

CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | FÉVRIER 2025 | N°186 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582



ÉDITO

Lettre ouverte à Madame la
Ministre de l'Éducation

ACTUALITÉ SYNDICALE

Un secteur public fort ou le
règne du chacun pour soi ?

CHRONIQUE JURIDIQUE

Quand le droit se penche sur le
droit de grève



Notre Force, c'est Vous !

CSC-EDUC

EDITEUR RESPONSABLE

Roland LAHAYE
Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

IMPRIMERIE

Snel Grafics sa, Vottem

LAY-OUT & MISE EN PAGE

Marie LAUSBERG

PHOTOS

©Shutterstock - Canva

CORRECTRICES

Nadine DECAMP, Françoise WIBRIN

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO

François de WOOT
Regis DOHOGNE
Nathalie KALINOWSKI
Arnaud LABYT
Roland LAHAYE
Marie LAUSBERG
Laurent PIRNAY
Patrick ROIJENS

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

CSC-ENSEIGNEMENT

SIÈGE CENTRAL ET ADMINISTRATIF

Chaussée de Louvain, 436 - 5004 Bouge

☎ 02/543.43.43

📠 02/543.43.44

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.

SOMMAIRE

L'ÉDITO

- Lettre ouverte à Madame la Ministre de l'Éducation 3

L'ACTU SYNDICALE

- OPINION | Un secteur public fort ou le règne du chacun pour soi ? 4
- ÉLECTIONS | GRAP des puériculteur-trice-s
| GRAP des fonctions de promotion et de sélection 6

CHRONIQUE

- ÉDUCATION PERMANENTE | L'austérité n'est pas une fatalité - n°4 7
- JURIDIQUE | Quand le droit se penche sur le droit de grève 8

EN CAMPAGNE

- AFFICHE | Services publics indispensables 12

SUR LE TERRAIN

- FORMATION | QUALIFIANT | ALTERNANCE | OFFA : KESAKO ? 15
- ENS. FONDAMENTAL | Balises des prestations des enseignants 16

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- Agenda des organes locaux de concertation sociale - Mars 2025 18

EN PRATIQUE

- FIN DE CARRIÈRE | CONGÉS | Quels congés pour réduire votre temps de travail en fin de carrière ? 20
- AGENDA | Activités | Retraités-préretraités : Amicale de Bruxelles 23

LA CSC-E ET VOUS

- TÉMOIGNAGE | Institutrice, un métier entre passion et épuisement 24



Notre Force, c'est Vous!



NOUS CONTACTER

Nos services aux membres sont accessibles

- à l'aide du formulaire en ligne ;
- par téléphone, les jours ouvrables en matinée de 9h30 à 12h00, ainsi que le mercredi après-midi, de 13h30 à 15h30.

www.lacsc.be/contact-csce



SITE INTERNET

www.lacsc.be/csc-enseignement



www.facebook.com/CSC.Ens



youtube.com/@CSC-ENSEIGNEMENT



<https://www.instagram.com/cscenseignement/>





✓ LETTRE OUVERTE À MADAME LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION

Madame la Ministre,

Cela fait maintenant un peu plus de six mois que vous avez accepté le poste hautement important de Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement de Promotion sociale (devenu depuis Formation pour adultes).

Le moins que l'on puisse dire, c'est que votre installation fut rapidement secouée par une zone de turbulences qui, depuis, n'a de cesse de monter en puissance. Vous et votre équipage subissez la colère des personnels de l'enseignement. Il faut dire que, depuis le début du mois de juillet, vous avez fait fort.

D'abord, au travers de la Déclaration de politique communautaire dont nous avons déjà longuement fait écho. Certains de ses passages sont une atteinte aux droits des travailleurs qui font chaque jour l'École en Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous ne citerons que l'annonce de la fin des statuts et leur remplacement par des contrats à durée indéterminée adaptés à l'enseignement (CDIE). Vous vous retranchez derrière la pénurie pour justifier ce choix et vous clamez à grand renfort d'interviews dans la presse et sur les réseaux sociaux que c'est LA solution pour stabiliser les jeunes dès l'entrée dans la carrière. Malgré vos annonces répétées de «maintenir une véritable concertation et de favoriser un dialogue constant», vous restez sourde à nos arguments et vous campez sur vos certitudes. Pire, vous et votre équipe de communication, criez sans cesse aux «fake news» initiées et/ou relayées par les syndicats. Belle tentative de désa-

bilisation qui, jusqu'à présent, fait flop. Elle a le mérite de faire écho aux propos auxquels nous a habitué votre Président de parti qui, dès qu'il le peut, «casse du syndicat». D'autres l'ont fait avant lui. L'Histoire nous a appris à nous méfier de ce genre d'individus.

Ensuite, vous et le Gouvernement dont vous faites partie, avez adopté un Décret-programme¹ qui a amplifié le niveau de la colère. Une des principales raisons de cette colère : vous vous attaquez à l'enseignement qualifiant, à son encadrement, à l'offre d'options et aux droits des élèves qui pourront (ou ne pourront plus) le fréquenter. Ce texte, voté à la hussarde, sans concertation préalable et dans une pseudo-négociation, est contesté par l'ensemble des acteurs (Fédérations de Pouvoirs organisateurs, parents et même par les étudiants). On ne pouvait par faire mieux. Ici aussi, tous nos arguments ont été balayés d'un revers de la main malgré une impressionnante mobilisation le mardi 27 novembre 2024.

Il aura fallu attendre trois semaines pour que vous et la Ministre-Présidente acceptiez de nous rencontrer pour nous répéter, une fois de plus, que l'état des finances de la Fédération Wallonie-Bruxelles impose des économies à tous les étages, le spectre d'un scénario à la grecque planant inlassablement au-dessus de nous. Des économistes de renom ont pourtant tenté de démontrer que la Belgique et la Fédération Wallonie-Bruxelles ne s'inscrivent pas dans ce genre de scénario et que nous ne sommes pas dans un effet «boule de neige» de la dette. Rien

n'y fait. Vos certitudes l'emportent. À croire que les politiques d'aujourd'hui n'ont plus que la peur pour installer leurs idées et leurs choix.

Le week-end des 11 et 12 décembre, on atteint des sommets. Vos propos dans les colonnes du Soir ont (presque) failli m'étouffer !

Le titre est déjà révélateur «Si on ne fait pas des économies maintenant, ce sont nos enfants qu'on sacrifiera». Ben tiens ! Nous y revoilà !

Ensuite, vous osez l'affirmation suivante : «Toutes les mesures contestées aujourd'hui sont dans le Pacte signé en 2017. Ce n'est pas moi qui ai écrit ce texte. Ni mon Parti, ni les autres Partis politiques. Les auteurs sont les syndicats, les Fédérations de Pouvoirs organisateurs et les associations de parents».

Diplômée menteuse mention «Pinnocchio».

Madame Milquet (CdH à l'époque devenu Les Engagés depuis) n'était-elle pas à la manœuvre ? Et puis non, toutes les mesures ne se trouvent pas dans l'avis n°3. Tous ceux qui maîtrisent la feuille de route de la réforme pourront vous l'expliquer.

Madame la Ministre, ce n'est pas de cette manière que vous calmez les esprits. Revenez à la raison tant qu'il en est encore temps, au risque de vous mettre encore plus à dos les personnels de l'école et de décourager celles et ceux qui, malgré vos attaques incessantes, y croient encore.

C'est l'humble conseil que je peux vous donner.

◆ Roland Lahaye

¹ Décret-programme : décret contenant des dispositions relatives à un grand nombre de matières différentes habituellement adopté en fin d'année, de session parlementaire ou de législature.

☑ UN SECTEUR PUBLIC FORT OU LE RÈGNE DU CHACUN POUR SOI ?

Faisons en sorte d'avoir une vision d'avenir !

D'aucuns perçoivent les Services publics comme patauds, lents, peu efficaces. Leur vision des fonctionnaires n'est pas en reste non plus, ceux-ci étant souvent présentés comme des tire-au-flanc, payés si grassement que l'économie suffoquerait sous le poids d'une telle institution... Ce genre de caricatures nous est servi quotidiennement et à tour de bras dans les médias pour justifier les coupes sombres subies dans les Services publics. Aujourd'hui, la réduction des dépenses publiques constitue l'essentiel de l'agenda des négociations gouvernementales.

Après des années de mise à sac des Services publics, l'heure serait venue de porter le coup de grâce en diminuant drastiquement les dépenses publiques. Pourtant, de telles mesures « d'économie » ne sont pas la panacée pour résorber la dette publique. Bien au contraire, elles risquent d'aggraver davantage la situation économique et sociale de notre pays.

Car, à y regarder de plus près, on se rend très vite compte que les Services publics et les agents de l'État sont en réalité indispensables pour garantir la prospérité et le bien-être de tous les citoyens. Au cours du siècle dernier, la prospérité mondiale croissante est allée de pair avec un accroissement du rôle du secteur public dans l'économie. Les plus hauts taux de croissance des pays européens au cours de l'après-guerre étaient directement liés à une augmentation des «prélèvements publics», largement décriés ; en d'autres termes, la part des dépenses publiques par rapport au PIB.

Les dépenses publiques participent activement à la croissance économique dans la mesure où elles créent une demande dans le secteur privé.

