

EDITO

Quand le Gouvernement dresse le menu
p. 3

ACTUALITÉ

Réforme des rythmes annuels : retours de négociation
p. 4

ACTUALITÉ

IFAPME : mesures pour les jeunes
p. 6

ACTUALITÉ

Renouvellement des Conseils de participation
p. 9

CSC-Educ

Numéro 154 // Mensuel de la CSC-Enseignement // P602582
Décembre 2021 // Ne paraît pas en juillet et août // Bureau de dépôt Liège X



Le Gouvernement dresse le menu !

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, Bernard Detimmerman, Marie Lausberg.

IMPRESSION :

Snel Grafics sa, Vottem

LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

Photo de couverture © Jessie McCall on Unsplash

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

SOMMAIRE

Editorial

- Le Gouvernement dresse le menu ! 3

Actualité

- Réforme des rythmes annuels : retours de négociation 4
- Le secteur de la construction soutient la formation en alternance 6
- Alternance : mesures wallonnes pour les jeunes apprentis de l'IFAPME qui s'engagent dans le secteur de la construction 6
- Renouvellement des mandats CSC-E des Conseils de participation 9

Commission WBE

- Quand l'autonomisation n'empêche pas la discrimination 10

Cahier central détachable

- Conseil de participation, une évidence ! 11

Syndicaliste

- Péril sur l'action collective et le droit de grève 18

Alternance - CEFA

- L'alternance, une filière d'émancipation ! 19

Concertation sociale

- A l'agenda des organes de démocratie sociale - Janvier 20

Pratique

- Carte PROF 2022-2023 22

Retraités et pré-retraités

22

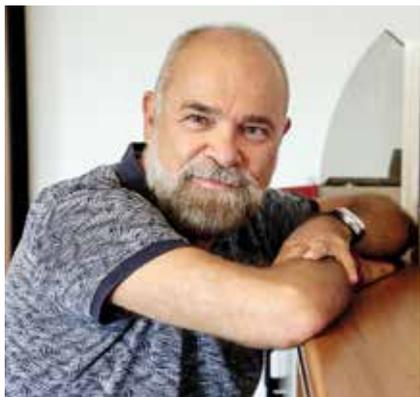
Bèves et circulaires

23

Joindre la CSC-Enseignement

24

➤ Le Gouvernement dresse le menu !



Dans le dernier numéro du CSC-Educ, nous relations le Séminaire organisé à l'initiative de la Ministre Désir dans le cadre des travaux du «Pacte pour un enseignement d'excellence». Les acteurs en ont décidé la poursuite dans un calendrier adapté et balisé suite à la crise sanitaire. Il n'en demeure pas moins que la rentrée de 2022 sera particulière puisqu'elle connaîtra la mise en place de modifications importantes qui impacteront la vie des écoles et de celles et ceux qui les fréquentent. Citons (comme on le ferait dans un restaurant) entre autres :

- en entrée : tronc commun pour les P1-P2 avec, en accompagnement, tous les aménagements (accompagnement personnalisé,...);
- en plat principal : l'évaluation des enseignants et des directions (nous aurons à veiller à ce qu'elle ne nous reste pas sur l'estomac,...);
- en dessert : l'évaluation intermédiaire des premiers plans de pilotage (pour les écoles de la première vague).

Quel grand cru pour accompagner ce menu ? La réforme des rythmes scolaires parti ! Nous y revenons plus en détail dans ce numéro.

C'est ici qu'on se rend compte de toute l'importance d'une organisation syndicale comme la nôtre. Nous ne le répéterons jamais assez : notre place à la table des discussions se justifie pour contrer l'appétit féroce de certains qui imaginent une tout autre Ecole ...

Je ne suis pas ici en train de justifier notre présence puisqu'un groupe de travail a été constitué lors de notre dernier Comité communautaire. Il est constitué de représentants de chacune de nos régionales et de chaque secteur, et doit procéder à l'évaluation de l'avancement du Pacte. C'est un travail important sur lequel nous voulons concentrer toute notre attention. Cela prendra un peu de temps mais nous tenons à faire le point de la manière la plus objective qui soit.

D'ici là, le premier trimestre poursuit son cours dans un contexte de crise sanitaire qui, à l'heure de boucler cet édito, voit le nombre de contaminations à nouveau augmenter, certains (une minorité) continuant à placer la pression sur l'école en lui reconnaissant un rôle majeur dans la transmission de la maladie, les mêmes qui souhaiteraient que les écoles ferment leurs portes. Ce n'était pas l'avis des acteurs qui, la veille du congé de la Toussaint, ont privilégié le retour du masque (pour tous en secondaire et pour les personnels au niveau du primaire), considérant qu'il s'agissait là d'un

«moindre mal». Nous sommes évidemment parfaitement conscients de la difficulté à porter ce bout de papier (ou de tissu) sur le visage tout au long de la journée. Il en va de même pour l'aération constante des locaux qui devient compliquée (mais nécessaire) lorsque la température extérieure s'approche du zéro degré.

Les personnels de l'enseignement ont été et continuent à être (avec d'autres secteurs) les héros de cette crise. Chaque jour, ils ont fait preuve de leur conscience professionnelle, clouant le bec à ceux qui n'hésitent jamais à cracher sur l'école !

Pauvres c... !

Chaque jour de 2021, les milliers d'enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles ont bravé leurs craintes, leurs angoisses et leurs incertitudes, pour se retrouver devant leurs élèves (parfois par écran interposé) et transmettre les savoirs, savoir-être et savoir-faire indispensables. Tous ceux qui se reconnaissent dans ces mots sont à respecter et à encourager.

Malgré le contexte qui reste anxiogène, je vous souhaite de tout cœur une belle fin de trimestre et déjà de belles fêtes de fin d'année à vous et vos familles. Je vous souhaite un menu plus digeste que celui présenté au début de cet éditorial.

A l'année prochaine !

◀ Roland Lahaye

➤ Réforme des rythmes annuels : retours de négociation

Nous le disions dans l'éditorial : le Gouvernement met le turbo. C'est particulièrement vrai pour la réforme des rythmes annuels déjà largement évoquée dans les colonnes de la revue CSC-Educ. La Ministre tient à ce qu'elle soit d'application dès la rentrée 2022. Pour atteindre cet objectif, il faut le temps du parcours parlementaire. C'est la raison pour laquelle nous avons été conviés très (trop) rapidement à la négociation officielle. C'était à la veille du congé de la Toussaint. Préalablement et dans l'urgence, nous avons mis en place des assemblées générales d'affilié-e-s dans chacune de nos régionales. Bien que nous ayons continuellement tenu nos affilié-e-s informé-e-s de l'évolution du dossier, elles avaient pour but la présentation des dernières évolutions de l'avant-projet de décret, mais surtout de recueillir l'avis sur lequel nos négociateurs se baseraient à l'issue de la séance de négociations.

Nous devons reconnaître qu'une série de questions que nous posions ont obtenu des réponses et que nous avons été régulièrement invités à des réunions techniques.

Tentons de faire le point sur ce que prévoit cet avant-projet de décret :

- l'année scolaire débutera, la plupart du temps, le dernier lundi du mois d'août pour se terminer le premier vendredi du mois de juillet. Elle comptera toujours une moyenne de 182 jours (de 180 à 184, comme c'est le cas actuellement). En 2022-2023, la rentrée scolaire aura lieu le lundi 29 août ; le dernier jour de classe sera le 7 juillet (180 jours). En 2023-2024, ce sera du 28 août au 5 juillet (182 jours).
- Les vacances de Noël (ou d'hiver) seront systématiquement communes à l'ensemble des Communautés du pays. Elles débuteront toujours

le lundi de la semaine qui inclut le 25 décembre. Si le 25 décembre coïncide avec un samedi ou un dimanche, ces vacances débutent le lundi qui suit.

- L'alternance de sept semaines de cours suivie de deux semaines de congé est la base de la réforme MAIS des dérogations sont possibles pour faire coïncider une des semaines des vacances de carnaval avec les deux autres Communautés.

- La réforme des jours blancs sera liée à celle de l'évaluation et entrera en vigueur en même temps que le tronc commun (en 2027-2028 pour la première secondaire, en 2028-2029 pour la deuxième secondaire,...).

