

71^e année - n°3 - mars 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Plus que jamais :
la lutte continue
P.3



LE MOT QUI PUE
Politique
P.7



ENSEIGNEMENT
Météo scolaire : les nuages
noirs s'amoncellent,
risques d'orages
P.9

Paiement de la prime syndicale 2014

Comme chaque année, le moment est venu de renvoyer le formulaire de demande de paiement de la prime syndicale, dûment complété. Voici comment procéder.

Tout qui travaille dans un service public, qu'il soit statutaire ou contractuel, reçoit le formulaire de prime syndicale 2014 au cours du premier trimestre 2015. Ce formulaire comporte quatre parties. Vérifiez que les données mentionnées dans la partie A « rubrique à compléter par l'administration » sont exactes. Les erreurs éventuelles et les données lacunaires peuvent être modifiées dans la partie B du formulaire. Vous devez obligatoirement fournir votre numéro de compte IBAN (voir rubrique C, « à compléter par le membre du personnel »). N'oubliez pas de signer le formulaire ! Envoyez-le au secrétariat de votre secteur ou de votre régionale intersectorielle ou à votre délégué CGSP **avant le 1^{er} juillet 2015 !**

La prime syndicale 2014 sera réglée avant le 30 septembre 2015 et s'élève à 90 € maximum. Même si vous avez reçu plusieurs formulaires de demande, un seul peut être introduit pour une même année de référence.

La fin des duplicatas !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2014 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

Attention : le formulaire de remplacement concerne uniquement 2014 ! Suite aux dispositions légales relatives au paiement des primes syndicales, les formulaires de remplacement 2013 ne sont plus acceptés par la Commission des primes syndicales.

8 mars 2015 - Journée internationale des droits des Femmes

Camarades ! Le gouvernement fédéral nous a déclaré la guerre ! Il attaque notre modèle de société pour l'éradiquer. Ils veulent faire de nous des travailleurs et travailleuses :

- pauvres (saut d'index et modérations salariales) ;
- vieux et vieilles. 6 femmes sur 10 devront travailler jusqu'à 67 ans faute de pouvoir faire valoir 42 ans de carrière ;
- en mauvaise santé (réductions des budgets « soins ») ;
- corvéables à outrance sans aucun respect de la conciliation vie privée et professionnelle ;
- exclus du chômage, dont une grande majorité de femmes sous statut « cohabitant » et cela même si elles ont cotisé durant de nombreuses années ;
- exclus d'un système suite à la privatisation des services publics.

Des services publics affaiblis par les trop nombreuses économies à réaliser ! Les femmes en seront triplement victimes puisqu'elles y sont majoritairement employées, qu'elles en sont les principales usagères et qu'elles devront en plus assumer le rôle jusqu'alors assumé par la collectivité.

FINIR DÉPOUILLÉES ? LES FEMMES DISENT NON !

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Amicale des Pensionnés

L'Amicale des Pensionnés organise le 21 mars, en ses locaux place Verte 15 à Tournai, son Bingo, ouvert à tous les affiliés CGSP. Inscriptions à partir de 14h. Droit d'inscription : 5 €

Namur

Festivités 1^{er} mai

10h30 : Accueil, café : Maison syndicale « André Genot », rue de l'Armée Grouchy 41.

- Meeting – Orateurs :
J. Thonon, Secrétaire intersectoriel régional de la CGSP Namur et Président de la FGTB,
M. Meyer, Président de la CGSP,
M. Goblet, Secrétaire fédéral FGTB,
G. Fays, Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB.
- Barbecue géant, ambiance musicale et animations :
12 €/adulte – 6 €/enfant.

Réservation obligatoire avant le 17 avril :

- par versement sur le compte n° BE63 6363 8274 0408 (communication : SACNam 1^{er} mai 2015) ;
- par téléphone : 081/72 91 12 – 081/72 91 43 ou par Fax : 081/72 91 31 ;
- par mail :
maryse.dussart@cgsp.be ou veronique.lenaerts@cgsp.be

Plus que jamais : la lutte continue

Les dernières élections grecques soulèvent un espoir et cet espoir est fondé.

Pour la première fois depuis très longtemps, c'est l'arrivée au pouvoir d'une gauche en rupture avec la logique TINA (*there is no alternative, il n'y a pas d'alternative*). Cette gauche, que les médias s'obstinent à qualifier d'*extrême*, est avant tout le résultat, non d'un hasard, mais d'une mobilisation sociale de cinq années. Cinq années de lutte acharnée contre un gouvernement qui a mené la politique la plus néfaste, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, aux travailleurs et travailleuses.

Ne nous faisons pas d'illusions ! Tant à l'intérieur de la Grèce, que partout en Europe, ce nouveau pouvoir grec a de nombreux ennemis. Si jamais il arrive à démontrer qu'une autre politique est possible, c'est tout le modèle voulu par le monde patronal et par les technocrates européens qui s'effondrera. C'est pour cela, et les travailleurs et travailleuses grecs l'ont bien compris, qu'il faut poursuivre la mobilisation.

Nous aussi, dans tous les pays européens, nous devons nous battre aux côtés des travailleurs grecs. Espérons que demain, en Espagne, un autre front anti-austérité gagne les élections et que partout en Europe, la démonstration se fasse qu'une autre politique est possible !

Non à l'austérité, oui à la solidarité, oui à une économie durable et solidaire basée sur la satisfaction des besoins sociaux et collectifs !

Cela nous ramène à la situation en Belgique.

La FGTB, et donc la CGSP, a rejeté le mauvais accord interprofessionnel et elle a raison. La CSC a quant à elle dit oui à 52 %. Cela veut donc dire aussi que 48 % de nos collègues partageaient notre analyse ! Et si on lit le résultat à l'aune communautaire, une majorité de militants CSC francophones partageaient notre point de vue. Ce résultat doit être plus important pour nous que le résultat global.

En effet, partout où cela est possible, il faut continuer l'action, la plus dure possible, face à un gouvernement ou une majorité parlementaire fédérale qui ne nous ménage en rien. Particulièrement au niveau des services publics : privatisations, diminutions de dotations, licenciements, atteintes au statut, prolongement de la carrière de plusieurs années, atteintes au droit de grève, stigmatisations encore plus fortes des allocataires sociaux, etc.

Les gouvernements régionaux et communautaires ne peuvent non plus se réfugier derrière cet abominable gouvernement De Wever pour espérer passer en douce des mesures qui n'en seraient pas éloignées.

