

EDITO

Quel statut
pour la liberté ?
p. 3

ACTUALITÉ

ESAHR : le 501...
Enfin !
p. 13

ACTUALITÉ

Pas de profit
sur la pandémie
p. 15



CSC-Educ

Numéro 155 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Janvier 2022 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X


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



Quel statut pour la liberté ?

CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16 - 1060 Bruxelles

Compte bancaire : IBAN BE22-7785-9396-9047

BIC GKCCBEBB

Siège administratif : ☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44

Pour tout renseignement aux affiliés : voir dernière page
ou sur notre site www.lacsc.be/csc-enseignement

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

Site internet :



📘 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, Isabelle Buchelot, Régis Dohogne, Bernard Detimmerman, Aurélien Hantson, Helen Lakama, Marie Lausberg, Freddy Limbourg, Florence Nicaise, Michaël Tassignon.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Joel Naren on Unsplash



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

SOMMAIRE

Editorial de Xavier Toussaint

- Quel statut pour la liberté ? 3

Actualité

- Les pressions à l'école fondamentale 5
- Les Commissions paritaires de l'enseignement 10
- Le Bureau de conciliation 11
- ESAHR : le 501, enfin ! 13
- ESA : un règlement de travail cadre aussi 14
- Pas de profit sur la pandémie 15

Alternance - CEFA

- L'alternance au supérieur ! Témoignage d'un jeune 16
- Assemblée générale de la Commission Alternance 11/02/2022 17

Goupes catégoriels

- Non, les cours de religion et de morale ne sont pas morts... !!! 18
- La place du puériculteur à l'école maternelle 19
- PromSoc : matinée d'information et d'échanges 21/04/2022 18

Retraités et pré-retraités

20

Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale - Février 21

Brèves et circulaires

22

Vos droits

- Quand l'entêtement de la Communauté française confine
au sadisme 24

Joindre la CSC-Enseignement

28

> Quel statut pour la liberté ?

Et si notre voiture individuelle n'était en réalité qu'un modèle autonome d'un moyen de transport en commun ? Une métaphore de la vie, en quelque sorte.

Ils ont 17 ans et 9 mois, 18 ans, parfois davantage. Ils terminent leur scolarité obligatoire et rêvent d'avenir. Un avenir où ils pourront faire leurs propres choix et s'accomplir personnellement. Un marqueur symbolique très puissant permet à certains de se distinguer des autres élèves de la même cohorte et de susciter son lot de regards jaloux : passer le permis et posséder un véhicule. «Enfin libres» !

En cet instant d'insouciance, le nouveau conducteur ne se rend pas vraiment compte de ce qu'impliquera pour lui cette nouvelle liberté : payer son assurance, veiller à l'entretien périodique du véhicule, passer les contrôles techniques obligatoires, honorer la taxe de mise en circulation, acheter le carburant très lourdement taxé (accises), respecter le code de la route... La société encadrera donc la liberté individuelle du conducteur pour que celle-ci contribue au développement collectif et permette une vie en société harmonieuse, respectueuse du bien-être et de la sécurité de chacun. Que le conducteur ne s'avise pas de rouler la nuit sans allumer ses phares ou à prendre le volant en état d'ivresse ! Cette liberté-là n'est pas souhaitable. Jouir sans entrave au risque d'écraser le voisin n'est pas admissible sur la voie publique.

Pour une organisation syndicale progressiste qui prône la solidarité et l'action collective, la liberté est également une valeur à défendre, un idéal à atteindre, un objectif à

poursuivre. Mais selon quelles modalités ?

Au 19^e siècle, on doit à Marx une certaine idée de la liberté qui s'oppose à l'aliénation : «Un homme qui ne dispose d'aucun loisir, dont la vie tout entière, en dehors des simples interruptions purement physiques pour le sommeil, les repas, etc., est accaparée par son travail pour le capitaliste, est moins qu'une bête de somme. C'est une simple machine à produire la richesse pour autrui, écrasée physiquement et abrutie intellectuellement». On pourra en tirer l'enseignement qu'il n'y aura pas de liberté sans satisfaction des besoins primaires qui permettent à chacun de s'émanciper.

Bien antérieurement, au cœur de la tradition monothéiste¹, la libération du Peuple du joug du Pharaon est significative. Une fois la liberté acquise, ce n'est pas une société où chacun est le concurrent de son voisin qui voit le jour. Les dix commandements viennent directement organiser cette liberté et constituer ainsi un Peuple structuré qui ne tuera point, ne volera point...

Cette année qui s'achève aura été marquée par son lot de débats relatifs à la liberté. Vaccins, passeports sanitaires, port du masque et autres contraintes ont fortement questionné les représentations que chacun de nous se fait de cette valeur cardinale. Fidèle à ses principes, la CSC-E a rappelé dans sa communication que son combat était solidaire et c'est pourquoi elle recommandait de se conformer aux gestes barrières. Pour nous, solidarité et liberté sont les deux faces indissociables d'une même pièce.



La statue de la liberté de New York. Offerte par la France aux Etats-Unis, elle célèbre la déclaration d'indépendance américaine qui envisagea la création d'une société libre. Non pas une société sans règle, mais une société où ces règles doivent être décidées collectivement, sans prérogative particulière pour une élite locale ou un colonisateur.

A notre grand regret, l'idée de liberté est de plus en plus confisquée aujourd'hui par le camp conservateur. Pour faire bref, les élites craignent pour leurs privilèges si une démocratie réelle aboutit à un gouvernement largement populaire qui remettrait en cause leurs positions dominantes. Il s'agit alors pour eux de propager l'idée que la liberté est un rempart contre l'ingérence de l'Etat. Un cadastre des fortunes ? Intrusif. Condamnation de discours racistes ? Entrave à la liberté d'expression. Cotisations sociales obli-

gatoires ? Confiscatoires. Partage possible de bâtiments rénovés avec l'argent de tous ? Atteinte au droit de propriété. Droit du travail ? Entrave à la liberté d'entreprendre. Ces propos réactionnaires nous interrogent. La liberté serait-elle un bien public ou une condition purement individuelle ?²

On l'aura compris, la liberté du renard dans le poulailler provoque chez nous le rejet et la révolte. Il s'agira de la liberté de quelques-uns au détriment des autres. Non, personne n'a le droit de faire travailler un être humain dans des conditions indignes, sans respect du temps de travail, sans un salaire qui lui permettra de subvenir à ses besoins, en mettant en danger sa sécurité ou sa santé (physique ou morale). Ainsi, nous dénonçons avec vigueur les heures supplémentaires non rémunérées ou le travail au noir. Nous sommes opposés à la généralisation du travail de nuit ou du dimanche, même sur base «volontaire».

Dans notre secteur, un ensemble de petites pratiques reviennent régulièrement à nos oreilles et interrogent la liberté et la responsabilité des individus dans un cadre collectif : surveiller le temps de midi dans le fondamental³, prêter une heure de «studio» ou de «piquet» dans le secondaire, venir travailler malade car «chez nous, on est courageux», accepter de reprendre le travail le 28 août alors que ce sont encore les vacances (ou prévoir de le faire encore plus tôt avec le nouveau calendrier scolaire qui s'annonce), accepter qu'une formation collective se déroule un jour férié, et ainsi de suite. Prises de manière isolée, ces gouttes d'eau paraissent insignifiantes. Globalement, elles créent une inondation qui noie les avancées collectives

obtenues via le décret «Charge»⁴ ou les règlements de travail. Le collègue qui voudra s'opposer seul à ces pratiques sera le vilain petit canard, stigmatisé comme étant celui qui manque de conscience professionnelle. La salle des profs qui voudra simplement faire appliquer le droit aura toutes les peines du monde à se faire entendre car «on a toujours fait comme ça» ou «ça fonctionne très bien ainsi dans l'école d'à côté». La passivité (ou le volontariat) des uns obligera d'office les autres -qui subissent ou consentent- à s'aligner. Personne ne souhaite paraître faignant ou peu investi.

Localement, ce sera le délégué qui devra être l'artisan de la conscientisation des collègues. Sa responsabilité sera d'insuffler une dynamique de groupe. Bien entendu, difficile de faire entendre un autre son de cloche et de faire évoluer les mentalités. Mais qui le fera sinon nous ? Quelle autre solution quand les pressions pèsent sur notre quotidien comme vous pourrez le lire plus loin dans ce numéro ?

La CSC est favorable à la réduction collective du temps de travail. Le premier pas dans cette direction est déjà de respecter son propre temps de travail individuel. Par respect pour soi et ses proches, pour ses collègues, pour éviter les épuisements professionnels en cascade, pour servir de modèle à atteindre dans d'autres secteurs de la société bénéficiant de moins de protection sociale. Et cela ne s'oppose nullement à la conscience professionnelle, à la loyauté, au fait d'exercer son métier avec cœur et enthousiasme. S'il y a trop de travail, que l'employeur prenne ses responsabilités et engage en conséquence. Peut-être existe-t-il un travailleur

sans emploi qui s'épanouirait dans la réalisation de la tâche que nous pensons devoir accomplir absolument de manière bénévole ?

Plus largement, si nous voulons que la Déclaration universelle des droits de l'homme soit un jour une réalité, si nous poursuivons l'objectif qu'un jour, tous soient réellement libres et égaux, quels que soient les hasards de la naissance, alors il nous faudra nous questionner sur ces enjeux. Et peut-être, comme pour notre élève de 18 ans qui prend pour la première fois le volant, pourrons-nous considérer que, tout compte fait, notre voiture individuelle n'est qu'un modèle autonome d'un moyen de transport en commun. Une métaphore de la vie en quelque sorte.

Je vous souhaite donc pour 2022 de pouvoir profiter pleinement de votre liberté démocratique durement acquise par celles et ceux qui nous ont précédés, entourés par ceux que vous aimez, portés par les projets qui vous tiennent à cœur, épanouis au travail et dans votre vie privée.

Meilleurs vœux à toutes et tous !

 Xavier Toussaint
Président de la CSC-Enseignement

¹ Livre de l'Exode.

² Annelien De Dijn, *Freedom an unruly history*.

³ Michaël Tassignon, CSC-Educ 153 de novembre 2021, pp 24-25.

⁴ Décret du 14 mars 2019.



ACTUALITE

> Les pressions à l'Ecole fondamentale

Ce 3 décembre, dans le cadre de son plan de travail 2021/2022, le Comité communautaire de secteur fondamental (CCSF) a organisé une conférence-débat/formation. Depuis quelques années, nos militants et affiliés sont mis sous pression dans l'exercice de leur métier d'enseignant. Cette pression vient du monde institutionnel mais aussi de la société. L'Ecole n'y échappe pas non plus. Les pressions sont également internes et viennent des acteurs eux-mêmes.

Ces pressions sont la cause de nombreux problèmes : des dommages psychiques (angoisse, dépression, burn-out, bore-out, idées suicidaires, état de stress post-traumatique), mais également des dommages physiques (troubles du sommeil, épuisement, hypertension, palpitations, troubles gastro-intestinaux, cancers, ...). Les maladies de longue durée liées à ces pressions sont en constante augmentation.

Nous avons voulu, lors de cette journée, rassembler différents témoignages de collègues issus de comités régionaux et les confronter à un panel d'experts du monde enseignant. Les militants ont pu présenter ces témoignages ou les faire lire par un membre du bureau. Pas moins de quarante-sept pages nous ont été adressées en quelques jours. C'est très inquiétant ! Après un exposé théorique sur les risques psycho-sociaux par Philippe



Dolhen, la première partie fut consacrée à la présentation de ces différents cas anonymisés.

Témoignages

Un collègue témoigne de la pression et de la culpabilisation mises sur les enseignants et délégués qui partent en formation. C'est chaque fois la quadruple peine, comme le dit souvent la CSC-E : préparer du travail avant, répartir ses élèves chez les collègues, subir leur mécontentement suite à cette surcharge et corriger au retour tous les travaux réalisés.

Une équipe maternelle complète nous appelle au secours suite à l'envoi privé de leur ressenti au Pouvoir organisateur (PO), qui le transfère à la direction. S'ensuivent intimidations, changements de postes, de locaux et

procédures disciplinaires.

