -DECEMBRE (ICL : réunion du 1^{er} trimestre)					
<i>Prévention et protection du travail</i>					
3. Plan annuel d'action 2020 : évaluation.					
4. Plan annuel d'action 2021 : discussion et avis définitif.		✓	*	✓	✓
5. Rapport mensuel du service interne de prévention et de protection du travail.					
<i>Matières économiques et financières</i>					
6. Retour du contrôle des comptes.	✓	*	*		
7. Demandes de budgets et utilisation.					
<i>Politique de l'emploi et du personnel.</i>					
<i>Enseignement obligatoire</i>					
8. Mise en disponibilité et réaffectation.	✓	*	*	✓	✓
9. Encadrement maternel : augmentation du cadre ?	✓	*	*	✓	✓
10. Plan de formation des enseignants.	✓	*	*		
<i>Personnel administratif et ouvrier</i>					
11. Fixation des dates de vacances annuelles et modalités.		✓			
<i>Organisation de l'établissement</i>					
12. <i>Ens. secondaire</i> : programmation d'options. Possible jusqu'au 30 novembre.	✓	✓		✓	✓
13. Organisation de la session de Noël.	✓	✓	*	✓	✓
14. Suivi des journées pédagogiques, agenda et choix pertinents.		*		✓	✓
<i>Elections sociales</i>					
15. Dernières étapes de la procédure : X+75 à X+80 Avant les élections.	✓	✓			
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour, tout point déposé par la délégation patronale ou 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.

Focus sur quelques points du tableau

1. Plan annuel d'action 2021 (point 4)

La direction a dû soumettre le projet avant le 1^{er} novembre. Après les discussions à la réunion du mois de novembre, un avis définitif doit être rendu en décembre par l'organe de

concertation, le plan annuel d'action entrant en application le 1^{er} janvier 2021.

Les délégués veilleront à ce qu'on ait tenu compte de leurs remarques émises lors des réunions précédentes.

A noter : les listes des travailleurs soumis à la surveillance de la santé doivent être jointes au plan annuel

d'action.

2. Rapport mensuel du Service de prévention et de protection (point 5)

Rafraichissons nos mémoires !

- Le conseiller en prévention, qui dirige le Service interne de prévention et de protection, doit établir un rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'institution. Il présente ce rapport oralement et répond aux éventuelles questions.
- Le rapport mensuel porte notamment sur l'activité du Service interne de prévention et de protection, sur les relations avec le Service externe, les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre.
- Le rapport sur le fonctionnement du département de surveillance médicale du Service interne PPT : au moins deux fois par an, avec un intervalle de maximum six mois, l'organe de concertation doit recevoir ce rapport, rédigé par le conseiller en prévention - médecin du travail. Il doit être transmis au moins un mois avant la réunion au cours de laquelle il sera discuté et porte sur les mesures de prévention, les problèmes éventuellement posés, les résultats d'études... (art. 2, art. 24, 3^o loi du bien-être).

3. Informations économiques et financières (points 6 et 7)

En décembre, outre la réception et les remarques sur les comptes trimestriels, le retour du contrôle des comptes consiste en un état des lieux de l'utilisation des subsides après six mois.

Les demandes de budgets et l'utilisation de ceux-ci sont communiquées aux membres de l'organe de concertation ainsi que, le cas échéant, les prévisions d'utilisation des comptes tiers.

4. Mise en disponibilité et réaffectation (point 8)

Suite aux travaux des Commissions de gestion des emplois dans l'enseignement subventionné mais également des ORCE/ORCES dans l'enseignement libre, certains établissements sont tenus d'accueillir par voie de réaffectation (ou remise au travail/rappel provisoire à l'activité) de nouveaux membres du personnel. Si l'organe de concertation doit en être informé, il est aussi primordial qu'un accueil et une communication claire auprès des personnels de l'établissement soient prévus.

Augmentation du cadre en maternel (point 9)

Rafraichissons encore nos mémoires !

Dans l'enseignement maternel, le cadre peut être augmenté 4 fois sur l'année scolaire, par demi-emploi ou temps plein, le 11^{ème} jour qui suit les vacances d'automne, d'hiver, de carnavale et de printemps.

Voici le tableau des dates de comptage et d'ouverture pour 2020-2021.

Dates du comptage	Dates d'ouverture
Lu. 23 nov. 2020	Ma. 24 nov. 2020
Ve. 15 janv. 2021	Lu. 18 janv. 2021
Ve. 5 mars 2021	Lu. 8 mars 2021
Lu. 3 mai 2021	Ma. 4 mai 2021

Pour qu'une augmentation puisse être opérée, il faut qu'à la date de création, le nombre total d'emplois dans l'école (correspondant au nombre d'élèves régulièrement inscrits) soit supérieur au cadre précédant la date de l'augmentation du cadre.

