

EDITO

Vous étiez 20 et 100,
vous étiez des milliers
p. 3

ACTUALITÉ

Cessez de nous enfumer !
Tax Justice Now !
p. 4

ACTUALITÉ

Marchés publics et droits
humains
p. 7



CSC-Educ

Numéro 157 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Mars 2022 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X



Notre Force, c'est Vous !

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, Régis Dohogne, Marie Lausberg, Eric Lichtfus.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Marie Lausberg

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

SOMMAIRE

Editorial

- Vous étiez 20 et 100, vous étiez des milliers 3

Actualité

- Cessez de nous enfumer ! Tax Justice Now ! 4
- Coalition Corona : pour une fiscalité juste et durable 6
- Marchés publics et droits humains, quelles possibilités en Belgique ? 7

Alternance - CEFA

- Carnet de campagne 10

Supérieur

- 25 ans des Hautes Ecoles : la brochure est née 12

Goupes catégoriels

- Médiation scolaire : un service coincé dans une réforme qui piétine... 13
- PromSoc : tout est dans le Prom S12 ! 15
- PromSoc : matinée d'infos le 21 avril 2022 à Bouge (CSC) 16

Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale - Avril 17
- Faites valoir vos droits (mémo) 20

Vos droits

- Heures dormantes des internats 21

Brèves et circulaires

23

Retraités et pré-retraités

24

Campagne CSC

- "Maria bosse... pour quelle pension ?" 25

Joindre la CSC-Enseignement

28

> Vous étiez 20 et 100, vous étiez des milliers

Ce jeudi 10 février 2022, une déferlante de membres du personnel de l'enseignement a convergé vers le siège du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pas loin de 10.000 personnes ont manifesté leur colère, leur désarroi, leur découragement, et dénoncé l'état dans lequel se trouve l'enseignement. A tous ceux qui pensent qu'il s'agit d'une réaction épidermique due à la crise sanitaire, nous disons qu'ils se trompent. A tous ceux qui n'acceptent pas que les personnels se sentent méprisés, nous disons qu'ils ont probablement une mauvaise perception de la réalité du terrain. L'école et ses personnels sont en souffrance ; ils exigent le respect. Il est temps d'agir... sinon il sera trop tard.

Voici le discours prononcé à l'issue de la rencontre avec les membres du Gouvernement lors de la mobilisation.

Le 5 mai 2011, vous étiez des milliers à défiler dans les rues de Liège lors du dernier grand mouvement social dans le monde de l'enseignement.

Onze ans plus tard, vous êtes des milliers à vous être déplacés sur cette place devant le bâtiment du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles... Certains de vos collègues sont en grève... Votre présence démontre le niveau de ras-le-bol et de lassitude qui gagne chaque jour le quotidien des écoles.

MERCI A VOUS... MERCI A EUX ! Ce qui est choquant et interpellant, c'est que les motifs de mécontentement de 2011 et ceux d'aujourd'hui sont exactement les mêmes : une proposition de protocole sectoriel totalement inconsistant et incohérent et une pénurie qui n'a cessé d'augmenter. Tout cela, dans un contexte sanitaire que vous subissez depuis deux ans aux dépens de votre santé et dans le cadre d'une réforme de l'enseignement appelée Pacte d'excellence.

Merci pour votre mobilisation ; grâce à votre présence en masse aujourd'hui, le Gouvernement ne peut ignorer le message que nous lui envoyons depuis de nombreux mois !

Le quotidien dans les écoles est de plus en plus difficile pour les élèves, les étudiants et les membres du personnel, et pas uniquement en raison de la grave crise sanitaire. Sans cesse, vous avez montré votre capacité d'adaptation, parce que vous êtes professionnels et responsables. Qu'on arrête de vous infantiliser !

Alors qu'on faisait de l'école et de ses personnels une priorité dans la société, certains sortaient des déclarations méprisantes et choquantes à votre encontre. Ainsi, on a appris qu'on ne fait rien dans les écoles la semaine qui précède les vacances de Noël, que les ins-tits maternels font de l'occupationnel. D'autres faisaient du chantage en prétendant que la revalorisation salariale ne serait possible que si la charge de travail et la taille des classes étaient revues à la hausse. Si j'osais... allez... j'ose : il y a toujours ceux qui prétendent que les enseignants ont la vie belle grâce à des horaires hebdomadaires restreints, à plus de jours de congé que de jours de travail, ou qu'ils abusent des jours de congés de maladie. Belle récompense pour des métiers dit «essentiels» !

Depuis trop longtemps, l'enseignement fait preuve d'un manque de reconnaissance du travail effectué par ses personnels. Les enseignants en ont marre qu'on les infantilise et qu'on les juge sans cesse...

C'est dans ce contexte que vous connaissez mieux que quiconque que la pénurie frappe de plein fouet... depuis trop longtemps. La crise sanitaire en fait la parfaite démonstration.

Comment donner correctement cours dans de telles conditions ? Faut-il y voir une raison du faible nombre de candidats à l'enseignement ? De l'abandon de tant de jeunes enseignants dès le début de leur carrière ? Des départs des plus expérimentés ? Tout ce qui crée

ou accentue la pénurie. Notre cahier de revendications listait pourtant une série de mesures (coûtantes et non coûtantes) pour endiguer ce véritable fléau. Qu'en a retenu le Gouvernement ? Rien... sinon l'engagement de mettre en place des groupes de travail qui n'ont qu'un mérite : exister sur le papier... et vous offrir 30 euros dans une correction du montant de la prime de fin d'année ! Votre pouvoir d'achat est oublié... Plus aucune véritable augmentation salariale depuis 2010 !!! Un comble pour des personnels «essentiels» !

Le monde de l'éducation, le service public qu'est l'enseignement, a besoin de sérénité et de respect pour que les enseignants se sentent reconnus dans leur métier et puissent l'exercer dignement.

Le protocole d'accord proposé aujourd'hui est tout sauf une programmation sociale ; les propositions gouvernementales sont largement insuffisantes ; les propositions salariales sont indécentes et les difficultés dans l'exercice quotidien du métier ne sont pas prises en considération.

Aucune réponse concrète à nos revendications...

Comment lutter contre la pénurie de personnel ?

Pourquoi autant d'abandons parmi les jeunes candidats ?

Pourquoi tant de départs prématurés en fin de carrière malgré qu'ils entraînent une nette diminution des revenus ?

Rien concernant les conditions de travail...

La honte !

Le contexte budgétaire, institutionnel, est beaucoup évoqué : n'est-ce pas l'occasion, pour le Gouvernement, de faire preuve d'imagination ou de courage ? D'oser des initiatives, par exemple par une réduction du temps de travail plus tôt dans la carrière ? Par des initiatives envers les jeunes enseignants pour

(suite en page 5)



ACTUALITÉ

➤ Cessez de nous enfumer ! Tax Justice Now !

Les membres de la Coalition Corona, dont la CSC fait partie, ont mené une action devant le cabinet du Vice-Premier Ministre et Ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, en charge de la coordination de la lutte contre la fraude. Ils ont recouvert de fumée l'entrée du bureau du Ministre pour dénoncer le manque de transparence et d'ambition pour la justice fiscale au service d'un vrai projet de société. Dans le secteur de l'enseignement, alors que nous savons que le déficit de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'estime à un milliard d'euros et que les contraintes budgétaires rendent très difficiles les moindres avancées, nous apprenons dans le même temps que trente milliards d'euros échappent annuellement à la collectivité du fait de l'évasion fiscale. Vous avez dit enfumage ?

À l'occasion de la mobilisation du 19 janvier dernier, la Coalition Corona a rappelé ses revendications en matière de justice fiscale. Le Gouvernement belge doit dégager des moyens supplémentaires pour reconstruire un monde post-Covid plus juste et durable. La prise en compte des enjeux sociaux et économiques doit faire partie intégrante de la politique climatique. La justice fiscale offre des solutions pour partager cet effort de manière équitable.

«On a besoin de revoir la fiscalité en Belgique», a déclaré la Secrétaire générale de la CSC, Marie-Hélène Ska, à l'occasion de sa participation à l'action. «On a besoin de connaître l'ensemble des revenus -travail, héri-

tages, biens immobiliers,...- pour faire contribuer l'ensemble et globaliser les revenus de manière progressive en introduisant une proportionnalité. Les personnes qui n'ont que les revenus de leur travail paieront un impôt proportionnel à leur niveau de revenus. Pour celles ayant des revenus complémentaires, ces revenus viendront s'ajouter et la taxation sera plus importante. Sans recettes supplémentaires, nous serons condamnés à l'austérité, à toujours moins de financement des Services publics, de la sécurité sociale, des hôpitaux, de l'enseignement. Nous ne voulons pas d'une société du moins. Nous pensons que la richesse croît aujourd'hui et qu'il est normal qu'elle contribue à ce que chacun-e puisse vivre dignement».





Impliquée et présente à cette mobilisation, la CSC-Enseignement portait le message suivant : «On a souhaité être là aujourd'hui pour davantage de justice fiscale. Des déficits incroyables nous empêchent d'avancer dans des réformes nécessaires pour l'ensemble des concitoyens, des enfants, des membres du personnel. Par exemple, les heures de soutien Covid dans le fondamental sont prévues jusqu'au mois d'avril, alors qu'on en a besoin structurellement sans doute pour encore plusieurs années. Nous avons un problème avec la taille des classes que nous n'arrivons pas à réduire afin d'avoir un enseignement de meilleure qualité. On nous refuse d'avancer sur un barème plus intéressant pour les enseignants qui devront se former une année de plus. On a besoin d'engager des éducateurs, y compris dans le fondamental. L'enseignement supérieur est financé en enveloppe fermée».

Le Président de la CSC-Enseignement, Xavier Toussaint, concluait en ces termes : «Nous avons besoin d'une réforme fiscale ambitieuse. Il faut que ceux qui ont davantage de moyens contribuent à la hauteur de leurs moyens. Des services collectifs de qualité, gratuits, accessibles, sont notre ri-

chesse collective, et surtout la richesse de ceux qui n'ont pas de richesse individuelle».

❶ Xavier Toussaint

La Coalition Corona rassemble les syndicats, les mutuelles, les ONG environnementales, les réseaux de lutte contre la pauvreté, les coupes des ONG de développement et les réseaux pour une finance responsable. Son objectif est d'adresser des revendications communes aux Gouvernements et aux Parlements, et d'organiser des mobilisations citoyennes en faveur d'une société soutenable, juste et résiliente.

Voici les membres de la Coalition : 11.11.11, Beweging.net, CGSLB, CNC-11.11.11, Coalition Climat, CSC, FairFin, FGTB, Financité, Greenpeace, MOC, Mutualité chrétienne, Mutualité libre, Netwerk Tegen Armoede, Réseau belge de lutte contre la pauvreté, Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, Solidaris.

(suite de l'éditorial)

les encourager à rester dans le métier et susciter de nouvelles vocations ?

En plus des problèmes sociaux (violences de tous types, alimentation, hétérogénéité croissante des publics, difficultés familiales,...), le contexte de crise sanitaire a sollicité les personnels de l'enseignement pour aider la société à surmonter les différents obstacles et à maintenir la jeunesse à niveau.