D'autres nous relatent les décisions arbitraires prises dans la composition des grilles-horaires à la carte.

Un autre militant nous explique que ce sont des collègues qui doivent remplacer les absents quand des enseignants craquent, car on ne trouve plus personne.

L'un d'entre nous nous expose que lors d'un congé maladie, il a été harcelé par la direction et ses collègues pour la gestion quotidienne de la classe et des bulletins alors qu'il est sous certificat médical.

Le personnel est à bout à cause d'enfants de plus en plus violents ; la classe est surchargée et de nombreux cas lourds ne permettent plus à l'enseignant.e d'exercer correctement son métier.

De nombreux problèmes viennent du manque de communications utiles et de décisions (parfois multiples et contradictoires) prises sans tenir compte de l'avis du personnel... et c'est sans compter sur les communications électroniques qui tombent à tous les moments de la journée... et de la nuit. Le lundi matin, ce n'est plus un «Bonjour» que l'on reçoit mais un «T'as pas lu mon mail ?» !

On manque de locaux et de matériel adapté, notamment pour les cours



d'éducation physique. C'est le règne de la débrouille.

On demande des efforts aux instituteurs, trices primaires et maternelles pour le «bien-être des enfants», mais pense-t-on au leur ?

Le travail collaboratif est mené sans agenda, le timing des réunions est sans limite, les rencontres avec les parents sont de plus en plus longues et nombreuses, les enfants pour lesquels des problèmes spécifiques sans pistes de solution se multiplient...

Une collègue nous témoignait également de la complexification des tâches ne permettant plus de réfléchir à son implication personnelle.

Les évaluations externes certificatives ou non (CEB,...) induisent une pression énorme car au bout du compte, on sait que ce sera la reddition de comptes lors de l'évaluation des contrats d'objectifs.

La crise Covid n'a fait qu'exacerber ces pressions sur les membres du personnel. On ne compte plus les enfants en grosses difficultés, les quarantaines qui se multiplient, les apprentissages morcelés,... mais le Gouvernement refuse de poursuivre les heures Covid au-delà du 31 décembre. Allez com-

prendre !

Chaque membre du personnel est conscient de la pénurie. Ce manque de remplaçants ajoute à la charge de travail et à la santé mentale la peur extrême d'être absent... car les enseignants savent qu'ils ne seront pas remplacés.

Le passage aux nouvelles technologies de communication, sans formation ni matériel fourni, a achevé certains collègues. La pression numérique est énorme, c'est du 24h/24, 7 jours/7.

Nos collègues puéricultrices nous interpellent sur le manque de considérations dont elles font l'objet. On leur interdit de suivre des formations pour maintenir une garderie !

Les surveillances de midi sont exigées alors qu'elles ne figurent plus depuis des années dans la charge de travail des enseignants.

Et c'est sans compter sur les pressions exercées pour ne pas respecter la législation sur les frais scolaires et la gratuité. Un enseignant nous expliquait avoir reçu injonction de ne pas remettre un bulletin parce que l'enfant n'avait pas soldé sa facture scolaire.

Pour finir, nous reprenons in extenso

le témoignage lu par un de nos délégués : *«Bonjour. J'ai essayé, mais je n'y arrive pas, je suis à un demi cahier et je n'ai raconté que 1/5 de mes histoires... Je suis en larmes et n'en peux plus ! En gros, incompetence de la direction, soutenue par le PO, mensonges, abus de pouvoir, déni, maltraitance, harcèlement, et j'en passe... Suite à cela, je fais de l'hypertension, des crises d'urticaire nerveuse, sous antidépresseur... et je n'ai toujours pas digéré leur comportement !».*

Notre Président, Xavier Toussaint, a conclu cette première partie des témoignages en posant LA bonne question : *«Comment le travail peut-il devenir un lieu de souffrance à ce point-là ? Celui-ci devrait normalement nous épanouir...».* *«C'est hélas systémique»,* disait-il, *«ce n'est pas qu'une école qui dysfonctionne, cela se produit partout. Il est vraiment temps que chaque fonction soit reconnue à sa juste valeur. Nous sommes tous égaux. Si nous avons bien des fonctions différentes dans l'école, elles sont toutes indispensables pour que l'école fonctionne harmonieusement».*

Réactions du panel

Pour réagir à ces témoignages, nous avons invité un panel d'experts sur la question. Nous profitons de ces lignes pour une nouvelle fois les remercier de leur présence et d'avoir accepté les règles du jeu du débat. Il ne s'agissait pas de répondre en «ping-pong» aux différents témoignages mais de prendre de la hauteur en répondant de manière globale à la problématique des pressions à l'école fondamentale.

Le panel était composé d'un directeur d'école, d'un inspecteur du fondamental, d'un délégué aux contrats d'objectifs (DCO), d'un membre d'une équipe mobile de la FWB et d'un représentant de l'UFAPEC, l'une des deux organisations représentatives des parents et des associations de parents.

Le représentant des directeurs prend le premier la parole : *«C'est une fonction qui monte parfois à la tête ; les directeurs réagissent avec leurs émo-*



© engin akyurt on Unsplash

tions, leur formation, leur reconnaissance...». Il reconnaît qu'il y a des «crabes» parmi eux comme dans toutes les professions. Si certaines directions agissent ainsi c'est parce que les Pouvoirs organisateurs se sont désinvestis. Cela les arrange d'avoir des directeurs qui fonctionnent de la sorte ; ainsi ils ne doivent pas s'impliquer. Un PO qui s'implique, c'est un directeur qui a moins de «pouvoir». Un directeur n'a pas de pouvoir ; le pouvoir, c'est le PO qui l'a. Les directions ont juste un pouvoir de persuasion ; ils n'ont pas un pouvoir de sanction ni de décision, mis à part sur l'organisation de l'école. C'est le PO qui doit prendre ses responsabilités. C'est pourquoi il refuse d'être administrateur délégué de celui-ci et explique qu'il est un membre de l'équipe avec des missions particulières.

Il nous confiait ne pas imposer les horaires. Chaque membre du personnel peut exprimer trois desiderata. Au moins un sera retenu, parfois deux mais il souhaite être équitable pour tous. C'est pourquoi il réunit trois enseignants issus des organes de démocratie sociale pour confectionner ces grilles. Il reconnaît que les formations mettent à mal l'organisation de l'école, mais c'est un droit qu'il encourage à exercer.

L'inspecteur du fondamental constate que souvent, ce sont les enseignants eux-mêmes qui se mettent de la pression, notamment dans la rédaction de leur journal de classe.

Il constate aussi que 80 % des commentaires dans les dossiers d'élèves sont liés à des problèmes comportementaux sur lesquels l'enseignant n'a pas prise. «Chacun son rôle» ! L'inspecteur exhorte les enseignants à prendre de la hauteur par rapport aux parents. Ce sont eux les professionnels face aux parents. Il nous l'illustre par un exemple : «C'est très facile de critiquer la viande d'un boucher, mais c'est beaucoup plus difficile de lui dire comment la découper». Il nous rappelle que nous sommes les professionnels et pas les parents. Il pense qu'en reprenant notre rôle d'enseignant, on



© Jeswin Thomas on Unsplash

peut s'évacuer certaines pressions.

«Quand on voit les contenus qui sont abordés dans les classes», nous dit-il, «il y a tout un tas de choses qui sont abordées alors qu'elles ne sont plus dans les programmes.» Et les manuels n'aident pas les profs car pour qu'un manuel soit vendu, il doit répondre aux attentes traditionnelles. C'est très rassurant tant pour les enseignants que pour les parents, mais ça ajoute une couche à la lasagne des pressions subies.

Du côté des parents, le Secrétaire général adjoint de l'UFAPEC nous explique que les familles sont le reflet de la société. Il constate que des parents connaissent bien les codes de l'école, par exemple les parents-enseignants, qui les maîtrisent parfaitement. Mais d'autres sont très éloignés de l'école et gardent des frustrations parce qu'ils ont mal vécu leur scolarité... Pour ces parents-là, la posture pédagogique de l'enseignant peut être vécue négativement. Il faut tenir compte de ces différents types de famille. La plupart des parents usagers de l'école veulent bien faire mais ne disposent pas toujours des codes. Ils ont a priori confiance dans l'école et dans sa capacité à donner des clés pour l'avenir de leur enfant. Mais lorsqu'une difficulté surgit, ils viennent avec tout leur «affect» en plaçant leur enfant au centre du jeu et en ne voyant in fine que la réussite de celui-ci.

D'autres parents sont consommateurs

de l'école, dont certains sont des «parents rois», qui mettent en avant leur «enfant roi». Ces parents connaissent et maîtrisent également les codes de l'école, ont souvent plus de moyens, et voient l'école comme un lieu parmi d'autres au service du développement de leur enfant. Des directeurs rapportent que ces parents sont très présents dans l'école alors que l'on ne voit jamais les autres, bien qu'ils souhaiteraient les voir davantage.

Le représentant des parents confirme que les enseignants sont les pédagogues et que les parents doivent rester à leur juste place de parents. En inscrivant leur enfant, ils ont signé le projet pédagogique et doivent donc s'y conformer. Même lorsqu'ils sont eux-mêmes enseignants par ailleurs...

Il est conscient que l'augmentation des groupes Whatsapp et Facebook au sein des parents peut exacerber les pressions. Il recommande à chaque fois une bonne gestion de ces groupes pour éviter que cela ne dérape et ne parte dans tous les sens. Il compte sur l'auto-vigilance au sein des groupes pour intégrer un vrai partenariat avec l'enseignant.

Comme nous, il regrette les pressions qui sont mises sur le CEB dans la presse.

Il nous rappelle enfin que l'UFAPEC œuvre pour éviter la judiciarisation entre l'école et la famille en privilégiant toujours le dialogue.

Le délégué aux contrats d'objectifs (DCO) intervient aujourd'hui comme délégué syndical de ses pairs. Les DCO sont conscients des problèmes évoqués ci-avant ; ils peuvent mettre en lumière une série de dysfonctionnements qui sont certainement accentués par un bon nombre de difficultés auxquelles l'école est soumise aujourd'hui. Dans le cadre des plans de pilotage, il met en évidence que c'est une chance de pouvoir réunir tous les acteurs de l'école autour de la table, y compris le Pouvoir organisateur. Il rappelle également que, malgré la ligne hiérarchique présente dans les écoles, l'employeur est bien le PO et reste, lui aussi, un interlocuteur en cas de difficultés. Il est aussi parfois surprenant de voir que des outils de terrain comme les organes de démocratie sociale sont parfois sous-utilisés pour discuter des problèmes.

Le DCO indique également que le déploiement d'un plan de pilotage, c'est aussi une chance de rencontrer un interlocuteur du Pouvoir régulateur (PR) et pour le PR, de tenir compte des spécificités et de l'environnement de l'école. Il est donc sans doute possible de saisir l'occasion du plan de pilotage pour qu'une école dépose, comme dans les témoignages entendus, ses problématiques (diagnostic, état des lieux) et, surtout, développe des propositions d'actions à mettre en place pour les résoudre.

Notre délégué aux contrats d'objectifs confirme que de manière générale (et avec les précautions d'usages liées à des témoignages particuliers), les évocations partagées ne correspondent pas au modèle qui est proposé pour l'école aujourd'hui.

A propos des outils numériques et particulièrement des médias sociaux, il constate que la crise Covid les a, de fait, mis en avant. Ces outils ont été mis en place abruptement par des directions et/ou des enseignants pour répondre à des besoins bien compréhensibles de communication ou d'échanges vers les familles par exemple. Pour certaines équipes, cette ouverture a pu se transformer

en une ouverture d'accès permanent, parfois incontrôlable, à l'école ou à ses acteurs. Ainsi, certaines écoles sont revenues en arrière pour identifier un cadre clair pour ces outils. Plus que jamais, l'instauration de balises claires et précises pour un vrai droit à la déconnexion est nécessaire.

Notre DCO indique que, par définition, pour atteindre un leadership partagé, il faut un leadership.