La fourniture par le secteur public d'un enseignement et de soins de santé de

qualité et accessibles garantit pour chaque citoyen l'accès aux droits fondamentaux que sont l'éducation ou la santé et c'est là le principal. Mais cette fourniture, par les Pouvoirs publics, de services aussi importants assure également au secteur privé une main-d'œuvre en bonne santé et bien formée. De plus, notre système de sécurité sociale et nos Services publics apportent de la stabilité et de la continuité. Cela est particulièrement visible en période de crise. Ce rôle stabilisateur incarné par les Pouvoirs publics préserve le pouvoir d'achat et favorise la croissance économique. Ainsi, au sortir de la crise du Coronavirus, la Belgique a pu tableur sur une croissance économique de 1,5 % en 2023 alors que ses voisins allemand, français et néerlandais pouvaient compter sur des croissances respectives de 0,3 %, 0,9 % et 0,2 %.

Mais ce n'est pas tout. Ces mécanismes de redistribution des richesses contribuent en effet à une plus grande justice sociale dans la mesure où ils sont au service de chaque individu. Ils doivent répondre à des standards plus élevés que les services privés : les hôpitaux et les établissements scolaires doivent par exemple être géographiquement et financièrement accessibles à l'ensemble des citoyens, et pas seulement à ceux qui en ont les moyens. Cette mise en pratique de l'égalité par le secteur public constitue à ce titre la pierre angulaire de notre démocratie, le ciment de notre société.

Et, s'il fallait encore un exemple pour convaincre de la nécessité d'avoir des Services publics, il suffirait d'ajouter qu'ils jouent également un rôle indiscutable dans le maintien de notre pouvoir d'achat. En effet, qui pourrait encore avoir accès à l'enseignement, aux soins, à la culture, aux transports

... si tous ces secteurs venaient à être privatisés ? Voulons-nous réellement d'une société organisée dans l'intérêt d'une poignée de «privilegiés» triés sur le volet ?

Une étude réalisée en 2012 par le CIRIEC, le Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative, a par ailleurs corroboré l'étude menée en 2008 par l'OCDE. Elle confirme que les Services publics contribuent effectivement à accroître le revenu des ménages. Ce revenu disponible accru profite directement à l'économie. Même son de cloche du côté de la Banque mondiale qui partage ce constat.

Les Services publics se révèlent par ailleurs indispensables pour relever les défis majeurs au niveau européen ou mondial, à l'instar de la lutte contre le changement climatique, la pauvreté, la malnutrition, les violences faites aux femmes (comme le confirment différentes études d'OXFAM) ou encore le combat mené contre la cybercriminalité.

Aujourd'hui, notre pays se trouve confronté à des défis sociétaux majeurs : le vieillissement de la population, la montée en puissance de l'intelligence artificielle et de la digitalisation, le nombre élevé de burn-out, la recrudescence des situations de pauvreté... Grâce au concours des Services publics, nous sommes en mesure de relever efficacement ces défis. En d'autres termes, les Pouvoirs publics ne sont aucunement un fardeau pour notre économie mais sont au contraire des acteurs de choix pour assurer bien-être, sécurité, stabilité et prospérité.

La Banque mondiale elle-même appelle à renverser totalement la politique fiscale et souligne la nécessité des dépenses publiques : «les dépenses publiques les plus importantes,

telles que les investissements consacrés au capital humain des jeunes ou aux infrastructures et à la recherche et au développement, peuvent avoir une incidence bénéfique sur la croissance, les inégalités ou la pauvreté plusieurs dizaines d'années plus tard».

Pour toutes ces raisons, il est plus que jamais nécessaire de préserver un modèle social fondé sur la redistribution des richesses. Les Services publics n'ont jamais été et ne seront jamais un coût. Ils forment au contraire notre premier rempart de sauvegarde du pouvoir d'achat !



Laissez tomber le cache-misère...

Les fonctionnaires ne se distinguent pas des autres travailleurs. En effet, ils travaillent dur pour gagner leur vie, ramment avec les rames que l'on consent à leur octroyer et doivent bien souvent composer avec un effectif de plus en plus réduit et ce, dans un monde

numérique en constante évolution. Quant à leur niveau de rémunération, pas sûr qu'il soit réellement conforme à la réalité du marché.

Evoquer LE fonctionnaire, c'est parler des enseignants, militaires, inspec-

teurs, pompiers, agents pénitentiaires, personnels des soins de santé, conducteurs de train, éclusiers, éboueurs... C'est parler de tous ces travailleurs qui se mettent quotidiennement au service du citoyen et de la collectivité.

Si l'on ne reçoit que des clopinettes...

Augmenter la charge de travail et détériorer les conditions de travail ne profitent ni aux agents eux-mêmes, ni aux usagers de ces Services publics.

promettent de faire plus avec moins, ont pour conséquence de dégrader l'image des Services publics afin de favoriser leur privatisation.

Pourtant, aux yeux des responsables politiques, il ne s'agit que d'un exercice d'uniformisation permettant de réaliser facilement des économies et de dégraisser les effectifs en personnel. Tout de même curieux quand on sait qu'il y a des pénuries criantes dans certains secteurs : les Services de douane et d'inspection, l'enseignement, les soins de santé, les transports en commun... Ces politiques qui

Les pensions du secteur public sont à nouveau dans le collimateur et ce, malgré les nombreuses réformes antérieures. Les mesures envisagées n'ont pas tardé à se faire connaître : affaiblissement de la base salariale, pas d'indexation au-delà d'un certain montant, suppression des métiers lourds, y compris les régimes des militaires et de la SNCB, suppression de la péréquation... Toutes les mesures pré-

vues vont avoir pour conséquence une diminution des pensions des agents des Services publics. Qui peut imaginer que ces mesures ne vont pas entraîner des départs massifs ? Pas seulement à la Défense, mais également dans de nombreux autres services.

Au lieu de démanteler la pension des fonctionnaires, comme le prévoient les différentes versions de la note servant de base aux négociations, il faudrait sans tarder revaloriser l'ensemble des pensions du premier pilier, y compris pour les travailleurs du privé.

Le règne de chacun pour soi ?

Quelles que soient les modifications apportées dans la note du formateur, il n'en demeure pas moins que le cœur du projet reste bel et bien

intact : faire passer les fonctionnaires à la caisse ! En privilégiant le règne du chacun pour soi, les négociateurs s'appêtent à porter un coup fatal à notre

modèle social fondé sur des Services publics forts et de qualité. Nous voilà prévenus !

- ♦ Laurent Pirnay (Vice-Président CGSP), Roland Lahaye (Vice-Président CSC-FSCSP), Patrick Roijens (Président général SLFP)

✓ ELECTION DU GRAP DES PUÉRICULTEUR·TRICE·S

TU ES PUÉRICULTEUR-TRICE, TU SOUHAITES ÊTRE ENTENDU·E ?

ENGAGE-TOI À NOS CÔTÉS !



Au sein de la CSC-Enseignement, existe le GRAP des puériculteur·trice·s.

Le GRAP (Groupe de réflexion, d'analyse et de propositions) se réunit cinq fois par an au début de chaque congé scolaire ou le mercredi après-midi. Ensemble, nous partageons nos expériences et tentons d'améliorer notre statut et nos conditions de travail.

Notre groupe a déjà lutté pour de nombreuses évolutions mais le travail reste important !

Nous t'attendons et comptons sur toi : les statuts de la CSC-E prévoient deux représentants par régionale pour constituer notre GRAP.

LES CANDIDATURES DOIVENT ÊTRE RENTRÉES POUR LE 12 MARS AU PLUS TARD.

Une **assemblée générale**, prévue le **2 avril** au Centre de formation CSC à Bouge à 14h30, procédera à l'élection des candidat·e·s. Chaque membre puériculteur·trice y est cordialement invité·e.

Le formulaire de candidature en ligne ainsi que les informations pour participer à l'assemblée générale sont accessibles via le QR-code ci-joint ou à l'adresse :

www.lacsc.be/csc-e/grap-pueri



✓ ELECTION DU GRAP DES FONCTIONS DE PROMOTION ET DE SÉLECTION

La CSC-Enseignement affine toutes les catégories de membres du personnel, en ce compris les fonctions de promotion et de sélection. Elles sont représentées au niveau communautaire au sein du "**GRAP - Fonctions de promotion et sélection**" : Groupe de réflexion, d'analyse et de propositions. Pour garantir la représentativité de ce groupe, nos statuts prévoient la possibilité d'élire 15 membres, dont un·e sera élu·e Président·e, porte-parole de ces catégories de personnel au Comité communautaire (CC).

LES CANDIDATURES DOIVENT ÊTRE RENTRÉES POUR LE 12 MARS AU PLUS TARD.

Une **assemblée générale**, qui se tiendra le **27 mars** au Centre de formation CSC à Bouge à 9h30, procédera à l'élection des candidat·e·s. Tout membre issu de ces fonctions y est cordialement invité.

Le formulaire de candidature en ligne ainsi que les informations pour participer à l'assemblée générale d'élections sont accessibles via le QR-code ci-joint ou à l'adresse :

www.lacsc.be/csc-e/grap-promotion-selection



Notre Force, c'est Vous !



CETTE CHRONIQUE SUR LE THÈME DE L'AUSTÉRITÉ FAIT L'OBJET D'UNE SÉRIE D'ARTICLES ÉDITÉS AU FIL DES CSC-EDUC DE CETTE ANNÉE SCOLAIRE.