Le combat doit être dur, nous ne devons nous priver d'aucune arme. La grève sera nécessaire si nous voulons gagner ! Pour la réussir, nous devons à nouveau convaincre certains de nos camarades et de nos collègues que rien n'a évolué, que le gouvernement fédéral n'a, en rien, fait machine arrière.

Les gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles refusent d'entendre les revendications des représentants des travailleurs. Un nombre croissant de communes licencient ou s'apprentent à le faire. Tout cela doit nous réunir : NON à l'austérité, NON aux inégalités grandissantes, OUI à une politique solidaire. Pour cela, OUI aux actions interprofessionnelles et OUI aux actions des travailleurs et travailleuses des services publics !

MENSONGES ET FANTASMES SUR L'IMMIGRATION

Le 9 décembre 2014, la CGSP wallonne a accueilli **Andrea Rea**, professeur de sociologie à l'Université libre de Bruxelles et directeur du Groupe d'étude sur l'Ethnicité, le Racisme, les Migrations et l'Exclusion (GERME) et **François Gemenne**, chercheur au CEDEM (Centre d'étude des migrations) de l'ULG et chercheur associé au CERI, Sciences Po de Paris, et aussi accessoirement également connu comme l'homme qui a cloué le bec à Florian Philippot, un des ténors du Front national (FN) lors d'une émission française de grande écoute...

Une grande conférence syndicale consacrée aux mensonges et fantasmes qui circulent autour de l'immigration et qui venait à point nommé à l'heure où chez nous la gestion du dossier migratoire devient de plus en plus étreinte mais surtout au moment où, après l'attentat contre *Charlie Hebdo*, les amalgames les plus pourris fleurissent sur les réseaux sociaux.

Une histoire qui se répète

Andrea Rea le souligne d'emblée : l'histoire a tendance à se répéter, les immigrants sont souvent ressentis comme une menace. Ceci est notamment lié au fait que, contrairement aux Etats-Unis, les Etats européens ne se sont jamais considérés comme des Etats d'immigration. Partant, les stéréotypes qui circulaient dans les années cinquante à propos par exemple des Italiens comme ceux agitant le spectre d'une *invasion* incontrôlée de personnes qui viennent prendre notre travail, qui vont faire baisser le niveau scolaire ou changer notre culture ont toujours cours aujourd'hui pour caractériser d'autres migrants.

Y a-t-il d'ailleurs vraiment lieu de parler d'*invasion* lorsque nous constatons que la proportion de non-Européens arrivés au sein de l'Union européenne est très faible ? Ainsi, en Belgique, l'immigration de travail s'élève à 6 % mais il subsiste une *impression* d'invasion qui

découlerait du regroupement familial, de la concentration dans certains quartiers et des demandes d'asile pour raisons humanitaires. Cette impression, d'ailleurs entretenue dans certains milieux, laisse penser que l'État ne maîtriserait plus les flux parce que les gens utilisent tout simplement des droits qui sont mis à leur disposition.

Par ailleurs, le marché de l'emploi reste un lieu où la discrimination est prépondérante. Elle s'aggrave souvent du fait que de nombreux travailleurs migrants



sont la plupart du temps utilisés à des fins de dérégulation des conditions de travail et de dumping social, principalement dans les secteurs de la construction et de l'horticulture.

Une gestion managériale de l'immigration

François Gemenne analyse plusieurs préjugés afin de questionner leur légitimité. Certains reposent davantage sur une perception et moins sur la

réalité et si le fossé entre les deux tend à s'accroître, la plupart des politiques migratoires actuelles se fondent sur cette mauvaise perception. Lorsqu'un gouvernement met en avant sa volonté de lutter contre la fraude et les abus dans le domaine de l'asile, il crée une certaine représentation de l'immigré dans l'espace public. Et il tend à dissimuler cette représentation idéologique derrière la froideur d'une politique managériale. Nous le constatons d'ailleurs indépendamment de la tendance politique du gouvernement en place (pour autant qu'il soit encore possible de les distinguer). Cette gestion managériale (il faut faire du chiffre) explique la popularité de personnes comme Maggie De Block qui ont su se fondre dans cette logique.

Trois préjugés qui ont la vie dure

L'immigration nous coûte cher

Tout semble indiquer au contraire que l'impact fiscal de l'immigration serait positif. Toutefois, d'un point de vue stratégique, la question suivante surgit : répondre à cette allégation n'équivaudrait-il pas à lui conférer une certaine légitimité ? D'autant plus que cette question n'est jamais mise en avant pour d'autres strates de la population (les enfants coûtent cher, les personnes âgées aussi, par ailleurs). Or, si aucun compte n'est demandé à ceux-ci, les immigrants sont quant à eux sommés de



se justifier et de faire valoir leur légitimité dans le corps social.

Notre société serait confrontée à un problème d'intégration

L'immigration a changé et est devenue plus visible mais la véritable question est celle de savoir quelle intégration est souhaitée. Les immigrés doivent-ils nier leur culture pour maximiser leurs chances d'intégration ? Que fait réellement notre société pour les intégrer ? Et s'intégrer certes, mais à quoi ? La Belgique, pour prendre cet exemple, est un pays divisé. Quelle intégration promouvoir quand on peine déjà à définir le Belge type ? En quoi d'ailleurs un pays qui n'existe pas vraiment serait-il menacé ?

On ne peut pas accueillir toute la misère du monde

Tout d'abord, rappelons que Michel Rocard, auteur de cette phrase, avait dit : « *la France ne peut pas accueillir toute la misère du monde, mais elle doit en prendre sa part* ».

Cliché absolu, cette assertion tronquée tendrait à indiquer l'existence d'un

plafond infranchissable dans chaque société. Ensuite, de tels propos sont tout bonnement insultants : de quelle misère du monde parle-t-on ?

Outre les immenses dangers, la migration est un processus qui coûte très cher au migrant. La traversée de la Méditerranée s'élève à 3 000/5 000 euros ;

les familles, voire des villages entiers, se cotisent pendant des années. Ceux qui arrivent dans nos contrées sont donc loin d'être les plus pauvres qui, quant à eux, restent au pays ou, s'ils arrivent à migrer, rejoignent les pays avoisinants.

En outre, la décision de migrer est tout sauf une décision prise à la légère : il s'agit généralement d'une décision mûrement réfléchie, prise à contrecœur, qui est le fruit d'un projet. Qui abandonnerait ses proches le cœur léger ?

Ces trois préjugés témoignent d'une profonde méconnaissance de l'immigration et pointent aussi la faillite et l'impuissance de la classe politique qui croit et/ou qui fait croire que les flux pourraient être maîtrisés rien qu'en jouant avec les allocations. En réalité, les flux migratoires sont non seulement un droit fondamental, ce sont surtout un fait structurel, une réalité intrinsèque de notre monde qui échappe de ce fait aux volontés régulatrices des politiques.