Le métier s'est complexifié et est devenu de plus en plus exigeant.

Le souhait de tous, c'est d'être reconnu en tant qu'acteurs sociaux : ras-le-bol d'être mis continuellement sous pression par des contraintes administratives qui vident le métier de son sens et empêchent toute liberté pédagogique. Marre des conditions de travail éprouvantes !!!

La reconnaissance et le respect passeront par de meilleures conditions salariales, un meilleur aménagement de la carrière et de meilleures conditions de travail.

Mesdames et Messieurs les Ministres, nous vous le disons avec fermeté : c'est votre responsabilité ; à vous de trouver les solutions indispensables pour améliorer les conditions de travail et salariales, à vous de revoir le calendrier des réformes.

Pour nous, le contexte n'est pas une fatalité. Nous entendons dire constamment que les caisses sont vides ne passe plus, d'autant qu'elles ne le sont pas pour tout le monde.

Ayez le courage politique indispensable, notamment en matière de justice fiscale, pour une véritable solidarité qui permettra d'investir dans les services publics et collectifs visant le bien-être de toutes et de tous.

Mesdames et Messieurs les Ministres, vous nous prétendez «essentiels» ; il y a longtemps que nous le savons.

A présent, stop aux paroles... Place aux actes qui ne nous permettront plus de douter !

❶ Roland Lahaye

➤ Coalition Corona : pour une fiscalité juste et durable

Coalition Corona, large plate-forme d'organisations belges de la société civile, appelle le Gouvernement belge à adopter une réforme ambitieuse pour une fiscalité juste et durable au service de la réduction des inégalités et du financement de la reconstruction post-Covid.

La pandémie de Covid-19 a pour effet d'exacerber les **inégalités mondiales**. D'un côté, la fortune des **dix personnalités les plus riches de la planète** s'est accrue en 2021 de plus de 400 milliards de dollars et celle des 500 plus riches a atteint le chiffre record de 8,4 billions de dollars.

À l'opposé, plus de **100 millions de personnes supplémentaires ont basculé dans l'extrême pauvreté**. La pandémie a également pour conséquence d'augmenter les inégalités au sein des pays en réduisant de manière disproportionnée les revenus des travailleurs peu qualifiés, des jeunes et des femmes.

Dans le même temps, **la situation budgétaire des États s'est fortement détériorée**, du fait de la crise sanitaire qui a fait grimper l'endettement public mondial à des niveaux sans précédent. L'année 2020 a vu la plus forte augmentation de la dette sur un

an depuis la Seconde Guerre mondiale, une hausse de 28 points pour atteindre 256 % du PIB mondial (ou 226.000 milliards de dollars). **La facture des catastrophes climatiques s'est ajoutée à celle de la pandémie**. La Belgique, et singulièrement la Wallonie, affectée par les inondations de l'été dernier, en savent quelque chose.

Or, le monde est confronté à un **besoin flagrant d'investissements publics** dans la transition écologique, la santé, la protection sociale et l'enseignement. En Europe, la Cour des comptes évalue à plus de 1000 milliards d'euros par an les dépenses d'investissements requises pour atteindre la neutralité carbone en 2050. La Commission européenne estime que 350 milliards d'euros supplémentaires sont nécessaires chaque année, rien que pour le système énergétique. Selon les calculs de la Cour des comptes européenne, les investissements publics envisagés sont loin du compte.

Les timides avancées internationales sur le front de la taxation des multinationales ne suffiront pas. Il est urgent de faire de la justice fiscale une priorité politique au service de la reconstruction post-Covid, au niveau international comme sur le plan domestique. La justice fiscale, en garantissant que

chaque catégorie de revenus contribue à sa juste part, permet de réduire les inégalités et de mobiliser les moyens nécessaires pour financer la transition écologique et sociale.

Transparence fiscale globale

En Belgique, l'injustice fiscale concerne en particulier la différence entre la **taxation des revenus du travail et du capital**, le **manque de progressivité de l'impôt sur les personnes physiques** et la **multiplication des niches fiscales**. C'est pour cette raison que la Coalition Corona, qui fédère en Belgique les mutuelles, les syndicats, les couples d'ONG, les réseaux de lutte contre la pauvreté, la Coalition Climat, Greenpeace et les réseaux pour une finance responsable, appelle le Gouvernement fédéral à **adopter une réforme fiscale avant la fin de la législature**.

Les éléments-clés d'une telle réforme devraient s'appuyer sur une **véritable transparence fiscale globale** et viser à **taxer équitablement tous types de revenus** des personnes physiques et à les imposer de manière plus progressive, en exonérant les plus bas revenus ; instaurer un **impôt progressif sur les revenus du patrimoine** et un **taux effectif minimum d'impôt des sociétés** ; instaurer une **contribution exceptionnelle sur les grands patrimoines** ; réformer le système des «voitures salaires» et des cartes de carburant ; renforcer les moyens de la justice contre la **criminalité financière** et recruter des inspecteurs supplémentaires au SPF Finances pour renforcer les contrôles et lutter contre la **fraude fiscale**.

Au niveau européen, la justice fiscale permettrait à l'UE de mobiliser des ressources propres pour **financer le plan Next Generation et le Green Deal européen**, notamment à travers la mise en œuvre d'une taxe européenne suf-



fisamment ambitieuse sur les transactions financières.

Ces mesures permettraient de s'engager dans une trajectoire saine, tant sur le plan budgétaire qu'en matière de

transition écologique et sociale. De récents sondages ont montré qu'elles **bénéficiaient d'un soutien de la majorité de la population**, au nord comme au sud du pays.

En revanche, procrastiner ou se réfugier derrière les difficultés institutionnelles ne serait pas à la hauteur de l'enjeu. Dès à présent, le Gouvernement fédéral doit poser les jalons d'une fiscalité juste et durable.

Bernard Bayot, Directeur de Financité ; Thierry Bodson, Président de la FGTB ; Xavier Brenez, Directeur général des Mutualités Libres ; Elisabeth Degryse, Vice-Présidente de la Mutualité Chrétienne ; Valérie Del Ré, Directrice de Greenpeace ; Ariane Estenne, Présidente du MOC ; Axelle Fischer, Secrétaire générale d'Entraide & Fraternité/Action Vivre Ensemble ; Jean-Pascal Labille, Secrétaire général de Solidaris ; Christine Mahy, Secrétaire générale du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté ; Daniel Puissant, Coordinateur du Réseau Justice Fiscale ; Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale de la CSC ; Guy Tordeur, Président du Réseau belge de lutte contre la pauvreté ; Xavier Toussaint, Président de la CSC-Enseignement ; Olivier Valentin, Secrétaire national de la CGSLB ; Noémie Van Erps, Secrétaire générale des Femmes Prévoyantes Socialistes ; Nicolas Van Nuffel, Président de la Coalition Climat ; Bruno Vinikas, Vice-Président du Forum Bruxelles contre les inégalités ; Arnaud Zacharie, Secrétaire général du CNCD-11.11.11.

> Marchés publics et droits humains, quelles possibilités en Belgique ?



Bon nombre de biens et de services achetés par les écoles sont le fruit de chaînes mondiales complexes, au sein desquelles de graves risques de violation des droits humains peuvent exister. La pratique publique en matière d'achats a longtemps été dominée par une logique des prix pure et dure. Aujourd'hui, on s'intéresse de plus en plus aux conditions de durabilité.

Quelles attitudes les écoles qui achètent des marchandises doivent-elles adopter face aux risques en matière de droits humains ? Quels sont les obstacles et les opportunités que recèle l'actuelle réglementation en matière de marchés publics ? Dans quelle mesure le monde politique incite-t-il les écoles à passer réellement à l'action ?

Boris Verbrugge, chercheur au HIVA (KU Leuven), a étudié ces questions et présente le résultat de ses travaux, de même que plusieurs «bonnes pratiques». Nous vous partageons un résumé de son étude.

Longtemps, la logique du «plus bas coût» a dominé la pratique des marchés publics. Il est évident que le rapport coût-efficacité reste un facteur décisif dans l'attribution des marchés publics. Cependant, les problématiques de durabilité font l'objet d'une attention croissante. Bien que l'on soit plus attentif aux achats écologiques et circulaires, on s'intéresse aussi de plus en plus aux achats publics socialement responsables. L'une des questions les plus complexes dans ce domaine est de savoir comment les pouvoirs publics adjudicateurs peuvent gérer les risques liés aux Droits de l'Homme tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

De nombreux biens et services achetés par les pouvoirs publics proviennent de chaînes mondiales complexes où des risques sérieux de violation des Droits de l'Homme peuvent exister. Prenons par exemple les risques d'exploitation et de travail des enfants dans le secteur du café ou du textile, le manque de liberté syndicale pour les ouvriers des usines TIC asiatiques, ou l'énorme charge de travail dans

les sociétés de services philippines et indiennes qui servent de plus en plus de backoffice aux entreprises et aux pouvoirs publics occidentaux.

En 2011, le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies a approuvé une série de directives relatives aux entreprises et aux Droits de l'Homme. Ces directives ne rappellent pas seulement leurs responsabilités aux entreprises, mais décrivent également les devoirs des pouvoirs publics.

Ainsi, ces derniers ne sont pas seulement censés offrir une protection contre les violations des Droits de l'Homme commises par les entreprises. On attend également d'eux qu'ils promeuvent activement les Droits de l'Homme dans les marchés publics (NDLR : dans les écoles donc !). Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

La première partie de ce rapport examine les opportunités et les obstacles de la législation actuelle en matière de marchés publics (et notamment la directive 2014/24/UE) pour aborder la question des Droits de l'Homme. Il examine ensuite dans quelle mesure les cadres politiques francophone et flamand encouragent effectivement les acheteurs publics à agir. Enfin, il identifie une série de pistes de réflexion pour la politique.

Opportunités et obstacles dans la directive européenne 2014/24/UE

En 2014, la Commission européenne a adopté la directive 2014/24/UE en matière de marchés publics. Bon nombre l'ont considérée comme une étape importante du processus vers des pratiques d'achat plus durables. Bien que la directive ne comporte pas la moindre (!) référence explicite aux Droits de l'Homme, elle offre des opportunités pour défendre ces droits. Il s'agit notamment d'une clause sociale obligatoire, du recours aux motifs d'exclusion, du rejet d'offres manifestement basses, de l'utilisation de labels et de l'application créative de critères d'attribution et de conditions d'exécution.

Bien que la directive offre des possibilités d'intégrer les Droits de l'Homme dans les pratiques de passation de marchés, il subsiste des limites claires.

Premièrement, la directive se concentre principalement sur des questions telles que la fraude sociale ou l'emploi au sein de l'Europe, et beaucoup moins sur les défis des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Deuxièmement, elle met l'accent sur l'action volontaire et les quelques mesures peu contraignantes de la directive se limitent essentiellement à l'application de la législation existante.

