

CSC-Educ

LE MENSUEL DE LA CSC-ENSEIGNEMENT | DÉCEMBRE 2024 | N°184 | Ne paraît pas en juillet et août | Bureau de dépôt Liege X | P602582



ÉDITO

La Mère Noël est passée par là !

L'ACTU POLITIQUE EN FWB

Un décret-programme négocié à la hussarde !

EN CAMPAGNE

Renouvellement des mandataires CoPaLoc



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

Catherine BLAVIER

Bernard DETIMMERMAN

François de WOOT

Arnaud LABYT

Roland LAHAYE

Marie LAUSBERG

Francis PENNING

Xavier TOUSSAINT

 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

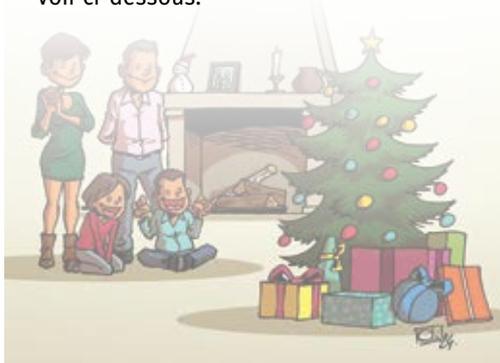
☎ 02/543.43.43

📠 02/543.43.44

✉ csc-enseignement@acv-csc.be

SERVICES AUX MEMBRES

Voir ci-dessous.



SOMMAIRE

L'ÉDITO

- La Mère Noël est passée par là ! 3

L'ACTU SYNDICALE

- La CSC-Enseignement au Congrès national de la CSC 4
- Elections syndicales | Elections des représentants des retraités 5

L'ACTU POLITIQUE EN FWB

- Un décret-programme négocié à la hussarde ! 6

ACTIONS

- Manifestation des Services publics du 7 novembre 8
- Grève du 26 novembre dans l'enseignement 8

EN CAMPAGNE

- Renouvellement des mandataires COPALOC 10
- AFFICHE EN PAGE CENTRALE

SUR LE TERRAIN

- Réseau WBE | Concertation | Le Comité central de Concertation 16
- HAUTE-ÉCOLE | DU BÉNÉVOLAT POUR LES TDD 17

CHRONIQUE

- EDUCATION PERMANENTE | L'austérité n'est pas une fatalité 18

CARNET DE BORD DU MANDATAIRE

- Agenda des organes locaux de concertation sociale 19
- Interruption de carrière : vigilance ! 20

EN PRATIQUE

- BON À SAVOIR | Circulaires, question et citation du mois 21
- QUIZ TIME | Temporaires ? Quelle rémunération durant les congés de détente, les vacances d'hiver et de printemps ? 22
- QUIZ TIME | Grévistes ? Indemnités et procédure 23
- AGENDA | Activités | Retraités-préretirés : Amicale de Bruxelles 23

LA CSC-E ET VOUS

- TÉMOIGNAGE | Nomination à titre définitif 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/>



✓ LA MÈRE NOËL EST PASSÉE PAR LÀ !

Décembre est là et nous apporte son lot de traditions : les décorations égayent nos intérieurs, les lumières artificielles compensent le manque de clarté et les odeurs de fin d'année viennent titiller nos narines. Enfin, quand je dis «nos», je cible celles et ceux qui, dans le monde d'aujourd'hui, peuvent vivre des fêtes dignes de ce nom.

Nous connaissons tous des victimes proches ou plus lointaines des crises qui se succèdent et impactent le monde et la société. Ces personnes seront privées, une fois de plus, une fois de trop, de l'esprit des fêtes. Ayons non seulement une pensée pour elles mais, si nous le pouvons, un geste de solidarité qui fait cruellement défaut dans cette société où l'individualisme a pris le pas sur le collectif.

A l'heure des demandes au Père Noël, des vœux et des bonnes résolutions, nous aurions aimé vous présenter le catalogue des améliorations de vos conditions de travail et des changements positifs pour la qualité de notre enseignement. Il n'en sera, hélas, pas question.

Le nouveau Gouvernement, par la voix de sa Ministre-Présidente et de sa Ministre de l'Éducation, nous servent le catalogue des horreurs.

Vous découvrirez dans les pages suivantes le contenu du premier décret qui nous a été présenté et dont le maître-mot est «économies» à tous les étages (voir pages 6 et 7). De l'enseignement qualifiant à l'enseignement supérieur en passant par la dotation et les subventions à

certaines organismes essentiels, rien n'est épargné.

Et ce n'est que le début. De petites voix nous informent que ce Gouvernement poursuivra son attaque à vos droits, quels que soient votre âge ou votre fonction. C'est la raison pour laquelle nous ne baisserons pas la garde et que nous mobiliserons autant qu'il le faudra.

Quoi qu'il en soit, je vous souhaite de pouvoir mettre cette fin d'année entre parenthèses afin de vivre l'esprit de Noël dans ce qu'il a de plus symbolique avec celles et ceux qui vous sont proches, sans oublier les victimes qui restent au bord du chemin.

A l'année prochaine, plus forts et plus solidaires que jamais !

◆ Roland Lahaye



✓ LA CSC-ENSEIGNEMENT AU CONGRÈS NATIONAL DE LA CSC

Les 17 et 18 octobre derniers, un millier de militants venus de tous les coins du pays et travaillant dans tous les secteurs se sont réunis lors du Congrès national "Le travail à retravailler" qui se déroulait à Bruges.

Ensemble, ils ont défini la politique de la CSC pour les quatre années à venir en matière de travail, de revenus dignes et de réorganisation de notre système économique et social.



UNE BELLE DÉLÉGATION DE LA CSC-ENSEIGNEMENT ÉTAIT PRÉSENTE À CET ÉVÉNEMENT

Elle s'est impliquée avec beaucoup de coeur et d'assertivité dans les réflexions qui touchent à la question centrale du travail dans toutes ses dimensions :



- ✦ les mutations à l'oeuvre aujourd'hui,
- ✦ la charge de travail croissante,
- ✦ les statuts précaires,
- ✦ l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle,
- ✦ les inégalités de revenus.

LES TRAVAUX DU CONGRÈS SE SONT STRUCTURÉS AUTOUR DE 3 GRANDS AXES

POUR QU'UN TRAVAIL AIT DU SENS, IL DOIT ÊTRE DIGNE !

La CSC défend un réel statut de travailleur.

Avoir 25 jours de congés légaux pour tous est une absolue nécessité !

Il n'est pas possible de travailler jusque 67 ans et les conditions de travail doivent être décentes pour toutes et tous.

REPENSER NOTRE SYSTÈME SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.

Nous faisons face à des transitions numériques et écologiques. Les entreprises vont donc se transformer. Nous ne devons pas subir ces changements ; les travailleurs doivent être impliqués dans les discussions et les secteurs doivent coopérer.

Nous réaffirmons l'importance du devoir de vigilance.

POUR QU'UN TRAVAIL SOIT DÉCENT, IL DOIT GÉNÉRER UN REVENU DIGNE.

La CSC défend la notion de «à travail égal, salaire égal».

Nous entendons arriver à une meilleure répartition des revenus et une tension salariale plus décente.

Le blocage des salaires suscite notre plus vive opposition. L'indexation des salaires doit être préservée.