Enfin, il précise le rôle du DCO (et de l'inspection en passant) car trop souvent, la pression est mise sur les membres du personnel en se référant à leur fonction : *«Il faut faire cela parce que le DCO l'a demandé»*. Il rappelle que les équipes éducatives peuvent demander à rencontrer le DCO et qu'ils ne sont point inaccessibles.

Le représentant des équipes mobiles refixe le cadre de leurs interventions. Le Service des équipes mobiles intervient dans l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé, à la demande du Chef d'établissement ou du Gouvernement dans les établissements organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, et du Pouvoir organisateur dans les établissements subventionnés. Plus d'infos sur les équipes mobiles sur le site Enseignement.be

<http://www.enseignement.be/index.php?page=23747>



Dernièrement, la première source de tension est issue des plans de pilotage, car l'enquête miroir a mis en lumière des tensions préexistantes au sein des équipes éducatives. La seconde a trait au travail collaboratif, qui a généré pas mal de tensions entre des personnes qui n'échangeraient habituellement pas.

Le changement de paradigme, induit notamment par les plans de pilotage, est également source de tensions créées souvent par la peur du changement. Capitaliser sur nos forces et

évaluer nos faiblesses apportent une solution pour diminuer les tensions en créant du collectif au sein des établissements plutôt que des individualités additionnées les unes aux autres. Certains enseignants ou certains collectifs le vivent cependant comme une ingérence dans leurs compétences professionnelles, et/ou vivent mal le principe de l'évaluation de l'école. L'analyse des causes racines a également mis en lumière des comportements inadéquats de certains enseignants, jusque-là.

Etonnamment, la pandémie semble aussi avoir diminué certaines tensions entre enseignants car les membres du personnel se voyaient moins, et entre école et parents, puisque les parents ne venaient plus dans l'enceinte de l'école. Par contre, d'autres tensions sont apparues, liées aux jugements des uns sur les autres, par exemple quant à l'application variable des mesures sanitaires au sein d'un même établissement scolaire. Ceci est renforcé par le caractère souvent cliquant des mesures gouvernementales (identification des bons et mauvais citoyens), par le caractère changeant des mesures et par la fragilité personnelle de certains (ex : enseignants qui arrivaient en "hyper peur", ne se sentant pas protégés vis-à-vis du virus).

Il constate, comme nous, que depuis dix ans, une fraction infime de parents est de plus en plus revendicatrice et met une *«pression de malade»*. Heureusement, ce n'est qu'un faible pourcentage mais cette pression étant tellement forte qu'elle a parfois produit une véritable onde de choc dans l'établissement scolaire.

Enfin, force est de constater que les codes de la société ont évolué avec la prédominance des réseaux sociaux et vont à l'encontre des codes souvent plus traditionnels de l'école. Ce différentiel est souvent source d'incompréhension et donc de tensions. L'enseignement à distance a parfois accentué ces glissements et mis en tension la communication école-parents.



© Charles Deluvio on Unsplash

Conclusions

Notre Secrétaire général, Roland Lahaye, conclut : «Un grand merci au panel présent pour la qualité de leurs échanges, un grand merci aux collègues militants qui ont suivi cette formation en hybride, un grand merci aussi à vous tous et toutes présents ce midi, merci à vous, membres du CCSF d'avoir répondu en masse à l'appel lors de notre récolte de témoignages. Si je peux me réjouir de votre participation, le nombre de témoignages m'inquiète fortement. Derrière chaque email se cache une ou des personnes sous pression et en souffrance. Plus que jamais, et surtout dans le contexte difficile actuel, nous devons les soutenir, les aider mais surtout veiller à ce que cela ne se produise plus.

Comment ? Dans l'excellente revue Syndicaliste 943 bis «*Souffrance au travail : les travailleurs.euses sur la corde raide !*», la CSC vous recom-

mande plusieurs actions :

✓ Une analyse des risques de qualité et transparente !

C'est l'EMPLOYEUR qui doit mener cette analyse et mettre en place un plan d'action pour lutter contre les risques psychosociaux. Les organes de démocratie sociale sont plus que jamais nécessaires et compétents dans cette problématique. Souvent les risques psychosociaux sont minimisés, voire cachés.

✓ Une inspection qui a réellement les moyens de contrôler et de sanctionner.

Une inspection du travail bien sûr ! Pas celle du SGI ! Elle doit jouer son rôle et être votre alliée dans ce combat de tous les jours.

✓ (In)former les travailleurs.euses !

Même si elle est difficile à organiser en temps de pandémie, l'AG reste notre meilleur endroit pour mobiliser, sensibiliser, informer,... Réunir quelques travailleurs.euses au coin d'une table, à la salle des profs, dans un local, pour créer du collectif est souvent un bon départ pour créer le rapport de force et faire entendre la voix des membres du personnel. Cette technique est ancestrale, mais c'est la seule qui marche pour faire du collectif !

✓ Sensibiliser et former l'employeur

Nos PO se retranchent souvent sur leur action bénévole pour justifier leur inaction. S'ils veulent assurer leur rôle, ils doivent être formés et sensibilisés aux pressions que vous subissez.

✓ La présence des acteurs de la prévention

Rencontrez, discutez avec le Conseiller en prévention de votre école ; il doit vous aider. C'est son rôle.

✓ Pouvoir mesurer régulièrement la qualité du travail et la nécessité de disposer de données chiffrées

A nouveau, les organes de démocratie sociale sont les lieux par excellence pour avoir une image sur les risques psychosociaux et les pressions. N'hésitez pas à recourir aux Services internes et externes, aux équipes mobiles, à la Médecine du travail,...

Et pour la suite ?

Dans les prochaines semaines, le Bureau communautaire de secteur fondamental va reprendre ce dossier pour voir quelles sont les suites à donner. Il est clair que ce moment fut trop court et qu'il reste encore beaucoup à dire avant d'épuiser le sujet.

Il nous paraît plus que jamais important de remettre les pressions dans l'école fondamentale au sein de vos organes de démocratie sociale et nous reviendrons assurément vers vous en 2022-2023 !

Les membres du BCSF,

Helen Lakama, Aurélien Hantson,
Michaël Tassignon, Florence Nicaise
et Philippe Dolhen.

> Covid-19

Nous mettons quotidiennement à jour les informations sur notre site, accessibles via la page d'accueil www.lacsc.be/csc-e/info-covid et en cliquant (scannant) sur ce QR Code :

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 2020-2021 ;
- la documentation CSC et CSC-E sur la gestion et l'impact du coronavirus au travail ;
- nos communiqués.



> Les Commissions paritaires de l'enseignement

Dans l'enseignement subventionné, les Commissions paritaires jouent, au niveau communautaire, un rôle qui reprend certaines missions des organes locaux de concertation sociale.

Les Commissions paritaires ont été instituées par les décrets statutaires de l'enseignement subventionné. Ces instances ont pour mission de délibérer sur les conditions générales de travail, de prévenir ou concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou qui se serait élevé entre les PO et les membres du personnel, d'établir des règles complémentaires et de les adapter en fonction de l'évolution du droit social.

Les décisions des Commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents. Dans l'enseignement officiel subventionné, à défaut d'unanimité, les décisions peuvent être prises à la majorité des deux tiers au sein de chaque groupe (représentants des PO et des membres du personnel). Dans tous les cas, ce mode de décision impose de chercher les solutions équilibrées qui peuvent répondre aux intérêts légitimes des Pouvoirs organisateurs et des membres du personnel.

C'est un outil précieux qui n'a pas (encore ?) son équivalent dans l'enseignement organisé par la Communauté française, au sein du tout nouveau Pouvoir organisateur Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) et qui pourrait être créé sous forme d'un Comité de concertation conformément à la loi du 19 décembre 1974 mise en application par l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Quelques exemples de travaux des Commissions paritaires

Les Commissions paritaires de l'enseignement libre ont décidé par exemple de la création, de la composition, des compétences et des modalités

de fonctionnement d'**instances de concertation locales (ICL)** qui viennent en complément des organes légaux de concertation sociale (CE/CPPT) ou qui reprennent leurs compétences dans des établissements qui n'y ont pas droit dans l'enseignement fondamental, de Promotion sociale ou dans les Cpms.

Les règles complémentaires consistent à préciser des modalités pratiques fixées par certains décrets, lois et/ou arrêtés : la protection de la vie privée, avec notamment le cadre d'installation et d'utilisation de caméras sur les lieux de travail, la prévention des risques psychosociaux, la prévention des assuétudes, l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication, etc. Prochainement, nous souhaitons travailler à un cadre sur l'obligation de connexion versus le **droit à la déconnexion**.

Il s'agit également d'établir les modalités et les procédures, et d'établir des formulaires standardisés pour des opérations statutaires. Citons, par exemple, les modalités d'**accès au dossier professionnel** qui comprend, le cas échéant, le dossier disciplinaire. Il est habituel de préciser les modalités pour permettre à des membres du personnel de **poser candidature**, par exemple pour exercer la priorité «encadrement différencié» ou la priorité réservée aux membres du personnel qui ont dix ans d'ancienneté dans l'enseignement spécialisé, ou encore à ceux qui ont été victimes d'actes de violence ou de harcèlement.

Mais les travaux les plus importants consistent sans aucun doute en la rédaction ou l'adaptation de **modèles de règlements de travail**. L'intérêt est

d'éviter de faire le travail au sein de chaque Pouvoir organisateur, avec le risque de générer de multiples conflits et d'avoir des dispositions très divergentes entre règlements, créant des discriminations contestables. Les Commissions paritaires élaborent donc un texte qui règle toutes les dispositions communes, de sorte que les débats locaux se limitent essentiellement à adapter le modèle à la réalité d'une école ou des écoles d'un Pouvoir organisateur. C'est pourquoi nous recommandons de limiter strictement les ajouts de dispositions contraignantes pour les membres du personnel à l'initiative des PO. Pour rappel, l'adoption ou la modification d'un règlement de travail sont une compétence décisionnelle de l'organe local de démocratie sociale (CE ou à défaut ICL, CoPaLoc, CoCoBa). En l'absence d'organe de démocratie sociale, c'est l'ensemble du personnel qui est consulté et qui peut remettre des remarques sur le projet de règlement de travail. En cas de désaccord, c'est la Commission paritaire qui devra in fine trancher le différend.

En page 14 de ce CSC-Educ, vous trouverez le dernier exemple en date, à savoir la rédaction d'un modèle de règlement de travail pour l'enseignement supérieur artistique de l'enseignement libre confessionnel qui a été établi le 2 décembre dernier.

Caractère obligatoire

Les principales dispositions lient tous les Pouvoirs organisateurs qui ressortissent à la Commission paritaire concernée et qui sont repris dans le champ d'application de la décision.

Une caractéristique de notre système de relation sociale belge est que les Commissions paritaires peuvent demander la force obligatoire de leurs décisions. Dans ce cas, la décision est

publiée intégralement au Moniteur belge, en annexe d'un arrêté du Gouvernement de la Communauté française.

Une décision rendue obligatoire ne tolère aucune dérogation individuelle, ni pour un employeur ni pour un travailleur.

Le non-respect d'une telle décision

peut être sanctionné pénalement. Le contrôle du respect de ces conventions est exercé par la Direction générale Contrôle des lois sociales et la Direction générale Contrôle du bien-être au travail.

■ André Brüll

Le Bureau de conciliation

Un Bureau de conciliation peut être créé au sein d'une Commission paritaire afin de tenter de concilier des différends entre les PO et les membres du personnel d'un établissement.

Des différends apparaissent régulièrement dans un établissement entre le Pouvoir organisateur et/ou la direction d'une part, et les représentants syndicaux des membres du personnel d'autre part. Le travail de la concertation locale consiste alors à trouver des solutions et des voies d'apaisement à ces différends.