A savoir : les périodes octroyées pour la psychomotricité sont ajustées à ces mêmes dates sur base du nombre d'emplois temps plein.

Pour rappel, les élèves régulièrement inscrits sont, pour ceux qui ne sont pas en âge d'obligation scolaire, les élèves âgés d'au moins 2 ans et demi à l'inscription et qui comptent 8 demi-jours de présence répartis sur 8 journées (pas nécessairement consécutives) entre la date de la dernière ouverture possible d'emploi et la date de comptage. Les élèves de 3^{ème} maternelle, en âge d'obligation, sont soumis aux

règles de justification des absences comme dans l'enseignement primaire.

Précisons que ces emplois sont des emplois vacants à durée déterminée courant jusqu'au 30 juin et ne peuvent donc faire l'objet d'une nomination à titre définitif.

De plus, rappelons qu'ils doivent être utilisés là où ils sont générés et qu'ils sont soumis aux règles de priorité statutaires.

Personnels administratif et ouvrier dans l'enseignement libre (point 11)

Il s'agit de faire le point sur les dates de vacances annuelles et l'organisation des tours de garde, sachant qu'il revient à la direction d'établir le tableau des prestations individuelles à effectuer durant les vacances d'été 2021.

5. Elections sociales (point 15)

www.lacsc.be/votez-csc! – Dans la rubrique «coin des militants», vous trouverez tous les documents utiles à cette fin de procédure dont le «carnet des témoins».

Marie Lausberg

INFO

Ces derniers mois ont été particulièrement éprouvants pour nos jeunes. De nombreuses cartes blanches ont pointé les risques d'un nouveau type de décrochage en raison d'une scolarité partielle ou à distance. Certains experts dénoncent même une perte de sens chez les jeunes face à une société en crise qu'ils comprennent de moins en moins. Le retour à une normalité ne sera pas facile et reste encore flou.

Tout comme vous, les Organisations de Jeunesse s'attellent à permettre aux jeunes de s'accrocher en ces temps troubles, notamment par l'éducation à une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire. Les Organisations de Jeunesse mènent des missions similaires ou complémentaires à celles de votre établissement. Dans cet esprit de solidarité, nous souhaitons vous rappeler que les Organisations de Jeunesse sont là, qu'elles peuvent vous accompagner dans des activités pour et par les jeunes. Elles peuvent venir organiser des activités au sein des établissements scolaires ou prendre en charge des animations en dehors de la classe.

Les 108 Organisations de Jeunesse de la FWB offrent un vaste choix d'activités et d'outils pédagogiques ainsi que des formations à destination des enseignants. Retrouvez toutes ces activités sur OJ.be. En quelques clics, vous pouvez entrer en contact avec une Organisation et planifier une activité pour votre école ou quelques classes.

Les activités proposées sont riches et variées : des ateliers artistiques, la gestion de conflits, la sensibilisation aux enjeux Nord/Sud, l'utilisation des techniques de cinéma à l'école, des animations autour de l'engagement du jeune, les droits, la santé, la philosophie, la coopération, le dialogue interculturel, la citoyenneté, l'EVRAS, etc.

Créons ensemble des ponts entre l'enseignement et les Organisations de Jeunesse, entre l'éducation formelle et non-formelle !

Très prochainement, vous recevrez une invitation à partager notre première newsletter. Nous espérons pouvoir compter sur vous pour la diffuser au sein de votre établissement.

Merci d'avance.

Jessica Faraci

ORGANISATIONS DE JEUNESSE.be
Plate-forme associative des Organisations de Jeunesse

BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

« Il n'est pas nécessaire de savoir qui a fermé la porte pour l'ouvrir » Marshall Rosenberg – initiateur de la Communication Non Violente.

> LA QUESTION DU MOIS

Je suis mis-e en quarantaine : quelles sont les conséquences sur mon dossier pécuniaire ?

(Informations à la date du 12 octobre 2020)

Dans le cadre des normes de sécurité liées à la gestion de cas de Covid 19, les membres du personnel écartés par un certificat médical de mise en quarantaine ne doivent pas s'inquiéter de leur situation administrative.

Cette absence n'est pas décomptée du quota de jours de congés de maladie.