L'AUSTÉRITÉ N'EST PAS UNE FATALITÉ !

IDÉE REÇUE N° 4

Nous ne pouvons que constater qu'au niveau politique et dans de larges franges de la population, le discours néolibéral est hégémonique. Notre lutte pour une société démocratique, juste et solidaire, passe aussi par la déconstruction de ces idées. Il nous revient de mettre en évidence la faiblesse théorique des bases de ces politiques et de montrer que les mesures prises ne relèvent en rien d'une «bonne gestion» dépolitisée, comptable, fondée sur des chiffres incontestables. Il s'agit plutôt de dispositions fondées sur des choix politiques. Voilà l'ambition de cette série.

IDÉE REÇUE N°4

LE DÉFICIT BUDGÉTAIRE, C'EST PARCE QUE NOUS VIVONS AU-DESSUS DE NOS MOYENS !

L'idée que le déficit budgétaire serait le résultat d'un État qui dépense sans compter revient souvent dans les discours politiques et médiatiques. Cette affirmation séduit par sa simplicité, mais elle passe sous silence les causes structurelles et conjoncturelles des déséquilibres budgétaires. Décryptons.

DES CAUSES STRUCTURELLES : QUAND LES RECETTES NE SUIVENT PAS

Depuis plusieurs décennies, les gouvernements ont multiplié les allègements fiscaux pour les entreprises et les plus nantis, souvent justifiés par la promesse de stimuler l'investissement et l'emploi. Les partisans de ces mesures invoquent la fameuse théorie du ruissellement : la création de richesses au niveau des plus nantis toucherait mécaniquement toute la pyramide sociale et bénéficierait à l'ensemble de la population. Pourtant, les travaux des économistes montrent que ces "cadeaux fiscaux" n'ont qu'un impact limité sur la croissance économique ou le taux d'emploi.

En Belgique, des régimes particuliers, des exonérations diverses, ou encore des accords fiscaux avec des multinationales, ont entraîné un manque à gagner annuel estimé à plusieurs milliards d'euros. En 2024, le déficit de recettes fiscales lié au tax shift s'est élevé à 10 milliards (effets retours inclus) et ceux liés aux autres subsides salariaux bénéficiant directement aux employeurs de 11,4 milliards. Il y a donc eu un total de 21,4 milliards de baisses des recettes sur l'année. Au total,

entre 2005 et 2024, ces mesures additionnées bénéficiant directement aux employeurs ont entraîné un trou dans les comptes publics de 263 milliards, soit pile la moitié de la dette publique belge en 2024. En France, on voit aujourd'hui le résultat de ce programme fiscal favorable aux plus fortunés : alors qu'il se présentait comme un gestionnaire responsable assumant le choix difficile de mettre en place des mesures d'austérité budgétaire, le tandem Macron-Le Maire a causé une explosion de la dette publique après sept ans de politiques pro-business et de saccage des recettes fiscales.

LA FRAUDE FISCALE : UN MANQUE À GAGNER

La fraude fiscale est un autre facteur majeur de l'érosion des recettes publiques. En Belgique, elle est estimée, en 2023, à 30 milliards d'euros par an par le SPF Finances. À titre de comparaison, ce montant équivaut à peu près au déficit budgétaire de l'État en 2023 (26,7 milliards d'euros). Ce trou béant n'est pas le résultat d'une fatalité : il découle d'un manque de volonté politique et de moyens pour lutter efficacement contre ce fléau.

LES DÉPENSES CONJONCTURELLES : AMORTIR LES CRISES

Aux causes structurelles précitées s'ajoutent des dépenses conjoncturelles qui répondent à des situations exceptionnelles. La crise financière de 2008, la pandémie de Covid-19, ou encore la crise énergétique ont forcé les États à intervenir massivement pour

soutenir l'économie et protéger les citoyens. Ces dépenses, bien que coûteuses, ont évité des récessions aux impacts sociaux désastreux. Elles ont bien évidemment contribué à alourdir la dette de l'État. Certains acteurs économiques, profitant de ces crises, ont engrangé des profits illégitimes (groupes pharmaceutiques, industrie alimentaire, producteurs et fournisseurs d'énergies, etc). Il est temps de rétrocéder ces profits indus aux États !

VIVRE AU-DESSUS DE NOS MOYENS OU INVESTIR DANS L'AVENIR ?

Assimiler le déficit budgétaire au fait de "vivre au-dessus de nos moyens" revient à ignorer les choix politiques qui le sous-tendent. Un État qui investit dans les infrastructures, la transition écologique ou les Services publics ne dilapide pas ses ressources : il prépare l'avenir et il protège sa population, en particulier les plus précaires. Réduire les déficits à tout prix en sacrifiant ces investissements, c'est condamner les générations futures à un appauvrissement collectif.

Les déficits publics ne sont pas intrinsèquement mauvais. Ce qui importe, c'est leur origine et leur destination. Plutôt que de stigmatiser les dépenses publiques, ne serait-il pas plus judicieux de s'interroger sur les choix fiscaux et économiques qui creusent les inégalités et privent l'État de ressources essentielles pour financer la solidarité ?

◆ François de Woot

✓ QUAND LE DROIT SE PENCHE SUR LE DROIT DE GRÈVE

La situation sociale dans l'enseignement peut permettre de croire que l'année 2025 sera encore témoin de grèves dans les écoles. Il peut donc être éclairant de se pencher sur deux décisions de justice traitant des divers aspects du droit de grève.

1. L'arrêt de la Cour constitutionnelle 123/2024



PIQUETS DE GRÈVE

Lors du dernier mouvement social, on a vu réapparaître dans divers lieux des piquets de grève essentiellement dissuasifs. Cette situation, à plus d'un titre, peut être rapprochée des différents soubresauts qu'a connus l'enseigne Delhaize lors de sa franchisation. En effet, les attaques contre les statuts peuvent à certains égards s'apparenter à une forme de franchisation des quelque 2400 sites scolaires de notre Communauté.

À l'occasion du conflit Delhaize, les travailleurs avaient organisé des piquets de grève devant les diverses enseignes de cette société.

Le patronat avait réagi en entamant des procédures unilatérales devant les tribunaux. Certains tribunaux avaient ordonné des sanctions si les piquets persistaient.

En droit, une procédure unilatérale est effectivement prévue, permettant à une personne qui s'estime lésée, de faire condamner son adversaire sans qu'il ne puisse faire valoir son point de vue. La jurisprudence a déjà estimé que les conditions de mise en œuvre de la procédure unilatérale doivent être appréciées avec la plus grande rigueur parce qu'il s'agit d'une procédure exceptionnelle, qui déroge à l'un des principes fondamentaux du procès civil, soit le principe du contradictoire. L'extrême urgence peut consister en une absolue nécessité, validant le recours à une procédure unilatérale.

Certains tribunaux avaient estimé que les piquets de grève violaient les principes constitutionnels de droit à la propriété et dès lors, que la procédure

unilatérale était justifiée.

Le Président du Tribunal de Première instance de Liège, quant à lui, a estimé qu'il lui appartenait d'évaluer si le fait d'interdire à la clientèle l'accès à un magasin à un moment déterminé constituait l'exercice normal du droit de grève ou s'il constituait une voie de fait.

Le Président du Tribunal de Première instance de Liège a posé à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante : «L'article 584, alinéa 4, du Code judiciaire en tant qu'il est interprété comme n'ouvrant pas le droit à une procédure unilatérale, à défaut d'absolue nécessité, au propriétaire de points de vente de grande distribution, dont l'accès à la clientèle est empêché par des grévistes identifiés par l'entreprise qui les emploie et qui exerceraient de la sorte légitimement leur droit de grève, viole-t-il l'article 16 de la Constitution qui reconnaît à ce propriétaire le droit de propriété ?».

C'est donc toute la question du conflit potentiel entre droit de propriété et droit de grève qui s'est ainsi trouvée posée.

Par son arrêt, la Cour constitutionnelle a tranché de manière très intéressante en estimant que : «L'article 584, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, permet à la personne qui subit une atteinte à son droit au respect des biens ou qui risque de subir une telle atteinte, d'intenter une action en référé afin de faire cesser cette atteinte ou de la prévenir.

Dans certaines circonstances, la protection des droits des justiciables requiert une action immédiate. La procédure par requête unilatérale est

autorisée à titre exceptionnel en cas d'absolue nécessité. Néanmoins, la notion d'absolue nécessité recouvre les situations où une procédure unilatérale est nécessaire pour ménager un effet de surprise, celles où il est impossible d'identifier les personnes à charge desquelles la mesure doit être exécutée et les situations d'extrême urgence.

Dès lors que la procédure unilatérale déroge au principe du contradictoire, elle ne saurait être admise que dans des hypothèses limitativement énumérées. Ces hypothèses doivent, de surcroît, être interprétées restrictivement. La dérogation doit rester temporaire».

Il s'ensuit que la restriction de la faculté d'agir par requête unilatérale est justifiée par le respect du droit à un procès équitable. En outre, dans une hypothèse telle que celle sur laquelle la question était posée, cette restriction, et en particulier le fait que l'exercice légitime du droit de grève ne constitue pas en soi une cause d'absolue nécessité, contribue également à la protection du droit de grève.

Le législateur a raisonnablement pu estimer que cette restriction permettait de ménager un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général, en particulier la protection des droits fondamentaux précités, et celles de la protection du droit de propriété.