La mise en concurrence comme modèle de société

Basé sur une perception faussée de l'immigration, le vent fétide du racisme souffle et n'épargne personne. Ainsi, malheureusement, avoir fait partie de l'immigration n'est pas un antidote au racisme. La société capitaliste est une société de rivaux et, entre les travailleurs mis en concurrence généralisée, le racisme peut poindre quand le dernier arrivé menace l'emploi de celui déjà là. Cette concurrence rend complexe la mobilisation sur la question du travail. Par contre, c'est moins le cas sur celle du droit de séjour comme en témoignent les mouvements d'empathie lorsqu'il est question d'exclure des enfants scolarisés.

Ainsi, selon nos invités, il y a eu une

“
Les flux migratoires sont un fait structurel, une réalité intrinsèque de notre monde qui échappe de ce fait aux volontés régulatrices des politiques.
 ”

démission de la gauche, au milieu des années 1980, face à la montée de l'extrême droite. Démission qui peut être résumée par l'acceptation de l'idée selon laquelle le FN poserait les bonnes questions (et ce faisant dicterait les termes du débat) mais n'apporterait pas les bonnes réponses.

Face à cette erreur, il conviendrait de ne pas entrer dans une surenchère émotionnelle et narrative et d'éviter autant les généralisations abusives que les cas particuliers, même pour mettre

François Gemenne



Andréa Réa



en exergue les mérites individuels de l'un ou l'autre.

Par contre, il est nécessaire de rajouter de la rationalité dans le débat et de la cohérence dans les positions officielles. En effet, le dumping social par exemple montre clairement qu'il s'agit d'un phénomène politiquement organisé. Depuis longtemps, la Confédération européenne des syndicats a demandé en vain que les textes légaux englobent la responsabilité du donneur d'ordre. À ce sujet, il règne une grande hypocrisie dans les rapports entre le marché et l'immigration et il est toujours bon de rappeler que les premières victimes sont les travailleurs détachés eux-mêmes.

« Puisque vous ne me reconnaissez pas dans l'amour, vous me reconnaitrez dans la haine »

Si la perception dominante est celle d'une immigration plus visible, c'est aussi parce que l'Islam est devenu la deuxième religion européenne. La tâche compliquée qui se présente à nous est celle de trouver des manières de vivre ensemble. Il faut à tout prix pouvoir les mettre en œuvre, car le risque induit par le fait de nier les gens dans leur essence revient à semer les graines de la radicalisation des valeurs. L'attentat

meurtrier contre Charlie Hebdo en ce début d'année ne confirme que trop cette urgence : *« puisque vous ne me reconnaissez pas dans l'amour, vous me reconnaitrez dans la haine. »*

Nos deux intervenants ont conclu de concert qu'il faut accepter l'idée que la société bouge, qu'elle n'est pas un musée et que l'ingéniosité mise en œuvre en Belgique sur le plan institutionnel, notamment dans la construction alambiquée de notre système fédéral, devrait être tout aussi possible dans le cadre de la cohabitation harmonieuse de personnes différentes et égales, par un déplacement de la perspective, sans éluder la question de la place de la religion dans l'espace public.

Une autre exclusion sociale ?

Lors du débat, un des intervenants soulignait que nos sociétés occidentales vivaient actuellement une forme à rebours de migration et d'exclusion sociale. Celles, volontaires et absurdes, de cette part la plus fortunée de nos sociétés qui entend ne plus participer par ses impôts à la construction et à l'amélioration de notre vivre ensemble. Cette sécession fiscale, cette *violence des riches*, démontre parfaitement cette

dialectique de la perception dont nous parlions dès l'abord.

Elle met en exergue cette lutte permanente nécessaire contre les inégalités et le rôle fondamental en matière d'intégration que les syndicats en général et chacun de nous en particulier ont à y jouer.

Ce débat, qui par son ampleur et ses multiples facettes en a ouvert d'autres, a aussi permis de rappeler que l'immigration était et reste un combat de classe, que le partage de points de vue décalés et hors des sentiers archi-battus par des médias dominants, ouvrait la possibilité d'avoir un regard neuf sur des enjeux essentiels. C'est peu et c'est déjà beaucoup. ■



Politique

Au fur et à mesure que le plan d'action du front commun se déroulait et rencontrait par ailleurs un certain succès, les partis politiques de la coalition gouvernementale et tout particulièrement son Premier ministre de l'ombre n'ont eu de cesse de dénoncer des actions qu'ils jugeaient « politiques ». Ainsi, le 2 décembre, Bart De Wever déclarait : « Pour moi, la grève, c'est une solution ultime dans un conflit social. Pas une action politique. ». Et il remettait le couvert le 11 décembre sur les ondes de Bel RTL : « Normalement, la grève est l'arme ultime mais, maintenant, on commence avec des grèves qui sont purement politiques ». Retour et arrêt sur un usage pas si anecdotique de ce qualificatif.

Certes, lorsqu'il s'agit de disqualifier les mouvements sociaux, tous les moyens sont bons, c'est bien connu mais le doute est permis : le bourgmestre d'Anvers vit-il dans un cocon ? Pour lui, il serait impensable, inconcevable même, de faire grève contre des mesures du gouvernement. Le mécontentement ne pourrait émaner que de la visite périodique du bureau de vote.

Disqualifier

Ceci dit, a-t-il déjà rencontré, vécu une grève qui n'était pas politique ? En effet, au sens noble du terme, la politique concerne le fonctionnement d'une communauté, elle porte sur les actions et le développement de cette société. Ce n'est que dans la bouche ou sous la plume des acteurs et commentateurs de la chose politique que cette dernière se réduit souvent à des luttes entre hommes et femmes politiques. Alors, pourquoi à tout prix vouloir recourir à cet adjectif pour disqualifier un adversaire ?

