

EDITO

Je vous parle d'un temps que les
moins de vingt ans...

p. 3

ACTUALITÉ

82 millions de personnes
déracinées

p. 4

ACTUALITÉ

Impacts de la réforme des
rythmes annuels

p. 6

INVITATION

Conférence-débat
"Les dessous du CEB"

p. 22

CSC-Educ

Numéro 159 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Mai 2022 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X


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



Le Gouvernement de la FWB souffre de surdité !

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.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Shutterstock

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

SOMMAIRE

Editorial

- Je vous parle d'un temps que les moins de 20 ans... 3

Actualité

- Plus de 82 millions de personnes déracinées dans le monde, et moi, et moi, et moi ? 4
- Réforme des rythmes scolaires... Quelques réponses à vos questions relatives aux congés et au traitement différé 6
- Elections syndicales : formation des nouveaux délégués 7

Supérieur

- Rythme académique : la loi du plus fort ? 9

Alternance - CEFA

- L'alternance, une filière porteuse ! Témoignage de deux anciens... 11

Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale - Juin 12

Pratique

- Libre subventionné : à faire pour le 15 mai ! 13
- Officiel subventionné : à faire avant le 31 mai ! 14
- Pécule de vacances et jeunes diplômé-e-s 15
- Prime syndicale : démarches à effectuer avant le 30 juin 16
- Opérations statutaires du mois de mai 18
- Conférence-débat pour tous le 23 mai : "Les dessous du CEB" 22

Brèves et circulaires 23

Retraités et pré-retraités 24

Infos 25

Vos droits

- Les déplacements d'une implantation à l'autre SONT du temps de travail 26

Joindre la CSC-Enseignement 28

> Je vous parle d'un temps que les moins de 20 ans...

Une fois n'est pas coutume, je vais débiter cet édit en parlant de moi ou plutôt de la première partie de ma carrière professionnelle quand j'étais enseignant. Cette profession, c'est comme le vélo ; quand on sait c'est pour la vie !

Ma carrière d'instituteur primaire fut ponctuée de moments inoubliables. J'allais à l'école chaque jour avec le sourire car je savais pertinemment bien que je participais (bien modestement) à la formation des adultes de demain, essayant de leur inculquer les valeurs qui allaient les forger et les épanouir dans leur future vie d'adultes et de citoyens. C'était beaucoup plus qu'un principe et, avec mes collègues, nous étions convaincus que débattre et placer l'enfant au centre de sa formation étaient indispensables.

Nous y parvenions... au prix de quels efforts ? Tout d'abord, en échangeant souvent et beaucoup, car nous estimions qu'un travail collectif et collaboratif était plus porteur que le travail individuel. Chaque semaine, nous échangeons lors de rencontres organisées pendant nos pauses de midi ou après la fin des cours. Nous n'avons pas attendu 1998 et son décret qui imposait les 60 périodes hebdomadaires de concertation. Ensuite, en mettant régulièrement la main au portefeuille pour pallier les manques cruels de moyens : achat de matériel ou de livres, participation à des événements divers, achat du «dix heures» pour l'élève défavorisé que ses parents ne pouvaient pas «gâter» et qui envoyait ses copains,...

Même si c'était le début de la concertation sociale dans l'enseignement, nous rencontrions le Pouvoir organisateur qui rechignait à jouer la transparence quand nous abordions

le délicat dossier des moyens financiers. C'était le moment où les esprits se cabraient, où nous entendions régulièrement la sempiternelle expression «N'oubliez pas que nous sommes bénévoles». Quel affront ! Comme si les enseignants n'étaient pas, eux aussi et plus souvent qu'à leur tour des bénévoles. Je l'étais, quand je participais à des festivités pour faire rentrer l'argent dans les caisses ; je l'étais, quand il fallait accompagner les élèves 24h/24 lors d'activités extérieures ; je l'étais encore, lorsqu'il fallait surveiller la cour de récréation tôt le matin ou tard le soir ; je l'étais, quand...

«Nous sommes des bénévoles». C'est probablement la phrase que j'ai le plus entendu de la bouche des employeurs dans ma carrière de permanent syndical. Elle avait le don de me faire sortir de mes gonds. Je la trouvais (et la trouve toujours) d'une bassesse inouïe. A moins qu'elle n'ait servi à justifier l'incompétence ???

Autre souvenir... Chaque année, nous attendions avec inquiétude la composition de nos futures classes et nous comparions les chiffres : 25 ou 28 élèves. Nous savions qu'au-delà de 20, nous n'allions pas pouvoir accorder à chacun le temps et l'attention indispensables et facteurs de réussite.

Je pourrais continuer cette liste mais vous la connaissez aussi bien que moi car il faut dresser un constat : les années ont passé et peu de choses ont changé. La mauvaise qualité de notre enseignement telle qu'elle

transparaît dans les études internationales est trop souvent imputée aux personnels de l'enseignement. Le Pacte d'excellence qui est initié depuis plusieurs années a pour vocation d'améliorer le système. Il faudra des années à condition de créer le climat de confiance indispensable avec les acteurs du terrain.

Aujourd'hui, cette confiance est ébranlée : vous l'avez dit le 10 février à Bruxelles. Vous l'avez répété le 29 mars dans les rues de Mons.

Au-delà de la réforme du système, une sérieuse amélioration des conditions de travail est indispensable. Elle passe, qu'on le veuille ou non, par une revalorisation financière.

Nous continuons à exiger une prise de conscience de tous ceux qui exercent une responsabilité en matière d'enseignement, qu'ils soient professionnels ou «bénévoles». Les signaux que nous recevons pour l'instant sont loin de nous rassurer.

La manifestation du 5 mai à Liège ne suffira peut-être pas. Nous devons probablement remettre l'ouvrage sur le métier dès la rentrée du mois d'août puisque le Parlement a voté la réforme du calendrier scolaire. Vous en lirez les premiers impacts sur votre carrière dans ce numéro.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

■ Roland Lahaye



➤ Plus de 82 millions de personnes déracinées dans le monde, et moi, et moi, et moi ?

Selon l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), plus de **82,4 millions** de personnes dans le monde ont été forcées de fuir leur foyer. On compte parmi elles presque **26,4 millions de réfugiés** dont plus de la moitié a **moins de 18 ans**.

Il existe aussi des millions de personnes apatrides qui ont été privées de nationalité et d'accès aux droits élémentaires comme l'éducation, les soins de santé, l'emploi et la liberté de circulation.

Actuellement, **1 personne sur 95 a été forcée de fuir son foyer** à cause des conflits ou de la persécution.

Alors que l'idée même d'un conflit armé en Europe semblait jusqu'il y a peu totalement inimaginable, le conflit en Ukraine a forcé à l'exil sur notre continent des populations nombreuses, fuyant les bombes et les combats. La question de l'accueil d'urgence s'est posée brutalement, un accueil qui pourrait devenir plus structurel en fonction des développements géopolitiques futurs.

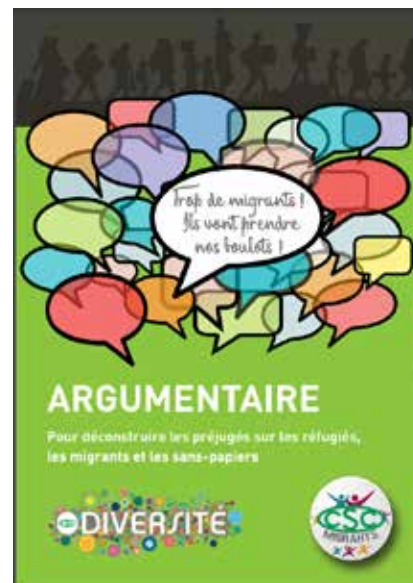
Le 3 mars 2022, les États membres de l'Union européenne ont décidé à l'unanimité d'appliquer, pour la première fois, la Directive 2001/55 à la situation de l'Ukraine. Cette directive permet une protection immédiate et temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées en provenance de pays tiers et qui ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine. Il s'agit de l'octroi d'un statut qui permettra aux ressortissants ukrainiens trouvant refuge dans les pays membres, d'obtenir une protection rapide d'une durée d'un an, qui pourra être prolongée d'une année supplémentaire. Ils recevront un titre de séjour de manière accélérée leur donnant accès au marché du travail, à

la formation professionnelle, à l'enseignement et à l'hébergement. 200 000 personnes originaires d'Ukraine pourraient être accueillies en Belgique, soit l'équivalent de la population d'une ville comme Liège ou Charleroi. Parmi elles, environ 80 000 devraient bénéficier d'un accueil à Bruxelles ou en Wallonie. Fin mars, 20 000 étaient déjà arrivées sur le territoire, dont 50 % d'enfants à scolariser.

La circulaire 8507 parue le 10 mars 2022 traite de la question de la «Scolarisation des enfants fuyant le conflit en Ukraine et ressources pédagogiques pour aborder la thématique de la guerre en classe». Cette circulaire vise à fournir des informations de base concernant la prise en charge de ces enfants, notamment le rappel des mécanismes DASPA. Elle évoque également quelques-unes des réflexions en cours sur différentes problématiques restant à régler pour permettre un accueil des élèves dans les meilleures conditions possibles. Par ailleurs, elle informe sur le fait que des ressources pédagogiques pour traiter du conflit sont mises à disposition des équipes éducatives sur e-classe. La circulaire 8517 du 23 mars 2022 apporte d'autres informations complémentaires.