Parmi les autres moments marquants de ce Congrès, on mentionnera l'adoption, en séance plénière, de la résolution d'actualité portée conjointement par les trois Centrales de l'enseignement : COC et COV (néerlandophones) ainsi que la CSC-Enseignement.

La CSC dans son ensemble a massivement soutenu notre texte intitulé :

«Investir dans l'enseignement, c'est investir dans le futur de chacun»

(10^e résolution que vous découvrirez dans les textes du Congrès).



A l'heure où l'Enseignement et les Services publics font l'objet d'attaques frontales de la part des Gouvernements, l'adoption de cette résolution n'est pas dénuée de signification.

LA SOLIDARITÉ EST UNE VALEUR FORTE À LA CSC ET NOUS NOUS EN RÉJOUISSONS.

Textes du Congrès :
www.lacsc.be/congres-national



◆ Xavier Toussaint

ELECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES RETRAITÉS AU SEIN DE LA CSC-E

Depuis sa création, la CSC-Enseignement a toujours voulu réserver une place privilégiée aux membres retraités ou en DPPR totale de l'enseignement afin que ceux-ci participent activement à toutes ses instances. Des élections sont prévues pour renouveler les **Groupes de Réflexions, d'Analyse et de Propositions des retraités (GRAP Retraités)** dans chaque régionale.

Pour garantir la représentativité la plus large et démocratique possible de ces Groupes, nos statuts prévoient **quatre représentants par régionale**, dont un sera effectif au Comité régional.

Si vous êtes désireux-se de vous investir en tant que membre retraité-e ou en DPPR totale, **posez votre candidature auprès de votre régionale pour le 12 JANVIER 2025** à l'aide du formulaire en ligne.

Les assemblées régionales durant lesquelles auront lieu les élections sont prévues durant la deuxième quinzaine de janvier. Tout membre retraité sera invité à y participer.

Le formulaire de candidature ainsi que les informations pour participer à une assemblée régionale d'élections sont accessibles via le QR-code ci-joint ou l'adresse : www.lacsc.be/grap-retraites-csce



◆ Bernard Detimmerman

COTISATIONS 2025

Les montants des cotisations syndicales applicables au 1^{er} janvier 2025 suite à l'indexation sont disponibles sur notre site :

www.lacsc.be/csc-e/affiliation



Si votre cotisation est versée par domiciliation, elle sera automatiquement adaptée.

Via le lien, vous pourrez retrouver toutes les informations sur les avantages et les services que vous offre votre affiliation à la CSC-Enseignement.

Cotiser, c'est aussi une action solidaire ; c'est participer à la construction d'une école démocratique ; c'est contribuer à l'amélioration et à la défense des conditions de travail des personnels de l'enseignement.

Merci pour votre confiance.



Notre Force, c'est Vous !



✓ UN DÉCRET-PROGRAMME NÉGOCIÉ À LA HUSSARDE !

Des mesures d'austérité sous le couvert de la maîtrise d'une trajectoire budgétaire.

La Déclaration de politique communautaire-DPC suscitait de nombreuses et fortes craintes ; le décret-programme les confirme et les concrétise.

DU JAMAIS VU ! UN PROCESSUS DE NÉGOCIATION AU PAS DE CHARGE
pour des mesures impactant fortement les écoles et le personnel particulièrement dans le qualifiant et l'enseignement supérieur mais pas que...

- 25 octobre 2024** ▶ **Durant le congé d'automne...** Remise du texte de l'avant-projet de décret aux Organisations syndicales.
A cette même date, le **Conseil d'État**, section de législation, a été invité, à la demande des Ministres concernés, à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur cet avant-projet de décret-programme portant diverses dispositions relatives à l'enseignement, aux bâtiments scolaires, à la recherche et à la culture.
Procédure inhabituelle : en général, le Conseil d'État est consulté après les négociations.
- 5 novembre 2024** ▶ Date fixée par le Gouvernement pour la négociation.
Les organisations syndicales demandent un report, le temps de s'approprier le texte.
- 6 novembre 2024** ▶ **24 heures, voilà ce qu'il a concédé!** - Première négociation.
- 13 novembre 2024** ▶ **Une semaine plus tard...** Deuxième négociation sollicitée par les organisations syndicales afin de disposer d'indicateurs concrets et de données chiffrées **qui ont été communiquées en séance !**
Remise d'avis des organisations syndicales en séance.
- 11 décembre 24** ▶ **Moins d'un mois plus tard...** Date prévue pour le vote au Parlement (*date ultérieure à l'écriture de cet article*).

SYNTHÈSE DES PRINCIPALES MESURES PRÉVUES DANS CE (PROJET) DE DÉCRET-PROGRAMME...

MESURE 1

L'enseignement qualifiant sera hélas de nouveau fortement impacté. Le décret-programme instaure la réduction de la norme d'encadrement de 3 % du NTPP (nombre total de périodes professeur).

MESURE 2

Les élèves détenteurs d'un CESS ou d'un certificat de qualification n'auront plus accès aux 7^{èmes} années, hormis les 7^{èmes} «Prothésiste dentaire», «Opticien-ne», «Assistant-e aux métiers de la prévention et de la sécurité» et «Aspirant-e en nursing».

Ces élèves ne feront déjà plus partie du comptage au 15 janvier 2025 ; l'impact sera donc effectif dès l'année scolaire 2025-2026.

La pilule est dure à avaler, particulièrement après les mesures du PEQ (Parcours de l'enseignement qualifiant) et de la gouvernance du qualifiant qui ont déjà réduit substantiellement les moyens. Toutes ces mesures mettent en péril des emplois et des écoles.

Il s'agit d'un très mauvais signal envers une filière dont tout le monde s'accorde sur la criante nécessité de la revaloriser.

MESURE 3

Les élèves majeurs ayant décroché de l'enseignement obligatoire ne pourront plus le réintégrer et seront redirigés vers l'enseignement de Promotion sociale ou vers les opérateurs régionaux de formation.

Nous désapprouvons le traitement réservé à ces élèves. De nouveau, cette mesure impactera le NTPP de l'année scolaire 2025-2026. Comme pour les 7^{èmes} années, ces mesures changent les règles en cours d'année scolaire et posent la question des répercussions en termes d'emplois.

MESURE 4

La formation continue des enseignants dispensée par l'IFPC (Institut interréseaux de la Formation Professionnelle Continue) ne sera pas épargnée. Elle contribuera à l'effort par le biais de la non-indexation de ses crédits jusqu'à la fin de l'année civile 2029.

MESURE 5

L'enseignement supérieur se voit définancé à hauteur de 6,5 millions d'euros :

- ▶ 3 millions pour les Universités,
- ▶ 3 millions pour les Hautes Écoles,
- ▶ 500.000 € pour les ESA.

Ce montant sera prélevé dans l'enveloppe des allocations complémentaires.

Le Gouvernement prévoit de compenser ce montant par une contribution financière en forte hausse des étudiants issus de la zone hors Union européenne : une contribution supplémentaire de 4175 € à laquelle s'ajoutent 835 € de frais d'inscription.

Il existe des conditions d'exemption (liste établie par l'ONU, liste établie par l'ARES,...). Actuellement, l'ARES (Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur) détermine les droits spécifiques et majorés. Elle perd donc cette compétence.