Mais il arrive parfois que les acteurs locaux ne parviennent pas à s'entendre sur des solutions, que ces différends s'enlisent et créent un climat de tension, de souffrance, voire prennent la forme d'un conflit ouvert. Dans ces cas, l'action syndicale collective, avec le soutien de la CSC-Enseignement ou des organisations syndicales en front commun, peut forcer le Pouvoir organisateur à renouer le dialogue social. Ces actions peuvent prendre la forme d'appel au contrôle des lois sociales ou au contrôle du bien-être dans certains cas. Mais ces actions peuvent également prendre la forme d'arrêts de travail ou, dans les cas les plus graves, de préavis de grève. Dans ces cas, l'expertise du permanent syndical est indispensable pour garantir un cadre qui ne pourra pas être contesté et pour transformer la colère du personnel en force de négociation pour aboutir à une solution.

Si le blocage persiste malgré ces différentes tentatives, il reste la possibilité de faire appel au Bureau de conciliation de la Commission paritaire. Un

permanent régional ou un Pouvoir organisateur peut solliciter le Président de la Commission paritaire pour aider à trouver une solution au différend.

Comment ça marche ?

Le Président de la Commission paritaire convoquera les parties liées au conflit (des représentants des membres du personnel et des représentants du PO de l'école concernée) devant une délégation restreinte de la Commission paritaire (maximum 10 personnes).

La partie qui a sollicité la conciliation explique la situation qui l'a amenée à entreprendre cette démarche. L'autre partie donne ensuite son point de vue sur le différend. Les membres du Bureau de conciliation poseront des questions en vue de s'assurer de la bonne compréhension des éléments présentés. Cette étape prend généralement une à deux heures.

Les parties sont alors invitées à se retirer chacune dans un local distinct, pour permettre aux membres du Bureau de conciliation de débattre de la situation et de chercher à rédiger une recommandation qui fasse consensus. L'objectif est de faire des constats et d'aider les parties à trouver des solutions. Parfois, ces recommandations sont assorties d'une offre de soutien par deux accompagnateurs, l'un du banc syndical, l'autre du banc patro-

nal. Leur objectif est fixé par la recommandation, mais il s'agit généralement d'apporter un regard d'expert extérieur, équilibré entre les intérêts de chacune des parties, pour avancer vers une sortie du conflit.

À l'issue des débats du Bureau de conciliation, les parties sont invitées à revenir en séance pour prendre connaissance de la recommandation et y réagir le cas échéant. Les réactions sont alors actées au PV de séance, mais n'ont pas pour objet de modifier le contenu de la recommandation.

Afin d'éviter toute déception, il faut être bien conscient qu'un Bureau de conciliation ne donnera pas raison à une partie contre l'autre et n'imposera pas une solution contraignante. Ce serait confondre avec le rôle d'une procédure en justice.

Le but de la conciliation est, par des regards extérieurs syndical et patronal, croisés et concertés, d'aider les acteurs locaux à trouver des solutions qu'ils n'ont pas pu trouver seuls. La recommandation prévoit généralement un délai et une évaluation de l'évolution de la situation.

Cette méthode donne régulièrement de bons résultats. Il ne faut donc pas hésiter à la tenter, après avoir épuisé toutes les possibilités de solutions locales évoquées précédemment.

Le cas récent d'un différend re-

latif aux heures d'ouverture de l'établissement à l'article 2 du règlement de travail.

Le cas qui vous est présenté est un peu particulier car le PO arrive avec une demande de modification du règlement de travail qui nécessite un accord, qu'il n'est pas parvenu à obtenir localement. Il vient devant le Bureau de conciliation de la Commission paritaire qui ne pourrait trancher que s'il y avait accord entre les membres représentants de la Fédération de PO et ceux des organisations syndicales. Il faut pour cela que les arguments du PO soient réellement incontestables et que la position des représentants syndicaux de l'école soit difficilement défendable.

Les heures d'ouverture de l'établissement sont actuellement établies de 7h30 à 17h. Le Pouvoir organisateur demande de les étendre de 7h à 18h en se fondant sur les arguments suivants :

- ajuster le règlement de travail à la réalité du terrain. Certains membres du personnel arrivent à l'école à partir de 7h et certains restent à l'école jusqu'à 18h pour travailler. Régulièrement, des parents sont reçus après 17h par des membres de la direction ou par des membres de l'équipe pédagogique et éducative. Cela pose problème avec les assurances et la loi sur le travail ;
- uniformiser les heures d'ouverture de tous les établissements du PO ;
- permettre l'organisation du travail

collaboratif à l'initiative de la direction. Le vade-mecum du travail collaboratif mentionne que le travail collaboratif à l'initiative de la direction doit avoir lieu durant le temps scolaire, c'est-à-dire en dehors des heures de cours, mais pendant les heures d'ouverture de l'école. Les cours se terminant à 16h20, il n'y a pas assez de temps pour organiser ce travail collaboratif de manière efficace et équitable.

Même si les deux premiers arguments étaient présentés comme principaux, tous les débats se sont focalisés sur ce dernier élément.

Les arguments des représentants du personnel étaient les suivants :

- on ne comprend pas pourquoi le fait que certains collègues soient présents volontairement à l'école en dehors des heures d'ouverture de l'école devrait avoir pour conséquence d'élargir cette plage horaire pour tout le monde. Les membres du personnel craignent que cela entraîne des obligations supplémentaires ;
- les écoles ont des profils différents (écoles fondamentales, secondaire principalement générale ou secondaire principalement qualifiante). Les besoins ne sont pas les mêmes et on ne voit pas l'intérêt d'imposer les mêmes heures d'ouverture à toutes les écoles du PO. Pourquoi faudrait-il uniformiser sur ce critère-là et pas sur les autres ?
- Les représentants du personnel ont

fait plusieurs propositions d'organisation du travail collaboratif, toutes rejetées par la direction.

Les représentants du personnel ont consulté leurs collègues à deux reprises. Près de 80 % des membres du personnel se sont prononcés contre l'élargissement des heures d'ouverture de l'école. Ils estiment que 9h30 de temps d'ouverture de l'école est suffisant.

Dans la délibération du Bureau de conciliation, la CSC-Enseignement a estimé qu'aucun des arguments du PO ne pouvait être retenu pour justifier l'élargissement des heures d'ouverture de l'école.

Nous n'avons eu aucun refus de reconnaissance en accident de travail, pour un membre du personnel qui était effectivement au boulot sur son lieu de travail, sous prétexte qu'il était en dehors des heures d'ouverture de l'école.

Nous ne voyons pas la nécessité d'uniformiser les heures d'ouverture des établissements du PO.

L'argument du PO concernant l'organisation du travail collaboratif s'avère inexact. Le texte du vade-mecum stipule que «*Le travail collaboratif a lieu en principe dans l'établissement et dans le temps de la journée scolaire, temps de midi compris, tel que défini par le règlement de travail, ou aux moments concertés au niveau local*».

Cela signifie que le travail collaboratif devrait s'organiser en principe pendant les heures scolaires, temps de midi compris. Si cela pose difficulté, rien n'empêche de l'organiser en dehors des heures d'ouverture de l'école.

Le Bureau de conciliation renvoie l'organisation du travail collaboratif à l'organe local de concertation sociale, avec droit d'évocation du Bureau de conciliation si le PO prend une décision qui ne fait pas consensus. Le Bureau recommande enfin de reprendre les heures d'ouverture de l'école telles que prévues dans le règlement de travail en vigueur actuellement.

■ André Brüll



> ESAHR : le 501, enfin !

Plus de dix ans de revendications et de luttes ont enfin permis d'aboutir à une solution visant à réduire la discrimination que des enseignants de l'ESAHR (Enseignement secondaire artistique à horaire réduit, en bref, les académies) subissaient par rapport aux enseignants de l'obligatoire et de l'enseignement de Promotion sociale.

C'est en 2009 que s'ouvre la possibilité, pour des enseignants dans des situations bien précises, de bénéficier du barème 501, moyennant la réussite d'un module complémentaire de 60 heures. Il s'agit du module de formation à la pédagogie de l'enseignement fondamental ou de l'enseignement secondaire inférieur à destination des agrégés de l'enseignement secondaire supérieur et des porteurs d'un diplôme de niveau universitaire, complété par le certificat d'aptitudes pédagogiques (CAP) ou le certificat de cours normaux techniques moyens (CNTM).

C'était un progrès considérable, résultat d'un combat de longue date également, même si déjà à l'époque, on pouvait regretter le passage obligé par un module complémentaire.

Une discrimination subsistait cependant toujours avec d'autres formes d'enseignement. En 2015, cette discrimination prend fin dans les mêmes conditions pour bon nombre d'enseignants en Promotion sociale. L'ESAHR restait encore écarté de cette possibilité de revalorisation barémique.

C'est à présent réparé, puisqu'un nombre important d'enseignants en académie vont pouvoir également bénéficier d'une mesure identique.

Bien entendu, ce n'est pas précisément ce que les organisations syndicales avaient en tête, puisqu'elles préconisaient l'obtention de cette revalorisation basée sur le système des titres existants et sans module de formation complémentaire. Cela n'en reste pas moins une bonne nouvelle pour de nombreux enseignants en

ESAHR.

Le texte légal permettant l'organisation du module et précisant les modalités d'obtention suit son parcours législatif et devrait entrer rapidement en vigueur.

Quel module ?

Comme pour les autres niveaux, il s'agira d'un module de 60 périodes à suivre en Promotion sociale, via une unité d'enseignement « Complément spécifique et réflexif à l'approche pédagogique des publics de l'enseigne-

ment secondaire artistique à horaire réduit », sanctionnée par une épreuve finale consistant en la rédaction et la défense d'une analyse réflexive.

Pour qui ?

Pourront s'inscrire (inscription gratuite), les membres du personnel de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit qui, à la date d'introduction de leur demande de participation, sont porteurs d'un diplôme de master à finalité didactique ou porteurs d'un master ou d'une licence



Bruxelles, le 26 octobre 2021

Enseignement secondaire artistique à horaire réduit

LE 501, ENFIN !

Au terme du conclave budgétaire de la FWB, nous apprenons que les fonds vont enfin être débloqués afin de mettre en place le « module 501 » permettant à bon nombre d'enseignants de l'ESAHR (Enseignement secondaire artistique à horaire réduite) d'accéder au barème de master.

Nous aurions préféré l'attribution du barème 501 en fonction des titres existants et ce, sans l'organisation d'un module complémentaire.

Cette décision n'en reste pas moins une bonne nouvelle pour bon nombre d'enseignants de l'ESAHR.

Une lutte syndicale de longue haleine a permis de mettre fin à la discrimination qui empêchait ces enseignants – ils étaient les rares à encore la subir –, en fonction de leur situation, d'accéder au module 501 et par conséquent au barème afférant.

Même si nos organisations sont satisfaites de cette avancée, il reste du travail à faire et nous continuerons à défendre la situation des professeurs des académies en vue d'élargir au maximum l'accès du plus grand nombre au module 501 dans les plus brefs délais.

Nous continuerons à nous battre pour l'ESAHR.

Roland LAHAYE
CSC-Enseignement

Joseph THONON
CGSP-Enseignement

Emmanuel FAYT
SEL-SETCa

Masanka TSHIMANGA
SLFP-Enseignement

Marc MANSIS
CGSLB-Appel

complétés de l'AESS.

Dès la négociation officielle, la CSC-Enseignement, rejointe par les autres organisations, a tenté d'ouvrir le champ d'application. Reste à voir ce que l'accord politique intervenu entre les partenaires de la majorité aura laissé comme marge de manœuvre.

Priorité sera donnée aux définitifs et temporaires déjà en service, en commençant par ceux dont l'ancienneté barémique est la plus élevée.

Tous les bénéficiaires potentiels devraient avoir accès à la formation dès la première année d'organisation. Ensuite, le module sera organisé tous les deux ans pour les nouveaux enseignants entrant en ESAHR et aussi pour ceux qui devraient éventuellement

représenter leur module.

À quel moment le 501 est-il octroyé ?

Le texte prévoit que les membres du personnel ayant réussi le module bénéficient de l'échelle barémique 501 à partir du premier jour du trimestre qui suit la réussite dudit module.

Nous avons dénoncé ceci comme une discrimination par rapport aux enseignants qui suivent le module dans d'autres niveaux, puisqu'ils obtiennent l'octroi du nouveau barème dès le premier jour du mois qui suit la réussite du module. Il y a bon espoir que le texte qui sera présenté au Parlement aura corrigé cette discrimination.