Inévitablement, la question des migrations se posera dans les classes. Des questions auxquelles nous ne sommes pas spécifiquement préparés ou formés surgiront. Une brochure intitulée "[Argumentaire pour déconstruire les préjugés sur les réfugiés, les migrants et les sans-papiers](#)" est disponible sur le site de la CSC¹.

En tant que syndicat, la CSC contribue au fonds de solidarité de la Confédération européenne des syndicats (CES), qui soutient nos collègues en Ukraine. Grâce à ce soutien financier, ils peuvent fournir un abri, de la nourriture, des



¹ <https://www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/diversite%C3%A9>

soins médicaux, aux personnes fuyant la guerre. Chaque contribution financière, aussi modeste soit-elle, compte.

<https://petitions.ituc-csi.org/support-ukraine-fr?lang=en>

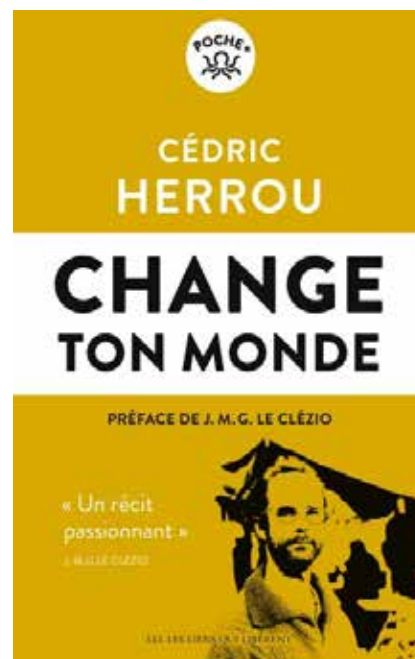
All refugees welcome

Le 15 mars dernier, un rassemblement était organisé dans le quartier Schuman à Bruxelles à l'initiative du mouvement syndical européen. Les participants étaient unis pour condamner l'intervention militaire de la Russie : « Cette intervention constitue une violation flagrante du droit international. Un cessez-le-feu immédiat s'impose et les parties concernées doivent revenir à la table des négociations afin d'œuvrer à une solution pacifique. La CSC appelle la Belgique et l'Union européenne à s'engager en faveur d'un processus de paix qui respecte la

démocratie, les droits humains et les traités internationaux ». Au cours de la même action, la CSC dénonçait également le traitement réservé en Belgique aux migrants originaires d'autres régions du monde que l'Ukraine. Rien ne peut justifier une telle différence de traitement entre les uns et les autres en fonction de leur origine.

En guise de conclusion, un petit coup de cœur lecture ; 260 pages d'un témoignage puissant de la part de Cédric Herrou, cet agriculteur français qui, en 2016, transforma sa ferme située à quelques kilomètres de la frontière, en un lieu d'accueil pour des milliers d'exilés. Son combat, largement médiatisé, lui a valu quantité d'arrestations et de procès. "Change ton monde", aux Editions *Les liens qui libèrent*. A lire et à faire lire dans nos classes.

■ Xavier Toussaint



➤ Réforme des rythmes scolaires...

Quelques réponses à vos questions relatives aux congés et au traitement différé

Quand solliciter une demande de congé pour la rentrée 2022-2023 ?

Quels sont les impacts de l'entrée en vigueur de la réforme des rythmes scolaires sur les congés en cours ou sur la prise de cours d'un nouveau congé ?

A. Dates limites d'introduction des demandes de certains congés pour une prise de cours à la rentrée scolaire 2022-2023

La réglementation prévoyant pour la plupart des congés ou disponibilités de longue durée et débutant le 1^{er} jour de l'année scolaire ou académique, l'obligation d'introduire la demande pour le 1^{er} juin au plus tard, reste inchangée.

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

- du **congé parental** (à ne pas confondre avec l'IC-thématique-congé parental) dont la date limite d'introduction est fixée au 15 juin ;
- des demandes relatives aux **interruptions de carrière (IC) thématiques** qui ne sont pas soumises à la règle générale (renseignements disponibles dans la fiche pratique FP04b ou sur le site www.lacsc.be/csc-e/IC-thematiques) ;
- des **disponibilités précédant l'âge de la retraite (DPPR)**. La règle générale veut que les demandes pour une prise de cours au 1^{er} septembre doivent être introduites pour le 15 avril, sauf en raison de circonstances exceptionnelles, dans quel cas le délai peut être prolongé jusqu'au 15 juin.

Exceptionnellement, cette année, les demandes pourront être rentrées pour le 30 juin (cf. point C).

B. Impact de la réforme des rythmes scolaires sur les congés prenant fin le 31 août 2022

Par mesure dérogatoire, dans l'enseignement fondamental et secondaire et dans l'ESAHR, les congés pris par les membres du personnel, à l'exception du personnel administratif et ouvrier, jusqu'au 31 août 2022 inclus, **prennent fin automatiquement et de plein droit au 28 août 2022**, sauf circonstances exceptionnelles et moyennant l'accord du Pouvoir organisateur.

Sont visés, les congés et disponibilités suivants :

- les congés pour prestations réduites, à l'exception des congés pour prestations réduites pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ;
- les interruptions de la carrière professionnelle ordinaires ;
- les congés pour exercer provisoirement la même ou une autre fonction ;
- le congé politique facultatif ;
- la disponibilité pour convenances personnelles ;
- les congés et disponibilités pour mission, à l'exception de ceux visés aux articles 14 et 21 du décret du 24/06/1996.

Attention ! Cette mesure ne s'applique pas lorsque le congé pris jusqu'au 31 août 2022 inclus est prolongé selon les

mêmes modalités pour l'année scolaire 2022-2023 ou une partie de celle-ci. Dans ce cas, la prolongation prend cours au 1^{er} septembre 2022.

C. Impact de la réforme des rythmes scolaires sur les congés prenant cours à la date du 1^{er} septembre

a) L'AECF du 3/12/1992 relatif aux interruptions de carrière ordinaires est modifié afin de permettre à celles-ci de prendre cours le 1^{er} jour de l'exercice de l'année scolaire.

b) Les **DPPR et les mises à la pension** ne peuvent prendre cours que le 1^{er} jour d'un mois.

Afin de permettre aux membres du personnel qui sollicitent une DPPR prenant cours au 1^{er} septembre de ne pas reprendre leur fonction durant les jours de scolarité du mois d'août, la réforme prévoit, pour les périodes pour lesquelles la disponibilité est sollicitée, la possibilité pour ces membres du personnel de solliciter un congé débutant le premier jour de l'année scolaire et prenant fin au 31 août de cette même année.

Ce congé est rémunéré et assimilé à de l'activité de service. L'emploi dont est titulaire le membre du personnel devient définitivement vacant.

Attention ! La demande de ce congé doit être introduite en même temps que la demande de la DPPR. Exceptionnellement, cette année, les demandes pourront être rentrées pour le 30 juin.

Il en est de même pour les membres du personnel sollicitant une **mise à la pension au 1^{er} septembre**. La

demande doit être introduite au plus tard le 1^{er} juin précédent, sauf circonstances exceptionnelles et moyennant l'accord du pouvoir organisateur.

D. Où trouver les calendriers scolaires pour 2022-2023 et 2023-2024 ?

Les calendriers scolaires pour 2022-2023 et 2023-2024 sont disponibles sur notre site www.lacsc.be/csc-e/calendriers-scolaires

Quel est l'impact de la réforme sur le calcul du traitement différé ?

A. Pour le traitement différé dû pour les prestations exercées durant

cette année scolaire 2021-2022, le mode de calcul reste inchangé. Le coefficient multiplicateur fixé à 0,2 reste d'application.

Les temporaires qui ont bénéficié d'une rémunération à charge de la Communauté française à temps plein durant toute l'année scolaire 2021-2022 percevront un traitement différé couvrant la période du 1^{er} juillet au 31 août 2022.

S'ils bénéficient d'un nouvel engagement ou d'une nouvelle désignation à la date du 29 août 2022 (date de la rentrée scolaire), ils percevront un salaire à partir de cette date. Une double rémunération couvrira donc la période du 29 au 31 août.

B. A partir de 2022-2023, les vacances d'été ne couvrant plus deux mois entiers (juillet-août), le mode de calcul du traitement différé des temporaires sera modifié.

Succinctement :

- la rétribution journalière sera fixée à $1/360^e$ du traitement ;
- une année scolaire entière comptant maximum 313 jours, le traitement différé sera égal au résultat de la multiplication des jours rémunérés par le coefficient $0,150160 : 313 \times 0,150160 = 360$.

■ Marie Lausberg

> Elections syndicales : formation des nouveaux délégués

Le lundi 21 mars dernier, un an après une première formation communautaire organisée en visioconférence pour les nouveaux délégués syndicaux, une suite était organisée en «présentiel» à Bouge.

Chaque affilié qui souhaite s'engager dans un mandat syndical passe avec la CSC-Enseignement une convention qui scelle des engagements mutuels. La CSC-Enseignement soutient les militants en mettant à leur disposition des formations et des outils. Les mandataires s'engagent à participer régulièrement à ces formations. Elles ont lieu pendant le temps de travail, autant que possible le vendredi (mais les réunions d'instances occupent déjà la plupart des vendredis). Chaque participant reçoit un congé syndical à remettre à son chef d'établissement préalablement à l'activité prévue. Ce document est important puisqu'il libère le membre du personnel de plein

droit, tout en le maintenant en activité de service, ce qui lui assure le bénéfice de sa rémunération et le couvre en accident de travail ou sur le chemin du travail. Les frais de déplacement sont remboursés.