Dès lors, conclut la Cour, l'article 584, alinéa 4, du Code judiciaire, est compatible avec l'article 16 de la Constitution.



CONCLUSION

En termes de protection du droit de grève, cette décision est extrêmement importante dans la mesure où, à l'exception de quelques situations

extrêmes, les employeurs ne pourraient plus recourir à une procédure unilatérale pour empêcher les piquets. Le respect du contradictoire en ce qu'il permet de faire connaître les

motivations des travailleurs est manifestement une importante avancée et une clarification qui devrait dissuader certains employeurs pointilleux à y recourir.



2. L'arrêt de la Cour du Travail de Liège du 28 mai 2021

LES FAITS

Le 4 décembre 2013, une grande partie du personnel des pompiers a débuté une grève suite à l'annulation, par la direction, d'une réunion de concertation portant sur une diminution de certains avantages qui leurs étaient accordés.

A l'issue de cette période de grève «totale», le conflit social n'était pas apaisé et une partie du personnel a entamé ce qu'il a appelé une «grève administrative».

Il n'est pas contesté que durant cette période de «grève administrative», aussi dénommée «limitation des prestations aux 22 missions», les intimés ont presté leur horaire de travail complet mais n'ont délibérément pas effectué certaines des tâches qui leur incombaient. A tout le moins, ils reconnaissent qu'ils n'ont pas participé aux formations et que certains d'entre eux ont refusé d'encoder les rapports d'intervention et les bons d'ambulance.

L'employeur a procédé à une retenue de 10 % de la rémunération du mois de février 2014 et a adressé une demande de remboursement de 10 % de la rémunération de janvier 2014 aux membres du personnel qui n'avaient pas communiqué de déclaration sur l'honneur de non-participation à la «grève administrative».

La position de l'employeur était que :
«(...) Confrontée à la décision de cer-

GRÈVES ADMINISTRATIVES GRÈVES PERLÉES

tains agents de ne pas effectuer une partie du travail qui leur était confié, l'Intercommunale a consulté son conseil qui, doctrine et jurisprudence à l'appui, a fait savoir que la rémunération est la contrepartie du travail effectué et que lorsque l'agent décide de ne pas prester une partie de ses tâches, il n'a pas de droit subjectif au traitement pour cette partie de ses prestations. Dans la ligne de cet avis, aucune décision n'a été prise dès lors qu'à l'estime de l'Intercommunale, il ne faut pas de décision pour ne pas payer ce qu'on ne doit pas».

Par jugement du 18 février 2020, le Tribunal du Travail de Liège a condamné l'employeur à payer aux demandeurs les rémunérations retenues, à majorer des intérêts de retard, au taux légal, sur le brut, depuis le 1^{er} avril 2014 jusqu'à complet paiement (...).

L'employeur a décidé d'aller en appel.

POSITION DE LA COUR DU TRAVAIL

1 NOTION DE GRÈVE

La question se pose de savoir si une grève consistant non en une cessation totale des prestations de travail mais en une exécution du contrat dans des conditions différentes des conditions habituelles peut également bénéficier de la protection reconnue au droit de grève.

Déjà en 1964, la doctrine avait trouvé un nom à ce type de mouvement : LA GRÈVE PERLÉE. Elle relevait que «cette forme de conflit social (...) [était] régulièrement déclenchée dans notre pays sous des formes diverses, mais pratiquement jamais examinée du point de vue juridique par nos tribunaux».

Ce concept de grève perlée recouvre des réalités diverses : rythme de travail volontairement ralenti, réduction concertée de la production, non-exécution de certaines tâches, ...

De manière quasiment unanime, doctrine et jurisprudence considèrent que ces grèves perlées «n'ont de grève que le nom» et qu'elles constituent une exécution de mauvaise foi du contrat de travail, qui ne relève pas du droit de grève.

Il s'agit également du point de vue soutenu par le Gouvernement belge à l'occasion d'une réponse adressée au Comité européen des droits sociaux au sujet de ses interrogations à propos de l'état du droit de grève en Belgique.

La jurisprudence partage cette analyse. Il a ainsi été jugé que le fait, pour des travailleurs agissant de concert, non d'arrêter le travail, mais de refuser d'accomplir certaines prestations conformes au contrat de travail les liant à l'employeur, ne répond pas à la notion de grève, mais constitue une exécution défectueuse du contrat de travail.

La Cour retient donc que les intimés

ont participé à une grève perlée, soit un mouvement social ne relevant pas du droit de grève reconnu par la Cour de cassation.

2 DROIT AU TRAITEMENT DES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Le droit au traitement d'un agent du secteur public dépend de sa position administrative.

L'activité de service est la position normale de l'agent.

Cette position administrative ne requiert pas que l'agent exerce effectivement ses fonctions, ce que la doctrine confirme de manière très claire :

«L'activité de service n'a pas pour objet de constater la présence effective de l'agent à son poste, mais définit une position juridique, à savoir la position normale de l'agent nommé régulièrement à un grade. Il en découle que l'agent en activité de service exécute effectivement son service ou est réputé l'accomplir.»

Le droit au traitement de l'agent en activité de service découle donc de sa position administrative. C'est cette position administrative qui lui vaut, de par son statut, son droit au traitement d'activité.

Même à considérer que le statut applicable au moment des faits prévoyait que les agents perdaient leur droit au traitement en cas de cessation concertée du travail, ce qui n'est de toute façon pas démontré, force est de constater que ce n'est pas ce qui s'est produit en l'espèce.

Il s'agit d'une grève perlée qui ne répond pas à la définition de grève classique.

En principe donc, sur la base de leur position administrative et en l'absence de disposition formelle contraire, les intimés avaient droit à leur traitement (complet).

3 DROIT À LA PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION

La loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération est applicable aux travailleurs du secteur public (article 1^{er} de la loi).

Les retenues effectuées par l'employeur sont intervenues en dehors de toute procédure disciplinaire et ne correspondent donc pas à des sanctions disciplinaires.

Par conséquent, les retenues opérées constituent des retenues illégales au sens de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.

4 PRINCIPE GÉNÉRAL DE DROIT «DE LA RÈGLE DU SERVICE FAIT»

L'employeur soutient qu'il existerait, en droit belge, un principe général de droit de «la règle du service fait», selon lequel un travailleur –contractuel ou statutaire– ne pourrait bénéficier de sa rémunération complète que s'il a effectué l'ensemble des prestations qui lui incombent.

Il est exact que la Cour de cassation enseigne de manière constante que «le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur». Cette jurisprudence est régulièrement appliquée, à tout le moins dans le secteur privé, pour justifier l'absence de rémunération de travailleurs grévistes (grève classique, engendrant une cessation totale du travail).

La Cour souhaite tout d'abord relever qu'il n'est pas certain que cette jurisprudence puisse être appliquée dans le secteur public. En effet, elle est fondée sur le constat que «la rémunération est la contrepartie du travail fourni en exécution d'un contrat de travail». Or, comme rappelé ci-avant, pour les agents statutaires de la fonction publique, le traitement ne constitue pas la contrepartie des prestations de travail mais découle de la position administrative dans laquelle l'agent se trouve.

Quoi qu'il en soit, cette jurisprudence ne peut être étendue par analogie à l'hypothèse de la grève perlée, soit l'hypothèse dans laquelle les travailleurs travaillent, mais de manière moins qualitative, en n'effectuant pas une partie des tâches qui leur sont assignées.

En effet, l'enseignement de la Cour de cassation est construit sur la base d'une application de la classique exception d'inexécution de droit commun :

«Attendu que l'exception d'inexécution ne peut être admise qu'en cas de manquement grave aux obligations essentielles du contrat.

Qu'il n'en va pas autrement lorsque, comme en l'espèce, le manquement du travailleur aux obligations résultant du contrat de travail consiste en l'inexécution du travail convenu, en raison d'une grève.»

Or, comme l'arrêt le précise expressément, ce n'est qu'en cas de manquement grave aux obligations essentielles du contrat que l'employeur peut se prévaloir de l'exception d'inexécution.

La doctrine confirme en outre qu'en droit belge, l'exception d'inexécution est indivisible et engendre une suspension de l'ensemble des obligations (en l'espèce, la suspension totale du paiement de la rémunération).

Par conséquent, la conception belge de l'exception d'inexécution ne peut justifier de retenir une partie de la rémunération d'un travailleur au motif qu'il n'exécuterait pas convenablement ou pas complètement le travail convenu, fut-ce dans le cadre d'un mouvement de contestation collectif.

La Cour conclut qu'aucune disposition légale ni aucun principe général de droit n'autorisait l'employeur à procéder aux retenues sur rémunération litigieuses.

Il convient donc de condamner l'employeur au paiement des sommes retenues illégalement.

QUE RETENIR DE CET ARRÊT ?

Cet arrêt intéressant devrait nous amener à réflexion quant aux divers modes d'action qui, indépendamment des grèves classiques, permettraient de prévoir, dans l'enseignement aussi, des grèves perlées qui permettraient des actions de longue durée. Faisons confiance à nos imaginations...

♦ Régis Dohogne



**VOUS IMAGINEZ
DES COURS DE
RÉCRÉATION
SANS
SURVEILLANCE ?**



NOUS! PAAAS!

SERVICES PUBLICS
INDISPENSABLES



Les Services publics sont
indispensables : ils sont partout
et constituent la colonne
vertébrale de notre société.