- Les temporaires qui auraient pu être lésés par la réforme en ce qui concerne le traitement différé et les allocations de chômage pendant les vacances d'été, recevront un correctif en même temps que le pécule de



vacances.

- Les principes de valorisation des anciennetés (statutaire, pécuniaire, pension) sont maintenus. Les membres du personnel peuvent également atteindre plus rapidement le passage à une augmentation périodique de leur échelle de traitement.
- Les personnels qui souhaitent bénéficier d'une DPPR à partir du 1^{er} septembre pourront solliciter un congé pour couvrir les jours qui séparent la rentrée du 31 août (en 2022 du 29 au 31 août, soit trois jours). Ce congé est rémunéré comme activité de service et non comme une DPPR.
- Les calendriers des différentes opérations (recours, inscriptions, ...) se-

ront adaptés au nouveau calendrier.

- Les catégories du personnel qui subissent un préjudice verront leur nombre de jours de congé augmenté (on pense ici aux fonctions telles que chefs d'atelier, ...) ou leur barème adapté (par ex. les secrétaires de direction,...).

Le projet de décret prévoit aussi une augmentation des moyens pour l'accueil temps libre.

Un certain nombre d'inquiétudes persistent. Nous continuons à penser que le travail à la hussarde représente un danger pour un dossier aussi important que celui-là, du fait qu'il concerne l'ensemble de la société.

Malgré le fait que certaines de nos demandes aient été entendues et prises en compte, nous avons, tout en reconnaissant le côté positif de la réforme dans son aspect plus proche des rythmes chronobiologiques des MDP et des élèves, et les avancées obtenues entre le début des travaux et aujourd'hui :

- regretté une fois de plus que le scénario (180/175) n'ait pas été retenu par le Gouvernement, qui a raté l'opportunité de reconnaître le travail des enseignants hors présence

des élèves ;

- exigé que la réforme des évaluations soit mise à l'ordre du jour rapidement et que nous soyons associé à l'ensemble du processus ;
- dénoncé le manque de cohérence entre Communautés et entre niveaux (la présence de représentants du Cabinet Glatigny n'a pas permis d'obtenir des réponses claires, ni pour la Promotion sociale, ni pour l'enseignement supérieur, et plus spécifiquement au niveau de l'organisation des stages pour les étudiants des filières pédagogiques) ;
- dénoncé le travail à la hussarde qui entraîne une méfiance de la part des personnels ;
- réclamé de ce fait un report de la réforme d'un an ;
- dénoncé le manque de clarté de certaines réponses parfois encore trop floues ou ambiguës.

Fidèle et cohérente avec l'avis de ses instances représentatives, la CSC-Enseignement a remis un avis **DEFAVORABLE**.

● Roland Lahaye



Retrouvez le dossier complet sur notre site :



<https://www.lacsc.be/csc-enseignement/publications/dossiers/rythmes-scolaires>

ACTUALITÉ

> Le secteur de la construction soutient la formation en alternance

La Fédération patronale du secteur de la construction demande à ses entreprises d'augmenter la rétribution de 100 €/mois pour tous les nouveaux inscrits dans les CEFA et à l'IFAPME. Objectif : répondre à la pénurie et faire face au défi de la reconstruction des bâtiments sinistrés par les inondations.

Extrait du communiqué de presse du 24 septembre 2021

La Wallonie fait aujourd'hui face à de nombreux défis environnementaux et sociaux, notamment après les terribles inondations de juillet. Pour pouvoir répondre à ces défis, que ce soit via la reconstruction des bâtiments sinistrés ou, plus généralement, la rénovation énergétique des logements et bâtiments, les entreprises du secteur de la construction ont voulu lancer

un appel fort vers les jeunes Wallons : nous avons besoin de vous !

C'est pourquoi la Confédération de la Construction Wallonne, l'organisation patronale du secteur, souhaite augmenter de 100 €/mois (sur base volontaire par les entreprises) l'indemnité mensuelle pour tous les nouveaux entrants (1^{ère} année) dans une formation en alternance de cette année scolaire, et ce, tant dans l'enseignement (CEFA) qu'à l'IFAPME. Cette mesure re-

présente une augmentation allant de 10 % à plus de 35 % de la rétribution selon la situation du futur apprenant.

En conclusion, la CCW invite les entreprises du secteur ainsi que les coordinateurs de stages des CEFA et IFAPME à proposer cette augmentation lors de la signature d'un nouveau contrat.

Voir le communiqué complet sur :



■ André Brüll

> Alternance : mesures wallonnes pour les jeunes apprentis de l'IFAPME qui s'engagent dans le secteur de la construction

Suite aux inondations, pour faire face à la pénurie dans le secteur de la construction, le Gouvernement de la Région wallonne prend des mesures fortes pour inciter les jeunes Wallons à s'inscrire dans un métier du secteur... à l'IFAPME !

Décision du Gouvernement wallon du 20 septembre 2021

Nous retenons ici uniquement les mesures qui concernent les jeunes apprentis formés en alternance par l'IFAPME. Les passages surlignés le sont par nous pour cibler les mesures qui suscitent notre réaction.

La note complète est disponible sur le

site du Gouvernement wallon accessible directement via ce QR-code :



Extrait :

Inondations : des solutions à la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la construction

Fin août dernier, le Ministre-Président de la Wallonie, Elio Di Rupo, les Vice-Présidents et Ministres de l'Économie et de l'Emploi et de la Formation, Willy Borsus et Christie Morreale, rencontrèrent le secteur de la construction,

accompagné de dix grandes entreprises de la construction installées en Wallonie, avec pour objectif de trouver ensemble des solutions au manque de main d'œuvre auquel les entreprises de la construction font face dans le cadre de la reconstruction des zones inondées.

Suite à ces discussions et sur proposition des trois Ministres, des mesures complémentaires sont aujourd'hui prises par le Gouvernement de Wallonie pour permettre aux secteurs de la construction, du bois et de l'électricité, de trouver des candidats à l'emploi et de reconstruire les zones sinistrées le plus rapidement possible.

Concrètement, une vingtaine de me-

sures seront prochainement opérationnalisées pour les secteurs pilotes Construction/bois/électricité, dont notamment :

Trois mesures transversales FOREM/IFAPME :

- Une prime pilote formation «plan de reconstruction» de 2.000 € nets pour chaque [...] apprenant IFAPME qui s'engage dans le secteur de la construction sera lancée. Cette prime sera liquidée en plusieurs tranches permettant d'une part, d'inciter à entrer en formation et d'autre part, à favoriser l'accès à l'emploi au terme de la formation. La mise en œuvre de cette prime est liée à l'augmentation de la rétribution des entreprises pour les apprenants IFAPME [...]. Notons qu'il sera demandé au Gouvernement fédéral de prévoir l'exonération fiscale de ces primes.
- Des «chèques permis de conduire» (auto-moto-cyclomoteur) pour les [...] apprenants IFAPME qui s'inscrivent dans une formation participant à la dynamique du plan de reconstruction seront aussi bientôt distribués.
- En partenariat 50/50 avec le secteur de la construction, une vaste campagne de promotion des métiers de la construction pour sensibiliser les jeunes ainsi que les femmes à l'importance de la construction dans les enjeux de la transition sera prochainement mise sur pied.

Mesures spécifiques IFAPME

- [...] Prise en charge des frais scolaires des apprentis IFAPME.
- Organisation de séances «découverte des métiers de la construction» dans tous les Centres IFAPME de la Wallonie.
- Speedjobing dans chacun des Centres IFAPME pour faire se rencontrer les entreprises en recherche d'apprentis ou de stagiaires et les candidats à une formation en alternance à l'IFAPME.
- Une modularisation des filières de formation construction pour favo-

riser l'insertion plus rapide sur le marché du travail tout en maintenant le niveau de compétences des diplômés IFAPME.