La formation communautaire du 21 mars faisait donc suite à celle organisée par visioconférence l'an passé. Ce qui avait le plus manqué alors, ce sont les moments d'échanges et de débat. Nous avons donc décidé d'organiser une seconde édition en présentiel à Bouge, principalement sous forme de groupes de travail. Quatre thèmes ont été abordés avec chaque groupe de participants. Vous trouverez ci-dessous une brève description du conte-

nu de ces travaux.

Vu que la CSC-Enseignement accorde la plus haute importance aux formations et particulièrement à celles destinées aux nouveaux délégués, une séance supplémentaire est organisée le lundi 23 mai prochain pour donner la possibilité au plus grand nombre de nouveaux délégués d'y participer.

Mes valeurs et les valeurs de la CSC-Enseignement (André Brüll et Damien Dequesne)

Chaque délégué était invité à repérer trois valeurs qui ont motivé leur engagement syndical et à échanger avec un autre membre du groupe à ce sujet.

Ensuite, par deux, les participants devaient choisir six valeurs parmi une sélection de 26 affirmations extraites des trois Congrès organisés par la CSC-Enseignement en 2011, 2015 et 2019.

Ils devaient attribuer une note de 1 à 4 indiquant leur niveau d'adhésion à chaque affirmation choisie en expliquant cette note, puis ils devaient tenter de faire un lien avec un thème de l'enseignement. Il était encore demandé d'imaginer une action concrète pour contribuer à mettre en œuvre l'affirmation et enfin d'en choisir une à présenter à l'ensemble du groupe, pour lancer le débat. Le tout en 1h15, ce qui s'est révélé trop serré. Mais ce travail était indispensable pour s'appropriier plus concrètement certaines valeurs de la CSC-Enseignement.

Être délégué CSC-E aujourd'hui et demain (Roland Lahaye et Jean Bernier/ Michèle Vercauteren)

C'est sur base d'un quizz que les participants ont (re)découvert les grandes dates de notre histoire sociale : qui se souvient de quand ont été conclus le Pacte social ? La semaine des 45 heures ? La première semaine de congés payés ? Le vote des femmes ?... Toutes ces avancées sont le résultat de la lutte syndicale. Un rappel du contexte et de la dynamique de la concertation sociale dans notre pays s'impose pour mieux comprendre nos combats d'aujourd'hui. On ne peut balayer d'un revers de la main ce que nos ancêtres ont gagné en payant parfois le prix fort. La concertation sociale est une force que nous devons plus que jamais respecter et imposer. D'importantes études rappellent qu'elle participe à la prospérité d'un pays. Ne l'oublions pas et ne nous laissons pas décourager par tous ceux qui veulent nous faire croire le contraire !

Être mandataire CSC-Enseignement (Philippe Dolhen et Nathalie Kalinowski)

La CSC-Enseignement est présente dans tous les combats pour une Ecole plus juste, plus égalitaire, et pour la défense des intérêts des personnels qui lui font confiance. Ces combats, la CSC-Enseignement les mène dans les organes de démocratie sociale, dans les structures de négociation avec les

autorités publiques et les Pouvoirs organisateurs (et leurs représentants), dans la rue aussi lorsque les rapports de force l'exigent.

A la CSC-Enseignement, l'engagement quotidien des délégués sur le terrain occupe une place essentielle. L'engagement au service des collègues est au cœur de notre action syndicale. Les mandataires sont à l'écoute des autres et font valoir leurs droits, ils luttent pour des solutions.

Pour y parvenir, la CSC-Enseignement fait le pari de l'action collective. Seul, il est très difficile de s'attaquer à une injustice ; si quelques-uns s'y mettent, c'est déjà plus aisé. Et plus nous sommes nombreux, plus nous avons de force pour faire bouger les choses. Le travail d'équipe est de mise pour relever ces défis permanents.

Pour proposer des solutions adéquates, les délégués doivent s'informer, analyser les situations et les évolutions. Les formations leur permettent d'acquérir le bagage nécessaire.

La tâche n'est pas aisée, car souvent, les aspirations sont diversifiées. Les délégués doivent alors rassembler ces diverses attentes et en dégager des solutions communes qui pourront être portées par tous → **c'est le rôle de l'Assemblée syndicale. Les délégués sont ainsi la voix qui porte ! Ils ne sont plus seuls face à leur PO en arrivant devant eux avec la voix de leurs collègues !**

Plus d'infos dans le Carnet de bord du délégué syndical www.lacsc.be/CSC-E/DS/brochures



La communication au sein de la CSC-Enseignement et les outils mis à disposition du DS pour l'exercice du mandat (Marie Lausberg et Xavier Toussaint)

Si la CSC-Enseignement veille à infor-

mer tous ses membres par divers canaux, certains outils sont spécialement conçus pour aider les délégués syndicaux dans l'exercice de leur mandat. Cette formation a été l'occasion de présenter ceux-ci.

Sur le plan de la communication, à l'appui de ces supports et de leur interaction, l'atelier visait aussi à échanger sur le rôle important du délégué syndical, relais entre nos instances et le terrain.

Les délégués ont pu découvrir que le support numérique, moyen rapide de diffuser l'information, a fait un grand boom ces derniers temps au sein de la CSC-Enseignement mais aussi de la CSC en général.

Voici un bref aperçu non exhaustif de l'éventail des outils, à travers quatre types de missions syndicales.

- Mission politique d'information, de sensibilisation et de mobilisation : les revues CSC-Educ et la revue «Syndicaliste» de la CSC ; sur le site, les news, les actu-dossiers, l'annonce des campagnes, des actions, des événements... ; les supports d'actions tels que les affiches et les tracts, les mailings.
- Mission de service aux membres : le Vade-mecum de l'enseignement, les fiches pratiques, l'espace «vos droits – ma carrière» du site, les informations pratiques dans la revue.
- Mission de concertation sociale : le carnet de bord du délégué, le Vade-mecum, mais aussi les articles «opérations statutaires» et «l'agenda des organes de démocratie sociale» diffusés dans la CSC-Educ et sur le site.
- Mission d'affiliation, sensibilisation et recrutement : argumentaire dans le Vade-mecum, sur le site.

Viennent s'ajouter notre page Facebook, nos newsletters, et bien entendu les informations et les formations émanant des secrétariats et permanents régionaux.

Comme pour les autres ateliers, le temps nous a manqué pour permettre de découvrir plus à fond certains ou-

tils mais un pas a été franchi, car comment se servir d'outils si on ne connaît pas leur existence, si on ne sait pas où les trouver et comment les utiliser.

Conclusions

Après une rapide évaluation de la journée à chaud, qui révélait que le travail avait été à nouveau fort dense, notre Secrétaire général, Roland Lahaye, a

conclu la journée en faisant un tour des sujets d'actualité, dont la guerre en Ukraine qui supplante la crise sanitaire et qui va mettre notre enseignement face à un nouveau défi inattendu. Bien sûr, la manifestation du 10 février à Bruxelles et celle qui allait se dérouler à Mons une semaine plus tard ont été évoquées avec les dossiers chauds du moment : l'évaluation des membres du personnel, le pro-

jet d'accord sectoriel peu consistant dans un contexte de perte de pouvoir d'achat. Les réformes successives qui s'inscrivent dans ce contexte mettent à mal la confiance des personnels de l'enseignement qui se sentent de moins en moins respectés.

Pour le Bureau journalier,

André Brüll, Philippe Dolhen,
Roland Lahaye et Marie Lausberg

SUPÉRIEUR

> Rythme académique : la loi du plus fort ?

Le 30 mars dernier, le projet de décret «relatif à l'adaptation des rythmes scolaires annuels aux élèves de l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire, spécialisé, secondaire artistique à horaire réduit et de Promotion sociale et aux mesures d'accompagnement pour l'accueil temps libre» devenait décret, avec une entrée en vigueur dès septembre 2022, malgré l'avis largement partagé des acteurs de l'enseignement dénonçant la précipitation et demandant une entrée en vigueur en septembre 2023.

Comme le scandent les organisations syndicales dans le contexte des négociations sectorielles, le Gouvernement a gardé le cap et ce fut donc «Cause toujours !». Dont acte ! Mais alors que, sur le bien-fondé de la réforme, les acteurs de l'enseignement, organisations syndicales comprises, s'étaient accordés, la précipitation dans un contexte social et sociétal déjà tendu a rendu l'adhésion compliquée. Et les questions légitimes liées à l'absence de concordance entre les Communautés du pays n'ont pas trouvé réponse

non plus, ce qui rend les choses encore plus compliquées pour bon nombre d'enseignants et de familles.

Dans le numéro précédent de notre revue, nous avons également mis l'accent sur le vide pour l'enseignement supérieur, notamment en matière de dispositions légales fixant certains congés en même temps que dans l'enseignement obligatoire, plus spécifiquement le congé de printemps (Pâques). Dans un avis de l'ARES, les acteurs de l'enseignement supérieur aussi demandaient unanimement le report de l'entrée en vigueur de la réforme des rythmes scolaires. Ils n'étaient pas arrivés, par contre, à dégager un consensus à propos de l'année académique de transition 2022-2023, en ce qui concerne le congé de printemps, ce qui remettait de facto la décision dans les mains de la Ministre de l'enseignement supérieur et du Gouvernement.