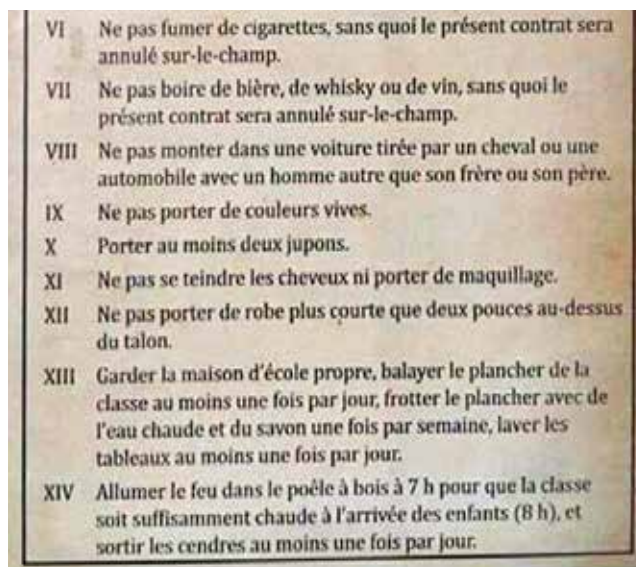
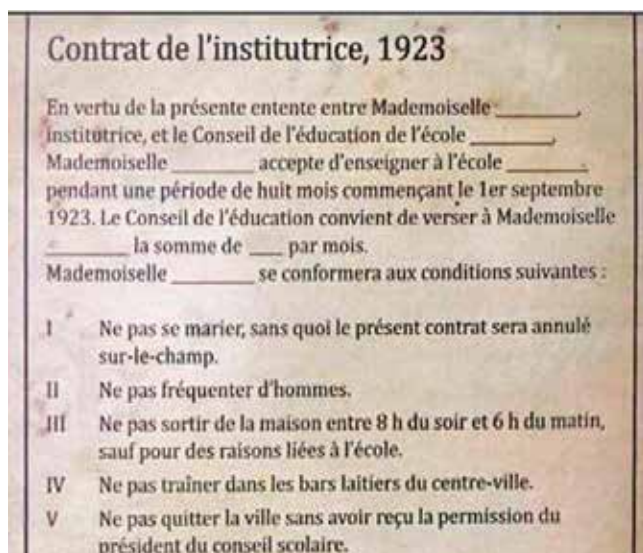
L'attestation médicale de mise en quarantaine est délivrée par le médecin traitant et ne doit pas être transmise à Cer-timed.

Par conséquent, il n'y a pas d'incidence sur la rémunération ; le membre du personnel est réputé être en activité de service, en dispense pour cause de force majeure. Cette absence fera néanmoins l'objet d'une identification auprès de l'Administration par le document «12», sous le code DI «QC».

Le remplacement est autorisé dès le 1^{er} jour d'absence (quelle que soit la durée prévisionnelle de l'absence) (circulaire 7785), dans la mesure où l'activité d'enseignement ne peut être exercée qu'en présentiel.

La circulaire 7780 reprise ci-dessous complète les informations quant à la gestion des cas individuels et les mesures à prendre sur le terrain.

> ARCHIVE



> LES CIRCULAIRES DU MOIS



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

CIRCULAIRES RELATIVES AU CORONAVIRUS – COVID 19

Circulaire 7780 - Procédure pour la gestion des cas et des contacts Covid-19 en collectivités d'enfants - Ecoles.

Instructions (qui pourraient évoluer) pour la gestion des cas positifs. Définition des symptômes, précisions sur les conséquences pour la collectivité en maternelle, primaire et secondaire.

Circulaire 7785 - Covid 19 – Assouplissement exceptionnel des modalités de remplacement des membres du personnel absents.

Dans l'enseignement fondamental et secondaire, à partir du 1^{er} octobre 2020, les remplacements des membres du personnel absents sous couvert d'un certificat médical ou d'un certificat de quarantaine seront autorisés dès le 1^{er} jour d'absence, quelle qu'en soit la durée prévisionnelle.

Une nuance est apportée :

- pour les cas de décision de mise en quarantaine du médecin traitant ou du centre d'appel pour un membre du personnel asymptomatique, qui n'est pas malade ;
- pour les personnes au système immunitaire plus faible ;

- pour les cas d'obligation ou de recommandation de confinement prise par les autorités publiques.

Dans ces cas de figure, le remplacement du membre du personnel pourra se faire dès le 1^{er} jour d'absence, pour autant que les activités d'enseignement qu'il exerce ne puissent être réalisées qu'en présentiel et doivent être maintenues.

CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 7758 - Reconnaissance de l'expérience utile requise pour exercer une fonction de Maître de formation pratique dans les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour pouvoir exercer la fonction de Maître de formation pratique dans une Haute Ecole, une expérience utile du métier d'au moins deux années est constitutive du titre requis. Cette dernière doit être reconnue par la «Commission de reconnaissance d'expérience utile pour les Hautes Ecoles».

La circulaire explique les modalités d'introduction du dossier sollicitant l'avis de la Commission.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 7739 - Formations IFC à destination des enseignants débutants, des (futurs) référents et des directions.

Depuis septembre 2016, un dispositif d'accueil et d'accom-

panement des nouveaux enseignants doit être mis en place dans tous les établissements scolaires.

Dans ce cadre, l'Institut de la Formation en cours de Carrière (IFC) propose les formations suivantes :

- «Etre référent pour l'accueil des enseignants débutants dans mon établissement, une opportunité d'enrichissement mutuel».
- «Enseignants débutants - Comment réussir son entrée dans l'enseignement ? Rencontre et échanges autour des questions des enseignants lors de leur entrée en fonction».
- «Boîte à outils et ressources pour mes débuts dans l'enseignement».

Circulaire 7747 - Circulaire relative aux opérations «Ouvrir mon quotidien» et «Journalistes en classe» dans les écoles fondamentales et secondaires.

Modalités pour les établissements qui souhaitent participer à l'opération.

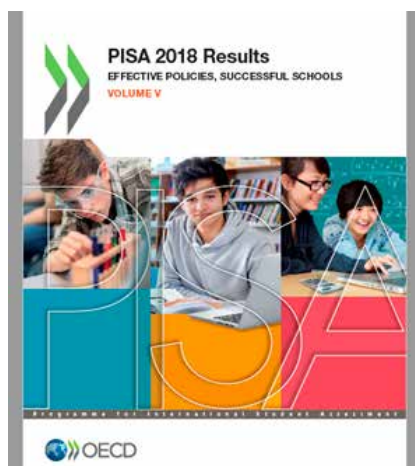
Circulaire 7783 - Guide de la Transition.

Guide qui permet de bénéficier de bonnes pratiques issues de 10 années d'expérience dans l'accompagnement spécifique des jeunes de Forme 2 et 3 au sein d'établissements d'enseignement spécialisé.

Catherine Blavier

INTERNAT

> PISA 2018 Volume V : des politiques efficaces, des écoles qui réussissent



Le 29 septembre dernier, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a publié le cinquième volume des résultats de l'enquête 2018 du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA 2018). Bien que les données datent de 2018, son analyse porte sur le nouveau domaine de la politique en matière d'éducation. Si ce volume de l'enquête PISA 2018 repose sur les données originales de cette enquête, l'analyse contenue dans ce volume présente quelques

nouvelles conclusions importantes et des résultats qui mettent aujourd'hui en exergue des données antérieures, notamment en ce qui concerne les élèves défavorisés.

Un lien et un Q/R code se trouvent à la fin de cet article afin que vous puissiez le télécharger (version anglaise uniquement).

À titre d'exemples, voici quelques conclusions de ce volume V.

Un élève de 15 ans défavorisé sur le plan socioéconomique a près de trois

> Covid-19

Nous mettons quotidiennement à jour les informations sur notre site, accessibles via la page d'accueil www.lacsc.be/csc-enseignement en cliquant sur :

Vous y trouverez les liens vers :

- les directives et recommandations de la FWB publiées par voie de circulaires, dont les protocoles spécifiques pour certains niveaux d'enseignement pour l'année 2020-21 ;
- la documentation CSC et CSC-E sur la gestion et l'impact du coronavirus au travail ;
- nos communiqués.



MERCI N'EST PAS SUFFISANT POUR VOTRE ENGAGEMENT DANS L'ENSEIGNEMENT !!!

Unique ! TRANSPORT GRATUIT pour vos classes de découverte !

A l'occasion de l'ouverture de nos nouveaux centres à Ostende, Spa et Vresse, vous pourrez profiter du **transport gratuit** pour vos classes de mer, de forêt et de ferme !*



Plus d'info : M^{me} Coquillage - Forestier :
Téléphone : 0478 39 12 08
ou par mail :
transportgratuit@maximail.be

E.R.: E. Van Steenkiste – Steenweg op Deinze 88 – 9880 Aalter

Minimum 15 élèves - Uniquement pour les séjours dans les centres de Sport et Mer-Asti et Forêt et Sport.
*Valable uniquement en novembre 2020 et en février 2021.

fois plus de risques qu'un étudiant favorisé de redoubler au moins une fois, même si les deux élèves ont obtenu les mêmes résultats au test de lecture PISA (malgré une étude montrant que le redoublement a peu d'effet sur l'augmentation des résultats scolaires des élèves).