- Un coaching renforcé des apprenants, par les référents construction de l'IFAPME, dès l'entrée en formation et la conclusion du contrat d'alternance ou de la convention de stage pour soutenir l'accrochage en formation (éviter les décrochages).
- En outre, les entreprises de la construction prévoient une augmentation mensuelle des apprenants (+100 €/mois) sous contrat d'alternance ou convention de stage IFAPME.
- Les Ministres expliquent : «Près de 50.000 immeubles doivent aujourd'hui être restaurés ou reconstruits, auxquels s'ajoutent les commerces et entreprises et les infrastructures telles que les bâtiments publics, les routes, les ponts ou les berges de cours d'eau. Il s'agit donc d'un défi colossal pour nos entreprises qui doivent jouer un rôle déterminant pour la reconstruction dans les zones sinistrées».
- Le Gouvernement continuera par ailleurs à s'associer au secteur privé

pour qu'ensemble, ils trouvent rapidement des solutions pour résoudre cette importante question de pénurie de main d'œuvre. Une nouvelle réunion avec le secteur de la construction aura lieu dans les prochaines semaines.

Mais que penser de ces propositions ?

Bien sûr, nous pouvons partager l'objectif annoncé par le Gouvernement wallon de trouver des solutions à la pénurie dans le secteur de la construction, en particulier dans le contexte d'urgence créé par les inondations. Bien sûr, il est intéressant de prendre des mesures pour attirer des candidats à la formation dans le secteur de la construction pour répondre à la pénurie.

Cependant, «La formation est souvent le seul point que les employeurs et les pouvoirs publics avancent lorsque l'on évoque le problème de la pénurie. C'est oublier les problèmes du sens, des salaires, des conditions de travail, de la pénibilité...» (propos de Marc Becker, Secrétaire national de la CSC en charge des Affaires wallonnes, extrait



de la revue Syndicaliste CSC n° 950 du 25 septembre dernier).

D'autre part, il y a le risque de former des jeunes en vitesse à des compétences partielles pour répondre en urgence à des besoins ponctuels. Les jeunes formés doivent aller au bout de leur formation et obtenir une qualification pour le métier qu'ils ont choisi.

La prime pourrait attirer des jeunes vers ces formations pour de mauvaises raisons (l'opportunité de primes d'un montant total de 2.000 € + une prime du secteur de 100 €/mois). Le risque est alors que beaucoup de jeunes ne fassent finalement pas carrière dans le secteur.

De son côté, la CSC revendique d'augmenter la rétribution minimum de tous les jeunes en alternance, en veillant à ce que cela n'empêche pas les familles d'obtenir les allocations familiales.

La CSC s'oppose fermement à la discrimination créée entre les jeunes Wallons

Un jeune Wallon qui se forme à un métier du secteur de la construction pourra bénéficier d'une prime de 2.000 € nets en plus de sa rétribution de base **s'il se forme à l'IFAPME**, alors que son copain qui se forme à un métier du même secteur dans un CEFA n'aura rien de plus que sa rétribution de base !

Un jeune Wallon qui se forme à un métier du secteur de la construction pourra bénéficier d'un «chèque permis de conduire» (auto-moto-cyclo-moteur) pouvant atteindre 2.100 €, s'il s'inscrit à l'IFAPME, alors que son copain qui se forme à un métier du même secteur dans un CEFA n'en bénéficiera pas !

Les frais scolaires d'un jeune Wallon qui se forme à un métier du secteur de la construction à l'IFAPME seront pris en charge par la Région wallonne, alors que pour son copain qui se forme à un métier du même secteur dans un CEFA, ces frais scolaires devront être pris en charge par le jeune lui-même ou par sa famille !

Une manœuvre politicienne pour favoriser l'IFAPME au détriment des CEFA ?

Ce mécanisme engendre une concurrence déloyale entre l'IFAPME et les CEFA qui sont deux opérateurs qui offrent des formations dans le secteur de la construction.

La vaste campagne de promotion des métiers de la construction en partenariat 50/50 avec le secteur sera l'occasion de faire la promotion de l'IFAPME au détriment des CEFA, alors que la communication marketing de l'IFAPME est déjà extrêmement agressive. Le communiqué du Gouvernement évoque d'ailleurs la mesure prise par la Fédération patronale de la construction pour tous les jeunes (voir article précédent) comme si seule l'IFAPME en bénéficiait !

L'alibi institutionnel

Les compétences différentes entre Région wallonne (notamment formation et emploi) et Communauté française (notamment enseignement) ne peuvent justifier ces discriminations.

En effet, ce sont les mêmes partis (PS, MR, Ecolo) qui sont aux manettes de ces deux entités fédérées. La main droite ne peut pas faire semblant d'ignorer ce que la main gauche fait, et vice versa !

Ils savent que l'alternance dépend de la formation et de l'enseignement et que ce n'est qu'ensemble, et avec la Région de Bruxelles-Capitale, qu'ils pourront faire évoluer ce dispositif.

Ils l'ont d'ailleurs déjà fait en créant depuis 2014 un statut commun, un contrat commun aux deux opérateurs, avec un pilotage commun par un organisme d'intérêt public qui est l'Office francophone de la formation en alternance (OFFA).

Nous dénonçons ici fermement l'hypocrisie de décideurs politiques qui instrumentalisent la situation dramatique créée par les inondations pour favoriser une solution qui confirme leur vision purement régionaliste.

En effet, si le défi de la reconstruction

des zones sinistrées était vraiment l'objectif, pourquoi se passer des jeunes qui se forment aux métiers de la construction dans les CEFA ? **Pourquoi ne pas avoir constitué une alliance naturelle des forces de formation et d'enseignement pour répondre à ce défi ?** À moins que l'objectif ne soit en fait de commencer à vider les CEFA au bénéfice de l'IFAPME ?

Après avoir entendu les déclarations politiques tonitruantes que nous dénonçons dans le CSC-Educ précédent, nous ne pouvons que faire le lien et penser qu'il s'agit bien d'une stratégie qui vise à faire un pas vers une régionalisation de la formation en alternance. Le secteur de la construction est un fil sur lequel certains tirent pour détricoter l'enseignement en alternance d'abord, puis l'enseignement qualifiant par la suite.

Pour la CSC-Enseignement, c'est inacceptable, car c'est nier les spécificités des deux mondes : celui de la formation ayant pour objectif prioritaire l'apprentissage d'un métier et la mise à l'emploi rapide en répondant aux besoins des entreprises, celui de l'enseignement ayant pour objectif prioritaire l'acquisition de compétences qui rendent les élèves aptes à apprendre toute leur vie et par là même, à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle.

Nous estimons que les jeunes jusque 18 ans doivent pouvoir bénéficier d'un enseignement qui vise avant tout le développement de la personne tout en permettant la mise à l'emploi. Les deux objectifs ne sont bien sûr pas incompatibles, mais les deux mondes ne mettent pas la priorité au même endroit. La décision du Gouvernement wallon le démontre.

Et nous voulons que le Politique mette les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs d'amélioration de l'efficacité et de l'équité de notre enseignement obligatoire au bénéfice de tous les jeunes jusque 18 ans au moins !

■ André Brüll

➤ Renouvellement des mandats CSC-E des Conseils de participation

Dans chaque école, il faut procéder au renouvellement des représentants du personnel d'éducation au Conseil de participation pour janvier 2022.

Si les Conseils de participation comptent des membres de droit comme les directions et délégués du PO, les représentants du personnel d'éducation (personnel enseignant, auxiliaire d'éducation, psychologique, social et paramédical) sont des membres élus.

Dans le réseau libre, les trois premiers mandats sont attribués par les organisations syndicales.

Dans le réseau officiel subventionné ou le réseau WBE, les représentants du personnel éducatif sont élus en leur sein et au scrutin secret par l'ensemble des membres du personnel sur base d'une procédure mise en place par le Pouvoir organisateur. Il en est de même pour les éventuels mandats complémentaires (à partir du 4^{ème}) dans l'enseignement libre.

Des enseignants au Conseil de participation, ce n'est pas qu'une obligation, c'est une nécessité incontournable !

Pouvez-vous imaginer que, si vous

n'êtes pas représentés au Conseil de participation, d'autres que vous, dont les parents voire les élèves dans le secondaire, le personnel ouvrier, ... puissent définir les actions concrètes que vous allez mener dans vos classes, les objectifs généraux que l'équipe éducative va poursuivre dans son travail au quotidien et sur lesquels vous serez évalués ?

Pouvez-vous concevoir qu'à aucun moment, l'équipe éducative ne participe au débat, n'ait l'occasion d'argumenter la faisabilité des propositions qui se dégageront des discussions ?