Les deux plus grandes organisations syndicales ainsi que l'organisation représentative des étudiants récla-

maient de maintenir, pour l'année 2022-2023 en tout cas, le congé de printemps aligné sur celui de l'obligatoire. L'organisation particulière en ESA était toutefois mise en avant et aurait pu justifier un traitement différent. Cause toujours ! Les «autorités académiques» n'en voulaient pas et elles ont obtenu gain de cause. Le congé de printemps dans le supérieur sera bien placé les deux premières semaines d'avril, un mois avant celles de tout le reste du monde de l'enseignement !

Alors que la position syndicale reposait sur une large consultation des personnels, on est en droit de se demander sur quelle consultation de quels acteurs autres qu'elles-mêmes les autorités académiques ont fondé leur position ! Les discussions et prises d'avis ont-elles dépassé le cadre des conseils de direction (ou quel que soit le nom de l'instance locale remplissant ce rôle) ? Ont-elles mesuré le danger de prendre une position dans laquelle 70 % de leurs personnels ne se retrouvent pas ? Dont acte, encore !

Les carottes sont cuites pour l'année de transition 2022-2023. Mais le débat n'est pas clos pour les années ultérieures. Si on a bien compris que l'enseignement supérieur suivra dorénavant son chemin, tracé entre les impositions du décret Paysage et la volonté des autorités des établissements d'enseignement supérieur, il est tout aussi certain qu'une réflexion en profondeur doit être menée sur l'évolution, forcée mais nécessaire, du déroulé de l'année académique.

Un Groupe de travail a donc entamé cette réflexion au niveau de l'ARES, avec toutes les composantes de l'enseignement supérieur, les organisations syndicales et les étudiants. Les enjeux et défis sont de taille, avec la volonté d'arriver à un consensus. En espérant ne pas se retrouver à nouveau dans une situation où quelques-uns sifflent et tous les autres dansent...

Une véritable réflexion de fond sur le calendrier académique devra en tout cas tenir compte de fondamentaux, tels que le souci de viser une amélioration du bien-être tant des étudiants que des membres du personnel tout en gardant l'étudiant et sa réussite au centre des préoccupations. Ce qui devrait induire de «vraies périodes» de repos pour les étudiants et les membres du personnel ainsi que des moments de pause qui facilitent l'organisation familiale (congés scolaires).

Les acteurs s'accordent, sans doute avec des compréhensions variées du concept, pour dire que modifier le calendrier académique devrait forcément aller de pair avec une réflexion en profondeur sur l'évaluation, tant en termes d'ampleur et d'équilibre des périodes d'évaluation que de variété de méthodes d'évaluation, avec un accent particulier pour la situation des étudiants en début de parcours.

De très nombreux aspects organisationnels devront également être passés à la loupe et au sas des pratiques, notamment en raison de la nature des activités des différentes formes d'établissements d'enseignement supérieur. À titre d'exemple, mais il est particulièrement parlant, se détacher du calendrier de l'enseignement obligatoire si cela s'avère nécessaire ou indispensable devra permettre de garder suffisamment de concordances pour faciliter l'organisation des stages, notamment pour les départements pédagogiques, mais pas seulement.

Enfin, il conviendra également de vérifier et de garantir -heureusement- les bases légales de toute modification et ses conséquences. Ainsi, assurer une égalité de traitement pour le personnel de chaque forme d'enseignement, tout en visant à améliorer le statut de certains d'entre eux (on pense aux temporaires, aux conférenciers, etc), devra rester un principe de base.

Dans le cadre du fonctionnement, l'examen et la possible révision du principe de la quadrimestrialisation devront avoir lieu. Nous appelons de tous nos vœux depuis plusieurs années une véritable évaluation de ce découpage et des effets pervers constatés sur le terrain en termes de conditions de travail et même d'emploi, entre autres.

Votre avis importe

Les travaux de réflexion sont entamés, mais il paraît évident qu'ils devront trouver leur aboutissement dans un délai raisonnable et supportable pour que les établissements et les membres du personnel puissent se les approprier le plus vite possible dans une perspective d'application à partir de 2023-2024 et que les éventuelles adaptations légales puissent être pratiquées dans un délai tel qu'une véritable concertation soit organisée.

N'hésitez pas à faire connaître votre avis auprès de vos délégués, qui pourront ainsi alimenter le Comité communautaire du supérieur et le Comité communautaire commun de la CSC-E lorsque le moment sera venu de définir des positions.

Jean Bernier



Shutterstock

> L'alternance, une filière porteuse ! Témoignage de deux anciens...

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,...



Photo by javier trueba on Unsplash

Dans cet article, nous allons vous présenter deux témoins qui sont passés par le CEFA et qui ont un parcours professionnel riche. Tous deux travaillent dans la construction, un secteur en pénurie, et ils sont heureux d'avoir pu suivre leur formation dans l'enseignement en alternance.

Le premier témoin est sorti du CEFA en 2021. Au niveau de sa scolarité, il a tout d'abord effectué ses études primaires en Italie. Il a ensuite passé quelques années dans l'enseignement secondaire provincial. Il a passé son CEB à 16 ans et a commencé l'enseignement en alternance. Il a directement aimé son métier de maçon. Après quelques années comme apprenti chez Thomas et Piron, il a suivi son chef d'équipe qui a créé son entreprise. L'entreprise a fait faillite, mais il a retrouvé rapidement un autre emploi chez Delta Construc-

tion.

Pour lui, les aspects positifs de l'enseignement en alternance sont l'expérience professionnelle, la proximité entre les professeurs et les élèves, le fait de pouvoir vivre des expériences «comme dans la vie», de pouvoir dire ce que l'on pense, **d'être dans un univers adulte** et d'être considéré comme un homme et plus comme un gamin. Au niveau des aspects négatifs, même si cela n'a pas été le cas pour lui, il a constaté que certains jeunes étaient mal traités par leur patron.

Il estime qu'il est très important de maintenir l'enseignement en alternance, les CEFA, parce c'est une solution pour les jeunes qui n'ont pas la tête aux études. De plus, cela offre plus d'expériences et un **apprentissage de la vie**.

En conclusion, il est satisfait de son expérience en CEFA et si l'occasion se présente, il engagera lui-même un jeune.

Notre deuxième témoin est sorti du CEFA en 1998. Il était en 4^e professionnelle dans l'option Service aux personnes avant d'intégrer un CEFA pour devenir couvreur. Il a ensuite suivi une formation en gestion afin de pouvoir se mettre à son propre compte, ainsi que le CAP pour pouvoir donner cours dans le CEFA où il a réalisé ses études. Il a d'abord été engagé chez le patron auprès duquel il avait réalisé son apprentissage. Il a ensuite travaillé auprès de cinq ou six employeurs, avant de se lancer comme indépendant et de devenir le gérant de sa société depuis 2012.

Pour lui, les aspects positifs de l'enseignement en alternance sont la facilité d'accès et la proximité du métier. Il ne voit pas d'aspects négatifs à cet enseignement.

Il est absolument **essentiel de maintenir l'enseignement en alternance**, pour lui, parce que beaucoup de jeunes n'ont pas un parcours facile et/ou ne savent pas ce qu'ils veulent faire. C'est une bonne manière d'entrer dans le métier directement, une bonne alternative pour ceux qui ne savent pas où ils veulent aller.

Il a déjà eu l'occasion d'engager des jeunes en alternance des CEFA et il a globalement été satisfait. Ces jeunes connaissent le côté pratique, la technique ; ils travaillent et utilisent déjà les matériaux dans les ateliers. Par contre, il n'en a pas encore engagé après leur stage car malheureusement, rares sont ceux qui vont jusqu'au bout de leur formation, peut-être par manque de soutien ou de motivation.

■ Nathalie Kalinowski

> A l'agenda des organes de démocratie sociale - Juin

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

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

Réseaux d'enseignement	libre			communal provincial	WBE
Organes de démocratie sociale	CE	CPPT	ICL	CoPaLoc	CoCoBa
A l'ordre du jour lors de chaque réunion					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.		✓	✓	✓	✓
3. Rapport du Service interne de prévention et de protection du travail.		✓	*	✓	✓
A l'ordre du jour du mois de juin (ICL : réunion du 3^{ème} trimestre)					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
4. Plan annuel d'action : bilan.					
5. Plan global de prévention : évaluation annuelle.		✓	*	✓	✓
6. Risques psychosociaux : évaluation annuelle.					
7. Pandémie : comment procéder à l'avenir ? A quelles mesures mettre un terme et quelles mesures poursuivre ?					
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
8. Gestion des œuvres sociales : cantine, activités récréatives (fancy-fair) et culturelles, ...	✓	*	*		
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
9. Informations sur l'emploi pour 2022-2023.	✓	*	*	✓	✓
10. Ens. supérieur – Consultation sur les projets de nouvelles habilitations.	✓	*		✓	✓
ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT					
11. Ens. obligatoire : organisation de la rentrée scolaire 2022-2023. Le cas échéant ou si le sujet n'a pas été abordé ou finalisé à la réunion précédente :					
a. adaptation du règlement de travail ;					
b. éphémérides ;					
c. Planification des missions obligatoires du SEE ;	✓	*	*	✓	✓
d. utilisation de l'encadrement ;					
e. ens. fondamental : système et organisation des surveillances ;					
f. ...					
Complémentaire, figurera à l'ordre du jour tout point déposé par la délégation patronale ou par une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé en fonction des réalités et des besoins locaux.					

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

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

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

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

de la prévention.