Un relent de thatchérisme

Tout d'abord, les déclarations tonitruantes et la manière de procéder de ce gouvernement des droites ne sont pas sans rappeler les agissements de Margaret Thatcher. En effet, en 1984, cette dernière a été la première à qualifier la grève des mineurs de « *grève politique* » pour ensuite s'en prendre à la totalité des droits sociaux et démocratiques. Et il est en effet pertinent et judicieux de garder en mémoire ou de revenir sur les conséquences de cette guerre civile qui a touché la Grande-Bretagne à l'époque :

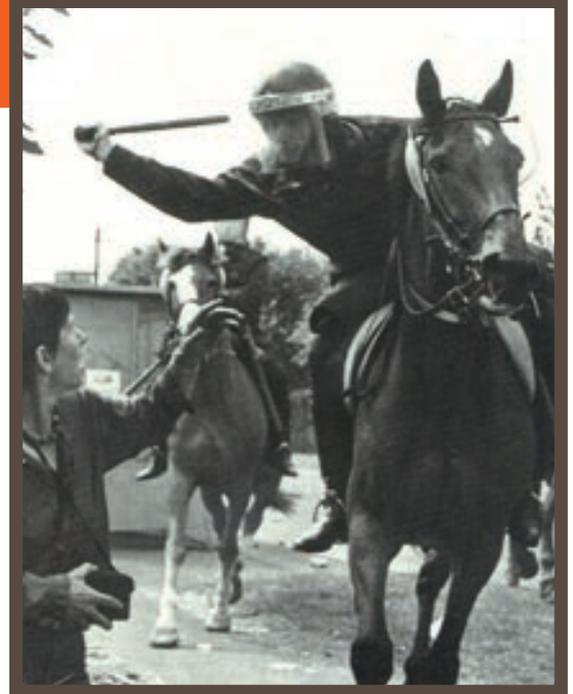
En condamnant des grèves politiques, le gouvernement des droites vise à faire régner l'illusion de la cité unie, autrement dit à éliminer la politique.

une fois le NUM (le syndicat des mineurs) anéanti (après une grève de 50 semaines accompagnée d'une répression policière sans précédent et de campagnes médiatiques calomnieuses contre les grévistes), le thatchérisme a eu un boulevard devant lui. Les privatisations se sont alors enchaînées : *British Telecom, British Gas, British Airways* et, dans la foulée, le gouvernement a également érodé le droit de grève, limité les possibilités de manifester. En somme, au nom de la lutte contre les grèves politiques, il a induit une défaite du monde du travail face à l'émergence du système néolibéral, un affaiblissement du monde syndical dans son ensemble, aggravant l'atomisation sociale et les inégalités. L'agenda non caché de ces déclarations était de casser les syndicats pour imposer un nouvel ordre social et économique.

Restreindre la démocratie ?

Cette idée selon laquelle les grèves politiques contre des mesures gouvernementales serait proscrite et où la démocratie serait réduite aux élections contraste fortement avec l'émergence de voix visant précisément à élargir

le spectre de la démocratie. Et ce verdict singulier ne laisse pas d'étonner puisqu'il émane « *de la bouche de femmes et d'hommes politiques eux aussi... Or, par les temps qui courent, le politique ferait mieux de se valoriser que de se déprécier... (Partant) ne serait-il pas judicieux de rendre à l'adjectif "politique" sinon*



son aura, au moins sa neutralité ?¹ »

En condamnant des grèves politiques, le gouvernement des droites vise à faire régner l'illusion de la cité unie, autrement dit à éliminer la politique.

La politique, c'est l'affaire du peuple

Les grèves apolitiques n'existent pas, la « *grève est politique au même titre que toutes les activités humaines. Tout est politique, c'est implacable* »² sauf à vouloir nier « *le principe même de la politique : il y a de la politique lorsqu'il y a un peuple, lorsque le peuple ne se confond pas avec sa représentation étatique, mais se déclare et se manifeste lui-même en choisissant ses lieux et ses temps.* »³

1. François-Xavier Druet « Quand "politique" vire au péjoratif », *Le Soir*, 3 janvier 2015.
2. François-Xavier Druet « Quand "politique" vire au péjoratif », *Le Soir*, 3 janvier 2015.
3. Jacques Rancière, « Le moment esthétique de l'émancipation sociale, entretien » (propos recueillis par Aliocha Wald Lasowski) in *La Revue des livres* n° 7 septembre-octobre 2012, p. 48.

Booster l'emploi à Bruxelles, pas n'importe comment !

Face au chômage problématique à Bruxelles, les projets et déclarations concernant les politiques d'emploi fleurissent. Encore faudrait-il, pour être pertinents, qu'ils visent l'emploi de qualité et respectent les travailleurs qui sont censés en être les bénéficiaires.

Pris entre les approches restrictives imposées par les gouvernements fédéraux successifs, celles développées par la Région, les logiques d'activation, les réductions de cotisations accordées aux employeurs et les aides qui se muent parfois en pièges, les principaux intéressés - les travailleurs sans emploi - ne trouvent pas leur compte. Quant aux mesures déployées, elles s'avèrent le plus souvent inadaptées puisqu'elles peinent à atteindre leurs objectifs de réduction du chômage dans un contexte où il n'y a pas de travail pour tout le monde (1 demande pour 13 offres à 1 pour 37 selon l'étendue de la zone géographique considérée). Au mieux, il en résulte une régulation à la marge du chômage structurel qui permet au « marché du travail » de maintenir la pression sur les salaires les plus bas.

Toujours plus de pression

Dans les faits, ce sont les chômeurs qui ont le plus de capacités et de compétences personnelles qui accèdent au petit nombre d'emplois offerts à des conditions minimales de stabilité et de salaire. Les autres restent sur le carreau et subissent une pression croissante qui mène à l'exclusion. C'est dans cette logique que s'inscrivent les mesures de limitation des allocations dans le temps et de limitation à trois ans des allocations d'insertion des jeunes qui basculent par milliers du régime des allocations de chômage vers celui de l'aide sociale des CPAS.

C'est le résultat de l'adoption du concept « d'État social actif » qui prétend « activer » les chômeurs en leur octroyant un droit à l'accompagnement et à la formation en contrepartie de preuves de leurs efforts pour trouver un emploi. Une condition méritoire individuelle qui n'existait pas avec l'État-providence qui prévalait jusqu'alors et où l'allocation de chômage se basait sur un principe de responsabilité collective.



Des politiques mieux adaptées

La Région de Bruxelles-Capitale requiert des politiques plus spécifiques pour répondre à la problématique particulière d'emploi marquée à la fois par une forte croissance démographique et par un niveau moyen de formation trop faible des demandeurs d'emploi au regard des exigences de qualification des emplois accessibles.

Sans céder au mythe de « l'employabilité » qui prétend faire coller au mieux offres et demandes d'emplois en adaptant la formation aux attentes supposées des employeurs et en responsabilisant le travailleur par rapport à ses choix, il convient d'utiliser au mieux les ressources et possibilités existantes dans le contexte actuel en replaçant l'humain et les intérêts des travailleurs au centre des logiques d'emploi.