La réponse ne peut être que NON !

Certes, le PO ne peut pas mettre sur la table un projet qui aurait des implications sur vos conditions de travail, sans au préalable avoir soumis les points modifiant celles-ci à l'ordre du jour des organes de concertation sociale (CE/CPPT, ICL, CoPaLoc, CoCoBa), à défaut de la DS.

Cependant, ne sous-estimons pas le pouvoir d'influence que peut avoir une proposition ressortant d'un débat acté dans un procès-verbal d'un organe officiel où il a été donné l'occasion à chaque partie de s'exprimer.

Vous êtes des professionnels de l'éducation ; vous êtes les principaux acteurs de la mise en œuvre du projet d'école ; ne laissez pas les rêves irréalisables se coucher sur la feuille de papier.

Le document détachable que vous trouverez en pages centrales recadre de manière synthétique les missions, le rôle et le fonctionnement du Conseil de participation. L'autre face, visant la sensibilisation du personnel éducatif, est conçue pour pouvoir être affichée aux valves syndicales par les délégués de votre école.

Un document plus détaillé relatif à la procédure de renouvellement (propre à chaque réseau) et, le cas échéant, un modèle de candidature, sont disponibles auprès de votre secrétariat régional ou via le QR code ci-dessous.



Marie Lausberg – Philippe Dolhen



➤ Quand l'autonomisation n'empêche pas la discrimination...

Des mandataires de la CSC-Enseignement ont vécu sous la Ministre Schyns une très grave discrimination. On espérait que l'autonomisation permettrait à l'enseignement organisé de traiter ses membres du personnel en toute équité...

Dans un établissement de l'enseignement organisé, le Comité de Concertation de Base (CoCoBa) est l'organe local de concertation sociale. Un groupe de travail composé de Préfets coordonnateurs transversaux, d'un juriste de l'Administration et de représentants syndicaux a travaillé durant une année pour qu'une circulaire sur le fonctionnement de cet organe de démocratie sociale voie le jour.

La concertation dans le secteur public est organisée par la loi du 19 décembre 1974 mise en application par l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

A une époque, dans un Athénée, nos mandataires ont soulevé des points à l'ordre du jour qui n'étaient pas traités de manière réglementaire. Ils ont donc commencé par poser des questions, demander l'application des règles et solliciter de la transparence.

Mais comme Soeur Anne, ils n'ont rien vu venir... Alors, comme cela est prévu

dans la législation, ils ont fait appel à la voie hiérarchique pour avoir une réponse.

En tant que « lanceurs d'alerte », ils ont reçu une magnifique réponse qui s'est traduite par une audition disciplinaire, suivie d'une proposition de sanction : le déplacement disciplinaire.

Et alors, que dit la CSC-E ? Si un agent commet une faute, il doit être sanctionné, non ?

Cela semble en effet évident, mais un recours a été introduit auprès de la Chambre de recours compétente. Pour rappel, cette instance est composée de manière paritaire de représentants de l'Autorité et du personnel. Après avoir entendu les parties et avoir délibéré, **cette instance a remis un avis défavorable contre la sanction.** Pourtant, la Ministre en fonction n'a pas suivi l'avis de la Chambre de recours et a décidé d'imposer cette sanction. Nous estimons que l'on se rapproche

du droit du Prince, voire du despotisme...

Tout de suite les grand mots ! Vous parlez de discrimination parce que vos mandataires ont été sanctionnés, mais d'autres membres du personnel sont sanctionnés ; ce n'est pas pour cela qu'ils sont discriminés...

Tout à fait exact, mais ce n'est pas la CSC-E qui parle de discrimination, c'est Unia, l'ancien Centre pour l'égalité des chances. Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique

Le rapport qu'Unia a transmis à l'employeur - à savoir WBE, l'organisme d'intérêt public (OIP) chargé d'organiser l'enseignement de la Communauté française- démontre que « les deux mandataires ont été victimes d'une distinction de traitement directement sur base de leur engagement syndical ».

En référence à un arrêt du Tribunal du Travail de Charleroi du 14 octobre 2019, le rapport d'Unia indique que « le Tribunal va non seulement considérer qu'ils ont bien fait l'objet d'une discrimination en raison de leurs activités syndicales mais condamner l'Etat belge en raison de son manque de protection des mandataires syndicaux du secteur public ».

Unia explique que si la Ministre pouvait appliquer une distinction de traitement, elle devait démontrer que la distinction était objectivement justifiée par un but légitime et résultait de la mise en oeuvre de mesures appropriées et nécessaires pour atteindre ce but. Elle devait donc apporter des éléments objectifs de justification, tant sur le but poursuivi et sa légitimité que sur le caractère adéquat des distinctions mises en oeuvre au regard



(suite en page 15)

Des enseignants au **CONSEIL DE PARTICIPATION...** Une évidence ! Concrétisez-la !



Participer,
c'est créer à la fois une
CULTURE
et une **STRUCTURE**.

Le Conseil de participation offre :

- a) la **possibilité de développer une culture d'école** en renforçant les liens avec les familles ;
- b) **une structure de participation démocratique**
qui trace les limites, fixe les règles, pose les fondations ;
qui permet une participation constructive et coordonnée entre les différentes composantes de la communauté éducative en favorisant le dialogue et le débat.



Organiser la représentation :
un enjeu **CAPITAL** de la participation.

Un bon fonctionnement suppose au minimum :

- a) **des élections** basées sur des règles démocratiques ;
- b) **un aller-retour** systématique entre les élus et la « base » ;
- c) **une distinction claire de la frontière syndicale.**

Une représentation des enseignants comptant au moins un mandataire issu de l'organe local de concertation sociale en est un gage.

Participer,
c'est prendre **POSITION**
et **COOPÉRER**

- ✓ **au nom des acteurs** que l'on re-présente ;
- ✓ **pour faire fonctionner l'école** dans l'intérêt général.

Le rôle du Conseil de participation est de se positionner sur la manière dont l'action éducative est menée par les acteurs de l'école.

Toute proposition du Conseil de participation ayant des implications sur les conditions de travail doit obligatoirement être discutée à l'organe de concertation sociale.

Toutes les matières influant ou modifiant les relations de travail entre employeurs et employés sont de la stricte compétence des organes de concertation sociale (CE, CPPT, ICL, CoPaLoc, CoCoBa)

SOLIDARITÉ

Parce que la solidarité est une de nos valeurs fondamentales.

- Etudier et proposer la mise en place d'un mécanisme de **solidarité** entre les élèves pour le paiement des frais scolaires.
- Etudier et proposer les actions de soutien et d'accompagnement à l'attention des élèves inscrits sur la base de l'indice socio-économique de leur école fondamentale ou primaire d'origine.

PROJET D'ÉCOLE

Ce qui se fait en priorité dans l'école.
Ce qui se fera demain.
Comment on s'y prend.

- Débattre, proposer des adaptations et émettre un avis sur le **projet d'école** en se fondant notamment sur des propositions émises par les délégués du PO.

FRAIS SCOLAIRES

Diminuer les frais, notamment ceux qui sont liés à des activités culturelles et sportives s'inscrivant dans le projet d'école.

- Mener une réflexion globale sur les **frais scolaires** réclamés en cours d'année.

GRATUITÉ

Parce que nous voulons une école accessible à tous et à toutes.

- Informer les parents ou les élèves majeurs sur les dispositions décrétales et réglementaires applicables en matière de **gratuité** d'accès à l'enseignement et veiller à leur bonne application au sein de l'école.
- Recevoir une information claire et transparente de la part du PO concernant les moyens relatifs à la gratuité d'accès reçus ou collectés, directement ou indirectement, et l'utilisation de ceux-ci.

PLAN DE PILOTAGE/ CONTRAT D'OBJECTIFS

Le Plan de Pilotage fait partie du Pacte et sera le moteur du changement pour chaque établissement.