Les élèves scolarisés dans des établissements qui constituent leurs classes en fonction des aptitudes des élèves pour toutes les matières ont obtenu huit points de moins en compréhension de l'écrit que les élèves des autres établissements.

27 % des élèves sont inscrits dans des établissements où l'apprentissage est affecté, selon les chefs d'établissement, par la pénurie de personnel enseignant. Même constat pour les élèves des établissements qui

manquent de personnels de soutien à l'éducation. Dans ces établissements, l'apprentissage de plus d'un tiers des élèves est compromis.

Lorsque les écarts de ressources et de matériel pédagogique entre établissements favorisés et défavorisés sont moindres, les élèves obtiennent de meilleurs résultats en compréhension de l'écrit. En outre, plus les établissements défavorisés disposent d'un pourcentage important de ressources, plus la performance de leurs élèves en compréhension de l'écrit s'en trouve améliorée.

Quelles sont les caractéristiques communes aux systèmes éducatifs performants/équitable? (voir encadré V.9.2 page 201) ?

S'il n'y a pas de solution miracle en matière d'éducation, comme l'ont montré les évaluations précédentes du PISA, les résultats du PISA 2018 suggèrent que les systèmes performants et/ou les systèmes plus équitables dans l'éducation partagent plusieurs caractéristiques.

Il s'agit notamment des facteurs suivants : davantage d'élèves fréquentant l'enseignement maternel pendant trois ans ou plus ; moins d'élèves par classe et moins d'écarts entre élèves favorisés et défavorisés en termes de ressources.

Ces écoles disposent de plus d'appareils numériques, tels que des vidéo-projecteurs, des ordinateurs connectés à Internet avec une vitesse suffisante, une performance technique suffisante et une plate-forme

efficace de soutien à l'apprentissage en ligne.

Elles ont un programme spécifique pour préparer les élèves à un comportement Internet responsable.

Davantage d'élèves passent un temps modéré dans les cours réguliers de l'école (24 à 27 heures par semaine pour la langue d'enseignement, les cours de mathématiques, de sciences et de langues étrangères).

Ces écoles offrent une salle où les élèves peuvent faire leurs devoirs et du personnel qui les aide.

De plus en plus d'entre elles proposent des activités parascolaires, telles qu'un orchestre, une chorale, des conférences ou des séminaires (comme par ex. des rencontres avec des écrivains ou des journalistes). Ces écoles collaborent avec les bibliothèques locales.

Outre la présence d'enseignant-e-s parfaitement qualifié-e-s, ces écoles organisent le mentorat des jeunes enseignants de leur propre initiative.

Elles mettent en œuvre une politique standardisée pour les matières liées à la lecture (y compris un programme scolaire avec du matériel didactique partagé, et le développement et la formation du personnel) sur la base des politiques nationales.

Les écoles défavorisées performantes et équitables offrent presque autant de temps d'apprentissage des langues étrangères dans les cours ordinaires que le font les écoles favorisées.

De plus en plus de ces écoles utilisent les évaluations des élèves pour informer les parents des progrès de leur enfant et pour identifier les aspects de l'enseignement qui pourraient être améliorés.

Le Secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation, David Edwards, a réagi à la publication du volume V du rapport PISA en déclarant : *«Ce dernier volume du rapport PISA démontre avec force que l'équité fonctionne. L'apprentissage des élèves s'améliore et les conséquences des désavantages disparaissent lorsque les établissements reçoivent les ressources adéquates, mais la pénurie d'enseignants et de personnels de soutien à l'éducation compromet considérablement cet apprentissage. Si ce constat est bien connu des enseignants, il est bon que l'enquête PISA vienne le confirmer.*

Je me réjouis que l'OCDE reconnaisse que les classes réduites et les établissements publics sont plus propices à la réussite des élèves.

Toutefois, je suis profondément préoccupé par l'impact des médias sociaux

sur la compréhension qu'ont les jeunes des faits et de la fiction. Les enseignants doivent se battre jour après jour contre le torrent de désinformation qui déferle sur les élèves.

Considérée sous le prisme de la crise pandémique, l'enquête PISA souligne combien il est important pour les gouvernements de maintenir des systèmes d'enseignement public dotés de ressources suffisantes et destinés à répondre aux besoins de tous les élèves, notamment en renforçant leur conscience critique du monde dans lequel ils vivent.»