Troisièmement, les acheteurs sont tenus de respecter à tout moment les principes de non-discrimination, de transparence et de proportionnalité. Le principe de non-discrimination implique, entre autres, que si les acheteurs exigent un label, ils doivent également accepter d'autres formes de preuve qu'un entrepreneur remplit les critères prédéfinis. Le principe de proportionnalité signifie que des exigences ne peuvent être fixées que par rapport aux biens et services spécifiques achetés (l'objet de la mission) et non par rapport à la politique générale des fournisseurs (par ex. dans le domaine des Droits de l'Homme).

Quatrièmement, la directive contient de nombreuses formulations vagues (par ex., «mesures appropriées») et laisse donc une grande marge d'interprétation aux Etats membres. Lors de la transposition de la directive, ils peuvent soit se limiter à une approche plus «minimaliste», soit opter pour une interprétation plus large, par exemple en imposant des restrictions en matière de sous-traitance.

Belgique : besoin d'une politique cohérente

Les Pouvoirs publics belges ont transposé la directive en droit national au travers de la loi sur les marchés publics du 17 juin 2016 et de plusieurs arrêtés royaux et circulaires. Hormis quelques restrictions à la sous-trai-

tance, le législateur belge ne s'est pas écarté de manière significative de l'esprit de la directive, qui implique, notamment, de mettre l'accent sur l'action volontaire.

Au-delà de la lettre de la loi, si nous analysons la politique en matière de marchés publics socialement responsables, nous constatons que de nombreuses lacunes subsistent. Hormis les deux circulaires et les passages sur les marchés publics dans le «Plan d'action Entreprises et Droits de l'Homme» (2017), il n'existe actuellement aucune politique cohérente au niveau fédéral.

Nos propres interactions avec les adjudicateurs publics confirment un manque évident de connaissances et de capacités en matière de Droits de l'Homme. Même lorsque l'on prévoit des clauses éthiques, le suivi de ces clauses (entendez, le contrôle des fournisseurs) laisse souvent à désirer.

Pistes de réflexion pour le Politique

(1) Mesures contraignantes ? Oui, mais...

Une première piste envisageable pour conférer aux Droits de l'Homme une place plus centrale dans la pratique des achats consiste à prendre des mesures plus coercitives. D'une part, des mesures contraignantes peuvent être imposées aux pouvoirs publics adjudicateurs. C'est le cas en Norvège et aux Pays-Bas par exemple, où les acheteurs sont tenus d'inclure des clauses éthiques dans les contrats portant sur des biens et services relevant de «catégories à risque». D'autre part, on peut se pencher sur le volet «offre». Par exemple, instaurer une politique en matière de Droits de l'Homme pourrait devenir une condition nécessaire pour que les entreprises entrent en considération pour les marchés publics.

Bien que les mesures coercitives aient potentiellement leur place dans une approche politique, il faut toujours examiner leur faisabilité, tant pour les pouvoirs publics que pour les entreprises.

Les mesures visant à accroître leur faisabilité, on pourrait réfléchir à une introduction progressive ou à des mesures d'accompagnement pour soutenir les acheteurs et les entreprises – notamment les PME.

(2) Vers une politique chargée d'enseignements

En Belgique, il y a clairement de la place pour une approche politique plus cohérente, qui donne aux acheteurs (et aux entreprises) un cadre clair dans lequel il est possible d'aborder la question des Droits de l'Homme. Bien qu'un nombre croissant de pays prennent des initiatives dans ce sens, il est rarement question d'une telle approche coordonnée. Les Pays-Bas font exception à la règle : ils travaillent avec des plans politiques quinquennaux sur des marchés publics durables.

Ces plans rehaussent constamment le niveau d'ambition (y compris en matière de Droits de l'Homme). En outre, une instance indépendante est compétente pour en vérifier l'impact et les plans sont également adaptés sur la base de ce contrôle.

(3) Pratique d'achat : un mélange intelligent et innovant

Trop souvent, les décideurs politiques, et par extension les acheteurs publics, se concentrent unilatéralement sur des mesures spécifiques dans le processus d'achat. Prenons par exemple le recours à des labels ou à des clauses éthiques. Plutôt que d'opter pour l'un ou l'autre système, il importe de réfléchir à la manière de combiner intelligemment les différents instruments. Initialement, l'accent était surtout mis sur les conditions d'exécution qui contraignaient les fournisseurs à développer une politique en matière de Droits de l'Homme. De plus en plus souvent, cependant, on établit un lien avec des critères d'attribution qui visent à récompenser les bons élèves sur le marché et qui, à ce titre, placent la barre toujours plus haut.

(4) S'engager à un meilleur suivi

En définitive, le succès des tentatives de promotion des droits humains par le biais des pratiques d'achat public dépend de l'efficacité du contrôle de la situation dans les chaînes d'approvisionnement. Et c'est là que le bât blesse : s'il est déjà difficile de contrôler efficacement les conditions de travail en Belgique (et par extension en Europe), c'est encore plus le cas lorsqu'il s'agit des Droits de l'Homme dans des chaînes de valeur complexes et mondiales, souvent caractérisées par un haut degré d'informalité. Il n'est ni réaliste ni souhaitable que cette tâche soit déléguée unilatéralement aux acheteurs. De nombreux systèmes de contrôle existants, notamment les audits sociaux, présentent en outre de graves lacunes. Il convient donc de réfléchir à des partenariats innovants entre les pouvoirs adjudicateurs et d'autres parties prenantes afin d'améliorer effectivement la situation des «détenteurs de ces droits».

(Sources : Boris Verbrugge & Dirk Gillis, Public procurement and human rights, opportunities, obstacles and policy pathways, KU Leuven)

Le devoir de vigilance n'est pas une problématique lointaine ; il nous concerne tous. Plus les conditions de travail sont mauvaises ailleurs, plus les chances sont grandes qu'elles se

détériorent chez nous. Mais la concertation sociale dans nos propres écoles peut changer les conditions de travail ailleurs dans le monde.

En tant que militant-e, vous pouvez mettre cette question sur la table des négociations et devenir la force motrice d'un changement nécessaire.

Pensez-vous que le respect par les entreprises des droits humains, du travail et de l'environnement est important ?

Consultez la boîte à outils réalisée par la CSC en taguant ce QR code ou en cliquant sur le lien ci-dessous (identification requise), un instrument de travail pratique que vous pouvez utiliser dans votre école ; découvrez ce que les experts ont à dire sur le sujet et familiarisez-vous avec la législation !

www.lacsc.be/le-devoir-de-vigilance



Tenez-nous au courant de vos avancées !

Philippe Dolhen



➤ Carnet de campagne

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,...

Cette fois-ci, nous vous présentons le témoignage d'un de nos délégués.

Entre février et juin 2021, les formateurs d'un CEFA ont mené une action syndicale d'ampleur pour préserver la spécificité de leur enseignement et garantir l'autonomie de leur structure.

Le statut d'un CEFA est une chose étrange : s'il s'agit bien d'une entité spécifique, son personnel est quant à lui totalement assujéti à une école de plein exercice. A l'heure où l'enseignement qualifiant, en perte de vitesse, craint pour son avenir et peine à remplir des structures aujourd'hui disproportionnées, la tentation de faire main basse sur les ressources de l'alternance est quasi irrésistible. Relégué à la périphérie des décennies durant, le CEFA suscite désormais des appétits nouveaux.

De ces quelques mois d'agitation, vous trouverez ci-dessous un récit forcément lacunaire et hautement subjectif : les passages en « nous », collectifs, solidaires, alterneront avec d'autres, rédigés en « je » où le narrateur s'implique davantage, se raconte un peu...

Assemblée générale et première bordée

Depuis le mois de septembre 2020, notre coordonnateur (la tour de contrôle d'un CEFA), conscient des dangers qui nous guettent, a entrepris, seul, de contrer les desseins de la direction. Soucieux de ne pas exposer son personnel et fort de son siège au Comité de direction élargi, il pense alors pouvoir capter l'attention du Pouvoir organisateur et préserver l'autonomie du Centre. Il n'en sera rien ! Au contraire, en quelques mois,

il devient un paria. Isolé en réunion, il est la cible d'un dénigrement systématique et ses courriers répétés au PO ne font l'objet d'aucune réponse. En fin d'année, un envoi recommandé lui enjoint même de signer une nouvelle lettre de mission, en complète contradiction avec la description de fonction établie quelques années auparavant. Le document lui ôte toute implication dans la gestion journalière et pédagogique du Centre.

Début 2021, la délégation syndicale (deux délégués et une équipe motivée) reprend à son compte le combat et convoque, en février, une assemblée générale du personnel CEFA. La nouvelle lettre de mission des chefs d'atelier, placardée dans nos couloirs, indique avec autorité la reprise en main de l'institution et sera le fil conducteur de nos débats. En guise de synthèse, un courrier est adressé tant à la direction qu'au PO. En voici les temps forts : *Depuis quelques mois, un nouveau document orne les couloirs et les ateliers du CEFA. Passé quelque peu inaperçu au début, il suscite maintenant des inquiétudes profondes. Cette nouvelle lettre de mission des chefs d'atelier (...) vise à modifier de façon radicale et insidieuse (sans aucune concertation) le fonctionnement du CEFA. Le tableau est coloré ; l'injonction, elle, est limpide et franchement militaire : chacun dans sa ligne ! L'alternance n'a qu'à bien se tenir, rentrer dans le rang et devenir sagement une section parmi d'autres... Le chef d'atelier sait tout, le chef d'atelier peut tout. Qu'importe s'il n'est présent que 20 minutes par semaine ; c'est lui qui organisera jusqu'aux modifications d'horaire en cas d'absence d'un professeur...*

La place du coordonnateur dans la gestion du CEFA n'est pas, non plus, anodine. Nous savons depuis quelques temps la volonté, dans d'autres écoles, de le confiner dans une stricte interprétation du décret. Outre que cette disposition ne correspond en rien à la tradition de notre Centre, celle-ci pourrait apparaître comme la volonté manifeste de gommer toute spécificité et de réduire, à terme, l'alternance à un rôle d'accessoire à disposition du qualifiant en « plein exercice ».

La longue marche

Cette entrée en matière, quoiqu'un rien tonitruante, nous parut alors réussie. Il n'y aura pourtant aucune réaction officielle ! Le mépris total réservé à une interpellation syndicale en disait long sur la qualité de la concertation au sein de l'établissement. De notre côté, la colère est vive. Dans ces moments orageux et au long de l'aventure, les permanents CSC-E ont joué un rôle crucial. Toujours disponibles, leurs conseils avisés et leur implication sans faille ont contribué, dans une large mesure, à orienter favorablement notre action. Leur présence, à nos côtés, fut déterminante...

Début mars, nous programmons alors trois arrêts de travail. Ces moments de rencontre offriront au personnel l'occasion de déterminer les suites qu'il convenait de donner à l'action.

Le lundi 8 mars, nous testons concrètement, dès 8h30, l'engagement de nos collègues. Suzerains distants, la directrice et son adjoint se sont pourtant déplacés. Voici comment je relate aux permanents, le soir même, les événements du jour :

- Arrivé à 7h20 sur place, c'est donc moi qui ai accueilli la direction. Avantage psychologique, ils étaient dès lors en déplacement. Je jouais à domicile...