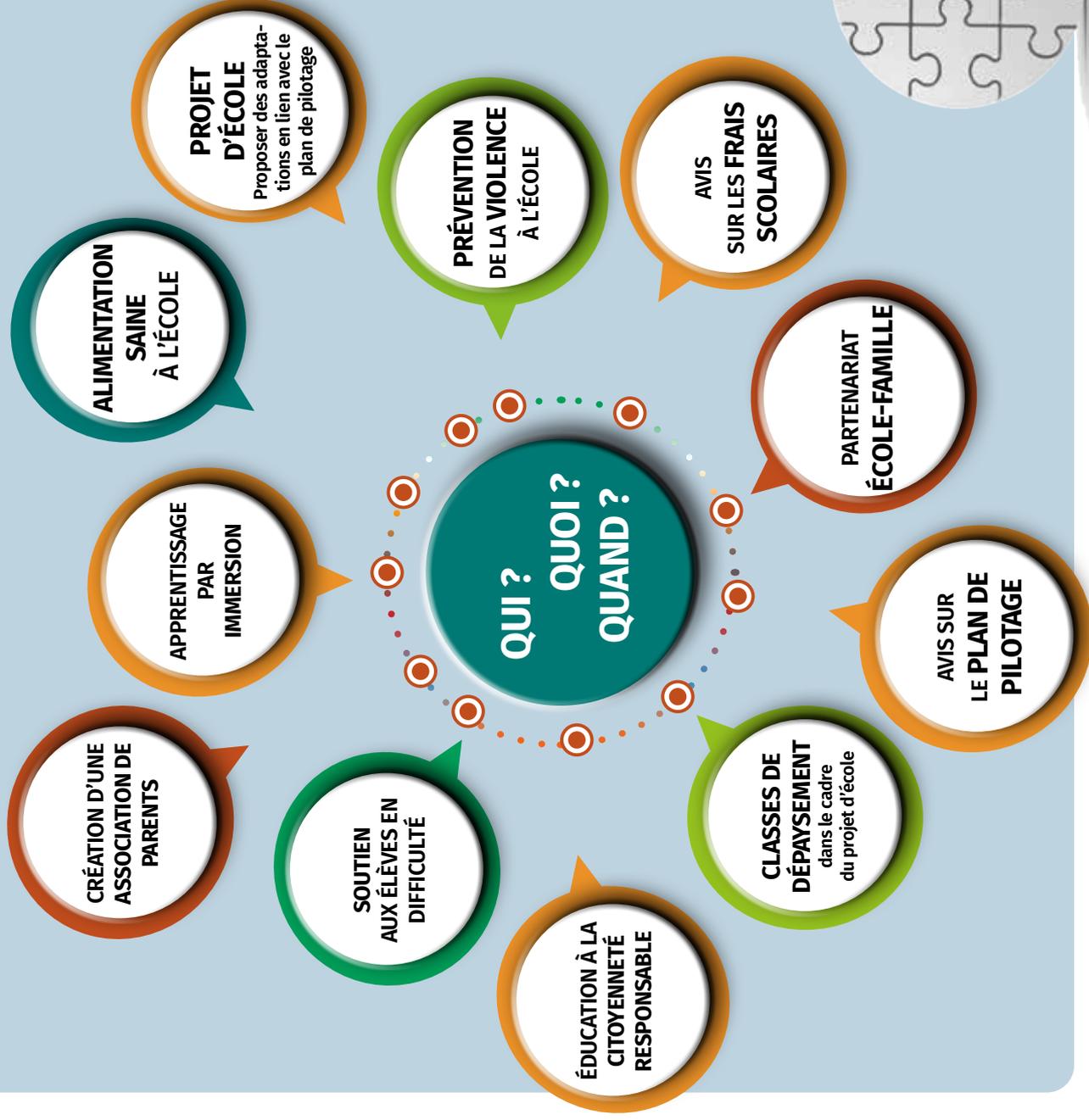
- Remettre un avis sur le **Plan de Pilotage** et sur la proposition de modification du **Contrat d'objectifs** en formulant toutes propositions utiles à ce sujet.

R.O.I.

Parce que le Règlement d'Ordre Intérieur régit les relations au sein de l'école

- Débattre et remettre un avis sur le **Règlement d'ordre intérieur** de l'école et, le cas échéant, l'amender et le compléter.

Quelques compétences du CONSEIL DE PARTICIPATION :



Toute décision concernant vos conditions de travail doit être prise par l'**organe local de CONCERTATION SOCIALE*** !

Pour vous faire entendre...
Pour mettre des balises...
Des enseignant·e·s,
un·e délégué·e CSC-E
au Conseil de participation

=

**incontournable !
Une évidence !**



de ce but et, enfin, sur le caractère proportionné de ces moyens. Mais le rapport constate une vision très négative de l'Autorité : «*Les deux mandataires ont été qualifiés de "fauteurs de troubles" tant par un Préfet coordonnateur de zone, que par la Ministre de l'Education elle-même. Or, de tels propos énoncés dans un contexte de dénonciation de certaines irrégularités par ces mêmes mandataires, il peut être présumé que ce terme englobe à tout le moins l'activité syndicale qui dérangeait l'Autorité.*

Et Unia de conclure : «*Ainsi, un juge pourrait considérer que le traitement défavorable, à savoir la décision disciplinaire dont il est question, n'était pas proportionné en l'espèce dans la mesure où les autres intérêts essentiels en présence, à savoir la protection des mandataires, leur liberté d'expression ainsi que le rôle de lanceur d'alerte de ces derniers n'ont pas été suffisamment pris en considération par rapport au devoir de loyauté et de réserve.*

Il faut donc constater que nos mandataires ont bien été discriminés alors qu'ils ne faisaient qu'appliquer les prérogatives qui leur sont accordées par le statut syndical.

Pourquoi penser que les choses changeraient avec l'autonomisation du Pouvoir organisateur ?

Comme je l'ai écrit plus haut, un Groupe de travail a permis l'écriture d'une circulaire où on définit la concertation. Au sein d'un Comité supérieur de concertation, on a négocié un règlement de travail au début de la mise en place de l'Organisme d'Intérêt Public (WBE) chargé par le Gouvernement d'organiser l'enseignement de la Communauté française. Cet OIP, né du décret du 7 février 2019, a rencontré des difficultés d'installation. Il a fallu un certain temps pour trouver la perle rare qui en deviendrait l'Administrateur général et qui a pris fonction en avril 2020 en pleine crise COVID.

Ce nouveau départ était, pour nous, synonyme de plus de concertation, de transparence et donc de moins de dis-

crimination.

Le désenchantement aujourd'hui vient d'une nouvelle situation vécue par une délégation syndicale. L'histoire se répète, semble-t-il.

Depuis des années au sein d'un établissement, des situations difficiles ont été vécues, et la parole des mandataires de la CSC-E n'a pas souvent été comprise. Par exemple, comme le demande la circulaire sur les CoCoBa, la CSC-E demandait l'organigramme de l'établissement : refusé. La CSC-E demandait, comme le préconise la circulaire, que les attributions passent au CoCoBa : refusé.

Forts du vécu des mandataires qui avaient été discriminés, nous n'en avons jamais fait de *casus belli*, espé-

rant que la Structure remettrait de l'ordre petit à petit.

Une erreur fatale ! En effet, peu à peu, une véritable machination s'est construite contre nos déléguées.

En février 2020, une rencontre a été organisée avec le Directeur général de l'époque afin de mettre fin aux agissements malveillants de certains. La crise que nous traversons peut-elle justifier l'immobilisme dont a fait preuve l'Autorité ? Peut-être...

Toujours est-il que lors d'une formation, une personne malveillante a exprimé clairement que «*cela irait mieux dans l'établissement une fois que certaines personnes seraient éradiquées.* Naïvement, nous avons pensé que le représentant de l'Autorité dans l'éta-



Photo by Andrew Neel on Unsplash



Photo by Headway on Unsplash

blissement allait siffler la fin de la ré-
création, mais cela relevait de l'utopie...

Pour mettre fin au mal-être dans l'éta-
blissement, les mandataires ont fait
une démarche collective auprès de
Cohesio, le Service externe de préven-
tion et protection au travail, démarche
qui devait rester anonyme, mais l'ana-
lyse de risques a révélé que nos man-
dataires devaient quitter l'établissement.

L'entreprise d'éradication souhaitée
par la coordinatrice de stage était bien
en route.