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

Les mesures prises pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) doivent également faire l'objet d'une analyse annuelle. La réglementation ne précise pas à quel moment l'employeur doit réaliser cette évaluation. Cepen-

dant, comme les données utiles se trouvent dans les rapports annuels du SIPPT et du SEPPT et que l'évaluation des RPS devrait aider le Pouvoir organisateur à préparer le plan annuel d'action, mettre ce point à l'ordre du jour du mois de juin semble opportun.

Avis aux délégués

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

Il est téléchargeable sur le site de la CSC www.lacsc.be (LA CSC/Publications et outils/santé et sécurité au travail).



II. En matière financière (point 8)

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

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

(suite en page 17)

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ



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

TEMPORAIRE OU DÉFINITIF·VE À TEMPS PARTIEL

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

PRIORITE PO

Posez votre candidature
à titre de

TEMPORAIRE PRIORITAIRE

au sein de votre PO

Envoi recommandé auprès du PO.



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



PRIORITE DE PROXIMITE

Posez votre candidature
à titre de temporaire prioritaire

au sein de l'entité/CES/EMC¹

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

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

ENGAGEMENT À TITRE DÉFINITIF

Vous êtes temporaire prioritaire et comptez l'ancienneté requise ?

Répondez à l'appel aux candidats lancé par le PO

dans les délais et formes indiqués

entre le 15 février et le 30 avril

sur base des emplois vacants au 1^{er} février.

pour prétendre à un

ENGAGEMENT À TITRE DÉFINITIF

au sein de votre PO.

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



Besoin d'infos complémentaires ?

Contactez votre délégation syndicale
ou votre secrétariat régional CSC-E

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





Avant le 31 mai !

TEMPORAIRE OU DÉFINITIF·VE À TEMPS PARTIEL

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

TEMPORAIRE PRIORITAIRE
ou TEMPORAIRE en perte de charge
(90 jours/PO & 360 jours/réseau OS)

Posez votre candidature !

Envoi recommandé auprès du PO

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



MAÎTRE OU PROFESSEUR DE RELIGION

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

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

NOMINATION À TITRE DÉFINITIF ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

Vous êtes temporaire prioritaire et comptez l'ancienneté requise ?

Répondez à l'appel aux candidats

lancé par le PO dans le courant du mois de MAI

**Déjà nommé·e totalement ou partiellement à titre définitif et
sollicitant une AFFECTATION DEFINITIVE ?**

Extension de nomination - Changement de fonction

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

Besoin d'infos complémentaires ?

Contactez votre délégation syndicale
ou votre secrétariat régional CSC-E

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





Pécule de vacances

UN PÉCULE DE VACANCES POUR TOUS...

- Chaque membre du personnel reçoit, dans cette deuxième quinzaine de mai, un pécule de vacances calculé au prorata des services rendus durant l'année civile 2021.
- Il est calculé sur base du traitement en vigueur au mois de mars 2022 et équivaut à :
 - Fédération Wallonie-Bruxelles - FWB : 70 % du traitement mensuel brut ;
 - Communauté germanophone - CG : 80 % (bachelor) et 75 % (master) du traitement mensuel brut.
- Les diplômés de juin 2021 ont donc droit à un pécule de vacances calculé au prorata des fonctions temporaires exercées entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

Diplômé·e en juin 2021 ?

N'OUBLIEZ PAS
D'INTRODUIRE
VOTRE DEMANDE !

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

- Un·e jeune diplômé·e peut percevoir un pécule de vacances complémentaire couvrant la période allant du 1^{er} janvier 2021 à la veille du jour de la première entrée en fonction.
- Ce complément est liquidé indépendamment du pécule dû pour les prestations réellement effectuées.

Attention !

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

PLUS
D'INFOS ?

Consultez notre site :

www.lacsc.be/csc-e/PECVAC-jeunes

Vous pourrez aussi y télécharger notre fiche pratique

« COMMENT PASSER DE BONNES VACANCES 2022 »

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

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



PRIME SYNDICALE

DÈS RÉCEPTION DE VOTRE FORMULAIRE
DANS VOTRE BOÎTE ÉLECTRONIQUE "MON ESPACE",
N'OUBLIEZ PAS DE NOUS LE TRANSMETTRE

DATE LIMITE : 30 JUIN !



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

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



**LE FORMULAIRE ORIGINAL SIGNÉ DOIT ÊTRE REMIS
AU SECRÉTARIAT RÉGIONAL CSC-ENSEIGNEMENT
DE VOTRE LIEU D'HABITATION**

ET NON À LA CSC OU À LA FWB.

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

COMMENT VOUS IDENTIFIER SUR "MON ESPACE" ?

Plusieurs méthodes sont disponibles dont

**L'IDENTIFICATION À L'AIDE D'UN LECTEUR DE CARTE E-ID
OU VIA L'APPLICATION « ITSME »**



Application téléchargeable sur un ordinateur ou un smartphone :

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

**RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS UTILES SUR NOTRE SITE
WWW.LACSC.BE/CSC-E/PRIME-SYNDICALE**



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

**Circulaire administrative
de référence**

CA 8511

tation en fonction des besoins pédagogiques ou des projets mis en place par l'équipe éducative.

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

III. En matière d'emplois (points 9 et 10)

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

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

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

1° sur les catégories en termes d'emplois : cela engendre-t-il l'engagement de nouveaux profils ?

2° sur l'organisation matérielle : implantation, locaux, matériel, investissement ;

3° sur les formations existantes ;

4° financier.

Sur base des données qui figurent dans le bilan social, porter à l'ordre du

jour de juin la politique de l'emploi et du personnel semble opportun.

Il est aussi recommandé aux délégués de rappeler à l'autorité hiérarchique qu'elle a l'obligation de fournir les documents sociaux au plus tard le dernier jour de l'année scolaire ou académique : C4-Enseignement, attestation de services, fin de contrat.

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

IV. Organisation des écoles pour la rentrée 2022-2023 (point 11)

a) Faire un check-up en juin (si ce n'est déjà fait) des différents points en matière d'organisation qui ont posé problème ou qui risquent d'apparaître lors de la prochaine rentrée, n'est certainement pas un luxe. Tout un chacun sait que la somme de petits dysfonctionnements risque d'être génératrice de tensions qui peuvent rapidement faire basculer la cohésion d'une équipe éducative. Relever et se féliciter des décisions qui ont donné des résultats positifs est tout aussi indispensable !

- L'organisation du travail collaboratif et, dans l'enseignement fondamental, le système de surveillance, répondent-ils aux besoins et aux attentes ?

- Faut-il améliorer le dispositif d'accueil et d'accompagnement des jeunes enseignants (notamment prévu par le décret «Missions») ou des nouveaux membres du personnel ?

- L'attribution des locaux doit-elle être revue sur base de critères objectifs ?

b) Etablir le calendrier de l'année scolaire : définir les éphémérides, fêtes scolaires, journées «portes ouvertes»,...

c) Prendre connaissance des décisions déjà prises par l'Autorité ou

l'inviter à prendre, en concertation, les décisions qui permettront aux membres du personnel de partir sereins en vacances et de pouvoir préparer la rentrée scolaire. Exemples : les attributions, les titulariats,...

d) Faire le point sur les séjours pédagogiques qui seront organisés et s'assurer que les membres du personnel concernés marquent leur accord pour les encadrer. Veiller à ce que la répartition des tâches pour l'organisation soit clairement répartie dans le respect des règles législatives.

Rappel important, beaucoup se posant des questions suite à l'entrée en vigueur de la réforme des rythmes scolaires au 29 août 2022 !

Aucune prestation durant les vacances d'été ne peut être exigée du personnel enseignant ou du personnel puériculteur dans l'enseignement maternel ordinaire. Ceux-ci ne peuvent donc pas être contraints de participer, avant le 29 août 2022, à des réunions de travail (réunions de rentrée, permanences pour des inscriptions,...), ou à des réunions de concertation ou de travail collaboratif.

De même, des évaluations (seconde session) ne peuvent être organisées durant les vacances d'été.

Les modalités relatives aux prestations durant les vacances d'été 2022 des autres personnels (personnel paramédical, social et psychologique, PAE, personnel de direction et de sélection, personnel administratif) restent inchangées jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme des rythmes scolaires.

Marie Lausberg

> Les opérations statutaires du mois de mai

RETROUVEZ TOUTES LES INFORMATIONS ET LES MODELES DE LETTRES DE CANDIDATURE SUR NOTRE SITE, DANS LA RUBRIQUE **MES DROITS, MA CARRIERE DANS L'ENSEIGNEMENT/MON EMPLOI** : www.lacsc.be/CSC-E/mon-emploi

NOS FICHES PRATIQUES RELATIVES A L'EMPLOI AINSI QUE LES **TEXTES COORDONNES DES STATUTS DES PERSONNELS** DE L'ENSEIGNEMENT SONT EGALEMENT DISPONIBLES DANS LA RUBRIQUE **PUBLICATIONS & DOC.** : www.lacsc.be/csc-e/publications

RÉSEAU LIBRE SUBVENTIONNÉ

Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

Priorité PO

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

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour devenir temporaire prioritaire en vue d'un engagement à titre temporaire en 2022-2023.

DEADLINE : 15 mai (pour le 13 mai au plus tard en raison du week-end).

Décret du 1^{er} février 1993¹ - Article 34 bis §1^{er} : "Le candidat qui a acquis auprès de son Pouvoir organisateur une ancienneté telle qu'il se classe dans les groupes 1 ou 2 visés à l'article 34, §1^{er}, alinéa 2, et qui souhaite bénéficier d'une priorité à l'engagement temporaire au cours de l'année scolaire suivante, doit introduire sa candidature par lettre recommandée auprès de son Pouvoir organisateur pour le 15 mai de l'année scolaire qui précède celle au cours de laquelle il souhaite faire valoir sa priorité, qu'il soit ou non en activité de service auprès de ce Pouvoir organisateur. Cette lettre mentionne la (les) fonction(s) à laquelle(auxquelles) se rapporte la candidature".