- Leur attitude : j'attendais une posture

inquisitrice... Ils ont eu un profil plutôt bas ! Ma première impression est qu'ils sont inquiets : nous avons à nouveau la main et ils ne savent pas précisément jusqu'où et dans quelle direction tout cela ira...

- Sur mes conseils (!), ils se retrancheront finalement avec nos jeunes dans un local au milieu de l'atelier. Tentant d'établir un contact avec eux, ils ont évoqué notre action syndicale (plusieurs élèves sont d'ailleurs venus nous proposer ensuite leurs services pour «distribuer des tracts, coller des affiches ou manifester...»). Ils leur ont ensuite proposé un match de foot suscitant selon les cas indifférence ou ricanements...

L'ascendant est mince ; je ressens pourtant pleinement, à ce moment, la détermination de mes collègues. Ce n'est pas qu'on ignore la peur ; non, elle est présente plus que jamais. Ce n'est pas que le doute se soit dissipé ; il s'installe au contraire et ne nous quittera pas. Ce n'est pas non plus l'assurance d'une victoire possible ; cette pensée est encore trop lointaine pour en faire notre phare. C'est qu'ainsi, en phalange, chacun ressent la présence de l'autre... Peu grégaire de nature, j'apprécie rarement la sécurité du troupeau. En ces instants-là pourtant, un matin froid, j'en savoure avec volupté la chaleur rassurante. La route qui nous mènera jusqu'à notre école tutélaire sera pourtant longue encore.

Préavis de grève et pourparlers

Le 17 mars, une première rencontre rassemble, enfin, toutes les parties. Le Pouvoir organisateur adopte toutefois à notre endroit une posture régaliennne et distante qui cautionne, sans détour, les actions de son «gouvernement». Nous espérions rencontrer un arbitre, un juge de paix ; c'est un patronat intransigeant qui se présente à nous.

Il faudra deux préavis de grève pour forcer la négociation. Nous aurons, en définitive, la possibilité de peser sur le contenu des lettres de mission des chefs d'atelier et du coordonnateur...

Le village gaulois

Fin juin, dans un souci d'apaisement, la direction est invitée à participer à notre barbecue de fin d'année. Les réactions sont contrastées mais souvent vives ! Nous choisirons l'humour et citerons Goscinnny pour dédramatiser une situation un peu cocasse.

«Nous sommes en 2021 après Jésus-Christ. Toute la Gaule est occupée par les Romains... Toute ? Non ! Un village peuplé d'irréductibles résiste encore et toujours... Mais tous ces soucis compliqués fondent sous les étoiles comme neige au soleil et c'est l'esprit tranquille que les Gaulois fêtent leur amitié retrouvée...». Détail amusant de cet épisode : César et son état-major sont conviés au banquet ! Pourquoi pas ? Liaisons dangereuses ou aube radieuse ? L'histoire est encore à écrire...

Perspectives

Depuis septembre, la vie au Centre a repris un cours plus serein. Le coordonnateur conserve un rôle central et la collaboration entre les chefs d'atelier et les équipes est harmonieuse. Nous ne pouvons bien entendu revendiquer une victoire totale ; nous pensons néanmoins avoir préservé l'essentiel...

Notre épopée lilliputienne peut-elle faire école et susciter chez d'autres un sursaut salutaire ? Alors que certains, hâtivement et à dessein, feignent d'ignorer les chiffres et enterrent déjà notre expérience, il faut clamer avec force que le CEFA demeure le fer de lance de l'alternance et rassemble deux fois plus d'apprenants que son concurrent régional ! Si l'objectif de nos dirigeants est bien la promotion de ce type de formation, c'est en toute logique notre structure qui doit servir de modèle et d'ossature au futur opérateur unique ! Rêve fou ? Il est, en vérité, modeste et pertinent et il ne faut plus désormais le taire...

Nous remercions ce délégué pour ce témoignage authentique et passionné et pour son travail syndical au sein de son CEFA.

◀ Nathalie Kalinowski

La vie est **chère**.
Il faut **de meilleurs salaires!**

Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires



➤ 25 ans des HE : la brochure est née



Et par la même occasion, chambouler totalement les plans...

Mais le projet devait d'une façon ou d'une autre trouver un aboutissement. Il a donc été décidé de concevoir une brochure qui aborderait les thèmes prévus et donnerait aux intervenants annoncés l'occasion de développer leur point de vue et de contribuer à notre réflexion. Les thèmes et les intervenants sont visibles sur l'affiche.

Cette brochure est l'aboutissement d'un travail de longue haleine du secteur enseignement supérieur de la CSC-Enseignement ainsi que d'un groupe de travail ad hoc créé en son sein pour l'occasion.

Elle est à présent finalisée et disponible (à pd 5 mars) sur notre site www.lacsc.be/csc-enseignement

dans la rubrique Publications & doc./Revue et dépliant. Nous vous invitons à la parcourir et

nous espérons que vous la savourerez.

À titre de «teasing», nous reproduisons ci-dessous son introduction.

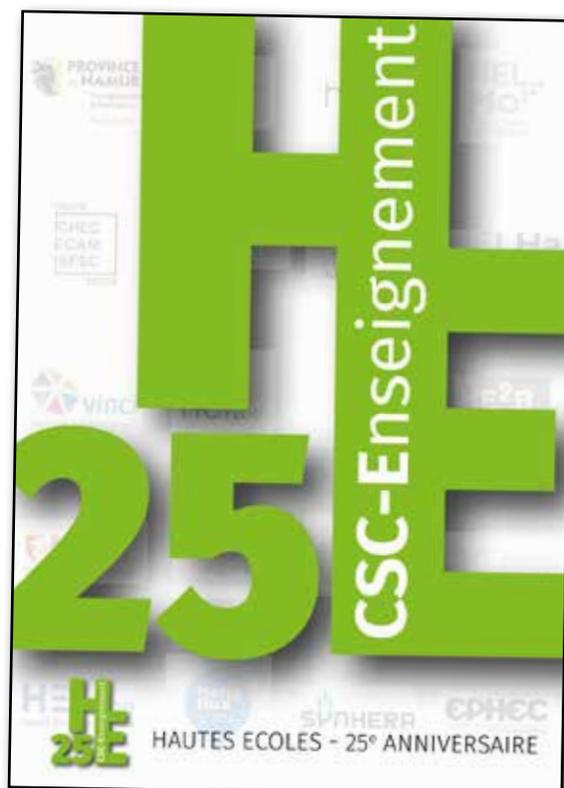
Pourquoi «Avenir des Hautes Ecoles» ?

Précisément parce que l'évolution des institutions mais aussi du métier des professionnels dans ces institutions fait craindre d'arriver à un point de perte de maîtrise de la part des acteurs de terrain. Le visuel de l'affiche, représentant un gâteau penché, n'a pas été retenu par hasard.

Les institutions évoluent de plus en plus dans leur taille, leur gestion et, par voie de conséquence, dans la pratique du métier de ceux qui y travaillent. Il y a quelques années déjà, le secteur supérieur s'était penché sur les conditions d'exercice du métier des personnels en Hautes Ecoles, décrites comme de plus en plus difficiles et certainement en pleine mutation.

Par ailleurs, de nombreuses questions récurrentes viennent sur le tapis des discussions, au niveau du secteur supérieur de la CSC-Enseignement bien sûr, mais aussi dans les instances locales de concertation sociale et autres conseils institués. Ces questions sont entre autres liées à la massification de l'enseignement supérieur dans un contexte d'enveloppe fermée, ou encore aux effets du décret «Paysage» (7/11/2013) sur le vécu quotidien dans les institutions d'enseignement supérieur, les Hautes Ecoles en particulier.

Certaines évolutions sont ou peuvent être perçues comme des menaces, tantôt pour les institutions elles-mêmes, tantôt pour



Comme le rappellera l'affiche ci-jointe, la CSC-Enseignement et son secteur supérieur avaient planifié une journée de réflexion sur le thème de l'avenir des Hautes Ecoles, à la faveur des 25 ans du décret qui les instituait.

En effet, à la veille des 25 ans de la promulgation du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles, comment le secteur supérieur pouvait-il passer à côté de cette occasion sans analyser la situation des Hautes Ecoles et surtout se pencher sur les conditions de travail en pleine (r)évolution de leurs personnels ?

Et surtout, alors même que ce décret allait être presque complètement abrogé et remplacé par le décret du 21 février 2019, communément désigné comme le Décret «Gouvernance».

Seulement voilà, personne ne pouvait savoir, et pour cause, qu'un virus inconnu allait provoquer ce qui deviendrait très rapidement une pandémie !

l'emploi, toujours pour les conditions de travail. De l'analyse de ces menaces, émaneront différents points d'attention. Bon nombre de ceux-ci ont inspiré le cahier de revendications des organisations syndicales déposé en avril 2021 et seront illustrés sous forme de témoignages et de réflexions de délégués ou acteurs de terrain au fil de la brochure et des thèmes abordés.

Parmi ces thèmes, figurent en bonne place l'évolution du paysage de l'enseignement supérieur et des Hautes Ecoles dans ce paysage, la massification de l'enseignement supérieur, les questions budgétaires et immobilières, la place du type long dans les Hautes Ecoles, la place et le développement de

la recherche en Haute Ecole, pour terminer par les questions de fond liées à l'actualité, telles que la réforme de la formation initiale des enseignants, le refinancement de l'enseignement supérieur, ou encore les évolutions du décret «Paysage» et leurs conséquences.

Sans pouvoir passer sous silence l'ennemi commun contre lequel notre société et l'Ecole en particulier luttent depuis de très, trop longs mois ! La gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19 occupe largement le temps et l'énergie des acteurs de l'enseignement depuis presque deux ans. Mais le virus passera, tandis que les questionnements sur l'enseignement en Hautes

Ecoles demeureront.

Cette brochure, tout à la fois victime et résultat de la crise, a aussi pour objet de garder la hauteur et le recul nécessaires par rapport à cette crise afin d'envisager les questions de fond en dehors de la tension émotionnelle qu'elle peut provoquer, et de se préparer au mieux à répondre aux défis qui attendent les Hautes Ecoles. Et ils sont nombreux !

Bonne lecture !

Jean Bernier,
Secrétaire communautaire

Roland Lahaye,
Secrétaire général

GROUPES CATÉGORIELS

> Médiation scolaire : un service coincé dans une réforme qui piétine...

En décembre dernier, une lettre anonyme dénonçait que certains médiateurs ne travailleraient que 5 à 8 heures par semaine. Sudpresse relayait l'information en janvier'. Décodage...

Avant toute chose, nous ne pouvons que regretter le choix de l'auteur ou des auteurs de s'exprimer par l'envoi d'un courrier anonyme. Ce genre de démarche crée un climat malsain et ne permet pas un débat serein. Cela ne fait pas partie des pratiques syndicales qui misent prioritairement sur la concertation sociale. Dans les faits, nos affiliés vivent des réalités très différentes : certains ont une charge bien

remplie ; d'autres constatent effectivement une décroissance du nombre de missions qu'ils assurent. Voici quelques éléments d'analyse.