Parmi les moyens budgétaires destinés à favoriser l'emploi (275 millions d'euros),

une part considérable est absorbée par des réductions de cotisations sociales des employeurs. Cette approche coûte à l'État en même temps qu'elle l'appauvrit en le privant de recettes. Il serait préférable de consacrer plus de moyens à l'activation (actuellement seulement 35 millions d'euros).

On répète à l'envi que la formation est la question fondamentale et que c'est là qu'il faut porter les efforts. C'est

une bonne raison pour déplacer la logique d'activation en mettant de nouveaux moyens dans l'enseignement qu'il s'agisse des filières classiques ou de rattrapage plutôt que sur les gages exigés des demandeurs d'emploi.

Il est aussi question de moyens supplémentaires pour la « garantie jeunes » censée lutter contre le chômage des

jeunes en proposant à tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits au chômage ou non, une offre de qualité, dans les 4 mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Elle est présentée comme un système win-win, mais il importe qu'elle ne soit pas réduite à un effet d'aubaine pour les employeurs.

Osons ces paris, mais pour des emplois stables, avec des salaires décents - n'en déplaise aux gouverneurs de la Banque nationale et autres « experts » de l'OCDE - et dans le respect des travailleurs !

*Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB-CGSP*

www.cgsp-acod-bru.be





Météo scolaire : les nuages noirs s'amoncellent, risques d'orage

Nous avons organisé en front commun syndical avant le congé de détente des réunions d'information dans les écoles afin de vous tenir informés des résultats de plusieurs négociations intéressant la profession.

Nous remercions nos délégué(e)s qui se sont chargés de cette information car leur tâche n'a pas été aisée, les nouvelles à communiquer relevant plus de la Toussaint que du Carnaval.

Malgré les coups de semonce syndicaux, le Gouvernement fédéral veut envers et contre tout s'en tenir à son plan de modération salariale, même si la plupart des experts s'entendent pour démontrer le peu d'utilité d'un saut d'index. Rappelons qu'en ces temps d'impécuniosité de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'indexation est souvent la seule revalorisation salariale que nous sommes en droit d'attendre.

En ce qui concerne les pensions publiques, le Gouvernement fédéral saucissonne les mesures et les soumet une à une à la concertation syndicale.

Sont à l'ordre du jour la suppression progressive de la bonification pour diplôme (même si quelques assouplissements sont prévus pour les membres du personnel en fin de carrière), la disparition du bonus-pension et l'autorisation sans limitation de cumuler une pension de retraite (non anticipée) avec des revenus provenant de l'exercice d'une activité professionnelle (de quoi réjouir les quelques enseignants qui en auront encore la force et l'envie !).

Devrait suivre prochainement la révision du calcul de la pension (modification de l'indice préférentiel, augmentation de la période de référence des traitements).

Nous pourrions dans les prochains jours vous appeler à participer aux actions destinées à combattre ces mesures rabaissant notre pouvoir d'achat, nos statuts et la qualité des services rendus à la population.

Et dans l'enseignement, me direz-vous avec une pointe d'espoir, les nouvelles sont bonnes au moins ?

Que nenni. Nous allons prochainement entamer les négociations sectorielles 2015-2016 sur base de notre cahier revendicatif (voir cette édition de *TRIBUNE* et la précédente) et on nous annonce déjà que la marge budgétaire disponible pour d'éventuelles améliorations de nos conditions de travail se réduit comme peau de chagrin.

De plus, le prochain conclave en vue d'un ajustement du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles va, conjoncture économique oblige, vraisemblablement nous réserver de mauvaises surprises, les économies à réaliser devant avoisiner les 150 millions d'€ ! Difficile de croire que l'enseignement ne sera pas impacté si ces chiffres se confirment.

C'est dans ce climat morose et incertain que nous avons débuté notre participation aux réflexions menées dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence.

Nous voilà entraînés dans un tourbillon de réunions de comités, groupes et sous-groupes de travail, de séminaires, de conférences, etc.

Espérons qu'il ne s'agira pas d'un vent de sable qui déplace les problèmes mais ne les résout pas.

Espérons que ce gigantesque brainstorming débouchera sur des réformes bien pensées pour et par les enseignants.

Espérons que nous ne perdrons pas notre temps à tenter d'améliorer la qualité de notre système éducatif pendant que Mère Austérité affamera les écoles.

Espérons enfin que ces nuages noirs s'estomperont pour faire face à une embellie et non à des coups de tonnerre et à la colère des enseignants.

*Pascal Chardome
Février 2015*

Cahier de revendications pour la **Programmation sociale 2015-2016** (2^{ème} partie)

Vous trouverez ci-dessous les propositions concernant l'enseignement supérieur et les CPMS. Celles relatives à l'enseignement obligatoire, l'enseignement artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale ont été publiées dans la précédente édition de Tribune.

13. Enseignement supérieur hors universités

13.1. Organisation et encadrement

- Adaptation du financement à l'évolution de la population étudiante et neutralisation des incidences budgétaires négatives de mesures sociales - circulaire de rentrée.
- Augmentation de l'allocation globale des HE en vue de répondre aux besoins dans le cadre de leurs missions de recherche (moyens dédiés). À mettre en adéquation avec le décret « Paysage ».
- Augmentation des moyens complémentaires des HE en vue d'accomplir leurs missions de formation continuée et services à la collectivité (moyens dédiés). À mettre en adéquation avec le décret « Paysage ». Financement supplémentaire pour remplir toutes les missions, sans cloisonnement.
- Procédure de contrôle par les instances de démocratie syndicale de la répartition des moyens. La répartition équitable des charges pourra être contrôlée mais nous souhaitons aussi pouvoir contrôler l'affectation de l'allocation globale, de l'encadrement ainsi que pouvoir contrôler les modalités de nomination.
- Instauration d'un Comité de suivi du décret « Paysage ».
- Adaptation des allocations annuelles des pôles selon des critères à déterminer.
- Par année académique, répartition équilibrée de la charge d'enseignement entre le 1^{er} et le 2^e quadrimestre.
- ESA : création d'un fonds spécifique pour les recherches en Arts.

13.2. Statuts administratifs

- Extension de charge pour le personnel administratif.