En conclusion, nous pouvons écrire que ce cinquième volume de PISA 2018 confirme des constats et des revendications que la CSC-Enseignement tient depuis des années. Ces chiffres nous confortent dans plusieurs de nos positions comme par exemple des enseignant-e-s parfaitement qualifié-e-s, une taille des classes plus petite, des ressources numériques équitablement réparties entre écoles d'ISE bas et écoles d'ISE élevé, ...

Philippe Dolhen

Lien vers le Volume V de l'enquête PISA 2018 : [ICI](#)



> La reconstitution de la carrière : une importante décision de la Cour d'appel de Liège

Il arrive qu'un Pouvoir organisateur, qu'il soit de l'Officiel ou du Libre, commette une erreur dans le classement des membres du personnel.

Ces erreurs peuvent être volontaires même si, le plus souvent, elles ne résultent que d'une méconnaissance des textes.

Les conséquences pour le Pouvoir organisateur sont lourdes puisqu'il peut perdre la subvention-traitement comme nous le rappellerons plus avant.

Il n'empêche que le membre du personnel lésé subit un préjudice considérable.

Non seulement il perd une somme importante mais, en outre, il peut (ou pouvait) se voir dépassé en ancienneté par le membre du personnel recruté illégalement.

La Cour d'appel de Liège vient de prendre une double décision qui devrait constituer un précédent victorieux en faveur de ces personnes pénalisées.

Les faits et antécédents

Un Pouvoir organisateur communal commet une erreur dans le classement des membres du personnel maternel de ses établissements.

L'erreur est due au fait qu'il ne prend en compte que l'ancienneté des cinq dernières années des membres de son personnel.

Sur cette base, Alexandra L. est classée première et Amélie P. seconde.

Alexandra L. justifie de 1456 jours, contre 1399 jours pour Amélie P. Toutefois, Amélie P. justifie d'un plus grand nombre de jours d'ancienneté qu'Alexandra L. si l'on prend en compte le nombre de jours acquis par les deux depuis leur entrée en fonction dans la

Commune : 1924 jours pour Amélie P. et 1697 jours pour Alexandra L.

La Commune désigne Alexandra L. en tant qu'institutrice maternelle à titre temporaire.

Suite à l'introduction d'une réclamation de la part de notre organisation, la Commune reconnaît son erreur.

Le Conseil de l'enseignement des communes et des provinces (CECP) précise à la Commune, dans un courrier, que les conditions d'accès à la priorité ne sont pas à confondre avec les modalités de calcul de l'ancienneté de service statutaire.

«Concernant les conditions d'accès à la priorité, l'article 24, § 1^{er}, alinéa 1^{er} du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné prévoit que [...].

Une fois autorisé à entrer dans le classement des prioritaires, un membre du personnel y figure avec toute l'ancienneté acquise au sein de votre Pouvoir organisateur, celle-ci étant calculée selon les règles fixées à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité.

En limitant l'ancienneté de service statutaire de l'enseignante dont vous nous soumettez la situation aux services qu'elle a prestés durant les cinq années scolaires qui précèdent l'établissement du classement des prioritaires, votre Pouvoir organisateur a commis une erreur.»

La Commission paritaire locale décide donc de revaloriser l'ancienneté statutaire d'Amélie P., qui se voit attribuer l'ancienneté des jours qu'elle aurait dû prêter mais dont elle avait été privée par l'erreur de la Commune.

Cette décision était importante car sans elle, Amélie P. aurait été dépassée par Alexandra L.

Faisant suite à ces modifications, le

Collège communal de la Commune décide, le 1^{er} octobre 2015, de désigner Amélie P. à titre temporaire dans un emploi d'institutrice maternelle non vacant.

Les conseils d'Alexandra L. font savoir à la Commune que leur cliente, dont la dernière désignation a pris fin le 30 septembre précédent, *"s'explique difficilement la décision de reconstituer la carrière d'Amélie P. qui est fondée sur un classement fictif, contraire à celui officiellement communiqué tant en 2014 qu'en juin dernier, et viole les droits acquis par leur cliente"*.

Elles font en plus valoir, s'appuyant sur l'arrêt n° 229.555 du 16 décembre 2014, *"que la partie adverse n'est toutefois pas autorisée à procéder à une attribution fictive de journées de travail, le calcul de l'ancienneté devant se faire dans le respect strict de l'art. 34 du décret du 6 juin 1994"*.

La Commune décide, sur la base de cet arrêt du Conseil d'Etat, de rétro-pédaler et de mettre fin, à partir du lendemain, à la désignation d'Amélie P.