I. Une réforme annoncée dans le Pacte pour un enseignement d'excellence

Dans l'orientation stratégique 4.2 concernant la lutte contre le décrochage scolaire, l'avis n°3 du Groupe central (GC) du Pacte constatait que le taux de décrochage scolaire dans l'enseignement francophone restait parmi les plus élevés de l'Union européenne, qu'il était corrélé au taux de redoublements et qu'il touchait plus fortement les garçons et les élèves des classes d'indice socio-économique faible.

Pour lutter plus efficacement contre

ce fléau, le Pacte estime que la FWB doit se doter d'un plan global de lutte contre le décrochage scolaire en lien avec les Régions pour compléter le dispositif de la «garantie jeunesse». Ce plan global suppose : (1) de se doter de systèmes de recueil de données et de prise d'informations efficaces en vue du suivi d'objectifs précis ; (2) de redéfinir les rôles et missions des intervenants et dispositifs ; (3) de définir un cadre renforcé de coordination effectif des intervenants/acteurs et dispositifs ; et (4) de clarifier un certain nombre de procédures, en ce compris les exclusions.

(...)

¹ Après le bouclage du numéro de février, ce qui explique la publication de cet article dans ce numéro de mars.

Redéfinir les rôles et missions des intervenants et dispositifs.

L'avis n°3 prévoit d'attribuer le rôle de première ligne aux Centres PMS en collaboration avec l'équipe éducative. Il ajoute que «les missions et rôles des Services de Médiation scolaire et des Equipes mobiles seront confirmés en tant qu'intervenants de deuxième ligne - une fois le décrochage signalé». [...] «Les Services de Médiation scolaire et des Equipes mobiles seront réorganisés au sein d'un service spécifique de l'Administration consacré au soutien et à l'appui aux établissements et facilitant l'organisation sur une base géographique/zonale. Les Services d'accrochage scolaire (SAS) ont pour objectif essentiel la réintégration des élèves dans les structures scolaires, et agissent dès lors en troisième ligne, [...] en lien avec l'Aide à la Jeunesse».

Articuler l'organisation des CPMS avec celle des médiateurs et des équipes mobiles.

Parmi les mesures prévues dans le cadre de la réforme des CPMS (Orientation stratégique 4.5), «le GC propose de réorganiser les équipes de médiateurs et les équipes mobiles à partir des bassins, et de créer au niveau de ceux-ci des processus de coordination des différents intervenants psycho-médico-sociaux, sous la forme de "plateformes de coordination" (voir supra, section relative à la lutte contre le décrochage). Il ne s'agirait pas de créer de nouvelles structures. mais de renforcer la mise en réseau des intervenants au profit des écoles. Des protocoles de collaborations devront être conclus en ce sens au sein de chaque bassin entre les trois types d'intervenant».

II. Des médiateurs attachés aux valeurs de leur métier

À l'époque, les médiateurs se rendent compte que le projet politique va les amener à changer de métier, de statut et de conditions de travail. Un groupe de médiateurs affiliés à la CSC-Enseignement se met en place. Le premier travail a été d'exprimer les valeurs qui



Photo by Christina @ wocintechchat.com on Unsplash

fondent leur métier et qu'ils veulent conserver au-delà de la réforme annoncée.

La neutralité : le médiateur doit rester une personne tierce au problème, dérogée de tout enjeu pédagogique, disciplinaire et administratif, neutre, non jugeante et empathique dans son regard sur les événements.

Une démarche volontaire: une intervention ne peut être imposée au bénéficiaire ; il y souscrit librement.

Le secret professionnel doit être maintenu dans les différents métiers.

Le futur Service intégré devra être organisé de manière à garantir la perception, par ses usagers, de son indépendance, de son caractère A-Réseau et de sa neutralité.

D'autre part, les membres du futur service intégré ont des statuts différents. Les médiateurs ont un statut proche de celui des enseignants et souhaitent le conserver.

III. Une administration qui avance vers des orientations politiques qui restent floues

Depuis la publication de l'avis n°3 il y a cinq ans, il semble que le projet politique ait été peu précisé. Il faut dire que le travail de mise en œuvre des autres chantiers du Pacte n'a pas manqué et que le Covid est venu tout compliquer. Cependant, la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) a voulu prendre les devants et préparer la réforme avant que le projet politique ne se précise.

Les prémices du Service intégré ont été créées, mais le Service de Médiation et les Equipes mobiles gardent des statuts et des missions distincts. Les messages adressés aux écoles et les procédures mises en place au sein du Service sont difficilement lisibles pour tous les acteurs, y compris pour les médiateurs eux-mêmes.

L'Administration invite les médiateurs à changer de métier en rejoignant par exemple les Equipes mobiles. Les collègues qui partent à la retraite ou qui sont absents de longue durée ne sont pas remplacés. De mois en mois, les effectifs se réduisent. En Wallonie, depuis des années, les demandes de médiation ne sont plus adressées directement aux médiateurs mais au Service centralisé, qui filtre et oriente les demandes selon ses critères. À Bruxelles, les médiateurs scolaires fonctionnent en interne (local dans l'école) et reçoivent directement les demandes. Les situations de décrochage scolaire sont rarement orientées vers la médiation mais plutôt vers les Equipes mobiles.

Dans le même temps, des Pouvoirs organisateurs développent des Services de médiation propres et font de moins en moins appel au Service de Médiation scolaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il faut bien reconnaître aussi que la situation sanitaire n'a pas simplifié les choses.

Le Service se vide peu à peu de son contenu et de ses travailleurs, sans qu'un projet cohérent n'apparaisse clairement.

> Promotion sociale : tout est dans le Prom S12 !

IV. Une concertation sociale à l'arrêt

Au début, un organe de concertation a été mis en place sur le modèle des Comités de concertation de base. La concertation s'y déroulait difficilement à cause des tensions créées par un service en mutation sans projet politique clairement établi, ni période transitoire avec des échéances fixes. Il n'y a plus eu de réunion. Une conciliation a été enclenchée en mai 2019 par le SPF «Emploi, travail et concertation sociale» à la demande des organisations syndicales.

Un système de «concertation directe» des médiateurs a été mis en place pour informer les membres du personnel des évolutions du Service et les consulter sur son avenir via des groupes de travail. Ce dispositif n'a pas permis d'améliorer la situation : les travailleurs pouvaient s'exprimer mais cela n'avait aucun effet sur le processus en cours. La conciliation a été abandonnée par la direction en janvier 2020.

Depuis lors, il n'y a plus eu aucune réunion de concertation syndicale. Dans ces conditions, tout concourait à amener un incident tôt ou tard, sous une forme ou une autre. C'est finalement une lettre anonyme qui aura créé l'incident en dénonçant des conséquences de cette situation vécue par certains.

En janvier dernier, à la suite de cette lettre et de son évocation dans la presse, le front commun syndical a demandé de remettre sur pied un organe de concertation et d'organiser une réunion rapidement pour tenter de renouer le dialogue et de clarifier les modes de fonctionnement dans un cadre décréteil qui n'a pas été modifié depuis 2013.

La réponse de la direction du Service a été immédiate et positive. Espérons que la reprise de la concertation sociale aidera à ramener plus de sérénité et à permettre de réhabiliter ce Service en attendant sa réorganisation dans un cadre clair.

■ André Brüll

Dès qu'un membre du personnel (MDP) a une charge de cours dans un établissement de Promotion sociale, il reçoit un document appelé Prom S12.

Ce document a plusieurs fonctions :

- il lie le MDP à son établissement ;
- il fixe le volume de cours qui seront donnés sur l'année scolaire (ce volume est fixé en début d'année scolaire, mais il peut être revu à la hausse en cours d'année en fonction des unités d'enseignement qui s'ouvrent) ;
- il est la base dont le service FLT (fixation et liquidation du traitement) se servira pour verser la rémunération.

Depuis la rentrée scolaire de 2016, on a vu apparaître un Prom S12 secondaire (pour les charges de cours dans l'enseignement secondaire de Promotion sociale) et un Prom S12 supérieur.

Sur la première page du Prom S12, on retrouve des informations relatives :

A) au membre du personnel :

- son identification (nom, prénom, n° de matricule) ;
- ses diplômes et titres (y compris les titres pédagogiques) ;
- le cas échéant, l'expérience utile métier reconnue dans l'enseignement suite à des prestations dans un métier hors enseignement et exercée préalablement à la fonction de chargé de cours ;
- son statut (temporaire, définitif, APE, ACS,...) ;

B) à l'établissement :

- identification de l'établissement de Promotion sociale ;
- personne de contact qui gère les dossiers «profs» ;

C) aux prestations du membre du personnel :

- les prestations dans le même établissement (autre niveau d'enseignement), dans un autre établissement d'enseignement, ou dans une fonction hors enseignement ;
- le nombre de jours de fonctionnement par semaine (six pour les établissements qui organisent des cours le samedi) ;
- la date de prise de cours ;
- le motif pour lequel le document a été rédigé : entrée en fonction, reprise de fonction, augmentation/réduction d'attributions, prise d'un congé (CAD)¹ ou d'une DPPP²...

Depuis le mois de septembre 2017, il est demandé au membre du personnel de signer ce document.

Un document que l'on signe est un document qui a été lu et surtout compris ! Mais est-ce toujours le cas ? En effet, les codes et abréviations en tous genres sont légion et ne sont pas évidents à déchiffrer pour le profane, alors qu'ils vont avoir des conséquences sur sa carrière et sa rémunération.

Si le décodage de ce document vous intéresse, nous vous invitons à nous rejoindre le **jeudi 21 avril 2022, de 9h00 à 12h30**, dans les locaux de la CSC à Bouge (affiche au verso). Pour vous inscrire, suivez ce lien : <https://tinyurl.com/mrx3nehp>



Eric Lichtfus
(avec la collaboration de M. Lausberg, L. Dupont et F. Crutzen).

¹ Congés, absences et disponibilités.

² Disponibilité précédant la pension de retraite.

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 d'AVRIL 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 Organes de démocratie sociale	Libre			Communal Provincial CoPaLoc	WBE CoCoBA
	CE	CPPT	ICL		
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 d'AVRIL (ICL : réunion du 2^{ème} trimestre)					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. <u>Service interne de prévention et de protection du travail</u>					
a. Rapport mensuel du SIPP.	-	✓	*	✓	✓
b. Plan annuel d'action : état d'avancement, adaptation si nécessaire.					
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
4. Information périodique : première discussion.	✓	*	*	✓	-
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
<i>Ens. de plein exercice</i>					
5. <i>Ens. libre subv.</i>					
a. Activation de priorités spécifiques: information.	✓	*	*	-	-
b. Appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.					
6. <i>Ens. officiel subv.</i>					
a. Liste des emplois vacants au 15 avril.	-	-	-	✓	-
b. Changement d'affectation et mutation : modalités.					
7. <i>Ens. supérieur subv.</i>					
HE & ESA : déclaration de la vacance d'emploi telle que prévue au MB du mois de mai.	✓	*	-	✓	-
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
8. <i>Ens. de plein exercice</i>					
Le cas échéant, planification des missions obligatoires de SEE traitées trimestriellement.	✓	*	*	✓	✓
9. Première discussion sur le calendrier des prestations pendant les vacances.					
	✓	*	*	✓	✓
ADAPTATION DU ROI – RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR					
10. Réunions virtuelles	✓	✓	✓	✓	✓
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.