Mais, le Directeur général ne donnant
pas suite au plan d'action (oui, vous
avez bien lu, le plan d'action prévoit
d'évincer un groupe minoritaire), le Di-
recteur-adjoint a sollicité les Affaires
disciplinaires, le 6 juillet 2021, afin de
lancer une procédure disciplinaire
contre deux de nos mandataires.

Cela a été très vite pour qu'ils soient
convoqués le 28 juillet 2021 (oui, du-
rant un période où ils sont en non
prestation). Comme les permanents
étaient en congé, nous avons deman-
dé un report.

Le dossier était composé d'extraits de
l'analyse de risques et d'un «rapport»
du Directeur-adjoint, relevant des faits
de 2018 et n'appuyant ses accusations
sur aucun fait objectivable.

Les Affaires disciplinaires ont pu tirer
de ce torchon des griefs qui pouvaient
amener à une proposition de sanction.

L'audition a été reportée au 18 août.
Une première audition sans les man-
dataires a été réalisée, où on s'est
inquiété de la procédure ; on a rejeté
l'analyse de risques comme pièce dis-
ciplinaire, et fourni 11 pièces justifica-
tives de défense sur des attaques qui
portaient sur des «on-dit».

Il nous a quand même été demandé
que nos mandataires répondent par
écrit aux griefs. Ils ont préféré être
entendus, parce qu'ils ne voyaient pas
comment se défendre sans savoir qui,
comment, quand...

Cette nouvelle audition s'est déroulée
le 27 août. Au moment où vous lisez
l'article, aucun rapport d'audition ne
nous a été transmis.

Pourquoi penser à une machina-
tion ? Le 18 août, le Directeur-adjoint
contacte un mandataire pour lui par-
ler de ses attributions (date de la
première audition), et le 27 août, il
contacte les deux mandataires, qui
sont dans le train pour se rendre à
l'audition (toujours pour les attribu-
tions).

Alors qu'ils étaient absents de l'éta-
blissement en mai et juin, il modifie les
attributions de nos mandataires sans

tenir compte de l'avis de la Médecine du travail, non pas parce qu'il n'a pas d'autres possibilités mais bien parce qu'il veut nuire leur nuire, la coordinatrice de stage reprenant certains de leurs cours. L'entreprise d'éradication est à son comble !

Une situation qui s'est dégradée sur plusieurs années, avec des interpellations régulières de l'Autorité qui laisse pourrir la situation, s'apparente vraiment à de la non-assistance à personne en danger.

Un parallélisme se dessine entre les deux situations

L'Autorité (Directeur-adjoint et Préfet de zone) ne reconnaît pas leur action syndicale ; ils sont présentés comme des emmerdeurs qui empêchent le bon fonctionnement de l'établissement et ceux qui souhaitent les soutenir subissent des pressions. Ils doivent partir et, à cette fin, on lance une procédure disciplinaire.

Un espoir de changement ?

Lors de l'instauration de l'OIP, le Gouvernement n'a pas prévu la concertation au sein de ce PO, le Conseil supérieur de concertation n'existe plus.

Retrouver un organe de concertation qui a un bureau permettant une conciliation, comme l'était le Conseil supérieur de concertation, est une partie de la solution. L'Administrateur général et le Directeur général en charge de l'évolution de l'OIP nous promettent une proposition prochainement. Nous espérons seulement que ce n'est pas une affiche à la vitrine du coiffeur annonçant : «Demain, je coiffe gratis !».

■ Bernard Detimmerman

A TOUS, EXCELLENTE FIN D'ANNÉE !

ESQ
enseignement



➤ Péril sur l'action collective et le droit de grève



Piquet de grève lors de la grève nationale, le 15 décembre 2015.

© Donatienne Coppieters

La CSC est incontestablement en faveur d'une justice indépendante. Nous prenons par conséquent acte du jugement rendu le 19 octobre par la Cour d'appel de Liège envers 17 militants et dirigeants syndicaux de la FGTB.

Rappel des faits : le 19 octobre 2015, lors d'une journée de grève nationale menée en réaction aux mesures du Gouvernement Michel, environ 300 manifestants avaient bloqué le viaduc de Cheratte sur l'autoroute E40. En novembre 2020, le Tribunal correctionnel de Liège avait condamné 17 syndicalistes, dirigeants et affiliés de la FGTB, à des peines allant de la prison avec sursis à des amendes de 600 euros. La FGTB avait directement fait appel de la décision. Ce 19 octobre, la Cour d'appel de Liège a confirmé le jugement. Le syndicat socialiste a annoncé déposer un recours en Cassation et faire valoir ses droits à Strasbourg, devant la Cour européenne des droits de l'homme.

Dans ce contexte, la CSC est très préoccupée de l'organisation future d'actions collectives et de la manière dont les mouvements sociaux pourront encore faire entendre leur voix à l'avenir.

Le droit de grève fait en effet l'objet d'attaques de plus en plus fortes. C'est le cas avec ce jugement, mais également au travers des procédures juridiques intentées par les employeurs dans le cadre d'actions spécifiques. Par ailleurs, le service minimum ne cesse de s'étendre, comme à la SNCB et chez De Lijn, par exemple. Ces évolutions font peser une lourde menace sur le droit de grève, alors qu'il est le moyen ultime auquel recourent les travailleurs pour exprimer leur mécontentement ou leurs aspirations.

Or, sans action collective, sous quelque forme que ce soit, ce sont des milliers de travailleurs et travailleuses qui se verront privé-e-s d'un moyen pour faire valoir leurs droits.

Lors de la dernière législature, de très

nombreuses personnes ont, à maintes reprises, manifesté leur opposition aux mesures sociales prises par le Gouvernement. Grâce à ces mobilisations importantes, ces mesures ont pu être écartées.

L'action collective est l'un des moyens essentiels dont disposent les citoyens et les citoyennes pour promouvoir leurs droits.

En l'absence de concertation sociale, les organisations syndicales n'ont, comme représentants des travailleurs, eu d'autre choix que de se mobiliser dans divers types de manifestations pour faire entendre leur voix.

Ce droit à l'action collective fait partie du syndicalisme de façon intrinsèque. Sans cette liberté d'action, il n'y a plus de syndicalisme libre et indépendant.

(Syndicaliste 952, p2)

> L'alternance, une filière d'émancipation !

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,...

La FWB a réalisé une série de capsules vidéo pour la campagne **L'alternance, c'est tendance !** Des patrons, des accompagnateurs, des apprenants et des parents ont ainsi pu répondre à une série de questions sur l'alternance. Voici quelques observations suite à ces témoignages.

Pour les apprenants, le fait de pouvoir obtenir en fin de parcours un CQ6, un certificat de qualification, le certificat de connaissances de base en gestion et/ou le CESS est un vrai atout. Les jeunes interrogés sont contents de leur formation, de leurs stages, mais ils sont aussi conscients que l'avenir reste incertain et que, même s'ils sont engagés auprès de leur patron actuel à la fin de leur formation, rien ne garantit qu'économiquement le patron pourra les garder toute leur carrière. Certains, grâce aux CEFA, ont trouvé leur **projet de vie** et espèrent pouvoir monter leur propre entreprise dans les années à venir. Les accompagnateurs notent d'ailleurs que beaucoup de jeunes entrepreneurs, issus des CEFA, accueillent à leur tour des jeunes en alternance.

Obtenir un diplôme, c'est aussi pour certains jeunes le moyen de prouver qu'ils ont pu y arriver, alors que l'enseignement de plein exercice ne leur convenait pas, parfois en raison de troubles d'apprentissage, et qu'ils ont essuyé des échecs et des critiques. Les accompagnateurs déplorent la mauvaise image renvoyée par l'alternance, qu'on envisage souvent comme une filière de relégation, alors que c'est un **beau projet** qui permet aux jeunes de

s'épanouir, de s'émanciper, de devenir autonomes. Le témoignage de la maman ne dit pas autre chose : grâce à l'alternance, sa fille s'est épanouie, elle a pris son envol et est devenue autonome. Les jeunes le reconnaissent aussi volontiers, la formation en alternance leur a permis de **gagner en maturité, d'être plus responsables**. Le fait de toucher un salaire leur semble important pour témoigner de la qualité de leur travail et pour les motiver, dans une certaine mesure, mais aussi parce que ça participe à cet apprentissage de l'autonomie, de l'indépendance notamment face à un budget à gérer.