En conclusion, comme le dit notre communiqué, même si les organisations syndicales sont satisfaites de cette avancée, il reste du travail à faire et nous continuerons à défendre la situation des professeurs des académies en vue d'élargir au maximum l'accès du plus grand nombre au module 501 dans les plus brefs délais.

Nous continuerons à nous battre pour l'ESAHR.

Par exemple et dans l'immédiat, en réclamant la fin d'une autre discrimination : l'octroi de la prime informatique de 100 € à tous les membres du personnel de l'ESAHR !

■ Jean Bernier

ECOLE SUPERIEURES DES ARTS de l'enseignement libre subventionné confessionnel

> Un règlement de travail cadre aussi

On en parlait, on en rêvait et on y travaillait depuis de nombreuses années : il est enfin arrivé !

Ce 2 décembre 2021, les membres de la Commission paritaire centrale des Ecoles supérieures des Arts de l'enseignement libre confessionnel a signé une décision fixant le règlement de travail cadre relatif au personnel administratif et enseignant des ESA concernées.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour demander au Gouvernement de donner force obligatoire à cette décision.

Il appartiendra maintenant aux partenaires sociaux locaux de s'emparer de ce règlement de travail cadre afin de l'adapter à leurs réalités, dans le strict respect du texte cadre et des procédures d'adoption d'un règlement de travail, telles que prévues par la loi du 8 avril 1965.

Le texte complet du RT cadre est disponible sur notre site.

La même Commission paritaire avait déjà signé, peu de temps auparavant, une décision fixant les modalités de constitution du dossier professionnel des membres du personnel enseignant et administratif et d'accès à celui-ci. Elle répondait ainsi -après 20 ans- aux dispositions du décret du 20 décembre 2001 portant statut des personnels des ESA. En effet, ces dis-

positions prévoyaient que la Commission paritaire compétente élabore ces modalités et les présente au Gouvernement de la Communauté française pour les rendre obligatoires pour les écoles concernées.

Ce résultat positif est l'aboutissement de débats longs et parfois difficiles, mais qui se sont passés depuis de nombreux mois dans un climat de confiance mutuelle que les partenaires sont parvenus à créer et à entretenir. Espérons un résultat similaire dans un avenir proche pour un règlement de travail cadre des Hautes Ecoles de l'enseignement libre confessionnel.

Notons également que des travaux similaires sont en cours au sein de la Commission paritaire centrale des Ecoles supérieures des Arts de l'enseignement officiel subventionné.

■ Jean Bernier



© Markus Spiske on Unsplash

> Nul n'est une île : soutenons «noprofitonpandemic.eu»

Il y a une petite trentaine d'années, mon professeur de religion de début de secondaire avait intitulé le titre d'un chapitre «Nul n'est une île». Vraisemblablement en référence au livre de Thomas Merton, ce que j'ignorais totalement à l'époque. Le propos était de faire prendre conscience aux élèves de notre interdépendance à tous. Si ce chapitre était abordé aujourd'hui, la pandémie de coronavirus serait un merveilleux exemple illustratif de cette réalité.

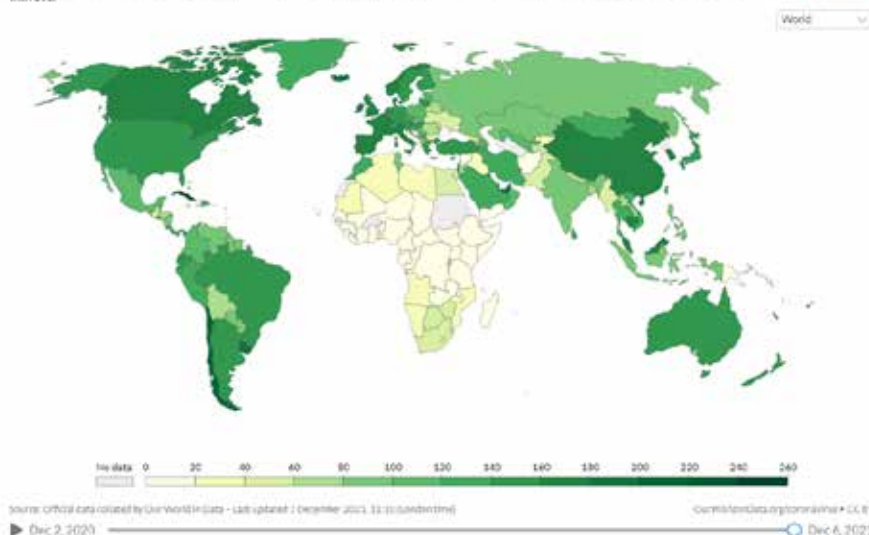
Dans un tweet épicé fin novembre, Emmanuel André s'est indigné de la sorte : «Notre monde est raciste». Pour étayer ce propos, une carte montrant à quel point le continent africain est exclu de l'accès aux vaccins par rapport au reste du monde. «Le variant omicron n'est qu'une autre preuve que nous excluons un continent entier d'un accès équitable aux vaccins» indiquait-il.

Scientifiquement, du point de vue épidémiologique, la démonstration est limpide. Si une population est totalement exposée au virus, elle est l'incubateur idéal pour que de nouvelles mutations apparaissent. Si le hasard des gènes produit une mutation qui donne un avantage au virus, le nouveau variant se propagera davantage que les autres et se répandra sur la planète. «Il y a de très fortes chances que l'inégalité de répartition des vaccins dans le monde soit un facteur clef pour expliquer l'émergence de cette souche», a confirmé à France 24 Michael Head, épidémiologiste spécialiste des maladies infectieuses à l'Université de Southampton, en parlant du variant Omicron.ⁱ

Cette question de la solidarité internationale demeure un angle mort de la pandémie. Nous cherchons à régler

COVID-19 vaccine doses administered per 100 people, Dec 6, 2021

All doses, including boosters, are counted individually. As the same person may receive more than one dose, the number of doses per 100 people can be higher than 100.



tant bien que mal un problème global avec des mesures locales. Mais ne sommes-nous pas condamnés ainsi au supplice de Sisyphe qui consiste à rouler péniblement un gros rocher en haut d'une haute montagne pour le voir dévaler la pente immédiatement ensuite et devoir tout reprendre à zéro ? Actuellement, neuf doses de

vaccins sur dix sont monopolisées par les pays du G20.

Pour avancer vers une solution globale et solidaire, l'initiative «**Pas de profit sur la pandémie**» a vu le jour et nous semble, plus que jamais, pertinente et indispensable.

Xavier Toussaint

La COVID-19 se propage comme un feu de forêt. Les solutions doivent se propager plus rapidement encore. Personne n'est en sécurité tant que tout le monde n'a pas accès à des traitements et des vaccins sûrs et efficaces.

Nous avons tous droit à la protection.

Signez cette initiative citoyenne européenne afin que la Commission européenne prenne des mesures pour faire des vaccins et des traitements anti-pandémiques un bien public mondial, librement accessible à tous.

<https://noprofitonpandemic.eu/fr/>

ⁱ Cité dans l'article « Inégalité vaccinale : les pays riches responsables de l'apparition du variant Omicron ? » sur Moustique.be

> L'alternance dans le supérieur ! Témoignage d'un jeune

Dans cette rubrique, régulièrement, on vous parlera des CEFA, de leur fonctionnement, des expériences qui sont positives et d'autres qui le sont parfois un peu moins, des changements envisagés à court, moyen et long termes,...

L'alternance dans le supérieur est peu connue. Pourtant, depuis l'année scolaire 2016-2017¹, il est possible de suivre un bachelier ou un master en alternance. C'est le décret du 30 juin 2016 qui fixe le cadre de cette organisation particulière. Un vade-mecum de l'alternance dans le supérieur² permet d'obtenir toutes les informations concernant ces formations en alternance.

Cet enseignement offre la possibilité de découvrir le monde de l'entreprise (lors d'un stage rémunéré d'insertion en entreprise) afin d'y acquérir des compétences sociales, techniques et professionnelles attendues sur le marché de l'emploi et d'obtenir un diplôme d'enseignement supérieur. Les modalités pratiques sont définies par une convention passée entre l'établissement d'enseignement supérieur, l'entreprise et l'étudiant-e. Cette convention détermine le statut de l'étudiant-e, le calendrier des activités d'enseignement et d'évaluation, les congés scolaires ainsi que les engagements en matière de sécurité, de couverture en cas d'accident du travail, de règlement de travail et de déontologie. J'ai eu l'occasion de recueillir le témoignage d'un jeune qui s'est lancé avec succès dans cette formation.

Au niveau du **parcours scolaire**, ce jeune a tout d'abord suivi des études secondaires dans le général, dans l'option math-langues. Il a ensuite choisi de suivre une première année à HEC, mais des difficultés l'ont amené à changer d'orientation et donc, il a suivi avec fruit un bachelier à l'HELMO Sainte-Marie, en commerce extérieur. Au terme de son bachelier, il recherchait un master qui lui aurait permis de poursuivre sa formation, mais aussi d'acquérir une expérience professionnelle. Le master en alternance proposé par HEC-ULiège a donc été une évidence pour lui.

Il a découvert l'alternance dans le supérieur en se renseignant sur les masters accessibles après son bachelier. Il a ainsi appris qu'il existait un master en *sales management* proposé par HEC. Il a ensuite assisté à diverses séances d'informations concernant ce master. Ces séances ont conforté son choix.

En ce qui concerne le **stage**, il lui a fallu beaucoup de recherches avant de trouver une entreprise. Il a d'abord essayé les entreprises de sa région, puis les entreprises de ses connaissances et celles de ses parents. Finalement, c'est via les offres de stage proposées par l'Université qu'il a trouvé une entreprise. Les étudiants doivent effectuer seuls les démarches et force est de constater que peu d'entreprises connaissent la formule.

Au niveau de l'accueil et de l'encadrement de **l'entreprise et de l'école**, notre jeune est assez satisfait. En effet, il reconnaît avoir eu la chance de rejoindre une PME assez jeune avec une petite équipe. Il a été rapidement intégré à l'équipe qui l'a accompagné tout au long de son stage. L'école l'a aussi

beaucoup aidé dans la recherche d'entreprises et pour les démarches administratives. Au cours du stage, une personne de l'école est désignée pour superviser celui-ci. Il a pu joindre cette personne à tout moment et elle lui a apporté un soutien pour la réalisation de ses travaux.

Les **points positifs** de cette formation sont l'expérience en entreprise, l'apprentissage par la pratique, la rémunération, etc.

Les **points négatifs/freins** sont qu'il y existe, à certains moments, un écart entre les concepts vus en cours et la réalité en entreprise. C'est parfois difficile de les mettre en place. La charge de travail est plus importante et il peut être complexe de répondre aux exigences de l'entreprise et à celles de l'école. Il subsiste un décalage entre les deux parties dans la vision du master, et les jeunes sont tiraillés entre les deux (ex : modification d'horaire, priorités, attentes par rapport au master thesis,...).

■ Nathalie Kalinowski

Vous êtes affilié-e à la CSC-Enseignement (ou vous souhaitez le devenir) et vous travaillez dans un CEFA (établissement siège ou coopérant) ? N'hésitez pas à vous faire connaître auprès de nous par mail à l'adresse mail Obligatoire.CSC-Enseignement@acv-csc.be ou en remplissant le formulaire accessible en scannant le QR code ci-dessous.



¹ <https://www.mesetudes.be/enseignement-superieur/etudes-et-diplomes/masters-et-bacheliers-en-alternance/>

² http://www.ares-ac.be/images/etudes/Vademecum_Alternance/Alternance-dans-l-enseignement-superieur-en-federation-wallonie-bruxelles_Vade-mecum.pdf

Mon CEFA, mon métier !

Tu es affilié-e et tu travailles dans un CEFA en tant qu'accompagnateur-trice ou formateur-trice de formation générale ou de formation pratique ou coordonnateur-trice, en articles 45, 47 ou 49... alors, ceci te concerne !

L'alternance est au cœur de tous les débats.