L'ordre du jour proposé doit impérativement être complété, comme chaque mois, par les préoccupations de terrain, qu'elles concernent les conditions de travail, la sécurité ou le climat relationnel. Pour rappel, toutes les compétences des organes de concertation sont synthétisées dans le Vademecum qui est transmis à chacun de nos mandataires.

Focus sur quelques points du tableau

1. Rapport mensuel du SIPP - Service interne de prévention et de protection du travail (point 3a)

Ce point est d'autant plus crucial durant cette crise sanitaire !

Pour rappel, l'objectif du rapport mensuel du SIPP établi par le Conseiller en prévention est d'attirer l'attention sur l'activité durant le mois écoulé et sur les relations éventuelles avec le Service externe : les risques constatés, les

accidents du travail, les mesures de sécurité mises en œuvre. Le Conseiller en prévention est là pour répondre à toutes les questions y relatives.

2. Information économique et financière (point 4)

L'information économique et financière se base sur l'AR du 27/11/1973. Si elle n'est pas programmée en avril, elle devra l'être au plus tard en mai. Dans ce cas, il sera utile de rappeler, lors de la réunion, que les documents nécessaires devront être transmis au plus tard 15 jours avant la date arrêtée.

3. Réseau libre subv. - Activation des priorités spécifiques (point 5a)

L'organe de concertation est tenu informé des actes de candidature introduits pour le 15 avril, par :

- les membres du personnel engagés partiellement à titre définitif qui désirent étendre leur charge à titre temporaire pour l'année scolaire 2022-2023 ;
- les membres du personnel engagés à titre définitif pouvant justifier d'une ancienneté de dix ans en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé et répondant aux conditions requises, qui désirent activer la priorité leur permettant d'obtenir une affectation dans un autre Pouvoir organisateur du réseau libre.

4. Réseau libre subv. - Appel aux candidats à un engagement à titre définitif (point 5)

Le Pouvoir organisateur doit procéder, pour le 30 avril au plus tard, à l'appel aux candidats sur base des emplois vacants au 1^{er} février.

Pour rappel, tout appel doit contenir la nature (fonction) et le volume des emplois, les conditions requises pour accéder à l'engagement à titre défini-

tif, ainsi que la forme et les délais d'introduction des candidatures. S'il n'est pas tenu de se concerter avec les organisations syndicales sur le contenu des appels, le PO 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 et/ou engagé partiellement à titre définitif.

5. Réseau officiel subv. - Déclaration des emplois vacants pour 2022-2023 (point 6a)

Préalablement, nous rappelons que pour l'enseignement obligatoire, la date ultime de nomination sur base des emplois déclarés vacants au 1^{er} avril 2021 et restés vacants au 1^{er} octobre 2021, est le 1^{er} avril 2022.

Au lendemain de cette date, il est important que la CoPaLoc reçoive l'information définitive, d'autant plus que celle-ci impacte directement l'étape suivante, relative à la déclaration des emplois vacants pour 2022-2023.

La CoPaLoc a la compétence de fixer les modalités relatives à la communication, par le PO, de la liste de ces emplois vacants aux membres du personnel concernés.

Bon à savoir :

- les périodes vacantes sont globalisées dans chaque fonction pour

l'ensemble des établissements du PO situés sur le territoire de la même commune ;

- les périodes générées par de l'encadrement différencié dans l'enseignement ordinaire ainsi que celles générées par l'intégration dans l'enseignement spécialisé, rentrent dans le quota des périodes vacantes.

6. Réseau officiel subv. - Changement d'affectation et mutation (point 6b)

Pour rappel, les modalités de changement d'affectation et de mutation qui viennent en surplus des règles décrétales sont de la compétence de la CoPaLoc.

Ne pas oublier les changements d'affectation prioritaires concernant les membres du personnel définitifs pouvant justifier dix ans d'ancienneté en encadrement différencié ou dans l'enseignement spécialisé (et qui désirent être affectés dans l'enseignement ordinaire).

7. Planification des missions obligatoires de SEE (point 8)

Les missions obligatoires de services à l'école et aux élèves peuvent être planifiées annuellement et/ou trimestriellement.

Pour rappel, pour ce qui est des services à l'école et aux élèves (SEE) prévus dans le décret du 14 mars 2019 relatif à l'organisation du travail, seuls sont rendus obligatoires ceux fixés

anticipativement dans le calendrier annuel ou trimestriel, dont :

- les réunions entre les membres de l'équipe éducative et les parents ;
- dans l'enseignement secondaire : les conseils de classe, où sont abordées les évaluations formatives et certificatives et où sont prises les décisions en matière de sanction des études, les jurys de qualification, les conseils de guidance ;
- dans l'enseignement fondamental : les réunions relatives aux évaluations formatives et certificatives, y compris celles relatives au maintien d'un élève ;
- les activités socio-culturelles et sportives en lien avec le projet d'école, organisées durant le temps scolaire.

8. Calendrier des prestations pendant les vacances et éphémérides (point 9)

Les prestations sont à établir en regard de la réglementation en vigueur.

Si le PO peut inviter son personnel à exercer une prestation en dehors de cette réglementation, il ne peut aucunement le contraindre. De plus, rappelons que le personnel temporaire, ACS ou APE, PART-APE, n'est pas couvert en accident du travail en dehors des dates figurant sur son contrat de travail ou sa désignation.

La réforme sur les rythmes scolaires risque d'avoir un impact sur ce calendrier. Si elle n'est pas encore officiel-



lement adoptée avec une entrée en vigueur pour l'année 2022-23 au moment de votre réunion, il est préférable de reporter ce point.

Rafraichissons nos mémoires !

Prestations durant les vacances d'été

Personnel enseignant & puériculteur (ens. ordinaire) : aucune prestation durant les vacances d'été ou de détente ne peut être exigée.

Disponibilité requise pour le personnel de direction (enseignement obligatoire et de Promotion sociale et CPMS)

- Directions : du 1^{er} au 5 juillet inclus et du 19 au 31 août inclus.
- Sous-directeurs & directeurs-adjoints : du 1^{er} au 5 juillet inclus et du 26 au 31 août inclus.

Personnel paramédical, social et psychologique (ens. spécialisé) : 5 jours ouvrables entre le 16 et le 31 août.

Personnel auxiliaire d'éducation - PAE : soit jusqu'au 5 juillet inclus, soit à partir du 26 août inclus.

Personnel technique des CPMS : soit à partir du 19 août inclus ; soit du 1^{er} au 5 juillet inclus et à partir du 26 août.

Personnel des HE et ESA : les prestations sont déterminées par les vacances annuelles qui ont été fixées par le PO et avalisées par l'organe de concertation. Celles-ci comptent 7 semaines dont au moins 4 consécutives durant les vacances d'été (juillet-août).

Quid des archives du Conseil d'entreprise à l'heure de la numérisation ?

Si vous n'en avez pas encore eu l'occasion, je vous invite à prendre connaissance de l'article diffusé dans la revue «Syndicaliste» n°956 du mois de décembre 2021 qui répond à quelques questions récurrentes.

- Combien de temps faut-il conserver les archives ?
- Qui les conserve ?
- Faut-il encore disposer d'une armoire qui ferme à clé ou une sauvegarde numérique est-elle autorisée ?

Concernant la sauvegarde numérique :

- Comment faire en sorte que chaque membre du CE ait accès aux archives ?
- Y a-t-il des pièges ou points d'attention ?
- Que devez-vous faire pour passer aux archives numériques ?

9. Adaptation du ROI : réunions virtuelles (point 10)

Lors de cette période de crise sanitaire, les organes de concertation ont dû s'adapter et organiser des réunions à distance, ce qui a posé une série de problèmes.

Dès lors, la question se pose de savoir s'il est opportun d'installer certaines pratiques pour le futur en adaptant le ROI pour fixer les conditions de réunions virtuelles, au cas où, à l'avenir, des conditions sanitaires ou autres empêcheraient la tenue de réunions en présentiel.

La CSC s'est penchée sur cette question. Vous pouvez retrouver son analyse dans la revue Syndicaliste N°958 du mois de janvier 2022.

Pour consulter les revues «Syndicaliste» en ligne (connexion nécessaire), utilisez le QR-code ci-dessous ou rendez-vous sur l'espace «militants»/CSC-nationale/syndicaliste.



Marie Lausberg

> 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 2021-2022 ;
- la documentation CSC et CSC-E sur la gestion et l'impact du coronavirus au travail ;
- nos communiqués.



Avant le 15 avril

N'OUBLIEZ PAS
DE FAIRE VALOIR
VOS DROITS !

Conseil : pour le 1^{er} avril
en raison des vacances de printemps.

PERSONNEL ENGAGÉ À TITRE DÉFINITIF - ENS. LIBRE SUBVENTIONNÉ

Consultez la fiche pratique n°1 relative aux priorités à l'emploi dans l'enseignement libre.

Définitif·ve à temps partiel

Vous désirez étendre votre charge à titre temporaire ?

Demandez à figurer dans le classement des temporaires prioritaires.
Envoi recommandé auprès du PO.

Vous désirez activer votre priorité liée à l'exercice de votre fonction en encadrement différencié ou dans l'ens. spécialisé ?

Introduisez ou renouvelez votre demande sur le formulaire ad hoc.
Envoi recommandé au Président de la CZA concernée.

RAPPEL !

Entre le 15 février et le 30 avril, le PO doit communiquer les **emplois vacants au 1^{er} février** et lancer l'appel aux candidats à l'engagement à titre définitif !



PERSONNEL PUÉRICULTEUR ACS-APE - ENS. ORDINAIRE - LIBRE ET OFFICIEL SUBV.

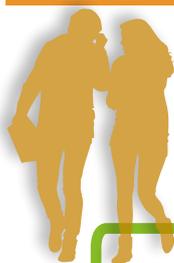
PRIORITAIRE PO ?

Postulez pour le **15 avril** au plus tard par envoi recommandé auprès de votre PO.

Vous comptez une ancienneté suffisante pour faire partie du **CLASSEMENT INTERZONAL ?**
Introduisez votre candidature par voie électronique

via l'application «PUERI» accessible à partir de votre guichet électronique **«MON ESPACE»**

Consultez la fiche pratique n°7 relative au cadre et au statut du personnel puériculteur



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

Téléchargez nos fiches pratiques et lettres-typés sur notre site.