- Dates identiques des actes entre réseaux.
- Ajouter le lieu (ville en RW ou code postal en RB) dans la déclaration de vacances d'emploi.
- Clarification de l'ordre de nomination sur base de l'avis du Conseil d'État (art. 34-137-219) sur base de l'art. 12 § 1^{er} - Charges et emplois.
- ESA: préciser que les professeurs ne peuvent pas être leur propre assistant.
- Octroi du barème 502 (si plus favorable) pour les fonctions mixtes MFP – MA.
- Introduction du principe d'une réaffectation entre HE d'une part et entre ESA avec le maintien des droits.
- Nomination automatique dans un emploi vacant dès que les conditions statutaires sont remplies. Cette mesure entraînerait la suppression des limites 65-75 % et obligerait l'ouverture des postes à la nomination en fonction de l'ancienneté de service.
- Révision de la représentation des personnels au CA et à l'AG des pôles (effectifs et suppléants).
- ESA: prise en compte de l'indemnité de fonction de directeur dans le calcul de la pension (aux mêmes conditions que pour les directeurs en HE).
- ESA: révision du statut des conférenciers.
- ESA: fin de la solution temporaire prévue aux articles 468, 469 et 470 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques des ESA.
- HE: maintien des grilles horaires minimum afin de garantir les horaires des enseignants par rapport aux ECTS.
- HE: barème 502 pour les MA en gestion administrative et juridique et pour les MA en gestion financière et comptable après la réussite d'un

examen (éventuellement le même que celui des Directeurs-présidents).

- HE: mise en place d'un profil de fonction, d'une lettre de mission et d'une formation pour les fonctions électives en HE.
- HE: instaurer un cadre du personnel administratif comme dans les ESA.
- HE: accès à la fonction élective de Directeur-président aux PA de niveau 1.

14. Enseignement supérieur universitaire

14.1. Tous les personnels

- Augmentation significative du pourcentage de définitifs dans toutes les catégories de personnel.
- Harmonisation vers le haut des jours de congé et congés de circonstance pour toutes les catégories de personnel.
- Harmonisation des libellés et des numéros de barèmes.
- Relevé et toilettage des décrets et des arrêtés qui font une distinction d'application entre les universités organisées par la FW-B et les universités subventionnées par la FW-B pour des matières d'application dans toutes les universités.
- Reconnaissance de l'ancienneté barémique, de grade, de carrière et l'ancienneté scientifique de tout membre du personnel (y compris les boursiers de doctorat) en mobilité entre institutions d'enseignement.
- Instauration d'un statut décréto pour le personnel des universités subventionnées.
- Accident de travail.
Agent contractuel
 - Salaire garanti
 - 90 % du brut pendant 6 mois pris en charge par l'assureur

- 60 % du brut pris en charge par l'assureur
 - + frais médicaux
- Agent statutaire*
- Salaire maintenu par l'université
 - Frais médicaux pris en charge par l'assureur

Dans le cas des statutaires, le salaire étant maintenu et l'intervention de l'assureur se limitant à la seule prise en charge des frais médicaux, l'université ne remplace pas l'agent, reportant la charge de travail sur les autres travailleurs.

- Genre
 - Aller au-delà de l'élaboration des statistiques sur le genre dans les universités et de la question du genre dans les programmes de cours.
 - Dans les jurys et commissions, veiller à la discrimination passive (p. ex. des contraintes ou exigences qui ne seront rencontrées que par une majorité d'hommes).
 - Imposer un pourcentage de femmes dans les postes à responsabilité et dans les postes académiques. Mettre en place les conditions qui pourront rencontrer ce pourcentage.
- Harmonisation des jours de congé (au minima 2 janvier et 27 septembre en jours fériés pour tous).

14.2. Personnels sur ressources extérieures

- Activation du décret du 19 mai 2004 portant création d'un fonds de garantie pour les chercheurs engagés sous contrat, en élargissant le champ du décret à tous les chercheurs et au PATO.
- Équivalence des carrières du personnel sur ressources extérieures dans toutes les universités, en rapport avec celles du personnel au cadre.
 - Prépension.
 - Assurance de groupe.
 - Valorisation des prestations en application du décret sur la carrière des chercheurs.
 - Avancements et promotions pour le PATO sur ressources extérieures.
 - Prolongation des contrats à durée déterminée des personnels ATO et

scientifiques d'une durée au moins égale aux périodes de maladie.

- Prise en charge de la différence entre le traitement et la couverture mutuelle des personnels ATO et scientifiques sur ressources extérieures.

14.3. Personnel administratif, technique et ouvrier

14.4. Personnel scientifique

- Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs/chercheuses: programmation et négociation de la concrétisation des actions suivantes mentionnées dans le Partenariat.
 - Action 1. Mise en place d'un recrutement des chercheurs respectueux des principes figurant dans le Code européen du chercheur.
 - Action 7. Soutien de la mise en œuvre de la Charte et du Code du chercheur.
 - Action 8. Évaluer la mise en œuvre du décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière du chercheur.
 - Action 9. Favoriser la qualité et la continuité de carrière du chercheur ainsi que la lisibilité de son statut.
 - Action 10. Examiner les modalités de création d'un statut scientifique pour les nouveaux métiers de la recherche.
 - Action 14. Émettre des recommandations en matière de congés circonstanciels.
 - Action 19. Promouvoir l'égalité femmes et hommes dans les carrières scientifiques.
 - Action 24. Améliorer le statut des docteurs dans la fonction publique.
- Création d'un maribel « fiscal » de la recherche sur le modèle du maribel social, par la négociation de l'utilisation du retour du précompte professionnel.
- Stabilisation et harmonisation des montants des bourses FRIA, FNRS, FSR, et de leurs règlements.
- Octroi du barème de chargé de cours aux directeurs logisticiens de recherche au cadre.

- Mise à jour (et donc élargissement) de la liste des fonds reconnus par la loi (not. l'AR du 31 octobre 1953).
- Reconnaissance de l'ancienneté pécuniaire de boursier, d'assistant (même à temps partiel) dans tous les niveaux d'enseignement et l'administration.
- Révision des dispositions décrétales définissant le statut de logisticien de recherche sur ressources extérieures afin de permettre l'entrée dans la carrière à tous les rangs.
- Reconnaissance du doctorat dans l'enseignement ainsi que dans toutes les administrations publiques.
- Reconnaissance à l'université de toute l'ancienneté acquise dans les centres de recherche. Il existe actuellement une circulaire de recommandation qui n'a aucun caractère contraignant.