Ce qui est aussi essentiel pour tous dans cette formation en alternance dispensée dans les CEFA, c'est la **complémentarité entre la formation à l'école** deux jours par semaine et **l'expérience en entreprise** trois jours par semaine. Les jeunes apprécient l'encadrement qu'ils reçoivent à l'école, que ce soit de la part de leurs professeurs, des éducateurs ou des accompagnateurs. Ils aiment aussi le lien qui existe avec le patron et/ou leurs collègues ; ils se sentent intégrés au sein de l'entreprise comme n'importe quel autre travailleur. Ils sont conscients que cette expérience est importante pour leur insertion future dans la vie active. **Les patrons reconnaissent l'importance de la formation à l'école**, tant la formation professionnelle, mise en pratique en entreprise, que les cours généraux qui permettent à l'élève d'acquérir des compétences plus transversales. Les accompagnateurs insistent sur le fait que la formation en CEFA permet aux apprenants de ne pas être cloisonnés à un seul employeur mais **donne les outils aux jeunes pour évoluer au fil de leur formation et de leur future carrière professionnelle**.

Evidemment, ces capsules ont été

réalisées dans le but de promouvoir l'alternance, la formation en CEFA, et donc, il est normal que ce soient surtout les points positifs qui soient mis en avant. On peut aussi regretter de n'avoir le témoignage que d'un seul parent et que les apprenants interrogés soient souvent des jeunes suivant la formation de vendeur. Cependant, ces témoignages font écho à ce que l'on entend souvent auprès des professeurs et des accompagnateurs CEFA : **les CEFA sont une filière d'émancipation !** Je vous invite donc à découvrir ces témoignages et à les partager autour de vous.

◀ Nathalie Kalinowski

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



Nous vous informerons de l'organisation d'une assemblée prévue au 2^e trimestre.

¹ <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/enseignement-secondaire-en-alternance/lalternance-cest-tendance/>

A l'agenda des organes de démocratie sociale

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

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

| Réseaux d'enseignement | Libre | | | Communal Provincial | WBE |
|--|-------|------|-----|---------------------|--------|
| | CE | CPPT | ICL | CoPaLoc | CoCoBa |
| Organes de démocratie sociale | | | | | |
| A l'ordre du jour lors de chaque réunion | | | | | |
| 1. Approbation du PV de la réunion précédente. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. Suivi des décisions et des avis. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| A l'ordre du jour du mois de JANVIER (ICL : réunion du 2^{ème} trimestre) | | | | | |
| Prévention et protection du travail | | | | | |
| 3. Plan annuel d'action 2021 : évaluation. | | | | | |
| 4. Plan annuel d'action 2022 : mise en route. | | | | | |
| 5. Service interne de prévention et de protection du travail : | | ✓ | * | ✓ | ✓ |
| a. Rapport mensuel. | | | | | |
| b. Rapport annuel. | | | | | |
| Matières économiques et financières | | | | | |
| 6. Information et discussion, le cas échéant. | ✓ | * | * | (✓) | (✓) |
| Politique de l'emploi et du personnel | | | | | |
| <u>Enseignement obligatoire</u> | | | | | |
| 7. Discussion - Ens. secondaire : évaluation de la session de fin d'année et remédiation à apporter à l'organisation. | ✓ | * | * | ✓ | ✓ |
| Information | | | | | |
| a. Calcul de l'encadrement au 15 janvier. | ✓ | * | * | ✓ | ✓ |
| b. Ens. libre : prévision des emplois vacants à déclarer pour 2022-23. | ✓ | * | * | | |
| c. WBE : nomination à titre définitif au 1 ^{er} janvier. | | | | | ✓ |
| d. Prélèvement de solidarité (% zone) : décision du PO (prise avant 15/1) après avis de la CZGE/CZA. | ✓ | * | ✓ | ✓ | ✓ |
| <u>PAE -Personnel administratif et ouvrier sur fonds propres</u> | | | | | |
| 9. Concertation : prestations de vacances. | ✓ | * | | ✓ | ✓ |
| <u>Enseignement supérieur : HE et ESA</u> | | | | | |
| 10. Discussion : répartition équitable des charges. | ✓ | * | | ✓ | ✓ |
| Information | | | | | |
| a. Classement des membres du personnel au 15 janvier. | ✓ | * | | ✓ | ✓ |
| b. HE-WBE : prévision des emplois vacants à déclarer au MB au 1 ^{er} mars. | | | | | ✓ |
| Divers | | | | | |
| 12. Information : renouvellement des représentants de l'équipe éducative au conseil de participation | ✓ | * | ✓ | ✓ | ✓ |

Complémentaire, figurera à l'ordre du jour, tout point déposé par la délégation patronale ou une des délégations syndicales relevant des compétences de l'organe visé, en fonction des réalités et des besoins locaux.

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

Focus sur quelques points du tableau

1. Rapport annuel du Service interne de prévention et de protection du travail.

En janvier, les mandataires doivent s'assurer que le rapport sera disponible pour la réunion de février au

cours de laquelle il devra faire l'objet d'une discussion et ceci, afin de pouvoir bien préparer la discussion.

2. Calcul de l'encadrement au 15 janvier (point 8a)

La délégation patronale est tenue d'informer l'organe de concertation

de l'encadrement qui sera disponible pour l'année scolaire 2022-2023 sur base du calcul du nombre d'élèves régulièrement inscrits au 15 janvier 2021 :

- capital-périodes dans l'enseignement primaire ordinaire et l'enseignement spécialisé ;
- NTPP dans l'enseignement secondaire ordinaire.

A noter que l'enseignement maternel et le type 5 dans l'enseignement spécialisé ne sont pas concernés par cette disposition.

Tous les détails relatifs aux calculs de l'encadrement et aux opérations statutaires qui en découlent sont repris dans le Vade-mecum de l'enseignement obligatoire mis à disposition de tous les militants.

3. Prévision des emplois vacants à déclarer pour 2022-2023 (point 8b)

Dans l'enseignement libre, la délégation patronale est en mesure de déterminer les emplois qui devront être déclarés vacants au 1^{er} février 2022.

La déclaration des périodes vacantes se fait par niveau d'enseignement et par fonction pour l'ensemble des établissements gérés par le Pouvoir organisateur. Cependant, le PO est tenu d'indiquer l'établissement où les périodes sont vacantes.

Elles correspondent à la différence entre l'encadrement disponible au 15 janvier 2021 et les périodes occupées à titre définitif avant le 1^{er} février 2022.

Ce calcul tiendra compte, le cas échéant :

- a) des périodes restées vacantes après les nominations effectuées au 1^{er} octobre et qui n'ont pas fait l'objet d'une extension à titre définitif ;

b) des périodes définitives libérées par un membre du personnel (par exemple suite à mise à la pension) avant le 1^{er} février 2022.

4. Nomination à titre définitif au 1^{er} janvier 2022 (point 8c)

Dans l'enseignement obligatoire du réseau WBE, les nominations sont publiées par extraits au Moniteur Belge.

Les membres du personnel bénéficiaires de ces nominations sont ceux désignés à titre de temporaires prioritaires dans ces emplois.

Ces nominations se font dans les emplois qui étaient vacants ou sont devenus vacants avant le 1^{er} janvier 2022.

Quelques précisions !

a) Emplois vacants à la nomination dans le réseau WBE

L'emploi à occuper doit comporter :

- Instituteurs maternels ou primaires et surveillants-éducateurs : la moitié ou la totalité du nombre d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes.
- Autres fonctions : au moins un 1/3 du nombre d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes.

A la date de nomination, l'emploi doit toujours être vacant après que la Commission zonale d'affectation (CZA) concernée, ainsi que la Commission interzonale d'affectation (CIA) aient procédé aux opérations statutaires en matière de :

- réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service ;
- compléments de charge ;
- affectation : changement d'affectation, affectation à titre complémentaire, nouvelle affectation.

b) Ordre de nomination

Si plusieurs temporaires prioritaires occupent un emploi dans la fonction et l'établissement en cause, la nomination revient au temporaire prioritaire le mieux classé.

5. Répartition équitable des charges dans l'enseignement supérieur (point 10)

L'avis de l'organe de concertation relatif à cette matière doit être transmis à l'organe de gestion.