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

360 jours au 30 avril 2022 répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.

- **Enseignement obligatoire** : si le seuil des 360 jours est atteint entre le 1^{er} mai et le 30 juin 2022, le/la candidat-e sera réputé-e être prioritaire.
- **Enseignement de Promotion sociale** : les périodes prescrites jusqu'au 31 août sont prises en compte.

Classement de temporaires prioritaires

Pour le 2 mai 2022, le Pouvoir organisateur aura dû communiquer la liste des prioritaires, par voie d'affichage dans chaque lieu de travail, et par envoi recommandé aux membres du personnel absents pour une durée de plus de 15 jours.

Chaque prioritaire peut demander à recevoir le décompte de son ancienneté et a la possibilité de contester le classement jusqu'au 15 mai 2022 auprès du Pouvoir organisateur, de l'ICL ou, à défaut, de la DS.

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

Le membre du personnel temporaire ou définitif à temps partiel désirant activer une priorité PO pour un engagement à titre temporaire en 2022-2023, doit faire acte de candidature auprès du Pouvoir organisateur, pour le 15 mai 2022 au plus tard, par envoi recommandé.

Priorité de proximité

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

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour devenir temporaire prioritaire en 2022-2023.

DEADLINE : 15 mai (pour le 13 mai au plus tard en raison du week-end).

Décret du 1^{er} février 1993¹ - Article 34 ter §1^{er} : "Pour le 15 mai au plus tard, les candidats qui ont acquis leur ancienneté au cours des six dernières années et qui souhaitent faire valoir leur priorité dans une ou plusieurs écoles de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et de même caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR) et l'enseignement de Promotion sociale, conformément à l'article 29quater, 14^o et 15^o, doivent poser leur candidature par lettre recommandée auprès du Président du Conseil d'entité dans l'enseignement fondamental, du Président du Comité des Pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et du Président du Pouvoir organisateur avec copie au Président de la Commission paritaire compétente dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de Promotion sociale. La lettre de candidature mentionne la(les) fonction(s) à laquelle(auxquelles) se rapporte la candidature et les coordonnées de tous les établissements auprès desquels la candidature est sollicitée".

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité de proximité en 2022-2023

360 jours au 30 avril 2022 répartis sur deux années scolaires au moins au cours des six dernières années scolaires.

480 jours d'ancienneté acquis au 30 avril 2022 dans la fonction postulée, acquis au cours des six dernières années.

Enseignement obligatoire : dans UN pouvoir organisateur de l'entité/ CES⁷.

ESAHR⁸ et enseignement de Promotion sociale : EMC⁸.

Procédure pour faire valoir une priorité de proximité en 2022-2023

Acte de candidature pour le 15 mai 2022 au plus tard, par envoi recommandé, auprès du Président du Pouvoir orga-

nisateur :

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

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

Pour en savoir plus...

Téléchargez nos fiches pratiques sur notre site Internet

- la fiche pratique -FP01 «Priorités dans l'enseignement libre» : www.lacsc.be/csc-e/FP01

- la fiche pratique -FP12 «L'emploi en Promotion sociale» : www.lacsc.be/csc-e/FP12

Vous y trouverez également des modèles de lettres de candidature : www.lacsc.be/csc-e/LT-LS

Personnel technique des CPMS

Engagement à titre définitif

Communication des emplois vacants et appel aux candidats.

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

DEADLINE : 15 mai (pour le 13 mai au plus tard en raison du week-end).

Décret du 31 janvier 2002 - Article 44 : "Chaque année, entre le 1^{er} et le 15 mai, le Pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel technique qui font acte de candidature.

Les emplois définitivement vacants à conférer sont fixés en fonction de la situation au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, y compris les emplois devenus définitivement vacants en application de l'article 40 du présent décret. L'avis qui indique le nombre des emplois offerts ainsi que la ou les fonction(s) à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis, contre accusé de réception, à tous les membres du personnel technique, qu'ils soient temporaires prioritaires au sens de l'article 30, §1^{er} ou définitifs".

Communication des emplois vacants

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

Procédure pour introduire sa candidature à un engagement à titre définitif

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

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

Engagement à titre définitif en 2022-2023

Au 1^{er} octobre 2022, le Pouvoir organisateur devra procéder à l'engagement à titre définitif des candidats qui répondent aux conditions, dans le respect du classement, dans les emplois déclarés vacants et maintenus vacants à cette date.

Priorité PO

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

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour entrer dans le classement des temporaires prioritaires en vue d'un engagement à titre temporaire en 2022-2023.

DEADLINE : 31 mai.

Décret du 31 janvier 2002 - Article 30 §5 : "Les candidats visés au §1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature".

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

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

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

Le membre du personnel temporaire ou définitif à temps partiel désirant activer une priorité PO pour un engagement à titre temporaire en 2022-2023 doit faire acte de candidature auprès du Pouvoir organisateur, pour le 31 mai 2021 au plus tard, par envoi recommandé.

RÉSEAU OFFICIEL SUBVENTIONNÉ

Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

Priorité PO

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

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour devenir temporaire prioritaire au sein de votre PO en vue d'une désignation à titre temporaire en 2022-2023.

DEADLINE : avant le 31 mai.

Personnels subsidés, hormis les maîtres et professeurs de religion

Décret du 6 juin 1994³ - Article 24 §6 : "Les candidats visés au §1^{er}, alinéa 1^{er}, et au §3, alinéa 1^{er} qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature".

Maîtres et professeurs de religion subsidés

Décret du 10 mars 2006⁴ - Article 23 §6 : "Les candidats visés au § 1^{er}, alinéa 1^{er} et au § 3, alinéa 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature. Chaque candidat est informé de son numéro d'ordre au classement".

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

360 jours au 30 juin 2022, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

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

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

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

Acte de candidature pour le 31 mai 2022 au plus tard, par envoi recommandé, auprès du Pouvoir organisateur, en y spécifiant la ou les fonction(s) postulée(s).

Maîtres et professeurs de religion

Priorité zonale

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

N'oubliez pas d'introduire votre candidature auprès de l'inspection compétente, en vue d'une désignation à titre temporaire en 2022-2023 dans l'une des zones que vous aurez sollicitées.

DEADLINE : avant le 31 mai.

Décret du 10 mars 2006⁴ - Article 23 §7 : "Les candidats visés au § 2, alinéa 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès de l'Inspection compétente. Cette candidature mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature ainsi que la(les) zone(s) pour la(les)quelle(s) le candidat souhaite faire valoir sa priorité. Elle est accompagnée des copies des attestations visées à l'article 22, alinéa 3. Chaque candidat est informé de son numéro d'ordre au classement.

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité zonale en 2022-2023

360 jours de service accomplis dans une des fonctions de maître ou professeur de religion au 30 juin 2022, répartis sur deux années scolaires au moins au cours des cinq dernières années scolaires.

Pour en savoir plus...

Téléchargez sur notre site Internet la fiche pratique FP02 «Priorités dans l'enseignement officiel subventionné» : www.lacsc.be/csc-e/FP02-OS

Vous y trouverez également des modèles de lettres de candidature : www.lacsc.be/csc-e/LT-OS

Personnel technique des CPMS

Nomination à titre définitif

Communication des emplois vacants et appel aux candidats.

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

DEADLINE : 31 mai.

Décret du 31 janvier 2002⁵ - Article 33 : "Chaque année, dans le courant du mois de mai, le Pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à la nomination définitive.

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

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

Communication des emplois vacants

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

Procédure pour introduire sa candidature à une désignation à titre définitif

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

La personne qui pose sa candidature dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque em-

ploi.

Nomination à titre définitif en 2022-2023

Les nominations dans les emplois vacants au 15 avril 2022 et maintenus vacants au 1^{er} octobre 2022 opèrent leurs effets au plus tard le 1^{er} avril 2023.

Priorité PO

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

N'oubliez pas d'introduire votre candidature pour entrer dans le classement des temporaires prioritaires en vue d'une désignation à titre temporaire en 2022-2023.

DEADLINE : 31 mai.

Décret du 31 janvier 2002⁵ - Article 23 §5 : "Les candidats visés au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et au § 2, alinéa 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du Pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature".

Ancienneté requise pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

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

Procédure pour faire valoir une priorité PO en 2022-2023

Le membre du personnel temporaire ou définitif à temps partiel désirant activer une priorité PO pour une désignation à titre temporaire en 2022-2023, doit faire acte de candidature auprès du Pouvoir organisateur pour le 31 mai 2022 au plus tard, par envoi recommandé.

RÉSEAUX LIBRE ET OFFICIEL SUBVENTIONNÉS

Enseignement supérieur non universitaire

Hautes Ecoles

Appel à candidature à l'engagement

DEADLINE : le 1^{er} mai.

Déclaration des emplois vacants

Tout Pouvoir organisateur détermine les emplois (fonctions et cours à conférer) auxquels il souhaite pourvoir pour l'année académique 2022-2023 et les déclare vacants par publication au Moniteur belge avant le 1^{er} mai 2022.

Appel aux candidats

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

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

L'engagement se fait pour une durée déterminée.