Cette mesure se base sur une projection. Nous ignorons l'impact de cette hausse sur le nombre des étudiants

hors Union européenne qui fréquenteront notre enseignement supérieur à l'avenir. Effectivement, même si des exemptions existent, elles négligent un certain nombre d'étudiants hors UE qui vont subir de plein fouet cette hausse importante.

MESURE 6

Pour ce qui est des diplômes et certificats d'études étrangers, les frais d'équivalence au certificat d'enseignement secondaire supérieur ou au certificat d'études vont doubler : passage de 200 € à 400 €.

La CSC-Enseignement déplore ce repli sur soi de la Communauté française ; le futur Gouvernement fédéral pourrait aggraver cette tendance s'il défédéralisait la Coopération au développement.

MESURE 7

Toujours dans le giron de l'enseignement supérieur

- ▶ L'ARES voit sa dotation amputée de 21 % et, en guise de double peine, sa dotation ne sera plus indexée jusqu'en fin d'année civile 2029.
- ▶ La non-indexation sera également de mise pour l'AEQUES (Agence pour la Qualité de l'Enseignement Supérieur) pendant le même délai.
- ▶ Le FNRS (Fonds national de la recherche scientifique) subira, en 2025, une réduction d'1,5 million d'euros de sa dotation.

MESURE 8

L'enseignement officiel, WBE (Wallonie Bruxelles Enseignement) verra sa dotation réduite de 2 millions d'euros pour l'année 2025 ; cette même dotation ne sera pas indexée durant toute la législature.

MAIS PAS QUE ...

Bien d'autres articles du (projet de) décret-programme recueillent l'avis défavorable de la CSC-Enseignement.

Ces mesures suscitent de vives inquiétudes quant à leurs impacts sur les emplois des membres du personnel, le fonctionnement des établissements et la qualité de l'enseignement.

QUELQUES MESURES POSITIVES

Nous pouvons toutefois approuver :

- ▶ l'extension, pour l'enseignement fondamental, des pools de remplacement à deux zones supplémentaires : zones de Namur et Brabant wallon ;
- ▶ le retour aux règles du décret du 2 décembre 2021 relatives à la finabilité des étudiants de l'enseignement supérieur, en supprimant le décret du 31 mai 2024 (deux dispositions sont préservées).

Si le Gouvernement de la Communauté française nous promet que... «l'avenir s'éclaire», dans l'enseignement, ce sera à la lueur des bougies.

◆ Francis Penning

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.

ACTIONS ▶ GREVE DANS L'ENSEIGNEMENT

✓ 26 NOVEMBRE, JOUR DE GRÈVE DANS L'ENSEIGNEMENT

Vos actions ont démontré votre détermination !

Après avoir montré votre solidarité avec l'ensemble des Services publics lors de la manifestation du 7 novembre à Bruxelles, dans toutes les régions, dans tous les réseaux et à tous les niveaux, votre large mobilisation ce 26 novembre, jour de grève, a démontré les inquiétudes des personnels de l'enseignement face à un Gouvernement qui reste sourd aux réalités du terrain.

Tous, nous avons démontré que les organisations syndicales restent plus représentatives que jamais.

Ceux qui nous accusent de propager des fake-news feraient bien de balayer devant leur porte.

Ce jour restera dans l'histoire. Plus que jamais nous devons rester mobilisés et solidaires. C'est ensemble et unis que nous continuerons la lutte.

Merci pour votre détermination !

◆ Roland Lahaye

Retrouvez un large aperçu de vos actions sur notre site :

LA CSC-E EN ACTION www.la.csc.be/csc-e/en-action



MANIFESTATION DES SERVICE PUBLICS
7 NOVEMBRE 2024



ENTERREMENT DU QUALIFIANT





► JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

Chaque année, le 25 novembre, c'est la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Lors de notre Comité communautaire, les mandataires se sont montrés solidaires en peignant leurs mains en mauve.



 **RENOUVELLEMENT DES MANDATAIRES COPALOC**
au sein des Communes, des Provinces et de la CoCoF

Suite aux élections communales et provinciales, on renouvelle la composition des Commissions paritaires locales. Un moment important pour les écoles et les personnels du réseau officiel subventionné.

La CoPaLoc
COMMISSION PARITAIRE LOCALE

**Organe de concertation, d'information, de contrôle et de décision
où vous avez votre place !**

La CoPaLoc se doit d'être un lieu de concertation sociale de qualité.

La CoPaLoc est un organe officiel que chaque Pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné a l'obligation de mettre en place.

Sa structure et les procédures définies par l'AGCF du 13 septembre 1995 sont les garantes d'un bon fonctionnement de la Commission, d'accords solides et durables suivis d'effets et de l'instauration d'un dialogue constructif.

La CoPaLoc gère toutes les écoles du

Pouvoir organisateur, quel que soit le niveau, ainsi que, le cas échéant, le Centre PMS.

Les avis et décisions qui en découlent sont soumis à l'approbation du Conseil communal, du Conseil provincial ou de la CoCoF avant d'entrer en application.

Comme l'indique sa dénomination, c'est une Commission paritaire : c'est-à-dire que les deux délégations qui

la composent -délégation patronale et délégation syndicale- comptent le même nombre de membres par délégation (6 dans les Communes et 9 dans les Provinces et la CoCoF).

La délégation syndicale est désignée par les organisations syndicales (CSC-FGTB-CGLSB) qui se partagent les sièges en fonction du nombre d'affiliés. Chaque organisation compte au minimum un représentant.

La CoPaLoc négocie les conditions de travail en regard des réalités locales.

La CoPaLoc a dans ses missions principales de délibérer sur les conditions générales de travail.

Au travers de compétences décisionnelles, de concertation et d'avis, des règles communes adaptées à la vie de chaque école sont négociées dans le respect des sources de droit.

Ces compétences concernent un grand nombre de matières qui ont un impact direct sur vos conditions de travail :

- 👉 règlement de travail,
- 👉 horaires,

- 👉 surveillances,
- 👉 taille des classes,
- 👉 plan de pilotage,
- 👉 travail collaboratif,
- 👉 utilisation de l'encadrement,
- 👉 ...

La CoPaLoc veille au respect des droits.

Les compétences d'information et de contrôle ont toute leur importance en matière d'emploi : priorités, emplois vacants, désignations à titre définitif, mises en disponibilité par défaut

d'emploi,... font l'objet d'informations précises par le Pouvoir organisateur.

La CoPaLoc veille à améliorer le bien-être des personnels.

La CoPaLoc dispose de toutes les compétences en matière de prévention et de protection du travail (hygiène, sécurité,...).

Elle est aussi le lieu où l'on peut prévenir ou concilier tout différend qui menace de s'élever ou se serait élevé entre le Pouvoir organisateur, la direction et les membres du personnel.

Portée par toutes et tous, la CoPaLoc est le relais indispensable à l'amélioration de votre quotidien !





La COPALOC

COMMISSION PARTITAIRE LOCALE

**Organe de concertation, d'information, de contrôle
et de décision où vous avez votre place !**



Conditions de travail

Travail collaboratif

Plan de pilotage

Priorités à l'emploi

Nomination

Horaires

...