> Heures dormantes des internats : un arrêt de la Cour constitutionnelle qui devrait avoir des conséquences pour les classes de neige et de dépaysement

Le décret "Charge de l'enseignement" a eu cette conséquence paradoxale que des prestations effectuées préalablement de manière presque automatique par les enseignants sont devenues aujourd'hui, par la volonté des Pouvoirs organisateurs, l'objet d'une comptabilité précise. Ce n'était certainement pas l'objectif des initiateurs de cette réforme mais force nous est de constater qu'elle a entraîné cette conséquence.

Le problème des comptabilisations des prestations n'est pas neuf ; il est également issu d'abus dont les enseignants ont été victimes de la part de leurs employeurs. A plusieurs reprises déjà, les juridictions belges comme européennes ont eu à se pencher sur la notion de temps de travail.

Il ressort de la jurisprudence que sont considérées comme temps de travail, les périodes où l'on se trouve à la disposition de l'employeur dans un lieu fixé par lui. Nous avons, dans la présente chronique, déjà publié quelques décisions à ce sujet. Des nuances existent cependant, notamment sur les montants de rémunération exigibles en cas de dépassement des prestations légales.

La Cour constitutionnelle et la Cour européenne ont eu à se prononcer récemment sur la notion de temps de travail dans le cas des surveillants d'internat. Plus spécifiquement, il fallait se prononcer sur l'ampleur de ce qu'il est convenu d'appeler «heures dormantes». Nous nous contenterons aujourd'hui de relater la décision de la Cour constitutionnelle, dans la mesure où la Cour européenne, saisie d'une question identique, a pour l'instant, renvoyé un questionnement à la juridiction de renvoi belge.

Il serait incomplet de considérer que

cette matière concerne les seules prestations des surveillants d'internats. En effet, les enseignants qui participent à des classes de neige ou de dépaysement sont également concernés par le problème des heures de nuit durant lesquelles ils exercent une activité de surveillance, donc de prestations professionnelles.

Arrêt de la Cour constitutionnelle n°120/2021 du 30 septembre 2021

Objet

Les requérants sont des surveillants, maîtres d'études, qui travaillent au sein d'internats d'établissements de l'enseignement secondaire qui dépendent de la Communauté française. Ils ont introduit un recours en annulation de l'article 1^{er} du décret de la Communauté française du 3 mai 2019 qui précise : «*Pour la détermination de la durée du travail, les heures de présence des membres du personnel dans l'internat entre vingt-deux heures trente et six heures trente sont considérées comme du temps pendant lequel le membre du personnel est à la disposition de l'employeur et sont rémunérées à concurrence de quatre heures.*

La durée hebdomadaire du travail, en comptabilisant toutes les heures de présence du travailleur dans l'internat, en ce compris celles entre vingt-deux heures trente et six heures trente, ne peut dépasser 48 heures en moyenne sur une période de référence de dix mois commençant le 1er septembre et se terminant le 30 juin.

La période de référence visée à l'alinéa 1^{er} est portée à douze mois commen-

çant le 1^{er} septembre et finissant le 31 août pour ce qui concerne les homes d'accueil permanent.

Le nombre de prestations des membres du personnel imposant de dormir sur place ne peut dépasser trois nuits par semaine en moyenne sur la période des dix mois».

A. Position des requérants

Les requérants estimaient que l'ensemble des heures de nuit devaient être considérées comme heures de travail. Ils fondaient essentiellement leur argumentaire pour demander l'annulation du décret précité sur les points ci-dessous.

A.1. Les règles répartitrices de compétences

Ils estimaient tout d'abord que la compétence attribuée aux Communautés en matière d'enseignement ne s'étendait pas aux règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, qui relèvent de la compétence exclusive de l'autorité fédérale. En ce qu'elle règle la durée du travail, la disposition attaquée empiétait selon eux sur la compétence de l'autorité fédérale.

A.2. Le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables

Les parties requérantes faisaient valoir que la disposition attaquée violait l'article 23 de la Constitution et l'article 2 de la Charte sociale européenne révisée, qui protègent le droit à une rémunération et à des conditions de travail équitables et qui interdisent le travail forcé.

A.3. Violation des normes européennes et de la Constitution

Les requérants soutenaient qu'en ce qu'elle prévoit que les gardes dor-

mantes, pendant lesquelles les surveillants peuvent dormir tout en étant disponibles en cas de besoin, ne sont comptabilisées qu'à concurrence de quatre heures pour une présence effective de huit heures, la disposition attaquée entraînait, pour les surveillants qui effectuent ces gardes, une limitation de leurs droits qui n'était pas compatible avec les dispositions du droit européen.

Elles soutenaient que la directive 2003/88/CE, en son article 2, telle qu'elle est interprétée par la Cour de justice, a pour conséquence que les heures pendant lesquelles un travailleur se trouve à la disposition de son employeur doivent être considérées comme des heures de travail effectif (CJUE, C-151/02, 9 septembre 2003, *Jaeger* ; C-14/04, 1^{er} décembre 2005, *Dellas e.a.*).

B. Position de la Cour constitutionnelle

B.1. Quant à la répartition des compétences

En matière de droit du travail et de protection du travail, l'autorité fédérale est compétente pour édicter les règles générales applicables à des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs, tandis que les Communautés peuvent, au titre de leur compétence en matière d'enseignement, édicter des règles spécifiques applicables au personnel enseignant.

En ce qu'elle règle la situation juridique des éducateurs au sein des internats des établissements de l'enseignement secondaire général ou technique de la Communauté française, notamment en ce qui concerne la durée du travail et la comptabilisation des prestations pour la rémunération de ces éducateurs, la disposition attaquée relève de la compétence de la Communauté française en matière d'enseignement visée à l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution.

B.2. En ce qui concerne le principe d'égalité et le droit à des conditions de travail et à une rémunération équi-

tables

Les articles 10 et 11 de la Constitution ont une portée générale. Ils interdisent toute discrimination, quelle qu'en soit l'origine : les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination sont applicables à l'égard de tous les droits et de toutes les libertés, en ce compris ceux résultant des conventions internationales liant la Belgique ou du droit de l'Union européenne.

La Cour estime que les parties requérantes ne précisent pas quelle disposition spécifique de la directive 89/391/CEE serait violée par la disposition attaquée. Le grief est dès lors irrecevable en ce qu'il est pris sur base de la violation de cette directive.

B.3. Quant à la violation des normes européennes

La Cour estime que les éducateurs d'internat se trouvent dans une situation objectivement différente de celle des autres membres de la fonction publique, eu égard à la nature particulière des prestations de ces éducateurs. En effet, dès lors que, pendant les gardes dormantes, l'éducateur d'internat dort sur son lieu de travail tout en restant disponible en cas de besoin, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que la directive 2003/88/CE précitée «se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs». La Cour de justice a également jugé que «les directives 93/104 et 2003/88 ne s'opposent pas à l'application, par un État membre, d'une réglementation qui, aux fins de la rémunération du travailleur et s'agissant du service de garde effectué par celui-ci sur son lieu de travail, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, pour autant qu'un tel régime assure intégralement l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par lesdites directives en vue de la protection efficace de la santé et de la sécu-

rité de ces derniers».

Les parties requérantes n'apportent aucun élément susceptible de mettre en doute le caractère raisonnable de la mesure. Par ailleurs, le fait de ne pas prendre en compte l'intégralité des heures de travail prestées en cas de garde dormante pour le calcul de la rémunération ne rend pas en soi inéquitable la rémunération des travailleurs concernés et ne revient pas à assujettir ceux-ci à un régime de travail forcé.

Pour le reste, les parties requérantes n'établissent pas concrètement en quoi la disposition attaquée entraînerait, pour les éducateurs concernés, un recul significatif du degré de protection du droit à une rémunération et à des conditions de travail équitables qui ne pourrait pas être justifié par les motifs d'intérêt général mentionnés.

Dès lors, la Cour rejette le recours.

C. Conclusions

La Cour a donc estimé qu'il était cohérent de considérer qu'une nuit de surveillant correspondait à 4 heures de travail.

Il serait inconcevable que dans des situations comparables, lorsque des enseignants participent à un séjour résidentiel, on ne puisse considérer indépendamment des autres prestations que les nuits qu'ils y passent soient aussi considérées comme un surcroît de travail à hauteur de 4 heures de prestations, qui devraient donc faire l'objet d'un sursalaire ou de compensations.

De manière étonnante, les Commissions paritaires ne se sont jamais penchées sur ce problème et les règlements de travail n'ont jamais abordé cet aspect de la tâche des enseignants.

Nous ne doutons pas que ce n'est que partie remise.

■ Régis Dohogne

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«La vie mettra des pierres sur ta route. A toi de décider d'en faire des murs ou des ponts». Coluche

> LA QUESTION DU MOIS

Quelles sont les règles applicables en matière de précompte professionnel pour les membres des personnels ayant la nationalité belge, française ou la double nationalité belgo-française et résidant en France ?

Un arrêt de la Cour de Cassation du 17/9/2020 a fait évoluer la réglementation en la matière.

Dès lors, un membre du personnel qui réside en France et qui possède, soit la nationalité française, soit la double nationalité (française/belge), est exonéré de précompte professionnel en Belgique.

Un membre du personnel (MDP) de nationalité belge qui réside en France et travaille en Belgique est soumis au précompte professionnel en Belgique.

	Travaille en Belgique	Réside en Belgique	Réside en France	Précompte prof. en Belgique
MDP de nationalité belge	X	X		soumis
	X		X	soumis
MDP de nationalité française	X	X		soumis
	X		X	exonéré
MDP de nationalité belgo-française	X	X		soumis
	X		X	exonéré

Cf. [Circulaire 8435](#)

> HUMOUR

Evolution d'un problème mathématique...

Enseignement 1960 : un paysan vend un sac de pommes de terre pour 100 francs. Ses frais de production s'élèvent aux 4/5 du prix de vente. Quel est son bénéfice ?

Enseignement traditionnel 1970 : un paysan vend un sac de pommes de terre pour 100 francs. Ses frais de production s'élèvent aux 4/5 du prix de vente, c'est-à-dire à 80 francs. Quel est son bénéfice ?

Enseignement moderne 1970 : un paysan échange un ensemble P de pommes de terre contre un ensemble M de pièces de monnaie. Le cardinal de l'ensemble M est égal à 100 et chaque élément $m \in M$ vaut 1 F. Dessine 100 gros points représentant les éléments de l'ensemble M. L'ensemble F des frais de production comprend 20 gros points

de moins que l'ensemble M. Représente l'ensemble F comme un sous-ensemble de l'ensemble M et donne la réponse à la question suivante : "quel est le cardinal de l'ensemble B des bénéfices ?" (à dessiner en rouge).

Enseignement rénové 1980 : un agriculteur vend un sac de pommes de terre pour 100 francs. Les frais de production s'élèvent à 80 francs et le bénéfice est de 20 francs. Devoir : souligne les mots «pommes de terre» et discute-en avec ton voisin.

Enseignement réformé 1990 : un pézian kapitalist privilégié sanrichi injustement de 20 francs sur un sac de patat analiz le tekst et rechérch les fôte de contenu de gramère dorto-graf de ponctuassion et ansuite di se que tu panse de sète maniaire de sanrichir.