Régionalisation Alternance d'excellence Opérateur unique Avenir du qualifiant

La Commission Alternance t'invite à une assemblée de réflexion avec des membres du personnel des CEFA, afin de partager des informations, de répondre à tes questions, de passer un moment convivial.

Cette assemblée générale aura lieu le
vendredi 11 février 2022 de 9h30 à 16h00
au Centre de formation CSC de Bouge
Chaussée de Louvain, 510 à 5004 Bouge.

Inscription via le QR code ci-contre ou par courriel, auprès de csce.liege@acv-csc.be pour le 28 janvier 2022. Une invitation plus complète te sera alors envoyée avec un congé syndical pour te permettre de participer à cette journée de plein droit.

Si tu as des questions, n'hésite pas à nous les envoyer (par courriel ou via le QR code), pour le 28 janvier 2022 au plus tard.

Au plaisir de t'y retrouver,



Pour la Commission,
RéGINE Fourny, André Brüll et Nathalie Kalinowski

> Non, les cours de religion et de morale ne sont pas morts... !!!

A en croire les médias, un long processus de suppression des cours philosophiques confessionnels est arrivé à son terme.

Oui, le Groupe de travail parlementaire a remis son rapport à la Commission de l'Education, après plusieurs mois de huis clos.

Dans la foulée, trois partis ont exprimé, dans une proposition de résolution, le souhait de voir les cours de religion et de morale quitter la grille-horaire et devenir optionnels.

Mais non, ce n'est pas fait ! La seule chose qui est réellement acquise, c'est la volonté de passer à deux heures de cours de philosophie et citoyenneté (CPC) dans la formation des élèves.

La Commission de l'Education va devoir se pencher sur toutes les possibilités pour concrétiser cette volonté. Les parlementaires vont se confronter à des contraintes statutaires, organisationnelles et budgétaires.

La CSC-E, par l'intermédiaire de son Groupe catégoriel des maîtres et professeurs de religion, a la volonté de continuer à vous informer. Une journée d'étude comme celle de novembre 2018 semble difficilement réalisable dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, mais il est essentiel de pouvoir se pencher sur le devenir des cours philosophiques confessionnels.

L'instauration du CPC est motivée par le «vivre ensemble». N'est-il pas aberrant de chercher à supprimer des cours dans un esprit de tolérance ? Les parlementaires sont les représentants de l'ensemble de la population de la Communauté française. Peuvent-ils réellement faire fi de la liberté constitutionnelle du choix des parents ou des élèves majeurs pour un cours philosophique «convictionnel» ?

Dans le climat sanitaire désastreux que nous connaissons, les médias ont l'art de nous faire croire que des dossiers à l'étude sont finalisés. Nous connaissons cela dans tous les dossiers liés au Pacte

pour un enseignement d'excellence. Si le jeu que nous avons reçu ne nous est pas favorable, nous n'avons pas abattu toutes nos cartes et la partie n'est pas finie.

Pour maintenir la pression, nous avons besoin de vous informer correctement mais surtout d'avoir vos analyses et réactions. Comme nous l'avons écrit plus haut, nous souhaitons donc réaliser une assemblée générale en passant probablement par le système de visio-conférence. Merci d'y participer, d'en parler autour de vous, également avec vos collègues du cours de morale.

Merci de vous identifier en cliquant sur le lien <https://tinyurl.com/yp8mrrvm> ou via ce QR code :



L'année 2022 n'est pas la dernière année où vous exercerez votre métier ; nous vous la souhaitons excellente et porteuse d'espoir.

Freddy Limbourg
Bernard Detimmerman



Jeudi 21 avril 2022 dès 9h00
Centre de formation CSC Bouge

Travailler en Promotion sociale : matinée d'information et d'échanges

Ordre du jour

- 9h00 : accueil
- 9h30 : actualité - réforme des rythmes scolaires, aussi en PromSoc ?
- 10h30 : pause
- 10h45 : comment décoder son Prom S12 et quels liens faire avec sa fiche de salaire/traitement ?
- 12h15 : moment de détente. Sandwich offert.

Inscription obligatoire pour le 15 avril via le formulaire en ligne :

<https://tinyurl.com/mrx3nehp>



Les mesures sanitaires en vigueur à la date de cette journée vous seront communiquées avec la confirmation de votre inscription et l'envoi du congé syndical.

Notre Force, c'est Vous !



➤ La place du puériculteur à l'école maternelle

Pour mieux comprendre, parlons-en !

Dans la foulée de notre conférence-débat de septembre qui a largement évoqué l'identité professionnelle de chaque intervenant au sein de nos classes maternelles (cf. article dans le CSC-Educ de novembre), nous voulons remettre en avant le rôle du puériculteur.

Dans certaines écoles, la circulaire 100, qui reprend les missions du puériculteur et sa place au sein de l'équipe, est distribuée non seulement au puériculteur qui arrive, mais à chaque instituteur maternel. La prise de connaissance de ce document par chacun, chacune, permettra certainement de mieux se connaître, de mieux se comprendre et donc, de mieux collaborer.

Notons quand même au passage que cette circulaire, datant de 2002, mériterait un petit lifting, revendication non-coûteuse que nous réclamons depuis longtemps, qui nous est chaque fois promise mais jamais réalisée ! La circulaire 100 est donc toujours bien d'actualité puisqu'elle n'a jamais été ni modifiée ni abrogée !

Nous demandons donc instamment à nos mandataires de mettre sa lecture partagée à l'ordre du jour de l'organe de démocratie sociale de leurs écoles.

Que dit la circulaire 100 ?

1. Les missions du puériculteur

La mission fondamentale du puériculteur est de collaborer à l'encadrement des enfants de l'école maternelle, et tout particulièrement des enfants âgés de moins de 4 ans.

La circulaire reprend les orientations suivantes :

- favoriser le développement psychomoteur et l'expression orale par des activités ludiques ;

- promouvoir l'hygiène et l'éducation à la santé ;
- veiller au respect des rythmes biologiques ;
- favoriser l'adaptation harmonieuse au cadre de vie scolaire.

L'apprentissage du langage est omniprésent dans ces quatre orientations et les rend interactives. Le puériculteur ne répond pas prioritairement au confort des adultes.

L'action du puériculteur s'exerce non seulement au niveau de l'enfant mais aussi au niveau de la famille et de l'équipe éducative.

Le puériculteur et l'instituteur sont complémentaires dans leurs actions. Ils doivent répondre à tous les besoins des enfants. Cela implique un aménagement :

- de l'espace (locaux) ;
- du temps (horaires).

Ils doivent veiller à l'acquisition du langage et à la communication orale (rôle prépondérant du puériculteur). Ils doivent réagir à toutes les situations par leur savoir-être et leur savoir-faire...

Tous deux veilleront au respect de la culture et de l'éducation donnée par les parents et seront pour eux un modèle de référence et un lien entre l'école et la famille.

2. Un membre de l'équipe à part entière

Notons également la part que la circulaire accorde à la place du puériculteur comme membre de l'équipe éducative. Elle rappelle en effet que «*Le (la) puériculteur/trice s'informera des nouvelles tendances éducatives. Il (elle) veillera à s'inscrire dans des formations continuées spécifiques à son action et à assister aux conférences pédagogiques. Il (elle) parti-*

cipera, comme les autres membres de l'équipe, aux formations en site si celles-ci concernent le niveau dans lequel il (elle) travaille. Le (la) puériculteur/trice est tenu(e) d'assister à la journée d'information annuelle organisée par l'inspection. Il (elle) recevra, comme ses collègues instituteurs/trices les documents et le matériel mis à la disposition de l'équipe pour mettre en œuvre les projets éducatif, pédagogique et d'établissement».

Cantonner le puériculteur à la surveillance de la garderie lors des journées pédagogiques et le priver de ces réflexions d'équipe qui ne peuvent qu'être enrichissantes professionnellement sont donc contraires à la circulaire. Encore une fois, «*la désignation de la puériculteur/trice ne pallie ni les manques du Pouvoir organisateur (manques auxquels il peut remédier) ni l'insuffisance de l'encadrement*».

Profitons aussi de ce passage pour rappeler notre revendication concernant des formations annuelles **obligatoires** pour nos puériculteurs, et saluer la décision de l'IFC qui confirme que les puériculteurs ONE et les puériculteurs des écoles pourront suivre des formations ensemble pour favoriser la transition crèche-école.

3. Des données pratiques

La circulaire renseigne encore sur les qualifications du puériculteur, son engagement et son affectation, ses prestations et ses congés, le contrôle de son travail. Ici aussi, la circulaire aurait besoin d'un sérieux dépoussiérage !

Rappelons que les prestations des puériculteurs sont réparties comme suit :

- 1400 minutes maximum en soutien aux instituteurs/trices maternel(le)s durant les périodes de cours ;
- 300 minutes (100 min pour les ACS/APE) maximum avec les élèves, en

dehors des périodes de cours, pour l'accueil, l'animation et la surveillance des enfants ainsi que l'aide aux repas ;

- 100 minutes en dehors de la présence des élèves, pour le travail collaboratif avec les instituteurs/trices, les parents et le Centre pms.

Des références légales

- Circulaire 100 du 30/10/2002 : prestations des puériculteurs/trices engagé(e)s comme agents contractuels subventionnés.

- Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française.

- Décret du 2 juin 2006 de la Communauté française relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.

Isabelle Buchelot

http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=203



> Retraités et pré-retraités

Amicale des enseignants retraités de Bruxelles

En train ... avec entrain !

Le train eut un énorme impact sur la société, le mode de vie, l'architecture, le voyage, le transport ...

Porteur de progrès mais aussi parfois de douleur et de misère, il fut une riche source d'inspiration jamais démentie, et les artistes ne s'y sont pas trompés.

Chantres de cette mobilité fabuleuse, qui fascine encore aujourd'hui, convoqués par Europalia, ils ont su capter la magie mais aussi les questionnements de ce moyen de déplacement.

Monet, Caillebotte, Spilliaert, Boccioni, Severini, Léger, de Chirico, Mondrian, Servranckx et les indétrônables : Delvaux et Magritte, ils sont venus, ils sont tous là, mais non, «elle ne va pas mourir la Mamma Locomotiva», elle qui s'adapte à toutes les nouveautés technologiques !

Les voici tous, les artistes qui vous invitent à découvrir ce parcours artistique et historique autour du thème du train.

Où ? Au Musée Royal des Beaux-Arts, rue de la Régence, n° 3 à 1000 Bruxelles.

Quand ? Le mardi 25 janvier 2022 à 14h45 (durée : +/- 1h30).

Prix ? 12 €, comprenant le guide et l'entrée, à verser au compte BE27 0682 4835 3773 de l'Amicale CSC-E pour le 18 janvier 2022 au plus tard.

N'oubliez pas votre masque et votre Covid Safe Ticket

Attention !

15 personnes maximum !

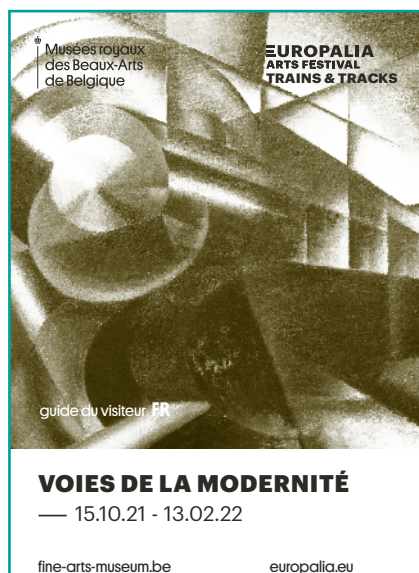
Contacts : Raymonde et André Helbo-Prévost : 02 672 20 66 – rahelbo@sky-net.be

Le jour même : 0476 23 60 29.

Prochains rendez-vous

Le jeudi 24 février 2022 : fabrication de l'eau, au Musée de la Fonderie à Molenbeek.

Le mardi 29 mars 2022 : Tour et Taxis (à confirmer).