Celle-ci a également introduit une action devant le Tribunal de première instance du Luxembourg, division Arlon, afin d'obtenir, d'une part, la condamnation de la partie adverse à réparer les préjudices qu'elle a subis du fait de sa non désignation en 2014-2015 et en 2015-2016 et, d'autre part, d'obtenir sa condamnation à reconstituer sa carrière professionnelle en lui reconnaissant des jours d'ancienneté supplémentaires correspondant aux jours pour lesquels elle a été privée d'une désignation.

Par un jugement du 20 juin 2017, le Tribunal de première instance du Luxembourg a condamné la partie adverse à reconstituer l'ancienneté de carrière d'Amélie P. en lui reconnaissant une ancienneté de service qui correspond à celle dont elle a été illégalement pri-

vée.

Divers arrêts sont rendus par le Conseil d'Etat qui, in fine, décide d'attendre la décision de la Cour d'appel de Liège pour se prononcer, ce qu'il fera par un arrêt 247643 du 26 mai 2020 dans lequel il déclarera :

«Le Conseil constate que la partie adverse ne pouvait prendre une position contraire à celle retenue par le Tribunal de première instance du Luxembourg. Si cette décision judiciaire n'a autorité de chose jugée qu'entre parties, elle n'en constitue pas moins une réalité judiciaire, certes provisoire dès lors que cette décision est frappée d'appel, que l'administration ne pouvait méconnaître. Si la Cour d'appel de Liège devait réformer ce jugement, la partie adverse serait alors tenue de réexaminer son dossier et de reprendre une nouvelle décision.

En tout état de cause, une contestation portant sur des droits civils, telle qu'une question relative à la réparation d'un dommage causé par une erreur opérée dans le classement de temporaires prioritaires, relève de la compétence exclusive des tribunaux de l'ordre judiciaire et échappe, de ce fait, à celle du Conseil d'Etat».

La décision attaquée, constate le Conseil, «exécute le jugement précité du Tribunal de première instance du Luxembourg, division Arlon» - jugement qui a, entre-temps, été confirmé par l'arrêt de la Cour d'appel de Liège du 14 janvier 2020».

Décision de la Cour d'appel

La Cour observe tout d'abord que la Commune n'a jamais contesté cette erreur de classement. Actuellement, elle ne conteste plus sa responsabilité.

Alexandra L., quant à elle, admet que la Commune a commis «une illégalité» mais estime que cette dernière ne peut se confondre avec une faute.

Alexandra L. estime que le lien de causalité entre le dommage dont elle se plaint (son ancienneté) et la faute

commise par la Commune aurait été rompu dès lors qu'Amélie P. s'est abstenue d'introduire un recours en annulation au Conseil d'Etat contre ses désignations à titre temporaire au cours de l'année scolaire 2014-2015.

Elle estime que le défaut de recours implique une impossibilité de reconstitution de sa carrière.

Il faut noter à cet égard que s'il n'y a pas eu de recours, c'est parce qu'alors, Amélie P. n'avait pas conscience de l'erreur de classement.

La Cour estime qu'un recours devant l'autorité administrative qu'est le Conseil d'Etat n'est pas un préalable obligatoire à l'introduction d'une procédure civile en indemnisation du préjudice subi, réparation qui peut être obtenue soit en nature, soit par équivalent devant les Cours et Tribunaux.

En tout état de cause, en vertu de l'article 144 de la Constitution, une contestation portant sur des droits civils, telle une question relative à la réparation d'un dommage causé par une erreur opérée dans le classement de temporaires prioritaires, relève de la compétence exclusive des Tribunaux de l'ordre judiciaire et échappe, de ce fait, à celle du Conseil d'Etat.

Les Cours et Tribunaux ont donc, en règle, le pouvoir d'ordonner la réparation en nature du dommage subi en prescrivant à l'auteur du dommage les mesures destinées à faire cesser l'état de chose qui cause le préjudice.

La réparation en nature doit être préférée parce qu'elle est idéale.

«Le fait que le décret du 6 juin 1994 n'impose pas expressément au Pouvoir organisateur de reconstituer l'ancienneté de carrière dont un enseignant aurait été irrégulièrement privé est donc sans incidence sur le pouvoir d'injonction du pouvoir judiciaire».

Le Conseil d'Etat a mentionné qu'en l'absence de disposition spécifique du décret du 6 juin 1994, il n'appartenait pas à la Commune de rectifier d'initiative le classement des temporaires prioritaires en attribuant fictivement des jours d'ancienneté mais il ajoute

que seule une juridiction de l'ordre judiciaire est habilitée à reconstituer l'ancienneté de carrière dont Amélie P. a été irrégulièrement privée.