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

[Circulaire 8420](#) - Personnel de l'enseignement supérieur artistique.

Reconnaissance d'expérience utile et de notoriété professionnelle dans les Ecoles supérieures des Arts organisées et subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La circulaire présente les conditions de titre pour les différentes fonctions, ainsi que les instructions à suivre pour solliciter une reconnaissance :

- d'expérience utile ;
- ou de notoriété professionnelle (pour les candidats ne possédant pas le titre requis),

nécessaire pour la constitution de la condition de recrutement pour le cours envisagé.

[Circulaire 8435](#) - Règles applicables en matière de précompte professionnel pour les membres des personnels de l'enseignement de la Communauté française ayant la double nationalité belgo-française et résidant en France.

(voir question du mois, ci-dessus).

(...)

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8423 - Happi, le partenaire numérique au service de vos pratiques : organisation de quatre webinaires.

Organisation de webinaires pour présenter Happi comme soutien et outil numérique. Quatre dates : le 9/2/22, le 9/3/22, le 30/3/22, le 4/5/22.

Circulaire 8426 - Procédure d'introduction des demandes pour la tenue d'ateliers de créativité linguistique «La plume au bout de la langue» en classe.

Dispositif qui permet d'inviter en classe, sans frais et à la période qui leur convient, des animateurs spécialisés en écriture créative qui vont inciter les élèves à s'approprier la langue française de manière ludique, via divers supports liés à l'expression écrite ou orale.

Circulaire 8442 - e-classe : une nouvelle interface pour la plateforme de ressources éducatives.

Les ressources proposées sur e-classe s'adressent tant aux équipes éducatives (directeurs, enseignants, éducateurs) qu'aux membres des CPMS. Elles les outillent pour préparer et illustrer des séquences de cours, accompagner les élèves, enrichir les pratiques, se documenter sur des sujets précis, mettre en place des dispositifs de collaboration.

Circulaire 8445 - Printemps des sciences 2022.

Différents événements gratuits organisés par les Hautes Ecoles, Universités, Musées, ... du 21 au 27 mars 2022.

● Catherine Blavier

> Retraités et pré-retraités

Amicale de Bruxelles

Le **mardi 29 mars**, nous vous proposons de vous emmener dans les coulisses de Tour & Taxis. Nous aurons l'occasion d'y découvrir l'Entrepôt Royal, la Maison de la Poste, l'Hôtel des Douanes et sa salle des guichets, et aussi, la Gare Maritime, bâtiment monumental et époustouflant, récemment restaurée : une ville dans la ville, avec un jardin intérieur.

Vers 13h, nous rejoindrons l'Italien du coin, "La Fabricca" pour un menu Pizza et Pasta.

Entrée : Antipasti (assortiment de légumes, charcuterie et fromages italiens).

Plats à volonté sous forme de buffet : Pizza al taglio - Penne alle norcine (saucisse, vin blanc, crème, tomates cerises) - Rigatoni all ortolana (légumes, tomates).

Dessert : Tiramisu.

Nous terminerons la journée dans les caves du site par la visite de la champignonnière.

Rendez-vous

Le mardi 29 mars à 10 h 45 à l'entrée du site de Tour et Taxis, avenue du Port 86 c à 1000 Bruxelles.

Pour y arriver

Bus : 14, 20, 57, 86 et 88 - arrêt Tour et Taxis.

Métros : lignes 2 et 6 jusque Rogier puis bus 88 (direction UZ-VUB) - lignes 1 et 5 jusque De Brouckère puis bus 88 (direction UZ-VUB).

A partir de la Gare du Nord : bus 14, 20, 57 et 88 - arrêt Tour et Taxis.

Voiture : parking extérieur (8 €/journée), entrée au 88 av. du Port ; parking souterrain (cher), entrée au 86c av. du Port.

Prix par personne : 50 € pour les deux visites guidées et le repas, sans les boissons. Montant à virer au compte de l'Amicale BE27 0682 4835 3773 dès que possible, mais **avant le lundi 21 mars 22**.

Nombre de participants limité à 20.

Contacts

Dominique De Winter - 02/428 31 30 - 0474/24 66 64 - dominiquedewinter@telenet.be

Prochaines activités... avec les réserves d'usage

Fin avril : Expo consacrée à Antoine de Saint-Exupéry au Heysel.

Jedi 19 mai : Le Louvre-Lens en car.

> Campagne du 8 mars : «Maria Bosse... pour quelle pension ?»

Le 8 février 2022, a démarré la campagne du 8 mars, menée par les Femmes CSC. Le thème de cette année est «*Maria Bosse... pour quelle pension ?*»

Maria Bosse, toute sa vie, de manière rémunérée, via son emploi, et de manière non rémunérée, via toutes les tâches domestiques et familiales qu'elle assume encore en grande majorité en 2022 !

Sa pension est le résultat de tous les événements qu'elle a subis, des «choix» qu'elle a faits, des stéréotypes qu'elle porte, des orientations qu'elle a prises dès l'orientation scolaire et jusqu'à la fin de la carrière. Opter pour tel métier plutôt qu'un autre, passer à temps partiel, arrêter de travailler, pouvoir suivre une formation ou pas, accéder à un niveau hiérarchique supérieur dans son entreprise...

A première vue, c'est un parcours qui est propre à Maria.

A y regarder de plus près, ce parcours est plutôt le reflet de choix collectifs et de société, ou encore de stéréotypes de genre qui nous ont été inculqués. Ces choix ont un impact sur les droits, actuels et futurs, de Maria à la sécurité sociale. Le montant de son allocation de chômage ou maladie sera calculé

sur base de son salaire... et la pension en sera l'addition finale.

Actuellement, 22 % des travailleurs salariés font appel à la pension minimum garantie, dont 60 % de femmes.

Maria, c'est vous, c'est nous ! La campagne de la CSC en vue du 8 mars 2022, Journée internationale des droits des femmes, a pour objectif de sensibiliser chacun.e, et en particulier les femmes, à l'impact :

- des choix d'orientation et de carrière,
- des services collectifs,
- de la répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple,
- de la maternité,
- des stéréotypes,

... sur l'autonomie économique et financière des femmes pendant leur carrière et sur leur pension en fin de course.

On ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Il est donc essentiel de se construire ses droits propres en sécurité sociale. C'est ce qui permettra à Maria de continuer à faire de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

Cette campagne est aussi l'occasion

de rappeler que certains «choix» majoritairement féminins contribuent à l'écart qui subsiste entre les salaires des femmes et des hommes en Belgique (23,1 %), ainsi qu'entre leurs pensions (plus de 30 %). Un écart salarial que la CSC souhaite réduire à zéro.

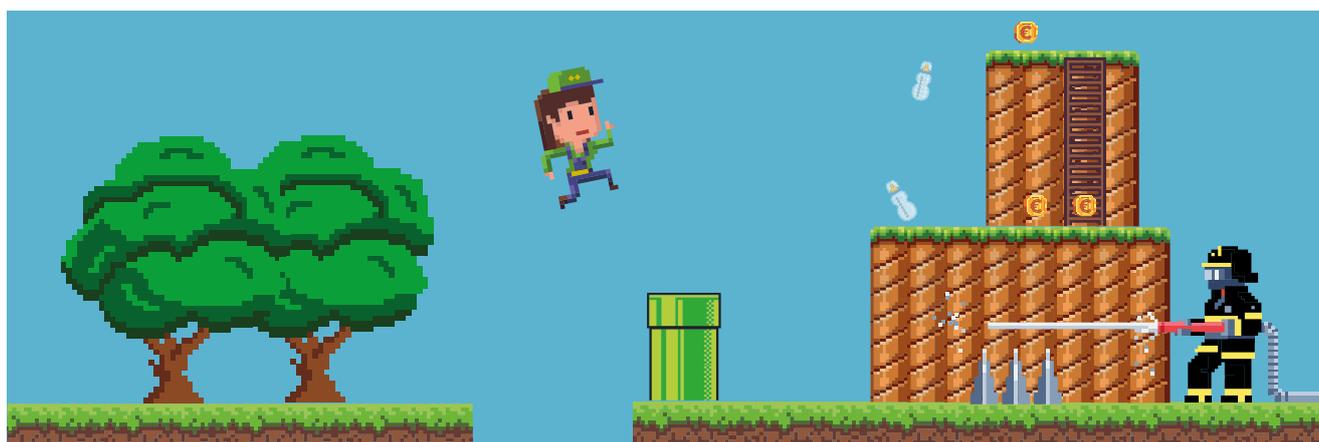
Actions prévues

- Marche Mondiale des Femmes : 8 mars, 17h Gare centrale (dès 16h : village associatif).
- Cyclo-parade féministe à Liège le 8 mars.
- Femmes de Mars à Charleroi.
- Plateforme féministe de La Louvière
- Action avec le Collectif 8 mars à Louvain-la-Neuve (Grand-Place).
- ...

Nous continuons à soutenir le mot d'ordre de grève des femmes : **"Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête ! Quand le monde s'est arrêté, les femmes ont continué !"**

Pour de plus amples informations, prends contact avec le/la permanent.e de ta régionale ou envoie un mail à femmescsc@acv-csc.be

Les Femmes CSC





MARIA



CARRIÈRE

€ 45281

MARIA BOSSE

Pour quelle pension?



Maria Bosse... pour quelle pension?

Aujourd'hui, en Belgique, le pension d'une femme est en moyenne 30% moins élevée que celle d'un homme. Voici pourquoi.



Les métiers «féminins» sont souvent essentiels, mais sont moins valorisés.

Dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, les salaires sont plus bas, les contrats sont majoritairement à temps partiel et les conditions de travail sont difficiles.



Avoir un enfant a un impact important sur la carrière d'une femme.

- Les revenus des mères diminuent de 43% jusqu'à 8 ans après la première naissance.
- 1 femme sur 5 ne reprend pas le travail après être devenue mère.



Le travail à temps partiel a un impact énorme sur le salaire et la pension.

43,5% des travailleuses et 11% des travailleurs sont à temps partiel. Le travail à temps partiel explique 50% de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Syndicalement, nous défendons donc:

- Une augmentation des salaires bruts.
- Un congé de paternité obligatoire et allongé.
- Une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35 permettant aux personnes à temps partiel d'augmenter leurs heures de travail.
- Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire.
- La reconnaissance de la pénibilité du travail dans les secteurs «féminins».
- Le droit aux congés thématiques pleinement assimilés pour le calcul de la pension.
- Le renforcement de la pension légale.
- Le plan 55-60-65 :
 - Des possibilités d'aménagements de fin de carrière à partir de 55 ans, dans tous les secteurs.
 - L'accès à la pension anticipée à partir de 60 ans.
 - La pension à 65 ans.

8 mars 2022 – journée internationale des droits des femmes

Nous soutenons le mot d'ordre de grève des femmes.

Plus d'infos sur www.femmes-csc.be



Femmes CSC



@cscfemmes



Besoin de votre **numéro de membre** pour vous connecter ? Il se trouve au-dessus de votre nom ! ↑

**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 moyens 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