**SOIS LE PORTE-VOIX
DE TES COLLÈGUES**

POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

POUR QUOI FAIRE ?

A QUOI JE M'ENGAGE ?

**CANDIDATURE À DÉPOSER
POUR LE 31 JANVIER**



WWW.LACSC.BE/CSC-E/EL-COPALOC



RELEVONS CE CHALLENGE ENSEMBLE !

DES MANDATAIRES

ACTEURS DE TERRAIN

DANS CHAQUE COPALOC !



Notre Force, c'est Vous !





Soyez le porte-voix de vos collègues !

Acteurs de terrain,
votre CoPaLoc a besoin de vous !

Pour être au plus proche des réalités vécues sur votre lieu de travail, quoi de mieux qu'une délégation CSC-Enseignement issue du terrain ?



Sans doute, vous posez-vous des questions bien légitimes...

Comment vais-je m'y prendre ?

Serai-je à la hauteur ?

Vais-je pouvoir combiner vie privée, vie professionnelle et activité syndicale ?

Mon mandat va-t-il handicaper la relation avec ma hiérarchie ?

Vais-je me retrouver seul-e ?

Il vous faudra naturellement consacrer du temps à vos missions de mandataire CoPaLoc mais pas au détriment de votre vie privée ou d'autres engagements.

Vous ne serez ni seul-e, ni désarmé-e !

Vous serez invité-e à participer à des formations spécifiques qui se déroulent pendant le temps scolaire sous le couvert d'un congé syndical.

Vous pourrez également compter sur le soutien de la CSC-Enseignement, qui met à votre disposition :

- ☛ une équipe de permanents et de militants régionaux prêts à vous accompagner dans l'exercice de votre mandat ;

- ☛ un soutien logistique : des outils d'information performants et de vulgarisation de la législation.

Conditions pour être candidat-e ?

- Occuper une emploi statutaire stable au sein du Pouvoir organisateur ;
- être en activité de service ou dans un congé assimilé ;
- être affilié-e et en ordre de cotisation ;
- souscrire à la convention CSC-E annexée au formulaire de candidature.

Comment déposer votre candidature ?

Pour le 31 janvier 2025 au plus tard, complétez le formulaire de candidature mis à votre disposition sur le site :

www.lacsc.be/csc-e/EL-COPALOC



Désireux-se d'avoir un contact personnalisé avant de vous décider ?

Vous pouvez également déposer sur cet espace votre demande d'entretien. Un responsable de votre régionale reprendra contact avec vous.

♦ Marie Lausberg

La CSC-Enseignement a cœur de mettre en place des équipes syndicales qui s'engagent à être porte-parole de leurs collègues et à exercer leur mandat de manière constructive et en concertation avec les représentants du Pouvoir organisateur.

**UNE BONNE CONCERTATION, DE BONNES SOLUTIONS
ET TOUT LE MONDE Y GAGNE !**

**LA CONCERTATION AUTANT QUE POSSIBLE,
L'ACTION LORSQU'IL LE FAUT !**

✓ LE COMITÉ CENTRAL DE CONCERTATION

L'organe de concertation au niveau communautaire dans l'enseignement organisé

Le 16 mars 2023, le Gouvernement de la Communauté française a corrigé une omission dans le décret créant le Pouvoir organisateur de l'enseignement organisé WBE, à savoir l'absence d'un organe de concertation au sein du PO.



POUR MIEUX COMPRENDRE, UN RAPPEL S'IMPOSE...

La concertation dans l'enseignement organisé par la Communauté française est régie par l'arrêté du 28/09/1984 mettant en application la loi du 19/12/1974.

Aucun organe de concertation au niveau communautaire n'y était effectif et l'absence d'une telle structure se faisait ressentir.

Si la concertation a été prévue en 1984 sous le libellé "Comité Supérieur de concertation (CSC 😊)", elle n'a été installée qu'en 2017.

Les négociations au sein de cet organe ont été traduites dans la circulaire n°7335 du 9/10/2019 publiant 30 fiches pour se concerter et dans la circulaire n°7501 du 11/03/2020 relative au règlement de travail-cadre.

Cet organe servait aussi de Bureau de conciliation pour régler des litiges au sein des établissements.

Le 7 février 2019, par voie décrétole, le Gouvernement séparait le rôle de Pouvoir organisateur de celui de Pouvoir régulateur en créant un Organe d'intérêt public (OIP), ayant pour mission d'organiser l'enseignement de la Communauté française.

Cependant, dans ce décret, il n'a pas été tenu compte du fait que ce Comité de concertation était sous la tutelle du Ministre de l'Enseignement et que WBE ne l'était plus ; le Comité supérieur de concertation était mort.

L'Administrateur de WBE, Julien Niçaise, est arrivé en plein crise Covid, où la concertation se faisait directement avec le Gouvernement de la Communauté française.

A la sortie de la crise, le manque de concertation interne devenant criant, WBE a mis en place une concertation officieuse relative à la carrière des membres du personnel, et permettant au minimum de faire appliquer les règles statutaires.

LE COMITÉ CENTRAL DE CONCERTATION

Il aura fallu attendre 2023 pour qu'un Comité central de concertation se mette en place, en reprenant les missions du CSC. (décret du 16/03/2023).

🔗 Le Comité central de concertation (CCC), s'est doté d'un Règlement d'ordre Intérieur (ROI), reprenant le nombre de réunions annuelles (cinq), et prévoyant la formation d'un Bureau de conciliation.

Cela fait maintenant un an que ce Comité fonctionne.

🔗 Si la composition du CCC de WBE est paritaire sur le fond, elle ne l'est pas sur le nombre : trois représentants du Pouvoir organisateur pour neuf mandats aux organisations syndicales.

Ce Comité est régi par les mêmes règles que le Comité de concertation de base (CoCoBa) :

- ▶ on y cherche un consensus ;
- ▶ les organisations syndicales remettent des avis ;
- ▶ in fine, les décisions qui en découlent sont prises par le Pouvoir organisateur. Celles-ci ne nécessitent pas un arrêté du Gouvernement pour leur donner force obligatoire ; le PO est souverain ; il doit juste motiver s'il s'écarte d'une décision prise en séance.

Malheureusement, force est de

constater que WBE a saisi la faille et a tendance à se contenter de donner des informations dans les réunions.

Comme nous revenons à la charge systématiquement, le CCC a mis en place des groupes de travail pour que la concertation s'exerce au mieux.

Au cours de cette année, les organisations syndicales ont interpellé l'Administrateur général pour des situations particulières mais ce dernier nous a fait part de son souhait de ne pas faire du CCC l'endroit de traitement des cas particuliers.

Notre volonté n'était bien entendu pas que le CCC sorte des missions qui lui sont confiées, mais bien que le Bureau de conciliation soit effectif.

Nous avons pourtant rappelé à maintes reprises que le décret susmentionné instaurant ce Comité précise :

«§3. Ce Comité de concertation est aussi compétent pour prévenir ou concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre une direction d'un établissement et les membres du personnel de cet établissement».

De plus, le ROI de l'instance prévoit, en son chapitre II, l'instauration d'un Bureau de conciliation :

«Article 15. Il est créé un Bureau de conciliation, ci-après nommé "le Bureau", composé de trois personnes représentant l'autorité et d'une personne par délégation syndicale représentative.