➤ A l'agenda des organes de démocratie sociale

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

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

Réseaux d'enseignement	Libre			Communal Provincial	WBE
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 du mois de FEVRIER (ICL : réunion du 2^{ème} trimestre)					
Prévention et protection du travail					
3. <u>Service interne et externe de prévention et de protection du travail</u> : discussion approfondie du rapport annuel.	-	✓	*	✓	✓
4. <u>Conseiller en prévention</u> : utilisation des moyens financiers pour les missions du conseiller en prévention.	-	✓	*	✓	✓
5. <u>Gestion des aspects sanitaires liés de la pandémie</u>	-	✓	*	✓	✓
Politique de l'emploi et du personnel					
6. Information sur les opérations statutaires					
<i>Ens. obligatoire et de promotion sociale</i>					
a. <u>Ens. libre</u> : emplois vacants au 1 ^{er} février, modalités d'appel.	✓	*	*	-	-
b. <u>WBE</u> : transmission de la liste des emplois vacants pour le personnel enseignant et le personnel administratif.	-	-	-	-	✓
<i>Hautes Ecoles</i>					
c. <u>WBE</u> : prévision des emplois vacants à déclarer au Moniteur Belge au 1 ^{er} mars.	-	-	-	-	✓
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.

En fonction des réalités locales, les délégations peuvent demander de mettre à l'ordre du jour des points qui relayent des préoccupations de terrain qui ne relèvent pas d'un calendrier précis mais qui demandent néanmoins à être traités, qu'ils concernent les conditions de travail, la sécurité ou le climat relationnel. Pour rappel, toutes les compétences des organes de concertation sont synthétisées dans le vade-mecum qui est transmis à chacun de nos mandataires.

Focus sur quelques points du tableau

1. Rapport annuel du Service interne et externe de prévention et de protection du travail (point 3).

La discussion approfondie vise notamment le suivi de situations spécifiques apparues au cours de l'année écoulée.

Quelques exemples.

- Accident(s) du travail : analyse des causes et des mesures de prévention ou de protection prises en suivi. Pour rappel, les accidents doivent

être consignés dans un registre.

- Intervention du SIPPT - aspects psychosociaux : suivi donné par le PO. Si un rapport quant à des faits collectifs a été transmis par le SIPPT, interroger le PO sur les mesures proposées et voir si les analyses annuelle et quinquennale ont été modifiées en conséquence.

Pour en savoir plus sur le mécanisme d'octroi de moyens financiers pour le conseiller en prévention, je renvoie les mandataires vers le chapitre 16. B4 du vade-mecum 2021-2022 résumant le contenu du texte législatif et les circulaires y relatifs qui y sont référencés.

2. Gestion des aspects sanitaires liés à la pandémie (point 5).

A l'heure où nous publions ces lignes, nous ne savons pas si les protocoles sanitaires seront modifiés. Nous vous invitons, pour gérer ce point, à prendre connaissance des dernières circulaires parues. Celles-ci sont toutes reprises sur le site, dans l'espace «crise sanitaire - Covid-19», accessible via le QR-code ci-dessous.



Par ailleurs, si des adaptations importantes devaient être envisagées avant la date de la prochaine réunion, nous vous rappelons qu'il est prévu, en principe, dans le ROI, les modalités de convocation pour une réunion d'urgence.

3. Opérations statutaires - Réseau libre (point 6a).

Les emplois vacants au 1^{er} février sont dès à présent connus. La délégation syndicale a, dans ce cadre, une mission de contrôle qui peut l'amener à demander des éclaircissements pour

s'assurer que la déclaration est en adéquation avec la réalité de terrain.

Entre le 15 février et le 30 avril, le PO doit procéder à l'appel aux candidats à la nomination dans ces postes vacants. Tout appel doit contenir la nature (fonction) et le volume des emplois, les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre définitif, ainsi que la forme et les délais d'introduction des candidatures.

Si le PO n'est pas tenu de se concerter avec les organisations syndicales sur le contenu des appels, il est par contre tenu de le leur transmettre.

La délégation syndicale veillera cependant à ce que le PO réponde à son obligation de communiquer l'appel, contre accusé de réception, à tout membre du personnel temporaire ou définitif nommé à temps partiel.

4. Opérations statutaires - Réseau WBE (points 6b & 6c).

Enseignement obligatoire et de Promotion sociale : le PO est tenu de transmettre aux membres du CoCoBa la liste des emplois restant vacants à l'issue des opérations de réaffectation et de l'ensemble des opérations statutaires, publiée au Moniteur dans le courant du mois de janvier.

Pour les Hautes Ecoles, l'heure est venue de faire le point sur les emplois vacants prévisibles à déclarer au Moniteur belge au 1^{er} mars.

En WBE, janvier et février sont des mois importants puisqu'une grande partie des appels à candidature pour l'enseignement obligatoire et de Promotion sociale est publiée au Moniteur belge.

Si le CoCoBa n'a pas de compétences particulières relatives à ces appels, la délégation syndicale a son rôle à jouer en informant au mieux les collègues de leur parution. Ceux-ci sont par ailleurs relayés sur notre site internet : www.lacsc.be/csc-e/wbe-opstat

Marie Lausberg

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> ARCHIVE

Barème des punitions 1944-1945 (archives du département de la Creuse)

Papier par terre.....	Au piquet
Faire tomber ses sabots.....	Au piquet
Bavardage.....	Au piquet
Parler trop bas.....	Au piquet
Une tache.....	5 lignes
Se tromper de cahier.....	5 lignes
Oublier son mouchoir.....	10 lignes
Faire les cornes au cahier.....	10 lignes
Perdre le buvard.....	10 lignes
Perdre ses affaires.....	10 lignes
Désordre.....	20 lignes
Couverture de cahier malpropre.....	20 lignes
Désobéissance à la maîtresse.....	80 lignes
Impolitesse.....	50 lignes
Dénoncer son voisin.....	80 lignes
Se moquer de son camarade.....	50 lignes
Être insolent.....	4 temps de verbe
Ecrire sur la table.....	4 temps
Parler pendant l'absence de la maîtresse.....	4 temps
Parler pendant que la maîtresse parle.....	4 temps
S'amuser en classe.....	4 temps
Mettre les mains sous la table.....	2 temps
Ne pas écouter la leçon.....	Copier 3 fois
Malpropreté.....	8 temps
Mauvaise tenue.....	4 temps
Mauvaise écriture.....	À refaire
Mensonge.....	1 verbe
Leçon pas étudiée.....	L'apprendre à la récréation
Rentrer en classe pendant la récréation.....	Privé de 1 récréation
Renverser l'encrier.....	Privé de 2 récréations
Arracher les pages du cahier.....	2 récréations
Mal peigné.....	1 récréation
Chanter, siffler.....	2 récréations
Mettre les mains dans ses poches.....	Rester dehors
Arriver en retard.....	Rester dehors

> LA CITATION DU MOIS

«Un sourire coûte moins cher que l'électricité, mais donne autant de lumière». Abbé Pierre

> LA QUESTION DU MOIS

Remplacement d'un intérimaire. Comment comprendre les remplacements en mode «Poupées russes» ?

Un membre du personnel A est remplacé par Monsieur B qui tombe malade et est remplacé par Madame C.

Madame C remplace bien Monsieur B, et non le titulaire A, soit sous les conditions d'octroi d'intérim (à partir de 10 jours ouvrables d'absence/ 6 jours ouvrables d'absence pour maladie).

Si Monsieur B démissionne un ven-

dredi, Madame C peut, moyennant les règles de priorité, devenir remplaçante de A le premier jour ouvrable suivant (le week-end n'est pas rémunéré).

En effet, le remplaçant n'est rémunéré le week-end qu'à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption dans la DIMONA, et qu'il s'agisse d'un même contrat ou d'une même désignation.

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8345 - Actualisation des titres de capacités relatifs aux fonctions de philosophie et citoyenneté.

Liste actualisée des titres de capacité et barème correspondant pour les fonctions de :

- maître de philosophie et de citoyenneté ;
- professeur de CG F1-F2 ;
- professeur de CG.

Circulaire 8346 - Exigences en matière linguistique pour enseigner dans un établissement WBE, hors ou dans une fonction en immersion. Dérogation linguistique.

Cette circulaire rappelle les compétences linguistiques à prouver pour enseigner en et hors immersion. Rappel des notions de connaissances approfondies, suffisantes ou fonctionnelles de la langue française.

Circulaire 8369 - 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 cette fonction de maître de formation pratique dans une Haute Ecole, outre le titre de capacité défini, une expérience utile du métier d'au moins deux années est constitutive du titre requis. La circulaire rappelle la notion d'expérience utile, qui la reconnaît, comment la faire valoir.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8347 - Cellule de soutien et d'accompagnement de WBE. Cadre légal, missions, liste des conseillers et modalités d'intervention.

La circulaire définit notamment les

missions de la Cellule de soutien et d'accompagnement. La liste des conseillers est régulièrement mise à jour sur le site internet de WBE à l'adresse : <https://www.wbe.be/csa/>

Circulaire 8373 - Indemnité forfaitaire de 100 € pour l'utilisation d'outil informatique privé à des fins professionnelles.

Cette indemnité est accordée automatiquement, sur la liquidation de décembre, aux membres des personnels de l'enseignement obligatoire et de Promotion sociale, aux conditions cumulatives suivantes :

- 1) être membre du personnel enseignant dont la charge est composée du travail en classe et pour la classe ou être membre du personnel exerçant une fonction de sélection et de promotion à prestations complètes, à l'exception des directeurs, ou être comptable dans l'enseignement organisé par la FWB ;
- 2) comptabiliser, entre le 1^{er} janvier et le 30 novembre 2021 inclus, un minimum de 90 jours d'activité de service, dans un ou plusieurs établissements d'enseignement obligatoire ou de Promotion sociale, de l'enseignement subventionné ou organisé par la FWB.

■ Catherine Blavier



Notre Force, c'est Vous !

> Quand l'entêtement de la Communauté française confine au sadisme

L'Administration de la Communauté française est faite d'humains avec ce que cela peut entraîner comme va-leurs mais aussi comme dérives.

S'il fallait s'en convaincre, il suffit de prendre connaissance du jugement du Tribunal de 1^{ère} instance de Namur qui avait à se prononcer dans le litige qui opposait une de nos affiliées à l'Administration de la Communauté.

La situation était pourtant claire et n'aurait dû faire l'objet d'aucun litige si nous n'avions eu affaire à un fonctionnaire particulièrement borné et qui s'entêtait à faire fi d'une jurisprudence antérieure pourtant claire de la Cour de Cassation.

Les faits et antécédents

1. Madame P. est institutrice primaire, nommée à titre définitif. Du 1^{er} avril au 30 juin 2013, Madame P. est en congé maladie.

Le vendredi 21 juin 2013, Madame P. atteint le nombre maximal de jours ouvrables de congés maladie auxquels elle peut prétendre. Elle est, dès lors, mise en disponibilité de plein droit à partir du 24 juin 2013. Son traitement est alors réduit à 80 %.

En raison des congés scolaires, Madame P. ne reprendra effectivement son travail qu'au 1^{er} septembre 2013.

Par un courrier recommandé du 24 septembre 2013, la Communauté française réclame à Madame P. le remboursement de la somme de 618,54 € qu'elle estime indûment liquidée à son profit pour l'année 2013, en raison de sa mise en disponibilité et de sa réduction de traitement pour la période du 24 juin au 31 août 2013.

La Communauté française adresse des rappels à Madame P. les 27 novembre 2013 et 29 avril 2014.

Par courriers électroniques des 3 et 6 mai 2014, Monsieur Ernst, Secrétaire général de la CSC-Enseignement, conteste, au nom de son affiliée Madame P., la réclamation de la Communauté française.

Monsieur Ernst invoquait notamment l'arrêt de la Cour de cassation du 28 juin 2010 qui avait estimé que rien ne permettait à la Communauté de maintenir en disponibilité, durant les vacances, un enseignant qui reprenait ses fonctions au 1^{er} septembre». La Cour de cassation a été amenée à réitérer sa position dans un arrêt du 17 mars 2011.

Par un courrier du 17 septembre 2014, la Communauté française rejette la contestation de Madame P. Elle confirme sa réclamation et met Madame P. en demeure d'effectuer le remboursement de la somme de 618,54 €.