Ainsi, il est inexact de soutenir -comme le fait Alexandra L.- que la reconstitution de l'ancienneté de carrière d'Amélie P. par le pouvoir judiciaire est inconciliable avec l'autorité de chose Jugée qui s'attache aux arrêts du Conseil d'Etat.

Par voie de conséquence, en application des articles 1382 et suivants du Code civil, il appartient à la Commune de réparer les préjudices subis par Amélie P. du fait de la faute commise et de régulariser sa situation de manière à faire cesser l'illégalité dont elle a été victime.

Pour ce qui concerne la régularisation de la carrière, il y a lieu de reconnaître à Amélie P. une ancienneté de service qui correspond à celle dont elle a été illégalement privée.

Pour le passé, Amélie P. a été illégalement et fautivement privée des emplois attribués à Alexandra L. au cours des années scolaires précitées et donc des rémunérations afférentes à ces prestations. Son préjudice matériel et financier correspond donc à des dommages et intérêts dont le montant équivaut à la différence entre le traitement qu'elle aurait pu percevoir si elle avait été désignée au cours de ces périodes et le traitement qui a été le sien pour les intérimis qu'elle a prestés sous déduction également des allocations de chômage perçues.

La Cour confirme le jugement du Tribunal de première instance du Luxembourg et ordonne une réouverture des débats aux fins de calculer le préjudice subi par Amélie P.

Conséquences de cet arrêt

Cet arrêt est à nos yeux d'une importance considérable car il confirme le droit de la justice civile de reconstituer l'ancienneté d'un membre du personnel qui a été privé illégalement d'un emploi en plus des dommages et intérêts qu'il devra percevoir.

Le fait que la décision émane de la Justice civile et non du Conseil d'Etat est également d'une importance extrême car le Conseil d'Etat n'est pas compétent pour le Libre alors que les Cours et Tribunaux le sont.

On peut donc en déduire que dans tous les réseaux, si un membre du personnel est privé illégalement de son emploi, il est en droit de demander la reconstitution de l'ancienneté statutaire dont il a été privé.

Rappelons en outre que le fait de ne pas respecter le statut entraîne la perte de la subvention-traitement comme le faisait justement remarquer l'arrêt n° 146.862 du 28 juin 2005 rejetant le recours de la Commune de M. qui avait illégalement désigné un membre du personnel.

Dans cet arrêt,

«Le Conseil d'Etat rappelle que l'article 24, § 2bis, de la loi du 29 mai 1959 prévoit que si le Pouvoir organisateur ne se conforme pas aux dispositions légales et réglementaires relatives au statut administratif des membres du personnel de l'enseignement subventionné, le Gouvernement lui adresse une mise en demeure par laquelle il l'invite, dans un délai de 30 jours calendrier à dater de cette mise en demeure, à se conformer aux dispositions légales et réglementaires précitées et à rétablir la légalité. Le Gouvernement peut déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

Si, à l'échéance du délai de 30 jours calendrier visés à l'alinéa 1, le Pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve

qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions légales et réglementaires précitées pour rétablir la légalité, il perd pour une durée déterminée ci-après, le bénéfice de la subvention-traitement accordée aux membres du personnel dont la situation administrative n'est pas conforme aux dispositions légales et réglementaires précitées" (...).

Retenons de ces décisions le fait que le membre du personnel est bien protégé contre toute forme de violation du statut.

■ Régis Dohogne



Vous cherchez un emploi dans l'enseignement ?

La CSC-E vous aide dans vos démarches et envoie vos coordonnées à plus de 2000 établissements. Cela vous intéresse ? Rendez-vous sur le site www.lacsc.be/csc-enseignement et enregistrez-vous. Pour cela, vous avez besoin de votre n° d'affilié (il se trouve en dernière page de votre revue, avec votre adresse). Cliquez ensuite sur l'onglet "La CSC-E et Services", "Service Emploi". Là, plusieurs sous-rubriques vous permettront de bénéficier de notre service d'aide à la recherche d'un emploi dans l'enseignement.

En résumé, tapez ceci dans l'adresse des sites : http://csc-enseignement.csc-en-ligne.be/Services_en_ligne/aidemploi/aidemploi.asp et vous arriverez au même endroit. Mais il faudra vous enregistrer pour pouvoir remplir les documents.

Le service emploi : Fax 02 543 43 46. E-mail : csc-enseignement.emploi@acv-csc.be

Notre Force, c'est Vous !



#lestravailleursmeritentlerespect

→→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,
de 9h30 à 12h00**

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

→→→ PERMANENCES PHYSIQUES **UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS!** ←←←

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 Prunieu, 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	
Thibaut 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.