Le secrétariat du Bureau est assuré par le secrétariat du Comité.

Les réunions se tiennent en présentiel. Elles peuvent se tenir en mode hybride à la demande d'un participant ou, si la situation l'exige, en visioconférence».



Cette instance de concertation (CCC) étant récente (octobre 2023), accordons lui des erreurs de jeunesse, et accordons à WBE le temps de comprendre la volonté du législateur.

LE BUREAU DE CONCILIATION

Au vu des nombreuses situations particulières qui nous reviennent des établissements, l'outil «Bureau de conciliation» devrait être utilisé ; pour ce faire, il faut bien le faire connaître.

☞ L'utiliser lorsque les tensions sont

révélées en CoCoBa améliore le bien-être des membres du personnel et évite d'arriver à des hyperconflits comme ceux connus aujourd'hui dans certains établissements, qu'il est devenu impossible de résoudre.

☞ Si votre délégué interpelle son ou ses permanents pour être aidé dans sa mission, il nous sera possible d'interpeller cette structure pour solliciter une conciliation.

☞ Cependant, si la CSC-Enseignement vous a apporté une aide par l'introduction d'une action en justice, aucune conciliation ne sera possible : il faudra attendre la décision juridique.

En effet, la conciliation vise une discussion destinée à permettre un accord entre des parties ayant des intérêts opposés ou distincts.

☞ Dans le cadre du travail, on considérera qu'il s'agit d'une procédure de règlement amiable des conflits.

Le terme amiable ne signifie pas que l'on ne peut pas reconnaître que des erreurs ont été commises, mais la solution trouvée ne condamnera pas un des protagonistes, la solution permettant à chaque partie de poursuivre une relation de travail non conflictuelle.

♦ Bernard Detimmerman

► HAUTE-ÉCOLE

✓ DU BÉNÉVOLAT POUR LES TDD...

Les temporaires à durée déterminée (TDD) ne sont plus sous contrat une fois que l'employeur leur a délivré le C4. Ils vont bénéficier d'un traitement différé avant de reprendre éventuellement une fonction le 14 septembre.

Pour les employeurs, la problématique n'est pas nouvelle, mais depuis de nombreuses années, les Pouvoirs organisateurs n'ont cessé de solliciter les membres du personnel en suspension de contrat pour venir faire des prestations dès le mois d'août dans le cadre des deuxièmes sessions.

L'histoire est un éternel recommencement, dit le dicton. Déjà en 2014, nous avons dû réagir à cette pression mise sur des membres du personnel. Nous avons fait remarquer que, comme ils n'étaient plus sous contrat, ils ne bénéficiaient plus de couverture, notamment pour les accidents de travail.

Certains PO savent être très inventifs ! La fin de l'année académique dernière l'a encore démontré.

Une mandataire en Haute École de la Province du Hainaut, nous a interpellés en juin, dénonçant les directions proposant un contrat de bénévole aux temporaires à durée déterminée en échange d'un emploi à la rentrée.

La CSC-Enseignement a interpellé les

responsables provinciaux, non seulement en les informant de la situation, mais aussi en leur rappelant qu'à l'heure actuelle, la hiérarchie de sources de droits impose de prendre en considération la législation en vigueur en matière de date de délivrance du C4. Cette législation lie la durée de l'engagement du membre du personnel aux données de rémunération et exige un document de fin de contrat, accompagné simultanément de la déclaration de sortie DIMONA dès le moment où le membre du personnel perçoit un traitement différé, octroyé à partir du 15 juillet.

Si la Province démontrait qu'elle avait bien compris notre argumentation, elle nous expliquait que le contrat bénévole était la solution trouvée pour garantir une protection aux enseignants qui devaient assurer les secondes sessions.

La vérité est que leur autonomie est mise à mal pour organiser l'enseignement comme ils le veulent ; la solution est alors d'exploiter la conscience pro-

fessionnelle des travailleurs.

La réponse ne peut nous satisfaire. Si la loi permet effectivement le volontariat dans une ASBL, la Haute Ecole ne peut pas proposer un tel contrat parce qu'il ne serait valide que pour autant que le travailleur se voie chargé d'autres tâches que celles exercées habituellement dans le cadre de sa fonction. Les assurances en responsabilité civile qui couvrent tous les dommages, y compris corporels, n'interviennent que si un 'tiers' est impliqué et pour autant que la responsabilité de celui-ci soit engagée. Les couvertures «assurance en accident» varient d'une compagnie à l'autre, voire d'une police à l'autre !

Les autorités provinciales n'ont jamais répondu à notre objection. La seule position possible serait d'engager les personnels sous un contrat de travail à durée déterminée avec la rémunération due en conséquence.

♦ Bernard Detimmerman

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° 2

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°2

TINA THERE IS NO ALTERNATIVE

Depuis les années 1980, l'idée selon laquelle «il n'y a pas d'alternative» à l'austérité pour résoudre les problèmes de dette publique et de déficit budgétaire s'est imposée comme une évidence. Symbolisée par l'acronyme TINA («There Is No Alternative»), cette vision a marqué les politiques économiques de nombreux pays. Examinons de plus près cette idée reçue.

L'expression TINA a été popularisée par Margaret Thatcher, Première Ministre britannique dans les années 1980. Utilisée pour justifier les réformes néolibérales de son Gouvernement, elle servait à légitimer des mesures drastiques telles que la réduction des dépenses publiques, les privatisations et la dérégulation. Mme Thatcher, en écartant toute alternative, affirmait qu'un État fort et interventionniste était une relique du passé, et que l'avenir reposait uniquement sur la discipline budgétaire et le libre marché.

Cette approche n'est pas une vérité universelle ; elle relève plutôt d'un choix politique qui entend privilégier les intérêts du capital et des élites économiques tout en marginalisant les préoccupations sociales et environnementales. En réduisant les choix économiques à une seule option, le discours TINA est manipulateur et masque la diversité des solutions pos-

sibles. Il présente les politiques d'austérité comme un impératif technique, alors qu'elles relèvent de décisions idéologiques.

TINA repose souvent sur un discours alarmiste : si un pays ne réduit pas ses déficits, il risque de perdre la confiance des marchés financiers et de plonger dans le chaos (cf. prises de paroles récentes de G-L Bouchez). Ce récit occulte cependant que l'austérité elle-même peut aggraver les crises économiques en réduisant la demande intérieure, en augmentant le chômage et en creusant les inégalités.

Les crises de la dette ne tombent pas du ciel. Elles sont souvent le résultat de choix politiques passés (cf. situation budgétaire en France suite aux quinquennats de Macron), tels que des baisses d'impôts pour les plus riches, des sauvetages bancaires mal conçus ou des guerres coûteuses. Faire porter le poids de l'austérité sur les populations sans remettre en question ces décisions est injuste.

Il y a, en réalité beaucoup d'alternatives à l'austérité pour réduire la dette et le déficit publics.

1. Au lieu de réduire les dépenses publiques, un État peut choisir d'investir dans des secteurs porteurs comme la transition énergétique, l'éducation ou la santé. Ces

investissements stimulent l'emploi, augmentent les recettes fiscales et favorisent une croissance plus inclusive.