14.5. Personnel académique et enseignant

- Financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité.
- Intégration du temps consacré par le PAC aux écoles doctorales dans la charge ou rémunération de ces charges d'enseignement.
- Interpellation du fédéral sur la réforme du système des pensions du secteur public et sur son impact sur les carrières des académiques, y compris les années à prendre en considération dans le calcul d'une carrière (bourses de doctorat, des post-doctorats, des périodes prestées à l'étranger...).
- Suppression de l'article 77 de la loi sur le cumul d'activités des académiques à temps partiel.
- Harmonisation des droits et obligations pour les académiques cumulant des temps partiels dans différentes institutions universitaires équivalent à un temps plein.
- Ouverture au droit au crédit temps pour le personnel académique définitif dans les universités subventionnées.
- Fixation de normes légales à propos de l'ancienneté pécuniaire à prendre

en compte lors de l'engagement de chargé de cours et/ou de professeur.

- Fixation de normes légales concernant l'engagement d'académiques invités ou en fonction incomplète sans fonction principale en dehors de l'université.
- Clarification des dispositions légales concernant l'ancienneté pécuniaire prise en compte à l'engagement.
- Clarification des critères d'engagement aux différents grades de la carrière académique.
- Clarification des règles d'engagement des vacataires et des conférenciers.
- Création d'un statut au cadre pour le personnel enseignant engagé aujourd'hui dans une série de statut divers: experts, chargés d'enseignement, maîtres de conférences, maîtres de langue, lecteurs, répétiteurs, accompagnateurs pédagogiques...
- Clarification des règles de paiement du pécule de vacances promérites du PAC définitif en cas de départ en cours de carrière.
- Présence d'un observateur syndical dans les commissions et jurys de promotion académique en ce compris l'ordinariat.

14.6. Recherche

- Refinancement de la recherche fondamentale et appliquée au niveau des engagements pris par la Belgique (Bologne).
- Activation du décret du 19 mai portant création du fonds de garantie des chercheurs engagés sous contrat.
- FNRS
 - Développement de la carrière des permanents FNRS jusqu'au grade de « directeur de recherche principal » équivalent au grade de Professeur.
 - Clarification de la disposition concernant la rémunération du personnel définitif FNRS (et/ou des scientifiques définitifs) à durée indéterminée avec charge partielle académique.
 - Amélioration de la carrière des chercheurs et du personnel de la

recherche en termes de stabilité et de perspectives.

- Soutien d'une politique de transparence plus grande des critères d'évaluation qui conditionne l'évolution des carrières.
- Développement de la carrière des chercheurs permanents FNRS jusqu'au grade de directeur de recherche.

14.7. PATO

15. CPMS

15.1. Organisation et Encadrement

- Prise en compte de tout élève en respectant la spécificité des publics et utilisation des reliquats sur base des populations excédentaires (augmentation de la norme d'encadrement).
- Mise en place d'un phasing out (modification du décret).
- Révision de la prise en charge des quotas kilométriques.
- Amélioration de l'offre en matière de formation.
- Augmenter l'encadrement dans l'enseignement spécialisé.
- Exiger que les locaux adaptés soient mis à disposition des CPMS par les écoles.

15.2. Conditions de travail

Prise en compte de la spécificité des CPMS dans le décret « Formation en cours de carrière » et retour à 12 jours de formation.

15.3. Statut administratif

- Engagement d'APM dans l'encadrement différencié.
- Accès à la fonction de direction pour les AS, APM et APP avec un diplôme universitaire en relation avec la fonction.
- Barème 501 pour les AS, APM et APP avec un diplôme universitaire en relation avec la fonction.
- Définition par la FW-B des profils de fonctions servant à engager et évaluer les agents techniques.
- Élargissement aux CPMS du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

16. Évolutions statutaires

- Suppression du seuil de 15 semaines pour l'engagement de temporaires prioritaires dans l'enseignement subventionné.
- LS: droit à l'extension de la nomination et au regroupement de charge.
- Octroi d'un statut aux personnels qui n'en disposent pas (inspecteurs de religion, personnel administratif subventionné, médiateurs scolaire, personnel social de l'enseignement supérieur, modèles vivants des ESA...).
- Rendre statutaires et organiques les fonctions des MDP: ACS, APE, PTP.

17. Maîtres et professeurs de religion

- Dans le décret du 10 mars 2006 - Ajouter à la ligne 3: « ou implantations » - Supprimer: « d'enseignement », ce qui donnerait le texte suivant: « *Tout membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou déclaré en perte partielle de charge, déjà réaffecté dans les conditions précisées ci-dessus ou encore à réaffecter, qui exerce des fonctions dans trois établissements ou implantations au moins et qui assume un ensemble de prestations égal à 75 % au moins du nombre de périodes exigé pour une fonction à prestations complètes peut décliner toute charge supplémentaire qui lui est offerte en réaffectation ou rappel provisoire à l'activité et qui ne se situe pas sur le territoire de la même commune.* »
- Dans l'AR du 25 octobre 1971 modifié par le décret du 10 mars 2006 - remplacer « le sixième du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes » par « 2 heures de cours ».
- Dans l'arrêté du Gouvernement de la FW-B du 25 juillet 1996 (concernant les fusions et les restructurations), il est stipulé en son article 1^{er} que cet arrêté concerne le statut du 22 mars 1969, donc pas les maîtres et les professeurs de religion régis par le statut du 25 octobre 1971 qui

ont été oubliés. Or lors de la fusion des Athénées « Charlemagne » (Fléron-Jupille) avec l'Athénée de Soumagne et lors de la fusion des Athénées de Soignies et de Braine-le-Comte, les collègues de morale ont pu bénéficier des balises fournies par cet arrêté, ce qui n'a pas été le cas des maîtres et des professeurs de religion.

- Réflexion sur l'application du régime de congés applicable aux MDP relevant de statuts différents. Analyse pour uniformiser autant que possible et compléter par des mesures concrètes.

18. Interpellation d'autres niveaux de pouvoir

- Pension des agents CPMS alignée sur celles des autres personnels de l'enseignement.

- Paiement de toutes les pensions en décembre moyennant l'accord du Ministre des finances pour éviter les effets pervers sur le plan fiscal.
- Suppression de la cotisation de solidarité pour tous les retraités.
- Avis et droit de véto pour le choix du réviseur d'entreprise.
- Prise en compte dans le calcul de la pension des fonctions exercées sous mandat.

19. Autres

- Donner des balises strictes quant à l'utilisation du budget destiné à la publicité pour les écoles.
- Obligation de remettre le document 12 à chaque membre du personnel contre accusé de réception.
- Mesures à prendre quant aux bâtiments scolaires:
 - Éliminer progressivement du

patrimoine les pavillons modulaires de style RTG.

- Promouvoir l'installation de moyen de production d'énergie renouvelable (panneaux photovoltaïques, etc.) sur les bâtiments scolaires.
- Mise à disposition de locaux en suffisance, adaptés, salubres et sécurisés.