#servicespublicsindispensables



✓ OFFA : KESAKO ?

L'OFFA est souvent mentionné quand il s'agit de l'alternance ou du qualifiant.
Mais qu'est-ce que l'OFFA ?



L'OFFA est l'Office francophone de la formation en Alternance.

Il a vu le jour en septembre 2015, suite à l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (Cocof).

Sa mission principale est le pilotage de l'alternance organisée par les opérateurs de l'enseignement, à savoir les CEFA (Centres d'éducation et de formation en alternance) et par les opérateurs de formation que sont l'IFAPME (Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises) et le SFPME (Service formation PME, en Région bruxelloise).

La mise en place de cet organisme a

été laborieuse, notamment à cause d'un turn over important au niveau des membres du personnel.

La CSC a une place au sein du Conseil d'administration aux côtés du banc patronal, des attachés des cabinets, des responsables.

La mise en route de l'OFFA s'est faite de pair avec la mise en circulation du contrat d'alternance commun aux CEFA, au SFPME et à l'IFAPME, avec pour objectif une harmonisation des pratiques entre les opérateurs de formation.

Cette harmonisation concerne également les rétributions des apprenants ainsi que les incitants financiers à la formation en alternance (primes) qui sont communs aux CEFA/IFAPME/SFPME.



Le site de l'OFFA propose de nombreux outils concernant l'alternance :

- ✦ un vademecum,
- ✦ des fiches pratiques,
- ✦ les documents législatifs,
- ✦ ...



www.formationalternance.be



L'OFFA a aussi mis en place une plateforme qui permet aux apprenants de trouver un stage et aux entreprises de proposer des stages : il s'agit de Stageplus.

Malheureusement, force est de constater que, malgré des investissements importants, cette plateforme ne rencontre pas le succès attendu.

POURQUOI L'OFFA EST-IL AUTANT CITÉ ACTUELLEMENT ?

Dans le cadre de la réforme systémique de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de Promotion sociale et de la formation professionnelle, dont nous vous parlions dans le CSC-Educ précédent, l'OFFA devrait devenir la coupole intra-francophone qui pilotera tout ce qui touche la formation professionnelle au sens large (et donc le qualifiant).

L'OFFA deviendra donc un organisme important dans le cadre de la réforme du qualifiant et de l'enseignement de Promotion sociale.

Nous veillerons donc à suivre de près les débats et les orientations qui seront prises au sein de cette instance !

♦ Nathalie Kalinowski

 **BALISES DES PRESTATIONS DES ENSEIGNANTS**
dans l'enseignement fondamental



MAX. **1560**
minutes hebdomadaires



MAX. **962**
heures annuelles

Deux balises déterminent le maximum des prestations qui peuvent être exigées pour le personnel enseignant.

D'une part, les prestations hebdomadaires englobant :

- ☛ le travail en classe ;
- ☛ les surveillances légales.

D'autre part, la durée des prestations portant sur l'année scolaire englobant :

- ☛ les prestations hebdomadaires reprises ci-dessus ;
- ☛ les périodes de travail collaboratif ;
- ☛ pour l'enseignant éventuellement concerné, les missions collectives de SEE (Services à l'école et aux élèves) qui lui auraient été confiées.

NB : dans cet article, certaines spécificités de l'enseignement spécialisé ne sont pas reprises ; vous pouvez en prendre connaissance sur notre site via le lien repris en fin d'article.

LES PRESTATIONS HEBDOMADAIRES

Pour une charge à temps plein, les prestations hebdomadaires ne peuvent pas dépasser **1560 minutes** (1650 minutes pour les enseignants des écoles à classe unique).

Pour les enseignants à temps partiel, les prestations sont réduites au prorata de la charge exercée.

Celles-ci doivent se situer durant le temps de présence normale des élèves.

Le minimum des prestations hebdomadaires correspond à la charge prévue pour le travail en classe (avec les élèves).

- ☛ MATERNEL : 26 périodes, soit 1300 minutes.

JOURNÉE SCOLAIRE

LES HEURES SCOLAIRES débutent de la première heure de cours jusqu'à la fin de la dernière heure de cours. Elles doivent être définies dans le règlement de travail.

LE TEMPS DE PRÉSENCE NORMALE DES ÉLÈVES

- ▶ débute 15 minutes avant le début des cours du matin et de l'après-midi ;
- ▶ se termine 10 minutes après la fin des cours du matin et de l'après-midi.

CHAQUE JOURNÉE COMPREND AU MINIMUM :

- ▶ une récréation de 15 minutes le matin, l'organisation d'une récréation l'après-midi étant facultative ;
- ▶ un temps de midi de minimum une demi-heure entre les cours de la matinée et ceux de l'après-midi.

- ☛ PRIMAIRE : 24 périodes, soit 1200 minutes.

La différence entre le minimum et le maximum des prestations exigibles peut en partie être affectée à des surveillances légales, soit :

- ☛ MATERNEL : 260 minutes,
- ☛ PRIMAIRE : 360 minutes ;

NB : toutes les prestations à titre d'effectif ou suppléant reprises dans la grille des surveillances sont comptabilisées.

en partie, car il faut tenir compte de la balise annuelle de 962 heures par année scolaire, qui doit intégrer les périodes obligatoires de travail collaboratif et les prestations éventuelles de missions collectives de SEE.

LES PRESTATIONS ANNUELLES

Pour une charge à temps plein, les prestations annuelles ne peuvent pas dépasser **962 heures par année scolaire**.

962 HEURES

=

37 SEMAINES DE 1560 MINUTES



Le **travail collaboratif** n'étant pas nécessairement réparti de manière hebdomadaire, un petit calcul s'impose pour déterminer le nombre de minutes maximum qui peut être attribué à des surveillances légales.

Les 60 périodes de travail collaboratif (le minimum dans l'enseignement ordinaire) équivalent à 3000 minutes (60 x 50 min.) de prestations, soit ± 80 minutes par semaine (3000/37).

LES SURVEILLANCES LÉGALES

Au vu de ce qui précède, concrètement, pour un enseignant n'ayant pas de missions collectives de SEE à son horaire, le temps maximum de prestations qui peut être affecté aux surveil-



lances légales est de :

- ✦ MATERNEL : 180 MINUTES (260 minutes - 80 minutes)
- ✦ PRIMAIRE : 280 minutes (360 minutes - 80 minutes)

Rappelons qu'il s'agit d'un maximum : la législation ne prévoit aucun temps minimum de prestations de surveillance obligatoires.



D'autre part, ces surveillances doivent :

- ✦ se situer durant le temps de présence normale des élèves ;
- ✦ être réparties équitablement entre les enseignants au prorata de leurs prestations ;
- ✦ faire l'objet d'une concertation au sein de l'organe local de concertation sociale (ICL, à défaut avec la délégation syndicale/CoPaLoc/CoCoBa).

Cette concertation doit établir pour le 1^{er} octobre :

- ▶ le nombre d'enseignants nécessaire pour chaque surveillance en fonction des réalités locales ;
- ▶ le "système" de répartition équitable des surveillances ;
- ▶ la grille nominative des surveillances (effectifs et suppléants).

Des circonstances exceptionnelles (travaux dans la cour de récréation par exemple) peuvent amener l'organe de concertation à revoir certaines modalités.

Les surveillances organisées par le Pouvoir organisateur en dehors de la présence normale des élèves, dites "surveillances extra-légales", ne peuvent, en aucun cas, être rendues obligatoires et comptabilisées dans la répartition des surveillances légales.

Les modalités de rémunération de ces surveillances peuvent être négoc-

PRESTATIONS QUI RENTRENT DANS LE CADRE DES SURVEILLANCES LÉGALES

(À condition de rencontrer les conditions énoncées dans l'article).

- ▶ Les garderies organisées durant le 1/4 d'heure qui précède la première leçon du matin ou de l'après-midi et durant les 10 minutes qui suivent la dernière leçon du matin ou de l'après-midi.
- ▶ La récréation du matin voire celle organisée l'après-midi.
- ▶ le cas échéant, durant le cours de natation : les titulaires de classe n'ont pas de tâches de surveillance spécifique à assurer pendant la prise en charge de la classe par le maître d'EPS sauf circonstance particulière laissée à l'appréciation de l'autorité et à condition que cette prestation soit explicitement reprise dans le RDT- charge de surveillance dans le cadre des 1560 minutes.
- ▶ Durant les déplacements entre écoles et implantations du Pouvoir organisateur en cours de journée.
- ▶ Réseau libre : dans le cadre des SEE explicitement prévus au règlement de travail : la prise en charge d'élèves lorsque un enseignant est absent.

ciées au sein des organes de concertation (CE, à défaut la DS/CoPaLoc/CoCoBa). Les surveillances extra-légales organisées durant le temps de midi, hors temps de présence normale des élèves, sont par ailleurs rémunérées par la FWB.

Les informations sont disponibles sur notre site :

www.lacsc.be/csc-e/rem-surv-midi



Terminons par quelques précisions qui font souvent l'objet d'interrogations :

Un enseignant ne peut être "réquisitionné" pour exercer des prestations durant des périodes de cours durant lesquelles il n'a pas charge d'élèves dans son horaire. Si aucune prestation n'est prévue dans sa grille horaire, il ne peut pas lui être imposé de prendre des élèves en charge.