2. Dans certains cas, la **restructuration ou l'annulation partielle de la dette** peut être une solution viable (cf. exemples historiques en Amérique latine).

3. **Des réformes fiscales permettant d'augmenter les revenus de l'État sans recourir à l'austérité.** Une taxation plus progressive, une lutte efficace contre l'évasion fiscale et/ou des impôts sur les grandes fortunes et les multinationales sont autant de leviers possibles.

4. **Réformer la Banque centrale européenne (BCE)** pour lui permettre de jouer un rôle actif en finançant directement des projets publics ou en achetant de la dette publique.

L'idée qu'il n'y a pas d'alternative à l'austérité est une construction idéologique, non une fatalité. En remettant en question ce dogme, nous pouvons imaginer et défendre des politiques économiques qui placent la justice sociale et le développement durable au cœur des priorités. Il y a toujours des alternatives.

♦ François de Woot



AGENDA DES ORGANES LOCAUX DE CONCERTATION SOCIALE

ORDRE DU JOUR - janvier 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. Rapport mensuel du SIPPT et du SEPPT. 4. Plan annuel d'action.		✓	*	✓	✓
INFORMATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE					
5. Information périodique.	✓	*	*		
POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DU PERSONNEL					
<i>Enseignement obligatoire</i>					
6. INFORMATIONS					
a. Calcul de l'encadrement au 15 janvier.	✓	*	*	✓	✓
b. <u>ENS. LIBRE</u> : prévision des emplois vacants pour 2025-2026.	✓	*	*		
c. Prélèvement de solidarité (% zone).	✓	*	*	✓	✓
d. <u>WBE</u> : nomination à titre définitif au 1 ^{er} janvier.					✓
<i>Enseignement supérieur</i>					
7. DISCUSSION : répartition équitable des charges.					
	✓	*		✓	✓
8. INFORMATIONS					
a. Classement des temporaires au 15 janvier.	✓	*		✓	✓
b. <u>HE-WBE</u> : prévision des emplois vacants à déclarer au MB le 1 ^{er} mars.					✓

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

Focus sur quelques points du tableau

I. Rapport annuel : SIPPT & SEPPT (pt 3)

En janvier, les mandataires doivent s'assurer que les rapports seront disponibles pour la réunion de février au cours de laquelle ils devront faire l'objet d'une discussion et ceci, afin de pouvoir bien préparer la discussion.

Chaque membre effectif doit, quinze jours au moins avant la réunion de février, recevoir le rapport annuel du SIPPT.

II. Plan annuel d'action pour 2025 (pt 4)

La mise en œuvre de ce plan d'action débute le 1^{er} janvier.

Il s'agit de convenir des modalités de suivi de ce plan annuel d'action au sein de l'organe compétent.

III. Information en matière économique et financière (pt 5)

Les CE doivent recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives d'emploi. Le cas échéant, ces informations peuvent engendrer des discussions.

IV. Ens. obligatoire : information sur l'emploi

Encadrement au 15 janvier (pt 6a)

La délégation patronale est tenue d'informer l'organe de concertation de l'encadrement qui sera disponible pour l'année scolaire 2025-2026 sur base du calcul du nombre d'élèves régulièrement inscrits au 15 janvier 2025 :

- Ens. primaire ordinaire et spécialisé : capital-périodes.

L'ordre du jour de votre Instance locale 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, déposé par la délégation patronale ou une délégation syndicale, et ce, en fonction des réalités et des besoins locaux.

- Ens. secondaire ordinaire : NTPP.

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

INFO +

VADE-MECUM DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE ET DE PROMOTION SOCIALE

Prévision des emplois vacants à déclarer pour 2025-2026 (pt 6b)

Dans l'enseignement libre, la délégation patronale est en mesure de déterminer les emplois qui devront être déclarés vacants au 1^{er} février 2025.

La déclaration des périodes vacantes se fait par niveau d'enseignement et par fonction pour l'ensemble des écoles gérées par le Pouvoir organisateur. Cependant, ce dernier est tenu d'indiquer l'école où les périodes sont vacantes.

Celles-ci correspondent à la différence entre l'encadrement disponible au 15 janvier 2024 et les périodes occupées à titre définitif avant le 1^{er} février 2025.

Ce calcul tiendra compte, le cas échéant :

a) des périodes restées vacantes après les engagements à titre définitif effectués au 1^{er} octobre 2024 et qui n'ont pas fait l'objet d'une extension à titre définitif par la suite ;

b) des périodes définitives libérées par un membre du personnel (par exemple suite à une mise à la retraite ou une DPPR) avant le 1^{er} février 2025.

Prélèvement de solidarité (pt 6c)

Cette mesure linéaire de solidarité permet de prélever un pourcentage du capital-périodes ou du NTPP en vue

de permettre un meilleur fonctionnement de certaines écoles rencontrant des difficultés.

Cette mesure de prélèvement doit être prise avant le 15 janvier, après avis des CZGE/CZA pour l'ensemble des écoles :

- LS - d'une même zone ;
- OS - du même PO ;
- WBE - du réseau.

WBE : nomination à titre définitif au 1^{er} janvier 2025 (pt 6d)

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 2025.

QUELQUES PRÉCISIONS !

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 tiers du nombre de périodes requises pour former une charge complète.

Ordre de nomination

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

V. Enseignement supérieur

Répartition équitable des charges (pt 7)

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 Règlement de travail des Hautes Écoles 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 précité».

Classement des membres du personnel au 15 janvier (pt 10a)

Regard législatif : décret du 24/7/1997 - art. 38 §2 (statut des membres du personnel des Hautes Écoles).

«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

✓ INTERRUPTION DE CARRIÈRE : VIGILANCE !

Comme vous pouvez le lire dans la rubrique "Question du mois" en page 21, les demandes d'interruption de carrière et d'allocations auprès de l'ONEm doivent, à partir du 1^{er} janvier, se faire en ligne.

Dès que le membre du personnel a communiqué son intention de prendre une interruption de carrière au **Pouvoir organisateur**, celui-ci doit **initialiser la demande officielle** dans l'application Break@Work sur le site de l'ONEm.

Cette démarche ne peut être effectuée que par un **représentant de**

l'employeur (Pouvoir organisateur) dûment enregistré conformément aux **consignes** de la Sécurité sociale et **identifié via CSAM**.

Pour se connecter au site de la Sécurité sociale, le représentant désigné par le Pouvoir organisateur (par exemple, la direction) a besoin que le gestionnaire des accès du numéro BCE du PO lui crée un **compte utilisateur** auprès de la Sécurité sociale et lui attribue l'**accès** à ces démarches.

Si votre Pouvoir organisateur n'a pas encore désigné de gestionnaire des accès, il devra en priorité effectuer

Afin que les demandes de vos collègues puissent être rencontrées, assurez-vous que votre PO a fait le nécessaire avant cette fin d'année !

cette démarche en se référant aux explications officielles de la Sécurité sociale.

Les démarches sont détaillées dans la circulaire 9379 du 4/11/2024 : "Dématérialisation des demandes d'interruptions de carrière - Suppression des formulaires "papier" C61 par l'ONEm".

♦ Marie Lausberg



Question du mois

QUESTION RELATIVE À LA GESTION ADMINISTRATIVE ET PÉCUNIAIRE

Quelles sont les nouvelles modalités pour solliciter une interruption de carrière ?

