



## COMMISSION PARITAIRE CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL SUBVENTIONNÉ

**Décision de la Commission paritaire centrale de l'enseignement officiel subventionné modifiant les règlements de travail cadres de l'enseignement fondamental ordinaire, de l'enseignement secondaire ordinaire, de l'enseignement spécialisé et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.**

En sa séance du 21 décembre 2023, la Commission paritaire centrale de l'enseignement officiel subventionné a adopté à l'unanimité la présente décision.

### **Article 1<sup>er</sup>.**

Un article 39bis tel qu'annexé à la présente est inséré dans le règlement de travail cadre de l'enseignement fondamental ordinaire tel que fixé par la décision du 11 juin 2020 de la Commission paritaire communautaire de l'enseignement fondamental officiel subventionné.

### **Article 2.**

Un article 38bis tel qu'annexé à la présente est inséré dans le règlement de travail cadre de l'enseignement secondaire ordinaire tel que fixé par la décision du 11 juin 2020 de la Commission paritaire communautaire de l'enseignement secondaire officiel subventionné.

### **Article 3.**

Un article 40bis tel qu'annexé à la présente est inséré dans le règlement de travail cadre de l'enseignement spécialisé tel que fixé par la décision du 11 juin 2020 de la Commission paritaire communautaire de l'enseignement spécial et de l'enseignement de promotion socioculturelle officiel subventionné et modifié par la décision du 16 mai 2023 de la Commission paritaire centrale de l'enseignement officiel subventionné.

### **Article 4.**

Un article 21quater tel qu'annexé à la présente est inséré dans le règlement de travail cadre de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit tel que fixé par la décision du 22 octobre 2015 de la Commission paritaire communautaire de l'enseignement spécial et de l'enseignement de promotion socioculturelle officiel subventionné.

### **Article 5.**

La présente décision entre en vigueur à la date de sa signature.

**Article 6.-**

Les parties signataires demandent au Gouvernement de la Communauté française de rendre obligatoire la présente décision, conformément aux dispositions du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné.

**Fait à Bruxelles, le 21 décembre 2023.**

**Parties signataires de la présente décision :**

Pour les représentants des Pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné :

CECP

CPEONS

Pour les représentants des organisations représentatives des membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné :

CGSP – Enseignement

CSC – Enseignement

SLFP – Enseignement

## ANNEXE

### DEVOIR DE CONNEXION ET DROIT A LA DECONNEXION

#### Article 39bis (fondamental ordinaire)/article 38bis (secondaire ordinaire)/article 40bis (spécialisé)/article 21quater (ESAHR)

##### §1 Devoir de connexion

Le Pouvoir organisateur ou son délégué peut mettre à disposition de tous les membres du personnel une adresse mail professionnelle ou une plateforme électronique professionnelle afin de favoriser les échanges professionnels entre le Pouvoir organisateur ou son délégué vers les membres du personnel ou les membres du personnel entre eux dans le cadre de leur relation de travail.

Dans le cas contraire, le Pouvoir organisateur ou son délégué doit mettre à disposition les communications professionnelles en version papier.

Le membre du personnel est tenu de prendre connaissance des communications professionnelles selon les outils mis à sa disposition pendant les heures d'ouverture de l'école où les jours de prestations du membre du personnel sont fixés. Par dérogation, pour le membre de l'équipe pluridisciplinaire du pôle territorial, cette consultation est réalisée pendant les heures/périodes de prestations.

##### §2. Relation entre le pouvoir organisateur et les membres du personnel et inversement

Les communications professionnelles du pouvoir organisateur ou de son délégué, en ce compris les fonctions de sélection et de promotion, vers un ou plusieurs membres du personnel et inversement se déroulent via les outils mis à disposition par l'employeur (adresse mail professionnelle, plateforme électronique, etc.) ou, à défaut, en version papier.

Ces communications se déroulent pendant les heures/périodes fixées au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

Dans le cadre de ces communications, sont à proscrire :

- L'envoi abusif de communications ;
- L'utilisation d'adresse mail personnelle, d'outils de communication privés ou des réseaux sociaux.

Si la communication demande une réponse (verbale ou écrite) ou une réaction, un délai raisonnable pour celle-ci doit être laissé.

Par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, en cas de force majeure<sup>1</sup> ou d'urgence démontrée<sup>2</sup>, une prise de contact est autorisée.

---

<sup>1</sup> La force majeure doit s'entendre dans un sens restrictif : un événement imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté.

<sup>2</sup> Par « urgent », il y a lieu d'entendre une situation dans laquelle le fonctionnement du Pouvoir organisateur, de l'école, de l'implantation ou des membres du personnel est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide.

### §3. Relation entre les membres du personnel

Les communications relatives au travail entre membres du personnel, à l'exception des communications avec les membres du personnel de la ligne hiérarchique, se déroulent prioritairement via les outils mis à disposition par l'employeur (adresse mail professionnelle, plateforme électronique, etc.).

En cas d'utilisation d'outils de communication privés, le consentement de toutes les parties est requis

Ces communications se déroulent pendant les heures/périodes fixées aux paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

Dans le cadre de ces communications, l'envoi abusif de communication est à proscrire.

### §4. Droit à la déconnexion

Pour travailler à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prévenir les risques psychosociaux, tout membre du personnel a droit à la déconnexion. Par conséquent, le membre du personnel ne peut être obligé de se connecter à ses outils digitaux, de prendre connaissance et/ou de répondre à des courriels, courriers, appels et autres messages professionnels en dehors des heures/périodes fixées au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3.

Le membre du personnel n'y est pas davantage tenu pendant les week-end et jours fériés, les périodes de congés scolaires ou de congés réglementaires (notamment le congé de maladie).

Un membre du personnel ne peut subir aucun préjudice lorsqu'il ne prend pas connaissance et/ou ne répond pas aux courriers/courriels, aux appels et/ou aux messages professionnels en dehors des heures/périodes visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3 ainsi que pendant les week-end et jours fériés, les périodes de congés scolaires ou de congés réglementaires (notamment le congé de maladie).

### §5. Utilisation d'une plateforme à destination des élèves et de leurs parents

Concernant l'utilisation de plateformes, la Commission paritaire centrale recommande de limiter le nombre de plateformes utilisées par type et par niveau d'enseignement. Le choix et les modalités d'utilisation d'une plateforme électronique doivent faire l'objet d'une concertation en COPALOC.

Si l'intranet (ou une autre plateforme numérique) mis à disposition par le pouvoir organisateur permet une communication avec les élèves et/ou leurs représentants légaux, une régulation de son accès doit être prévue et communiquée à tous, afin que les échanges ne puissent se faire que durant les heures d'ouverture d'école.