ESA

Appel à candidature à l'engagement

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

Fixation des emplois vacants

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

Personnel administratif (HE et ESA)

Appel à candidature à l'engagement

DEADLINE : avant le 1^{er} mai.

Tout Pouvoir organisateur fixe les emplois auxquels il souhaite pourvoir pour l'année académique 2022-2023 et publie l'appel aux candidats au Moniteur Belge pour le 1^{er} mai 2022.

Marie Lausberg

¹ Décret du 1/2/1993 fixant le statut des membres du personnel subsidie de l'enseignement libre subventionné.

² Décret du 31/1/2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidie des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

³ Décret du 6/6/1994 fixant le statut des membres du personnel subsidie de l'enseignement officiel subventionné.

⁴ Décret du 10/3/2006 relatif aux statuts des maîtres et professeurs de religion.

⁵ Décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidie des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

⁶ ESAHR - Enseignement Secondaire Artistique à Horaire Réduit.

⁷ CES - Centre d'Enseignement Secondaire.

⁸ EMC - Etablissements de Même Caractère.

Invitation aux affiliés

Conférence-débat

«Les dessous du CEB»

Lundi 23 mai 2022

Centre de formation CSC Bouge (Auditoire -1)

*Toutes vos questions sans tabou
sur l'épreuve certificative externe en fin de sixième primaire (P6)*

Cadre légal

Statistiques

Rôle de l'inspection

Communes à facilités

Ens. spécialisé

Aménagements raisonnables

Réalisation

Rédaction

Testings

Résultats

De nombreux invités et experts répondront à vos questions.

Au programme

18h00 Accueil - sandwich offert

18h15 Conférence-débat et questions/réponses

19h45 Conclusions par Roland Lahaye, Secrétaire général CSC-Enseignement

20h00 Verre de l'amitié

Inscription obligatoire avant le lundi 16 mai et envoi de vos questions

à l'aide du formulaire sécurisé en ligne accessible via le QR-code

ou l'annonce diffusée sur la page d'accueil du site

ou l'adresse <https://tinyurl.com/formceb>

Plus d'infos ? Obligatoire.CSC-Enseignement@acv-csc.be

Une organisation du Bureau Communautaire du Secteur Fondamental (BCSF)
de la CSC-Enseignement



Notre Force, c'est Vous !



> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LE POÈME DU MOIS

Le plaisir d'essence
Dans ce monde de brut
De moins en moins raffiné...
Nous passons Leclerc de notre temps
À faire l'Esso sur des routes, pour,
Au Total, quel Mobil ?
On se plaint d'être à sec,
Tandis que le moteur économique,
En ce temps peu ordinaire,
Est au bord de l'explosion,
Dans un avenir qui semble citerne.
Il conviendrait de rester sur sa réserve,
Voire, jauger de l'indécence de ces bouchons
Qu'on pousse un peu trop loin.
Il y a des coups de pompes
Ou des coûts de pompes qui se perdent.
La vérité de tout cela sortira-t-elle du puits de pétrole ?
Qu'en pensent nos huiles ?
Peut-on choisir entre l'éthanol et l'Etat nul ?
Voilà qui est super... inquiétant !
C'est en dégainant le pistolet de la pompe
Qu'on prend un fameux coup de fusil.
Je vous laisse réfléchir sur cet axe-là
ou sur ces taxes-là...

> LA CITATION DU MOIS

«Nous savons qu'ils mentent.
Ils savent qu'ils mentent.
Ils savent que nous savons qu'ils mentent.
Nous savons qu'ils savent que nous savons qu'ils mentent.
Et, pourtant, ils persistent à mentir».

Alexandre Soljenitsyne

> LA QUESTION DU MOIS

Comment est calculé mon pécule de vacances ?

- Pour le personnel administratif et ouvrier : 92 % d'un douzième du traitement

annuel (mois de référence : mars de l'année en cours), au prorata des prestations de l'année civile précédente.

- Pour le personnel enseignant : 70 % d'un douzième du traitement annuel (mois de référence : mars de l'année en cours), au prorata des prestations de l'année civile précédente.

Ce mode de calcul par pourcentage (92 % - 70 %) est appliqué si l'ancien mode de calcul (d'avant 2019) ne lui est pas plus favorable.

Pour rappel, cet ancien mode de calcul s'obtient par l'addition d'une partie forfaitaire (1364,42 € pour 2022) et d'une partie variable (1,1 % du traitement annuel brut indexé - avec le mois de mars en cours, comme référence), au prorata des prestations également.

Les calculs se font sur le brut. La retenue sociale est fixée à 13,07 %.

Le pécule de vacances étant considéré comme une allocation exceptionnelle, il est soumis à un pourcentage du précompte plus élevé, qui se situe entre 42,39 % et 53,50 % (en fonction des rémunérations imposables annuelles, suivant en cela les règles prévues à l'annexe III du Code des Impôts de 1992).

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8523 - Règles statutaires d'engagement et de nomination des puériculteurs dans l'enseignement maternel ordinaire officiel subventionné.

La circulaire rappelle les règles d'enga-

gement des puériculteurs sous contrat ACS/APE et les règles de nomination à titre définitif ou à titre provisoire des puériculteurs.

Circulaire 8525 - Règles statutaires d'engagement et d'engagement statutaire de puériculteurs dans l'enseignement maternel ordinaire libre subventionné.

Idem, pour le réseau libre.

Circulaire 8535 - Adoption définitive de la réforme des rythmes scolaires.

Approuvée par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la réforme des rythmes scolaires entre en vigueur dès le 29 août 2022 (date de la rentrée scolaire). Tous les types et niveaux de l'enseignement obligatoire sont concernés, ainsi que l'enseignement de Promotion sociale et l'enseignement artistique à horaire réduit.

La circulaire présente le calendrier 2022-2023 ainsi qu'un lien FAQ.

Circulaire 8536 - Enseignement de Promotion sociale : rythmes scolaires.

Comme annoncé dans la circulaire 8488, l'alignement complet et synchronisé des rythmes scolaires de l'enseignement de Promotion sociale (secondaire et supérieur) sur les nouveaux rythmes scolaires de l'enseignement obligatoire (fondamental et secondaire), tout en conservant la souplesse organisationnelle propre à l'enseignement de Promotion sociale sera donc effectif dès août 2022.

Circulaire 8542 - 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 - Domaine de la danse.

La circulaire rappelle les notions d'expérience utile et de notoriété et définit la procédure d'introduction du dossier à la Commission ad hoc.

(...)

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8527 - Présentation de Pix, de ses outils et de l'accompagnement mis à disposition par la FW-B pour l'enseignement supérieur de plein exercice.

Pix est le service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques, ouverte à tous (<https://pix.cfwb.be>)

Dès la rentrée scolaire 2022-2023, l'outil Pix Orga sera mis à disposition des établissements supérieurs de plein exercice qui en feront la demande, afin que l'ensemble des acteurs et étudiants puissent utiliser la plateforme selon des parcours de formation Pix.

Circulaire 8528 - Présentation de Pix, de ses outils et de l'accompagnement mis à disposition par la FW-B pour l'enseignement de Promotion sociale.

Circulaire 8529 - Personnels admini-

nistratifs et personnels ouvriers de l'enseignement de Promotion sociale de Wallonie Bruxelles Enseignement-Horaires et régimes de congés.

La circulaire précise le cadre légal des prestations horaires pour le personnel administratif et ouvrier, ainsi que le régime de congés, dans le contexte particulier de l'enseignement de Promotion sociale (réseau WBE).

Circulaire 8531 - Organisation du certificat en didactique en philosophie et citoyenneté (réseau WBE- officiel subventionné et libre subventionné non confessionnel).

La priorité d'inscription sera accordée aux membres du personnel concernés par la mesure transitoire (prouvée par les attestations ad hoc) prévue par les articles 293sexdecies, alinéa 32 et 293septdecies/17, alinéa 33 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement

fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française.

Circulaire 8540 - Eveil aux langues, langues étrangères et interculturalité pour l'ensemble des élèves. Programme OLC – Ouverture aux Langues et aux Cultures – Année scolaire 2022-2023, en partenariat avec la Chine, la Corée, l'Espagne, l'Italie, la Grèce, le Maroc, le Portugal, la Roumanie, la Tunisie et la Turquie.

Présentation du programme et des deux types de cours proposés : le cours de langues, facultatif, organisé en dehors de l'horaire obligatoire, et le cours d'ouverture aux langues et aux cultures, intégré dans l'horaire obligatoire des élèves. Inscription au plus tard pour le 31 mai 2022, via le lien www.formulaire.cfwb.be/?inscription-olc

■ Catherine Blavier

> Retraités et pré-retraités

Amicale de Bruxelles

Le jeudi 19 mai, nous vous invitons à passer la frontière pour rejoindre le Louvre-Lens qui propose une vaste rétrospective sur la civilisation romaine, de sa fondation jusqu'à la chute de l'empire. En réalité, ce sont les salles romaines du Louvre-Paris fermées temporairement qui ont été installées à Lens. Une occasion à ne pas manquer !

Afin de ne pas vous demander une participation trop importante, nous avons fait appel aux Voyages Pieters pour l'organisation de cette journée dont voici le programme.

✓ Le départ est fixé à 7h au n°14 boulevard de Berlaimont à Bruxelles, en face de l'entrée de la Banque Natio-

nale. Un embarquement à Nivelles Sud est aussi possible.

- ✓ La matinée sera consacrée à la visite guidée de l'expo «Rome, la cité et l'empire».
- ✓ Après le dîner, nous rejoindrons Villeneuve-d'Asq pour visiter, au LaM, la collection d'art moderne consacrée notamment à Modigliani, Léger, Kandinski, Utrillo...
- ✓ Le retour à Bruxelles est prévu vers 19h30.