Regard législatif : [AGCF du 30/11/2016](#) art. 11 (cadre du RDT des HE du réseau WBE).

"§2. Dans le respect de l'acte de désignation ou de nomination, le Conseil d'Administration ou la(les) personne(s) qu'il délègue à cette fin définit les affectations de chaque membre du personnel, enseignant et directeur, en veillant à une répartition équitable des charges dont les critères généraux sont établis après consultation du CocoBa tenant compte de leurs compétences respectives.

Pour les membres du personnel enseignant, ces critères pourraient par exemple tenir compte de la taille des groupes d'étudiants ou de l'importance de la préparation et du suivi des cours et autres activités pédagogiques.

§3. Ces tâches s'effectuent dans le cadre des missions de la Haute Ecole telles que définies dans le décret du 7 novembre 2013."

6. Classement des membres du personnel au 15 janvier dans l'enseignement supérieur (point 11a.)

Regard législatif : [Décret du 24/7/1997](#) - art. 38, §2 (statut des MDP des Hautes Ecoles).

" Chaque année, au 15 janvier, le classement des membres du personnel est affiché aux valves par les autorités académiques de la Haute Ecole et transmis par celles-ci aux organes de concertation locale. Ce classement est établi sur base de l'ancienneté de service acquise au dernier jour de l'année civile inclus et calculée conformément au § 1^{er} ou, s'il échet, conformément à l'Article 38 bis.

Le membre du personnel dispose d'un délai de cinq jours ouvrables à compter de la publication du classement pour introduire un recours contre celui-ci par lettre recommandée auprès des autorités académiques de la Haute Ecole. Ces dernières notifient leur décision dans les trois jours ouvrables suivant l'introduction du recours."

Marie Lausberg



Photo by Dylan Gillis on Unsplash

> Votre Carte PROF 2022-2023 avec le magazine PROF de décembre

Plus de sept cents institutions ou sociétés recensées sur www.carteprof.be offrent des avantages aux bénéficiaires de Carte PROF, et ce nombre ne cesse d'augmenter. Pour profiter de ces réductions ou gratuités, il vous suffit de présenter votre carte ou de l'utiliser lors de réservations ou commandes en ligne.

Éditée par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 2013, Carte PROF est attribuée automatiquement et gratuitement à tous les membres des personnels de l'enseignement en activité (hors universités), tous réseaux et toutes fonctions confondus, et dont le traitement est pris en charge par la Fédération. **Il n'y a donc aucune démarche à effectuer pour l'obtenir.**

La semaine du 20 décembre, plus de 125.000 membres des personnels de l'enseignement recevront leur Carte PROF 2022-2023 à leur domicile, dans



une enveloppe à leur nom emballée avec le magazine PROF. Il leur suffira d'apposer une photo d'identité grâce à l'autocollant joint à la carte pour qu'elle soit valable **à partir du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023.**

Attention : seuls les bénéficiaires de Carte PROF ayant reçu un traitement en septembre et/ou octobre, et domiciliés en Belgique, recevront leur carte avec le magazine de décembre.

Celles et ceux d'entre vous qui ont

été payés pour la première fois de l'année scolaire en novembre ou qui le seront plus tard recevront leur Carte PROF par courrier postal normal, à leur domicile, à partir de décembre. Les bénéficiaires de Carte PROF domiciliés à l'étranger la recevront également par courrier postal normal, sans le magazine.

Toute l'actualité de Carte PROF se décline sur www.carteprof.be et sur la page Facebook Carte PROF. Une page à aimer sans modération pour la partager avec vos collègues et amis.

Des questions ? Un formulaire de contact est disponible via www.carteprof.be (onglet Contact).

> Retraités et pré-retraités

Amicale de Bruxelles

Pour terminer cette année dans la bonne humeur, nous vous invitons à venir rire avec nous le jeudi 16 décembre après-midi en visitant l'expo «**Hahaha ! L'humour de l'art**».

Cette exposition, organisée en collaboration avec Kanal et le Centre Pompidou, révèle le rôle de l'humour dans les révolutions artistiques de la fin du 19^e siècle à nos jours et comment les artistes l'ont intégré dans leurs créations. Elle rassemble plus de 200 œuvres qui s'articulent autour de sept thèmes : les caricatures, le jeu de

mots, les joujoux (œuvres-jouets), le canular, la parodie, la dérision et les artistes-bouffons.

Après la visite, nous trouverons bien un point de chute pour «boire un coup».

Rendez-vous le **jeudi 16 décembre** à 14h15 à l'ING Art Center, Place Royale 6 à 1000 Bruxelles.

Prix pp : 12 € pour l'entrée et la visite guidée. Montant à virer au compte **BE27 0682 4835 3773** de l'Amicale dès que possible, mais avant le samedi 11 décembre.

N'oubliez pas d'emporter **masque** et **Covid Safe Ticket**.

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

Prochains rendez-vous

Mardi 25 janvier 2022 : fabrication de l'eau au Musée de la Fonderie à Molenbeek ou l'art aborigène au Cinquantenaire.

Mardi 22 février : Europalia - Trains & Tracks (à préciser).

> BRÈVES ET CIRCULAIRES

> LA CITATION DU MOIS

«Soyez vous-même. Tous les autres sont déjà pris». Oscar Wilde

> LA QUESTION DU MOIS

Dans quel cas le Service de gestion des rémunérations peut-il effectuer un retrait directement sur le salaire, sans recourir à la notification de demande de remboursement d'indu ?

Sauf dans des cas de compensation, la récupération sur la rémunération mensuelle ne peut être légalement effectuée qu'avec l'accord écrit du membre du personnel concerné (l'intéressé est invité à renvoyer le courrier d'indu à l'expéditeur, avec son accord (case à remplir prévue)).

La compensation est la situation où, dans une même opération, un arriéré et un indu apparaissent. Dans ce cas, le Service de gestion ne recourt pas à la procédure de courrier et récupère l'indu mis à jour directement sur l'arriéré.

> HUMOUR :

"Alors, tu vois bien que c'est dangereux !!!"



> DEVINETTE :

Les bizarreries de la langue française en font sa richesse ...

Nous portions les portions.
Les poules du couvent couvent.

Mes fils ont cassé mes fils.

Il est à l'Est.

Je vis ces vis.

Cet homme est fier. Peut-on s'y fier ?

Je suis content qu'ils content ses histoires.

> LES CIRCULAIRES DU MOIS



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES

Circulaire 8329 - WBE – Personnel de l'enseignement organisé par Wallonie-Bruxelles Enseignement.

Reconnaissance de 300 jours d'ancienneté de fonction pour les porteurs du «Module DI» pour l'enseignement de plein exercice ou l'enseignement de Promotion sociale, en vue de l'obtention d'un titre requis.

Circulaire exclusivement adressée aux membres du personnel de l'enseignement organisé par Wallonie-Bruxelles Enseignement :

- rappel de la réglementation permettant à un porteur d'un master de bénéficier de la qualité de TR au DI ;
- description de la procédure d'intro-

duction d'une demande d'attestation de reconnaissance d'une ancienneté de 300 jours dans la fonction exercée dans l'enseignement secondaire inférieur.

CIRCULAIRES INFORMATIVES

Circulaire 8309 - Prix Terre d'avenir 2021 – 2022 organisé par la Fondation Reine Paola en collaboration avec la Fondation Dirk Frimout.

S'adresse au 3^{ème} degré de l'enseignement secondaire. Les projets doivent être de nature à améliorer la qualité de la vie, d'un point de vue scientifique, technique, artistique ou durable. Inscriptions via www.terredavenir.be avant le 29 avril 2022.

Circulaire 8337 - Formation sur l'histoire de la colonisation belge au Congo proposée par Dob (Démocratie ou barbarie) et le CAF «La colonisation belge au Congo, une histoire vécue et mise en scène».

Quatre sessions sont proposées pour l'étude critique des outils de propagande de l'époque.

Circulaire 8338 - Olympiades européennes de statistiques.

Epreuves destinées aux élèves des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire.

Inscriptions jusqu'au 12 décembre 2021 sur www.olympiadesstatistique.be

● Catherine Blavier

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** ,...