La circulaire 9379 décrit le nouveau processus de demande d'interruptions de carrière (IC) par voie électronique exclusivement, initié par l'ONEm dans le cadre de sa propre politique de simplification administrative, en vigueur depuis le 1/10/2024 (avec période transitoire pour l'enseignement jusqu'au 31/12/2024).

1 Le membre du personnel (MDP) informe son Pouvoir organisateur (PO) par écrit de son souhait : le type d'IC, la fraction concernée, la date de prise de cours, sa durée.

► Cette information du MDP vers son PO doit tenir compte des délais imposés à la fois par la réglementation :

► ONEm : introduction de la demande au plus tôt six mois avant la date de début et au plus tard deux mois après la date de début ;

► FWB : avant le début de l'IC, en-dehors des délais fixés par la circulaire 9316, suivant le type d'IC.

2 C'est le PO qui initialise la demande officielle dans l'application Break@Work sur le site de l'ONEm.

3 Le MDP est ensuite en mesure de compléter sa demande via cette même application Break@Work, en y ajoutant des pièces justificatives pour les IC thématiques.

► C'est le MDP qui valide l'envoi de son dossier vers l'ONEm. Il reçoit en retour une preuve d'introduction de sa demande.

► Cette preuve devra être annexée au formulaire CAD-IC transmis par le PO à l'Administration de la FWB.

" Le succès n'est pas final ;
l'échec n'est pas fatal ;
c'est le courage de continuer qui compte".

Winston Churchill

Citation du mois

4 La décision de l'ONEm d'accepter ou non l'IC est communiquée via le formulaire C62, soit par courrier postal, soit par message électronique si l'eBox du MDP est activée.

5 Le MDP remet une copie du formulaire C62 à son PO pour envoi à la Direction de gestion.

Les détails de la procédure sont repris dans les fiches pratiques FP04a pour les IC ordinaires et FP04b pour les IC thématiques, disponibles sur notre site (identification requise).

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



Circulaires du mois



CIRCULAIRES ADMINISTRATIVES - CA

CA 9373 - Engagement d'expert dans l'enseignement primaire et secondaire de plein exercice et en alternance - Dispositif expérimental.

La circulaire présente le dispositif expérimental afin de lutter contre la pénurie des enseignants, applicable durant l'année scolaire 2024-2025 et 2025-2026, les règles, conditions et modalités pour recruter un expert.

Le recrutement d'un expert ne peut être réalisé que dans l'une ou plusieurs des fonctions listées ci-dessous, pour autant qu'elle(s) soi(ent) en pénurie (simple ou sévère) pour l'année scolaire concernée.

► Dans l'enseignement primaire :

► Maître de seconde langue néerlandaise

► Maître de seconde langue anglaise

► Maître de seconde langue allemande.

► Dans l'enseignement secondaire :

► Professeur de cours généraux néerlandais, au DI et au DS ;

► Professeur de cours techniques, au DS ;

► Professeur de cours de pratique professionnelle, au DS.

C'est le Pouvoir organisateur qui détermine si la personne dispose des compétences nécessaires pour exercer la fonction en tant qu'expert.

Le total des prestations de l'expert ne peut dépasser un quart de l'horaire complet de la fonction dans laquelle il est recruté.

CA 9379 - Dématérialisation des demandes d'interruptions de carrière - Suppression des formulaires «papier» C61 par l'ONEm.

Cette circulaire communique les informations nécessaires à la mise en œuvre de la dématérialisation des demandes d'interruptions de carrière. Elle est explicitée sous l'intitulé «Question relative à la gestion administrative et pecuniaire» ci-dessus.

CIRCULAIRE INFORMATIVE - CI

CI 9377 - D'AccE : modalités d'accès et bilans de synthèse - année scolaire 2024-2025.

Cette circulaire présente les modalités d'accès au D'AccE et les échéances des bilans de synthèse pour l'année scolaire.

CI 9382 - Généralisation de l'EVRAS en milieu scolaire.

La circulaire annonce la généralisation de l'EVRAS en milieu scolaire, informe les directions sur les éléments de contexte de cette généralisation et détaille les modalités opérationnelles de cette généralisation.

♦ Catherine Blavier



TEMPORAIRES ?

QUELLE RÉMUNÉRATION DURANT LES CONGÉS DE DÉTENTE, LES VACANCES D'HIVER ET DE PRINTEMPS ?

Les principes repris dans ce Quizz s'appliquent également aux contrats et désignations prenant fin la veille d'un week-end ou d'un jour férié.

VOTRE CONTRAT OU VOTRE DÉSIGNATION ENGLOBE LA PÉRIODE DE CONGÉ.



La période de congé est rémunérée au même titre que les prestations exercées à titre de temporaire.



Si vos attributions diminuent après le congé, celui-ci est rémunéré sur base de cette diminution de charge.



Si vos attributions augmentent après le congé, celui-ci est rémunéré sur base de la charge précédant le congé. L'augmentation n'est effective que le premier jour ouvrable qui suit, comme tel.

VOTRE CONTRAT OU VOTRE DÉSIGNATION PREND FIN À LA VEILLE DU CONGÉ MAIS IL EST PROBABLE QU'IL/ELLE SERA PROLONGÉ·E.



La prolongation d'un contrat ou d'une désignation qui se terminait la veille d'un congé et qui prend cours le premier jour scolaire qui suit la fin du congé donne droit à une rémunération durant la période du congé à condition :

- qu'il s'agisse du remplacement d'un même membre du personnel, quel que soit le motif ;
- qu'il n'y ait pas eu d'interruption dans la DIMONA.

ALLOCATIONS SOCIALES AU TERME D'UN CONTRAT OU D'UNE DÉSIGNATION



- Si votre contrat ou votre désignation prend fin, les allocations sociales ne seront octroyées qu'à la condition que la DIMONA ait été fermée par la direction (ou le secrétariat administratif de votre établissement).
- Si votre contrat ou votre désignation risque de se prolonger, il faut veiller à ce que la DIMONA ne soit fermée qu'une fois qu'il sera établi qu'il n'y aura pas de prolongation même si en principe, elle doit être fermée dès la fin du contrat ou de la désignation.
- S'il n'est pas certain que votre contrat ou votre désignation se prolonge au lendemain d'une période de congé, la Dimona doit être fermée la veille du congé. S'il s'avère que l'intérim se prolonge au premier jour scolaire qui suit le congé, la direction doit demander à modifier la DIMONA et, le cas échéant, vous devrez rembourser les allocations sociales perçues pour la période du congé.

Soyez vigilant·e !

Cela vous évitera de nombreux problèmes avec l'ONEm.

C'est quoi la DIMONA ?

La Dimona (Déclaration Immédiate/ Onmiddellijke Aangifte) est un message électronique par lequel l'employeur communique toute entrée et/ou sortie de service d'un travailleur à l'ONSS.

RETROUVEZ CES INFORMATIONS SUR NOTRE SITE DANS L'ESPACE

"Mes droits, ma carrière"

www.lacsc.be/csc-e/salaire-conge-detente



♦ Marie Lausberg





GRÉVISTE ? INDEMNITÉ ET PROCÉDURE

RETROUVEZ CES INFORMATIONS
SUR NOTRE SITE :
www.lacsc.be/csc-e/greve

▶ QUI A DROIT À UNE INDEMNITÉ DE GRÈVE ?