2. Le 17 octobre 2019, le SPF Finances, à qui le dossier avait été transmis à des fins de recouvrement, adresse à Madame P. un avis de paiement pour la somme de 618,54 € relatif à sa mise en disponibilité pour la période du 24 juin au 31 août 2013.

Le 31 janvier 2020, le SPF Finances informe Madame P. que, à défaut d'avoir obtenu le paiement réclamé, il a procédé le même jour à une saisie-arrêt exécution dans les mains de BNP Paribas pour un montant de 635,64 €.

Suite à l'intervention de son conseil, Madame P. obtient, le 13 février 2020 la mainlevée de la saisie moyennant le versement, à titre conservatoire et sans reconnaissance préjudiciable, de la somme de 635,64 €.

3. Le 12 mars 2020, Madame P. lance la procédure devant le Tribunal de Namur.

En janvier 2021, enfin, illuminée soudain par l'esprit, la Communauté fran-

çaise reverse à Madame P. la somme de 519,36 € à titre de restitution du remboursement du prétendu indu relatif à la période de mise en disponibilité du 1^{er} juillet 2013 au 31 août 2013 et cela, sans attendre l'issue de la procédure, consciente qu'elle était de l'absurdité de sa position.

Position de Mme P.

Madame P. demande au Tribunal de :

dire pour droit que Madame P. était en activité de service durant la période du 1^{er} juillet 2013 au 31 août 2013 et en conséquence, condamner la Communauté française à régulariser sa situation administrative et pécuniaire ;

dire pour droit que les demandes de la Communauté française sollicitant de Madame P. le remboursement d'un indu s'élevant à 618,54 € manquent de fondement légal valable ;

condamner la Communauté française à verser à Madame P. la somme de 1.000,00 € au titre de préjudice moral, somme à augmenter des intérêts judiciaires à dater de la citation introductive d'instance ;

condamner la Communauté française aux dépens liquidés dans son chef à la somme totale de 763,70 € (frais de citation : 243,70 € et indemnité de procédure : 520,00 €).

Position du Tribunal

1. Quant à la mise en disponibilité

Le Tribunal constate qu'étant en incapacité de travail, dûment justifiée par un certificat médical, du 1^{er} avril au 30 juin 2013, Madame P. a été mise en disponibilité à compter du 24 juin 2013. La légitimité de cette décision n'est pas contestée.

Toutefois, alors que Madame P. était apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à dater du 1^{er} juillet 2013, la Communauté française, conformément à sa pratique de l'époque, a considéré qu'elle n'avait effectivement repris ses fonctions que le 1^{er} septembre 2013, à l'issue des vacances scolaires d'été.

Elle a dès lors maintenu le statut de mise en disponibilité de Madame P., et la réduction de traitement qui en découle, jusqu'au 1^{er} septembre 2013, ce qui explique sa demande de remboursement de 618,54 € pour la période du 24 juin au 31 août 2013.

La pratique de la Communauté française, consistant à conditionner la fin de la période de mise en disponibilité à une reprise effective du travail, a toutefois été condamnée par diverses juridictions, jusqu'à la Cour de Cassation qui, dans un arrêt du 28 juin 2010 a rejeté le pourvoi dirigé contre un arrêt de la Cour d'Appel de Mons du 17 juin 2008.

La Cour d'appel de Mons avait notamment considéré que l'enseignant concerné, qui se trouvait dans une situation analogue à celle de Madame P., avait *«retrouvé une position d'activité de service au terme de la période couverte par son certificat médical et que c'est à bon droit qu'il s'est vu octroyer des subventions traitements à 100 p.c. par la Communauté française durant la période du 29 juin 2002 au 31 août 2002 inclus»*.

La Cour d'Appel a dès lors condamné la Communauté française à rembourser à l'enseignant *«les montants retenus d'office et illégalement»*.

La Cour de Cassation, pour sa part, a notamment motivé son arrêt de rejet en considérant que *«aucune des dispositions visées au moyen n'implique que, ainsi que celui-ci le soutient, la position de disponibilité pour maladie ne pourrait prendre fin que lorsque le Pouvoir organisateur y met un terme en remettant le membre du personnel en position d'activité de service»*. La Cour de cassation a été amenée à réitérer sa position dans un arrêt du 17 mars 2011.

Cette jurisprudence, appliquée par de très nombreuses juridictions de fond, tant avant qu'après les arrêts précités de la Cour de Cassation, était bien connue de la Communauté française, tant et si bien que cette dernière ira jusqu'à modifier le décret du 5 juillet 2000, par un décret du 11 avril 2014. Les nouvelles dispositions stipulent désormais clairement que la période de mise en disponibilité prend fin soit le jour de la reprise effective du travail, soit après constatation par l'organisme de contrôle médical que l'enseignant est apte à reprendre ses fonctions lorsque la reprise effective n'est pas possible en raison des vacances d'été (nouvel article 17bis).

Etonnamment, poursuit le Tribunal,

la Communauté française va maintenir sa réclamation à l'encontre de Madame P. Elle va même rejeter la contestation de Madame P. de mai 2014, prétextant que les nouvelles dispositions décrétales, qui ont pris effet le 1^{er} juillet 2014, n'étaient pas encore applicables, faisant ainsi fi de la jurisprudence constante ayant vigoureusement sanctionné sa pratique, bien avant la modification du décret du 5 juillet 2000.

C'est seulement dans le cadre de la présente procédure que la Communauté française va revoir sa position et accepter de mettre fin à la période de disponibilité de Madame P. au 1^{er} juillet 2013, corrigeant ainsi la situation administrative de cette dernière



Photo by Alex Vasey on Unsplash

et lui octroyant un traitement intégral pour la période du 1^{er} juillet au 31 août 2013. Ceci la conduira à lui rembourser, en janvier 2021, l'essentiel (519,36 €) de la somme. La mise en disponibilité de Madame P. s'est, en fin de compte, limitée à la période du 24 au 30 juin 2013, ce qui a entraîné, selon le calcul de la Communauté française, une diminution de traitement de 124,40 €, somme sur laquelle Mme P. n'émet pas de contestation.

Les deux premiers chefs de demande sont donc désormais devenus sans objet, la Communauté française s'étant finalement exécutée.

2. Quant au préjudice moral

Madame P. sollicite la condamnation de la Communauté française au paiement de la somme de 1.000,00 € au titre de préjudice moral.

Elle considère que la Communauté française s'est comportée de manière abusive en procédant, après cinq ans de silence, à une saisie-arrêt, la privant de l'accès à ses comptes bancaires pendant près de deux semaines. Cette privation aurait été une source d'anxiété et l'aurait placée dans une précarité importante au vu de sa situation personnelle et familiale.

Le Tribunal rappelle qu'il y a abus lorsqu'une partie est animée de l'intention de nuire à une autre ou exerce son droit d'agir en justice d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente. Il est, par ailleurs, admis qu'une contestation élevée à l'encontre d'une jurisprudence bien établie est susceptible de constituer un abus lorsque le justiciable continue à invoquer les mêmes arguments que ceux qui ont été rejetés à plusieurs reprises, ou de manière très claire, par une jurisprudence récente de la Cour de Cassation, voire de plusieurs Cours d'Appel.

En l'espèce, la Communauté française a manifestement agi avec une grande légèreté, tant au niveau du fond (en persistant à maintenir, en parfaite

connaissance de cause, une réclamation dont l'essentiel n'était manifestement pas fondé, car contraire à une jurisprudence bien établie, en ce compris de la Cour de Cassation) qu'au niveau de la forme (en procédant à une saisie-arrêt après un silence de cinq ans, bloquant l'ensemble des comptes de Madame P., alors que le montant réellement dû n'était que de 125,00 € environ).

Le Tribunal considère que la Communauté française s'est comportée de manière abusive et, partant, a commis une faute qui appelle à la réparation de tout préjudice causé. Madame P. a subi un préjudice, à tout le moins moral, eu égard à tous les tracasseries engendrés par la saisie-arrêt et l'obligation d'intenter la présente procédure.

Cela étant, le Tribunal prend note des circonstances suivantes qui amoindrissent la gravité de la faute ainsi commise : la demande de la Communauté française en remboursement d'indu était (très) partiellement fondée (pour la période du 24 au 30 juin 2013) ; Madame P. a toujours contesté l'ensemble de la réclamation et n'a jamais proposé de payer l'incontestablement dû (pour la période du 24 au 30 juin 2013) ; Madame P. n'a pas réagi à l'avis de paiement qui lui fut adressé le 17 octobre 2019 par le SPF Finances, soit quelques mois avant la saisie-arrêt pratiquée.

Au vu de ce qui précède, il sera alloué à Madame P. des dommages et intérêts à concurrence de 1,00 € à titre symbolique.

En outre, les dépens seront mis à la charge de la Communauté.

Commentaires

Le contentieux que nous évoquons ici est à la fois ridicule et pathétique. Nous pourrions nous croire replongés dans un théâtre de boulevard avec ce que l'Administration pouvait avoir de caricatural.

Le refus borné de cette Administration d'appliquer la jurisprudence de la Cour de Cassation est incompréhensible si l'on n'y perçoit pas des éléments de sadisme administratif.

La Justice a tranché dans cette pénible affaire mais on ne nous empêchera pas de penser que le fonctionnaire coupable de ce comportement aura spéculé sur le fait que la petitesse de la somme aurait empêché tout recours au Tribunal.

C'est aussi la responsabilité d'une organisation syndicale de viser l'intérêt commun à travers la prise en charge de pareilles affaires.

Bien sûr, on aurait pu espérer une condamnation plus lourde pour le préjudice moral, mais nous devons prendre acte de la motivation de ce Tribunal qui s'est borné à la condamnation d'un euro symbolique.

Rappelons qu'entretemps, suite à nos actions antérieures, la réglementation a été modifiée et que dorénavant, il est demandé au membre du personnel en situation équivalente de faire constater par le médecin son aptitude à reprendre au 1^{er} juillet.

■ Régis Dohogne



**Seules la solidarité et la
défense des plus faibles
sont la voie pour sortir
du tunnel.**

***Bonne année
2022***



Vous avez une question ? Besoin d'un renseignement ?
Simple et rapide → UTILISEZ NOTRE FORMULAIRE EN LIGNE
www.lacsc.be/csc-e/formulaire-contact

**RETROUVEZ LES COORDONNÉES DE NOS
10 SECRÉTARIATS RÉGIONAUX SUR NOTRE SITE →**

Bruxelles, Nivelles, Namur, Arlon, Liège, Verviers, Eupen, Charleroi, Mons, Tournai



Quel secrétariat contacter ?

Adressez-vous au secrétariat régional dont dépend votre domicile

(au secrétariat régional de votre lieu de travail, uniquement pour les questions en lien direct avec votre établissement).

Les entretiens personnalisés avec nos permanent-e-s se font
UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS.

Pensez aussi à contacter votre
délégation syndicale qui est
outillée pour répondre à vos
questions.



← **CONSULTEZ NOTRE SITE** www.lacsc.be/csc-enseignement

En PAGE D'ACCUEIL de l'espace CSC-ENSEIGNEMENT : **L'ACTUALITE**, **LA CENTRALE**, **NOS SERVICES**, **NOS PUBLICATIONS**, **L'AFFILIATION**...

Dans l'espace **MA CARRIERE** : de nombreuses informations relatives à votre travail, votre carrière...
EMPLOIS, **SALAIRES**, **PRESTATIONS**, **CONGES**, **INCAPACITE DE TRAVAIL**,...

**Comment consulter
votre dossier
en ligne ?**

- 1 Allez sur www.lacsc.be
- 2 Cliquez sur Ma CSC
- 3 Connectez-vous avec l'un des moyen suivants :
 - > Carte d'identité ou Itsme
 - > N° de membre
 - + date de naissance
 - + code postal



A. VERIFIER, MODIFIER :

- > vos données personnelles
- > votre abonnement à notre newsletter

B. CONSULTER :

- > le versement de vos primes syndicales
- > l'état de votre dossier chômage