La participation est de 88 € par personne, comprenant les trajets en autocar, les visites guidées et le repas de midi (sans les boissons). Ce montant est à verser au compte de l'Amicale BE27 0682 4835 3773 après avoir contacté Dominique (02/428 31 30 - 0474/24 66 64 - dominiquedewinter@

telenet.be) pour s'assurer des disponibilités.

NB : concernant les mesures sanitaires, prévoir les éventuels indispensables du moment.



> Indexation des salaires

Depuis le 1^{er} octobre 2018, les salaires n'ont été indexés que deux fois avant le 1^{er} février 2021 : au 1/4/2020 et au 1/10/2021 où l'index était de 1,7758. Depuis, les salaires ont été indexés deux fois en 2022 et ce n'est probablement pas la dernière indexation de cette année.

Chaque nouvelle indexation se définit en multipliant le précédent index par 1,02 %. Ainsi, le nouvel index appliqué au 1^{er} février 2022 était de 1,8114.

Les salaires de la Fonction publique ont à nouveau été indexés au 1^{er} avril 2022 : l'index a donc été porté à 1,8476.

Concrètement, le salaire du mois d'avril bénéficie d'une augmentation par rapport au 1^{er} octobre :

- pour un enseignant temporaire en début de carrière, d'environ 100 € bruts/mois pour un instituteur ou un AESI et 130 € pour un AESS ;
- pour un enseignant définitif comptant 20 ans d'ancienneté barémique, d'environ 150 € bruts/mois pour un instituteur ou un AESI et 200 € pour un AESS.

Vous vous posez ces questions : «De quoi dépend mon salaire ? Qui paie ? Quand est-il versé ? Mon statut a-t-il un impact sur le montant du salaire ?»

Consultez notre site : www.lacsc.be/csc-e/mon-salaire

Marie Lausberg



MERCI !!!

Vous étiez près de 7000 au rendez-vous fin mars à Mons pour une piquette de rappel au Gouvernement et le lancement de l'opération "cartes postales".

Rendez-vous le 5 MAI à Liège, si, d'ici là, le Gouvernement n'entend pas donner suite à nos revendications !



> Les déplacements d'une implantation à l'autre SONT du temps de travail

A plusieurs reprises dans cette rubrique, nous avons abordé le concept de ce qu'il faut considérer comme temps de travail.

Revenons tout d'abord à la position de la Cour de Cassation qui, dans son arrêt du 28 novembre 2016, rappelait :

«Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que la qualification de temps de travail, au sens de la directive 2003/88/CE, d'une période de présence du travailleur, est fonction de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur et que le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin.

L'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 n'appelle pas une autre interprétation.

La durée du travail d'un travailleur qui, en vertu de son régime de travail, est tenu d'effectuer une partie de ses prestations au lieu déterminé par l'employeur et est autorisé à effectuer l'autre partie de ses prestations en un lieu de son choix, est déterminée par le total des heures où il est à la disposition de l'employeur au lieu déterminé par celui-ci et de celles consacrées au travail effectué en dehors de ce lieu».

D'une manière générale, on entend donc par «durée de travail» le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. On considère ainsi notamment comme entrant dans la durée de travail :

- le temps pour aller d'un lieu de travail à un autre ;
- le temps pendant lequel le travail est expliqué au travailleur ;

- le temps pendant lequel le travailleur attend les «clients-parents» sur le lieu de travail.

La durée de travail ne correspond pas toujours à l'exécution effective d'un travail. La jurisprudence a déjà estimé que quand un travailleur est présent dans l'entreprise et n'effectue aucun travail, le temps pendant lequel il attend de recevoir une tâche de la part de son employeur et pendant lequel il ne peut s'occuper de ses affaires personnelles, doit être considéré comme faisant partie de la durée du travail.

Ne sont, en revanche, pas considérés comme entrant dans la durée de travail :

- le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (sauf circonstances particulières que nous aborderons ci-après) ;
- le temps pour entrer et sortir de l'entreprise ;
- les pauses et le temps dont peuvent disposer les travailleurs en toute liberté (exemple : le temps de midi durant lequel le membre du personnel peut quitter l'école).

C'est sur la base de ces principes notamment que la CSC-Enseignement avait obtenu la reconnaissance du fait que la participation à un Conseil d'entreprise, mais plus largement à toutes les participations à des organes de démocratie sociale (CE, CPPT, ICL, CoPaLoc, CoCoBa), devaient être considérées comme temps de travail. Cette victoire en justice devait entraîner la reconnaissance de ce fait dans le décret «Charge».

L'arrêt de la Cour européenne du 10 septembre 2015 a relancé le débat concernant le temps de déplacement. Quand le temps de déplacement est-il considéré comme du temps de travail ?

L'arrêt ne concernait pas l'enseignement, mais les principes qu'il reconnaît concernent tous les travailleurs, en ce compris les enseignants.

La Cour a été appelée à se prononcer sur un cas concernant des travailleurs espagnols chargés d'assurer la maintenance de systèmes de sécurité auprès de divers clients. Ceux-ci reçoivent, par téléphone, les listes de clients à visiter au cours de la journée et se rendent directement chez le premier client depuis leur domicile. L'employeur ne comptabilisait le temps de travail qu'à partir de l'heure d'arrivée chez le client.

La Cour a estimé que les travailleurs sont à la disposition de l'employeur à partir du moment où ils entament leur déplacement vers le premier client. Elle assimile le déplacement effectué en voiture à une période durant laquelle les travailleurs '**sont au travail**', dès lors que ces derniers n'ont pas de lieu de travail fixe et que les déplacements font indéniablement partie de leur travail.

La juridiction de renvoi espagnole avait décidé de poser à la Cour européenne la question préjudicielle suivante :

«L'article 2 de la directive 2003/98 doit-il être interprété en ce sens que, [lorsqu'un travailleur] qui n'a pas un lieu de travail fixe, mais doit se déplacer chaque jour de son domicile au siège d'un client de l'entreprise différent chaque jour et rentrer chez lui depuis le siège d'un autre client différent lui aussi (selon un itinéraire ou une liste que l'entreprise lui communique la veille) dans les limites d'une zone géographique plus ou moins grande dans les conditions du litige au principal, [le temps que ce travailleur] consacre à se déplacer en début et en fin de journée de travail doit être considéré comme du 'temps de travail', au sens

de la définition qu'en donne l'article 2 de la directive ou, au contraire, doit-il être considéré comme une "période de repos" ?»

La Cour observe tout d'abord que :

«Les déplacements des travailleurs qui occupent un emploi tel que celui en cause au principal, pour se rendre chez les clients désignés par leur employeur, sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients. Ne pas tenir compte de ces déplacements aboutirait à ce qu'un employeur soit en mesure de revendiquer que seul le temps passé dans l'exercice de l'activité d'installation et de maintenance des systèmes de sécurité relève de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ce qui aurait pour effet de dénaturer cette notion et de nuire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs».

«En revanche, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt *Simap*, C 303/98, EU:C:2000:528, point 50)».

La Cour conclut :

«Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question préjudicielle posée que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, dans lesquelles les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du «temps de travail», au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites des premier et dernier clients désignés par leur employeur».

Quelles conséquences pouvons-nous retenir de ces diverses dispositions ?

1. Quant aux déplacements domicile-lieu de travail

- Dans la majorité des cas, si le membre du personnel exerce son activité de manière constante sur son lieu de travail, soit son école, le déplacement depuis son domicile ne peut être considéré comme temps de travail.

- Par contre, lorsque le membre du personnel doit se rendre dans des lieux qui ne constituent pas ce lieu de travail unique, ses déplacements depuis son domicile doivent être considérés comme temps de travail. Ce sera le cas particulièrement pour des enseignants qui doivent aller voir des élèves en stage, mais aussi pour tout déplacement vers un lieu qui n'est pas l'établissement scolaire auquel ils sont attachés, comme un déplacement vers des classes de neige, des classes vertes ou de dépaysement.

2. Quant aux déplacements d'une implantation à l'autre

Dans ce cas manifestement, ces déplacements doivent être assimilés à du temps de travail. C'est particulièrement vrai pour les maîtres spéciaux

qui ont à se déplacer d'une implantation scolaire à l'autre, ou encore des titulaires qui prestent sur diverses implantations. Chacun de ces déplacements doit être considéré comme temps de travail et donc faire l'objet d'une compensation, par exemple en allégeant leurs périodes de surveillances ou par le paiement d'un sur-salaire. Il est donc essentiel que nos délégués dans les organes de démocratie sociale veillent à ce que ces compensations soient bien prévues.

3. Un problème reste cependant : c'est celui des maîtres spéciaux ou titulaires qui, durant leur journée de travail, doivent se déplacer d'une implantation à l'autre mais dans des lieux ne dépendant pas du même Pouvoir organisateur. La logique voudrait que les mêmes compensations leur soient accordées, mais il faudra probablement que le législateur ou la Justice se penchent sur cette situation.

Lorsque les Pouvoirs organisateurs ont voulu, à travers le décret «Charge», préciser toutes les exigences qu'ils pouvaient avoir vis-à-vis des membres du personnel, ils devaient soupçonner que cette volonté de précision des exigences entraînerait une volonté de précision des droits.

■ Régis Dohogne



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 **VOS DROITS / MA CARRIERE** dans l'enseignement : 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