Tout membre CSC gréviste, en ordre de cotisation, qui subit une perte de salaire, a droit à une indemnité de grève.

Cependant, il faut être en ordre de cotisation depuis au moins six mois complets pour toucher la totalité de l'indemnité ; après trois mois complets, l'indemnité sera de 50 % et après un mois de 25 %.

▶ QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE GRÈVE ?

Max. 40 € pour une cotisation portant sur une charge supérieure à un mi-temps et min. six mois d'affiliation à la date du jour de grève (20 € si trois mois d'affiliation).

L'indemnité est fonction de la durée du stage à accomplir dans le cadre du règlement de la CSC et du montant de la cotisation annuelle.

▶ COMMENT RÉCLAMER L'INDEMNITÉ ?

▶ Soit votre délégation syndicale rassemble les informations : elle complète le listing des grévistes affiliés et les preuves de retrait sur salaire, et remet le tout au secrétariat régional CSC-E dont dépend l'établissement afin qu'il procède à l'indemnisation des grévistes.

▶ Soit vous transmettez la preuve du retrait de salaire directement à votre secrétariat régional ou via notre formulaire en ligne : www.lacsc.be/csc-e/formulaire-contact.

Cette preuve peut être :

- ▶ la fiche de paie où est spécifiquement indiqué le retrait ;
- ▶ l'extrait du relevé des absences ou du listing des paiements (code 66) vous concernant obtenu auprès de la direction.

Le montant et la date de l'indemnité versée par la CSC sont repris dans l'application sécurisée **MA CSC** accessible via le site : www.lacsc.be dans l'espace "vos cotisations CSC".

▶ QUEL EST L'IMPACT D'UNE JOURNÉE DE GRÈVE SUR LE SALAIRE ET LES DROITS SOCAUX ?

Les travailleurs grévistes n'ont pas droit à leur rémunération quotidienne lors d'un jour de grève, mais leurs droits sociaux sont maintenus. Par exemple, le jour de grève est assimilé à un jour de travail et est pris en considération

dans le calcul de la pension ; il n'y a aucun impact sur les anciennetés, y compris celles acquises au sein du Pouvoir organisateur en vue de faire valoir une priorité.

♦ Marie Lausberg



▶ A VOS AGENDAS | ACTIVITÉS

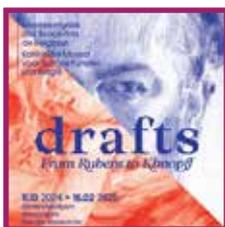
retraités - préretraités

▶ AMICALE DE BRUXELLES

ENSEIGNANTS RETRAITÉS DE BRUXELLES, «SOYONS CURIEUX»

Nous vous invitons à une visite guidée de l'exposition, "drafts" au Musée des Beaux-Arts de Bruxelles.

JEUDI 19 DÉCEMBRE 2024



Nombre limité à 20 personnes.

COMMENT NAÎT UNE ŒUVRE D'ART ?

Découvrez un parcours fascinant à travers une centaine d'œuvres, plongeant le visiteur dans l'intimité de la création artistique. Poussez les portes de l'atelier et tentez de saisir l'essence même de l'œuvre, de la première jetée sur une feuille blanche, une planche en bois, un carton,...

Rendez-vous à 10h10 pour une visite guidée dans le hall du Musée, 3 rue de la Régence à 1000 Bruxelles.

Déjeuner à 12h30 au restaurant «Les Filles» du Musée Bellevue, 7 Place des Palais (5 minutes à pied).

Lunch du jour : entrée, plat chaud avec ses accompagnements, dessert. Deux versions : omnivore ou végétarienne.

Guide, entrée et repas : 47 € à verser sur le compte de l'Amicale BE27 0682 4835 3773 avant le 6 décembre en précisant la version repas choisie.

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

Prochain rendez-vous : le 28 janvier 2025 pour une visite guidée de la Bourse rénovée.



DPC-Témoignage

NOMINATION À TITRE DÉFINITIF

JULIE (nom d'emprunt)
37 ANS, MAMAN SOLO

PROFESSEUR DE COURS GÉNÉRAUX AU SECONDAIRE

Je suis arrivée tardivement dans l'enseignement après une carrière dans l'administration. J'avais déjà eu l'occasion de donner des cours antérieurement et cela m'avait plu. J'étais consciente qu'au départ, cela impliquerait une perte de revenus et une certaine précarité, mais j'étais prête à m'investir pour cette mission. Je suis toujours temporaire après six ans mais je défends la nomination.

Lorsque j'étais dans la fonction publique, j'ai commencé à militer dans un Parti politique ; j'avais besoin de retrouver du sens dans ce que je faisais. Je n'étais pas nommée et on m'a fait comprendre que mon engagement politique posait problème. Ce n'est pas normal. Les travailleurs doivent être protégés de telles dérives. Dans l'enseignement, c'est d'autant plus important puisqu'on nous demande de former des citoyens. Et on ne peut le faire correctement si on ne peut pas être un citoyen soi-même.

Je pense que la nomination préserve, protège et permet une plus grande liberté. L'enseignement doit être un lieu de liberté professionnelle pour permettre aux enseignants d'innover, d'améliorer leur travail et de mettre en évidence les dysfonctionnements sans risquer de sanction. Avec un CDI, on aurait peut-être peur de mettre le doigt là où ça fait mal, peur de proposer des améliorations de fonctionnement. Avec la nomination, j'oserais davantage le faire.

“ *Sans la nomination, l'enseignement perdrait sa liberté et sa stabilité.* ”

Le CDI pose beaucoup de questions. Il pourrait permettre des mutations sans concertation, envoyant les enseignants d'une école à une autre, même à des distances peu compatibles avec la vie de famille, notamment pour moi, qui suis mère célibataire. Qu'en sera-t-il de la charge horaire ? 38h/semaine à l'école ? Alors qu'actuellement, je peux gérer une partie de mon temps pour les préparations et les corrections. Et pourquoi pas du travail pendant les vacances ? Actuellement, je peux passer du temps avec ma fille et mener des projets annexes le week-end et pendant les vacances scolaires.

Dans le contexte général difficile de notre métier, la nomination apporte une certaine sécurité d'emploi et de la stabilité : je peux développer des relations durables avec mes élèves et offrir une véritable continuité pédagogique. Cela nous permet de travailler en confiance. Cette stabilité est aussi bénéfique pour l'équipe pédagogique ; elle permet aux enseignants de s'impliquer à long terme. Avec un CDI, cette stabilité serait en danger et les enseignants pourraient être plus vulnérables face aux décisions administratives, perdant ainsi leur autonomie et la possibilité de revendiquer leurs droits.

Si le Gouvernement persiste dans son idée de supprimer les nominations, des profs quitteront le métier et des candidats potentiels se réorienteront. Dans mon cas, avec mon doctorat, je trouverai facilement un emploi mieux payé avec une voiture de fonction, une carte essence et un ordinateur fourni par mon employeur. Personnellement, je quitterais l'enseignement à regret. Cette mesure ne risque pas de contribuer à résoudre la pénurie.

TEXTE François de Woot & Arnaud Labyt