La présence d'un enseignant au sein de l'école ne peut être exigée durant des périodes de cours lorsqu'il n'y a pas de prestations prévues dans sa grille-horaire, sauf dans le cadre des prestations de travail collaboratif et du SEE prévues dans le règlement de travail.

L'appellation "heures de fourche" de ces périodes est à bannir ; elle sous-entend qu'il s'agit d'un temps de présence. Il est plus opportun de parler

de "périodes de non-prestation" qui ne sont d'ailleurs pas rémunérées.

Dans l'enseignement ordinaire, le minimum des 60 périodes de travail collaboratif ne pourra faire l'objet d'un dépassement obligatoire que si l'enseignant n'a pas atteint les 962 heures de prestations annuelles.



Il n'est pas demandé aux enseignants de faire des comptes d'apothicaire ou, dans certaines situations, de ne pas offrir leur services, mais ces balises permettent d'éviter les abus.

Sur notre site, dans l'espace "Mes droits, ma carrière dans l'enseignement", accessible depuis la page d'accueil, un volet est consacré au cadre des prestations dans l'enseignement obligatoire, y compris pour l'enseignement secondaire et pour les autres fonctions.

N'hésitez pas à le consulter si vous vous posez des questions à ce sujet.



www.lacsc.be/csc-e/prestations-ens-obligatoire

♦ Marie Lausberg



AGENDA DES ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - mars 2025

RÉSEAUX D'ENSEIGNEMENT	LIBRE			COMMUNAL PROVINCIAL	WBE
	CE	CPPT	ICL	CoPALoc	CoCoBA
ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE					
À L'ORDRE DU JOUR DE CHAQUE RÉUNION					
1. Approbation du PV de la réunion précédente.	✓	✓	✓	✓	✓
2. Suivi des décisions et des avis.	✓	✓	✓	✓	✓
À L'ORDRE DU JOUR					
PRÉVENTION ET PROTECTION DU TRAVAIL					
3. SIPPT/SEPPT : dernière vérification du rapport annuel avant transmission officielle.		*	*	✓	✓
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
4. INFORMATIONS : OPÉRATIONS STATUTAIRES					
a. <u>LIBRE SUBV. (hors ens. supérieur)</u> - appel aux candidats à un engagement à titre définitif.	✓	*	*		
b. <u>OFFICIEL SUBV. (hors Prom.soc.)</u> - désignation à titre définitif.				✓	
c. <u>WBE</u> : HE-ESA - emplois vacants déclarés au 1 ^{er} mars au MB.					✓
<u>Enseignement secondaire</u>					
5. Programmation de nouvelles options ou sections : suivi des demandes.	✓	*		✓	✓
<u>Enseignement supérieur</u>					
6. INFORMATIONS					
a. Nouvelles conventions.	✓	*		✓	✓
b. Grilles des UE 2025-2026 et affectations du personnel : demandes de changement de fonction, de catégories,...	✓	*		✓	✓
c. Habilitation : dépôt des déclarations d'intention.	✓	*		✓	✓

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

Vous constaterez que l'ordre du jour des différents organes locaux de concertation sociale est dans la lignée de celui de février et est peu chargé en matière d'avis et de concertation.

C'est l'occasion d'y mettre des points (voire de continuer les débats lancés en janvier ou février) qui relayent des préoccupations de terrain ne relevant pas d'un calendrier précis mais qui demandent néanmoins à être traitées, qu'elles concernent les conditions de travail, la sécurité ou le climat relationnel.

L'ordre du jour sera complété par les points qui n'ont pu être traités lors de la réunion précédente ainsi que par tout point relevant de ses compétences et ce, en fonction des réalités et des besoins locaux.

Focus sur quelques points du tableau

I. SIPPT/SEPPT : rapport annuel (pt 3)

La réunion de février n'a peut-être pas permis d'épuiser le sujet : demandes d'informations complémentaires, modifications à apporter au rapport,...

Cette réunion est l'occasion de vérifier que tout est en ordre avant l'envoi des rapports à la Direction régionale du Contrôle du bien-être au travail.

II. Opérations statutaires

Réseau libre subventionné (pt 4a)

**Appel à candidature :
engagement à titre définitif**
(hors enseignement supérieur)

Les emplois vacants au 1^{er} février étant dès à présent connus, le Pouvoir organisateur doit procéder à l'appel aux candidats sur base de ces emplois pour le **30 avril au plus tard**.

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

👉 La délégation syndicale veillera cependant à ce que le Pouvoir organisateur réponde à son obligation de communiquer l'appel, contre accusé de réception, à tout membre du personnel temporaire ou nommé partiellement à titre définitif. ★

**Extension
d'un engagement à titre définitif**

Tout membre du personnel engagé à titre définitif pour une partie de sa charge et qui désire étendre son engagement à titre définitif dans la même fonction, peut introduire sa candidature dès qu'un emploi est définitivement vacant (hors de la procédure d'appel reprise ci-dessus).

Cette possibilité offre l'avantage d'obtenir l'extension de la nomination



sans attendre le 1^{er} octobre, mais aussi dès qu'un emploi vacant se libère en cours d'année.

Cependant, elle ne peut contrevenir aux règles de priorités.

Notons que le Pouvoir organisateur n'est pas tenu de répondre favorablement à cette demande.

INFO +

VADE MECUM &

FICHE PRATIQUE N°1 - PRIORITÉS À L'EMPLOI :

RÉSEAU LIBRE SUBV., CH. VI

www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

L'organe de concertation doit être informé de toute demande d'extension de nomination et de la suite qui y est apportée par le Pouvoir organisateur. La mission des mandataires syndicaux est de vérifier que les conditions sont remplies.

☛ D'autre part, dans la mesure du possible, il revient aussi à la délégation syndicale ayant connaissance que des affiliés sont susceptibles de bénéficier d'une extension d'engagement à titre définitif, de les en informer. ★

Réseau officiel subventionné (pt 4b)

Désignation à titre définitif

(hors enseignement de Promotion sociale)

Si la plupart des Pouvoirs organisateurs ont déjà procédé aux nominations à titre définitif sur base des emplois déclarés vacants au 15 avril 2024 et restés vacants au 1^{er} octobre 2024, rappelons que la **date ultime est le 1^{er} avril 2025**.

▶ Enseignement fondamental : les nominations à titre définitif sont effectuées au plus tard lors de la seconde réunion du Pouvoir organisateur qui suit la réception de la dépêche ministérielle fixant le nombre d'emplois subventionnés, avec comme date ultime le 1^{er} avril.

▶ Enseignement secondaire : le Pouvoir organisateur procède aux nominations au plus tôt le 1^{er} octobre et au plus tard le 1^{er} avril.

INFO +

VADE MECUM &

FICHE PRATIQUE N°2 - PRIORITÉS À L'EMPLOI :

RÉSEAU OFFICIEL SUBV., CH. VI

www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos

☛ A la veille de cette date ultime, il est important que la CoPaLoc ait reçu ou reçoive l'information définitive, d'autant plus que celle-ci impacte directement l'étape suivante : la déclaration des emplois vacants pour 2025-2026. ★

Réseau WBE : HE ET ESA (pt 4c)

Emplois vacants

Le CoCoBa doit recevoir copie des emplois vacants déclarés au Moniteur belge au 1^{er} mars 2025 pour les Hautes Ecoles et les ESA.

III. Enseignement Secondaire

Programmation

de nouvelles options ou sections (pt 5)

Si des demandes de programmation d'options ou de sections ont été introduites (avant fin novembre), l'organe de concertation doit recevoir l'information sur la suite qui a été donnée par le Conseil général de l'enseignement secondaire.

En cas de réponse positive, le point devra être fait sur l'organisation du travail qui devra en découler en termes de personnel à recruter, à affecter. A défaut, la discussion portera sur le reclassement des personnels qui étaient visés par les affectations qui ne pourront pas être réalisées.

IV. Enseignement supérieur

Dépôt des déclarations en matière d'habilitation (pt 6c)

Pour le 25 mars au plus tard, le PO doit soumettre à l'organe de concertation le «dépôt des déclarations d'intention» en matière d'habilitation.

☛ La CSC-Enseignement est à l'origine du fait que les déclarations d'intention doivent être portées à la connaissance des organes de concertation. Il est nécessaire d'être informé de ce processus qui a un impact sur les finances, l'offre et le personnel des institutions, d'où l'intérêt d'une concertation locale. ★

Conformément à l'article 88 §1 du décret Paysage, les Etablissements d'enseignement supérieur doivent adresser à l'ARES, sous peine d'irrecevabilité, une déclaration d'intention préalablement à toute demande d'habilitation.

Cette procédure permet de porter à la connaissance de toutes les parties tout projet de demande d'habilitation, d'offrir la possibilité de synergies et de partenariats entre les établissements et de permettre des contacts et discussions entre les établissements en amont du dépôt de la demande d'habilitation.

L'ARES effectue une vérification administrative des déclarations d'intention, les compile dans un tableau et les soumet ensuite à ses instances compétentes.

Définition du mot «habilitation» dans le décret Paysage : «capacité accordée par un décret à un établissement d'enseignement supérieur d'organiser un programme d'études sur un territoire géographique déterminé, de conférer un grade académique et de délivrer les certificats et diplômes associés».

Le détail des procédures de demandes d'habilitations se trouve sur le site de l'ARES.

♦ Marie Lausberg



www.lacsc.be/csc-e/actu-presse



QUELS CONGÉS POUR RÉDUIRE VOTRE TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE ?

Vous êtes nombreux, à partir de l'âge de 50 ans, à nous solliciter pour recevoir des informations sur les possibilités existantes à l'heure actuelle pour alléger votre temps de travail avant l'âge de la retraite.

Il faut savoir que, quel que soit le congé sollicité, il ne peut porter que sur des périodes pour lesquelles vous êtes nommé-e à titre définitif (ou pour certains congés sous contrat/désignation TDI dans l'enseignement supérieur) et que celui-ci aura un impact sur votre salaire.

Il faut, en général, également être en activité de service et exercer votre fonction à titre principal.

Nous ne détaillerons pas ici les exceptions, y compris celles liées aux fonctions de promotion ou de sélection.

Les congés dont question ci-dessous sont des congés :

- accordés de plein droit si, bien entendu, les conditions d'octroi sont rencontrées ;
- offrant la possibilité d'un aménagement de fin de carrière ne requérant pas de justifications particulières (médicales, par exemple) ;
- pris en compte pour le calcul de la pension dans la limite de ce qui est communément appelé le crédit-carrière à l'exception du CPR pour convenances personnelles.

LE CRÉDIT-CARRIÈRE

La prise en compte pour le calcul de la pension des périodes de congé est dépendante du crédit-carrière. Celui-ci correspond à 20 % des services réellement prestés, à concurrence desquels certaines périodes de congés non rémunérées et assimilées à de l'activité de service seront prises en compte.



LES INFORMATIONS REPRISSES DANS CET ARTICLE FONT L'OBJET D'UNE FICHE DISPONIBLE SUR NOTRE SITE :

FICHE
FAQ-01

VOUS POUVEZ ÉGALEMENT Y
TÉLÉCHARGER LES FICHES PRATIQUES
RÉFÉRENCÉES : www.lacsc.be/csc-e/fiches-infos



LA DISPONIBILITÉ PRÉCÉDANT L'ÂGE DE LA RETRAITE - DPPR TOTALE OU PARTIELLE

La disponibilité précédant l'âge de la retraite est sans conteste **le congé le plus avantageux financièrement**.

Pour la période sur laquelle porte la DPPR, vous percevrez un traitement de la Communauté française dit d'attente.

Cependant, les DPPR sont un **choix irréversible** qui entraîne obligatoirement la mise à la retraite à la date à laquelle vous êtes en droit d'obtenir une pension de retraite.

Une DPPR prend toujours cours le 1^{er} d'un mois.

Plus d'infos ? Consultez la FICHE PRATIQUE N° 10

AMÉNAGEMENT DE LA FIN DE CARRIÈRE

DPPR

DISPONIBILITÉ PRÉCÉDANT LA PENSION DE RETRAITE

Un congé pré-DPPR rémunéré est octroyé sur demande pour les jours du mois d'août qui précèdent une prise de cours un 1^{er} septembre.

Durant une DPPR, sous certaines conditions, vous pouvez **exercer une activité lucrative**, hors enseignement.





Une DPPR partielle, dite de type IV, portant sur $\frac{1}{4}$ temps, un $\frac{1}{2}$ temps ou un $\frac{3}{4}$ temps d'une charge complète est, au plus tôt, accessible à partir de l'âge de 55 ans (58 ans pour les fonctions de promotion).

Votre traitement d'attente pour les périodes sur lesquelles porte la prise de la DPPR, s'élèvera à 50 % de votre dernier traitement brut d'activité.

La prise d'un autre congé précédant la DPPR n'a pas d'impact sur le calcul du montant. Celui-ci est calculé sur base de votre ancienneté et des prestations pour lesquelles vous êtes nommé-e à titre définitif à la veille de la prise de cours de la DPPR.

Exemple : si vous êtes nommé-e à temps plein et que vous bénéficiez d'une DPPR à $\frac{1}{2}$ temps, votre rémunération sera égale à 75 % de votre dernier traitement d'activité à temps plein.

Une DPPR totale, dite de type I, porte sur l'entièreté de la charge pour laquelle vous êtes nommé-e à titre définitif et n'est accessible qu'à partir de 58 ans et à condition de compter 20 ans d'ancienneté de service. Votre traitement d'attente s'élèvera, pour les services rendus dans l'enseignement, à autant de 55^{èmes} (60^{èmes} pour les autres services pris en compte) de votre dernier traitement d'activité que vous comptez d'années de service à la date de la prise de cours de la DPPR.

Attention ! Ce n'est pas parce que vous avez atteint l'âge requis pour bénéficier d'une DPPR que vous y avez droit. La date d'octroi est dépendante de plusieurs facteurs.

• **Le nombre de mois auquel vous avez droit.** Celui-ci est différent pour chacun-e puisqu'il dépend du nombre d'années de services rendus dans le secteur public que compte votre carrière au moment de la prise de la DPPR, une année complète équivalant à un mois de DPPR totale. On l'appelle communément «**pot DPPR**».

Pour les DPPR partielles, les mois disponibles dans le pot DPPR bénéficient d'un coefficient multiplicateur : coef. 2 pour un $\frac{1}{2}$ temps, coef. 4 pour un $\frac{1}{4}$ temps, coef. $\frac{4}{3}$ pour un $\frac{3}{4}$ temps. Par exemple, un pot DPPR constitué de 36 mois équivaut à 72 mois de DPPR $\frac{1}{2}$ temps.

• **Votre plan de fin de carrière.** Les différentes fractions de DPPR partielles peuvent se combiner dans un ordre croissant et avec une DPPR totale avant la mise à la retraite. Au moment de la prise d'une DPPR, vous devez donc prévoir comment vous allez utiliser votre pot DPPR pour compter assez de mois pour atteindre la date à laquelle vous êtes en droit d'obtenir une pension de retraite.

En conclusion, l'aménagement de votre fin de carrière à l'aide d'une DPPR exige, premièrement, de connaître la date à laquelle vous pourrez bénéficier d'une pension de retraite (disponible sur le site du SFP, My pension) et deuxièmement, de vérifier que votre pot DPPR est suffisant pour bénéficier de l'aménagement souhaité à la date envisagée de la prise de cours. En cas d'inadéquation, il conviendra de moduler différemment votre pot de DPPR (entre $\frac{1}{4}$ temps, $\frac{1}{2}$ temps, $\frac{3}{4}$ temps et temps plein) et/ou de différer la date de prise de cours.

L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE -IC RÉGIME GÉNÉRAL

Il existe deux types d'IC dans le régime général.

L'IC FIN DE CARRIÈRE : accessible à partir de l'âge de 55 ans.

En règle générale, il est déconseillé d'opter pour l'IC fin de carrière, car si elle offre des conditions financières avantageuses (double allocation de l'ONEm), elle est irréversible jusqu'à l'âge de la retraite ; vous ne pouvez donc pas y mettre fin ni opter, après sa prise de cours, pour une DPPR.

L'IC ORDINAIRE : non soumise à une condition d'âge.

Financièrement, votre salaire est réduit à due concurrence de vos prestations. L'avantage de ce congé est qu'il vous donne droit à une **allocation complémentaire de l'ONEm**.

Les **dates de prise de cours** sont dépendantes du type de fonction et du niveau d'enseignement.

L'IC ordinaire peut être prise pour la totalité de la charge exercée à titre définitif ou pour une partie de celle-ci à condition de continuer à exercer à titre définitif soit un

Plus d'infos ? Consultez la
FICHE PRATIQUE N° 4a

**INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE
RÉGIME ORDINAIRE**

$\frac{1}{2}$ temps, un $\frac{3}{4}$ temps ou un $\frac{4}{5}$ temps. Pour ces deux dernières fractions, vous devez compter dix ans d'ancienneté de service la veille de la prise du congé. Par ailleurs, pour certaines fonctions, le droit aux IC partielles est limité (fonctions de promotion et de sélection ainsi que pour le personnel des Hautes Ecoles dont la charge est divisible en dixièmes).

Si vous exercez une fonction de recrutement ou de sélection, le nombre de mois pour lequel vous pouvez bénéficier d'une IC ordinaire est limité à 60 mois d'IC totale et 60 mois d'IC partielle avant l'âge de 55 ans (sous certaines conditions, 50 ans si votre métier est reconnu comme métier lourd ou si votre carrière compte 28 ans à temps plein) ; au-delà de cet âge, l'octroi, renouvelable chaque année,



est illimité. Il vous est possible, dès lors, au terme de l'IC, d'opter pour un autre congé et, le cas échéant, sur base de votre plan de fin de carrière, pour une DPPR.

Pour les fonctions de promotion et pour le personnel TDI dans l'enseignement supérieur, les conditions d'accès sont plus restrictives.

LES CONGÉS POUR PRESTATIONS RÉDUITES - CPR

Le CPR compte trois formes qui peuvent être envisagées dans le cadre d'une réduction du temps de travail en fin de carrière :

- le CPR octroyé à partir de l'âge de 50 ans ;
- le CPR octroyé pour des raisons sociales ou familiales ;
- le CPR octroyé pour convenances personnelles.

L'accès à toutes les formes de CPR requiert que vous soyez en activité de service et nommé-e à titre définitif au minimum pour un 1/2 temps ou, dans l'enseignement supérieur, sous statut de TDI avec une ancienneté de six ans au moins.

Ceux-ci ne sont cependant pas accessibles aux fonctions de promotion, sauf pour les chefs de travaux d'atelier en ce qui concerne le CPR-50 ans.

Financièrement, votre salaire est réduit à due concurrence de vos prestations. Ne donnant pas droit à une allocation complémentaire de l'ONEm, contrairement à une IC, les CPR sont financièrement moins avantageux.

Toutes les formes de CPR exigent que vous continuiez à prester un mi-temps.

Au terme du CPR, il vous est loisible d'opter pour une autre forme de congé (IC, DPPR) pour aménager votre fin de carrière.

Ces formes de CPR sont soumises à l'accord de votre Pouvoir organisateur qui émet un avis favorable quand les conditions sont remplies. Tout refus doit faire l'objet d'une motivation écrite que nous vous invitons à nous soumettre.

LE CPR OCTROYÉ À PARTIR DE L'ÂGE DE 50 ANS

Octroyé jusqu'au terme de l'année scolaire ou académique, la prise de cours peut se faire :

- au 1^{er} jour d'une année scolaire ou académique, le 1^{er} septembre pour le personnel technique des CPMS,
- le 1^{er} octobre,
- ou le 1^{er} janvier.

La **durée totale sur la carrière** est limitée à cinq ans, en ce compris les deux formes de CPR que vous auriez pris précédemment : CPR-2 enfants de moins de 14 ans et/ou CPR-raisons sociales et familiales.

Aucune activité lucrative ne peut être exercée durant la période sur laquelle porte le CPR.

Concernant le droit d'exercer une activité lucrative durant une IC ordinaire, en bref, vous ne pouvez pas entamer une activité de salarié rémunérée ou élargir une activité accessoire. Sous certaines conditions, vous pouvez, en revanche, poursuivre une activité accessoire ou une activité d'indépendant voire, lors d'une IC totale, entamer une activité d'indépendant pendant maximum douze mois.

FICHE PRATIQUE N°8 CPR - CONGÉS POUR PRESTATIONS RÉDUITES PERSONNELS NOMMÉS À TITRE DÉFINITIF

Un des avantages, est que vous choisissez le nombre de périodes sur lesquelles portera votre congé à condition de conserver au minimum un mi-temps et au maximum un 4/5 temps d'une charge complète (sauf pour certaines fonctions de sélection).

LE CPR OCTROYÉ POUR RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES

La motivation doit faire suite à des difficultés concernant :

- vous-même,
- votre conjoint-e ou la personne avec qui vous cohabitez,
- un de vos enfants ou parents, y compris par alliance,
- un-e de vos frères et sœurs.

Octroyé pour une période de douze mois, a contrario du CPR-50 ans, **ce congé a l'avantage de pouvoir être pris en cours d'année.**

La durée totale sur la carrière est limitée à cinq ans, en ce compris les deux formes de CPR que vous auriez pris précédemment : CPR-2 enfants de moins de 15 ans et/ou CPR-50 ans.

Aucune activité lucrative ne peut être exercée durant la période sur laquelle porte ce CPR.

LE CPR JUSTIFIÉ PAR DES RAISONS DE CONVENANCES PERSONNELLES

Si vous ne pouvez plus bénéficier d'un CPR-50 ans ou d'un CPR-raisons sociales ou familiales, il reste la possibilité de solliciter le CPR-convenances personnelles qui **peut être pris durant dix ans**, indépendamment des autres formes de CPR.

Ce CPR ne requiert aucune justification.

Il est octroyé pour une **période de douze mois**. La prise de cours se fait au 1^{er} jour d'une année scolaire ou académique ; le 1^{er} septembre pour le personnel technique des CPMS.

Comme avantage, on retiendra que ce congé permet l'exercice d'une activité lucrative.

Le plus gros inconvénient est qu'il ne peut être pris en compte pour la pension.

♦ Marie Lausberg



"Dans le mois le plus froid de février, comme à chaque autre mois de l'année, la meilleure chose à laquelle on puisse s'accrocher dans ce monde, c'est l'un l'autre".

Linda Ellerbee

*Citation
du mois*



▶ A VOS AGENDAS | ACTIVITÉS

retraités - préretraités

▶ AMICALE DE BRUXELLES

A L'AGENDA DU 18 FÉVRIER 2025

Dans le cadre du 10^{ème} anniversaire du Surréalisme, le Musée de la Boverie à Liège accueille une vaste rétrospective des œuvres de Paul Delvaux, représentant majeur de la peinture belge du XX^e siècle.

Cette exposition se propose de nous présenter bon nombre de ses chefs-d'œuvre suivant une approche inédite permettant de révéler des facettes inconnues de cet artiste.

INFOS PRATIQUES

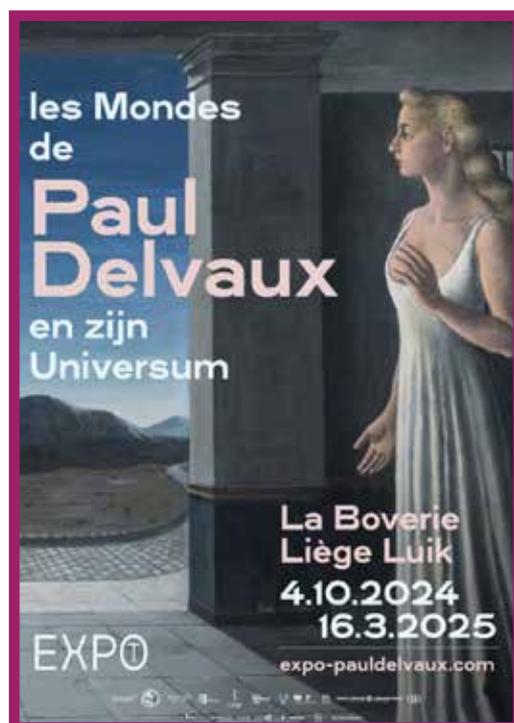
Rendez-vous le mardi 18 février 2025 à 8h45 à Bruxelles Central ou à 10h15 dans le grand hall de Liège-Guillemins.

Repas au resto Bovaria, proche du Musée. Menu 2 services à composer :

- Plats : vol-au-vent (P1) - risotto aux champignons (plat végétarien - P2)
- Desserts : trio de sorbet (D1) - mousse au chocolat (D2).

Prix : 48 € (entrée au Musée, visite guidée, repas sans les boissons) à verser pour le 10 février au plus tard sur le compte de l'amicale BE27/0682 4835 3773 avec le(s) menu(s) en communication.

Contact : Dominique De Winter - dominiquedewinter1207@gmail.com - 0474/246 664.



LA CSC-E ET VOUS

Appel à témoignages



www.lacsc.be/csc-e/mon-temoignage

IMPACT DES MESURES PRÉVUES DANS LA DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE

INCLUSION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES, PÔLES TERRITORIAUX,...

Faites-nous part de votre vécu professionnel ou de vos craintes liées à votre situation professionnelle à l'aide du formulaire conçu à cet effet.

Témoignage

ANNE, 54 ANS (NOM D'EMPRUNT)
INSTITUTRICE PRIMAIRE

“ J’aime ce métier,
mais il n’est plus le
même qu’il y a 30 ans. ”

INSTITUTRICE, UN MÉTIER ENTRE PASSION ET ÉPUISEMENT

Je m’appelle Anne, j’ai 54 ans et je suis institutrice primaire depuis plus de 31 ans. Quand j’ai commencé, ce métier était différent : il demandait déjà beaucoup de patience et d’énergie, mais il laissait plus de place à l’humain et à la pédagogie.

Avec le temps, les choses ont beaucoup changé, et cela a transformé mon quotidien.

Aujourd’hui, on est parfois confrontés à des classes de plus en plus hétérogènes, avec l’exigence de mettre en place des aménagements raisonnables avec un manque de moyens criant : pas assez d’encadrants, de matériel pédagogique, ou même de temps pour accompagner les enfants correctement.

Le métier s’est aussi alourdi. Entre les réunions, les projets, les suivis administratifs et les évaluations, l’essentiel – être avec les enfants – passe souvent au second plan.

La pression est constante : on doit justifier nos choix pédagogiques, répondre à des exigences toujours plus nombreuses et s’adapter à des réformes qui ne reflètent pas toujours la réalité du terrain.

Ce qui a également changé, c’est la charge émotionnelle. Être une figure stable pour des enfants vivant des situations difficiles est devenu une part importante de notre travail, et cela pèse.

Il m’arrive souvent de rentrer chez moi épuisée, avec le sentiment de ne pas avoir assez fait.

Avec une carrière qui s’allonge et des conditions de travail toujours plus exigeantes, la crainte que le Gouvernement envisage une diminution des possibilités d’aménagements pour la fin de carrière est particulièrement stressante. Beaucoup de collègues, comme moi, peinent à envisager comment tenir jusqu’à l’âge de la retraite sans mesures adaptées pour alléger la charge. Nous avons besoin de dispositifs qui nous permettent de poursuivre sans nous épuiser davantage.

Malgré tout, j’aime ce métier. Mais il n’est plus le même qu’il y a 30 ans. À ceux qui pensent qu’on a "beaucoup de vacances", je réponds qu’ils ne voient pas les heures passées à préparer, corriger, ou réfléchir à comment aider chaque enfant à grandir.

TEXTE : Arnaud Labyt