Pascal Chardome
Janvier 2015

Le Pacte pour un enseignement d'excellence, c'est quoi ?

L'objectif du Pacte pour un enseignement d'excellence est de déployer une démarche transversale autour des 4 composantes clés du monde de l'enseignement: les élèves, les acteurs éducatifs, le contenu des apprentissages, la gouvernance pédagogique et organisationnelle.

Le processus

Le but principal du Pacte n'est pas d'imposer une X^e réforme imposée d'en haut mais de lancer un processus collectif pour les années à venir et de déployer une culture de la qualité, de la responsabilité et de l'évaluation dans l'ensemble du sys-

tème éducatif et auprès de chacun de ses acteurs. La qualité s'impose en effet à tous: aux gouvernants et à l'administration, aux réseaux, aux responsables des établissements, aux enseignants, aux autres acteurs éducatifs, aux élèves, aux parents.

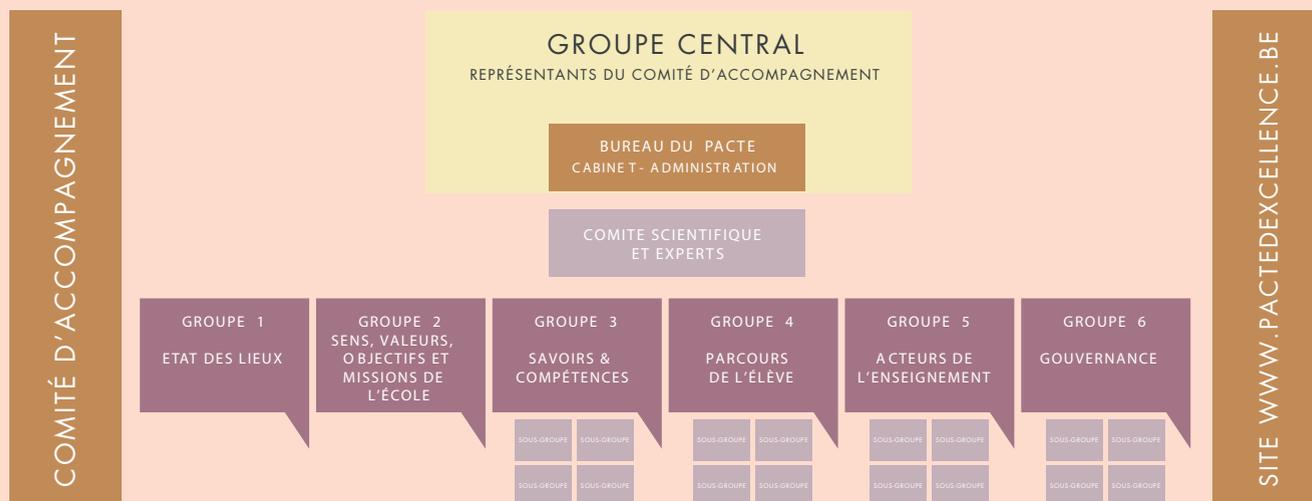
Les constats

- Une maîtrise insuffisante par un trop grand nombre d'élèves des savoirs et des compétences requis.
- Des taux d'échec, de redoublement et de décrochage scolaire anormalement élevés.
- Un système inéquitable transformant les inégalités sociales en inégalités scolaires.
- Des enseignants insuffisamment formés, accompagnés et valorisés.

Les priorités

- Centrer sur l'élève et son accompagnement pour l'aider à réussir et atteindre les objectifs attendus.
- L'augmentation importante de l'accompagnement des différents acteurs de l'enseignement.
- Une offre d'enseignement adaptée aux besoins de la société du 21^e siècle.
- Améliorer et de moderniser le pilotage, l'organisation et le management de l'enseignement à chacun des niveaux de décisions et de gestion.

Les acteurs

**Le Comité d'accompagnement du Pacte**

Le Comité d'accompagnement est présidé par le ministre de l'Éducation. Il comprend les présidents des fédérations de pouvoirs organisateurs, les responsables syndicaux, les représentants de parents, le secrétaire général du ministère de la FW-B et l'administrateur général de l'enseignement, les recteurs des universités francophones ou leurs délégués, et deux représentants des Hautes Écoles, les représentants du ministre-président, du ministre de l'Enseignement supérieur et de la ministre de la Promotion sociale de la FW-B ainsi que des ministres-présidents et des ministres de l'Emploi et de la Formation des deux Régions, un représentant de la FEB, les représentants des partenaires sociaux désignés par les conseils économiques et sociaux des deux Régions un représentant de la Fondation Roi Baudouin, de la Ligue des familles, le Délégué aux Droits de l'enfant, un représentant de la plateforme de lutte contre l'échec scolaire, un représentant de l'OCDE et de l'Union européenne ainsi que certaines personnalités du monde académique, scientifique, culturel.

Le Groupe central

Le Groupe central multidisciplinaire est chargé d'assurer le suivi de l'élaboration et de l'exécution concrète du Pacte. Il est coprésidé par le (la) représentant(e) de la ministre de l'Éducation et le Secrétaire général de la FW-B qui se font assister par le « Bureau du Pacte » coordonné par le (la) représentant(e) de la ministre et composé de membres du cabinet et de l'administration. Le Groupe central est composé d'un représentant détaché de chaque PO, de chaque syndicat d'enseignant, de chaque fédération de parents, de représentants de l'administration générale de l'Enseignement, d'un représentant du ministre de l'Enseignement Supérieur et d'un représentant de la ministre de l'Enseignement de Promotion sociale.

Le Bureau du Pacte

Le Bureau du Pacte est chargé d'instruire les dossiers et de préparer – pour le Groupe central – notamment les propositions

de cahier des charges à destination des groupes de travail, et d'assurer le suivi des travaux. Il travaille en collaboration avec les équipes universitaires (Comité scientifique) chargées d'accompagner le processus. La méthodologie suivie sera proposée par le Comité scientifique, en lien avec le Bureau du Pacte, au Groupe central au début du mois de février.

Le Comité scientifique

Le Groupe central et le Bureau sont assistés du Comité scientifique composé des représentants des six universités et d'équipes de hautes écoles, de la Fondation Roi Baudouin, de consultants ou experts éventuels qu'il rencontre régulièrement.

Six Groupes de travail centraux et plusieurs sous-groupes thématiques

Six groupes de travail au minimum (comprenant des sous-groupes thématiques) coordonnés par le Groupe central seront impliqués activement dans le processus d'élaboration du Pacte.

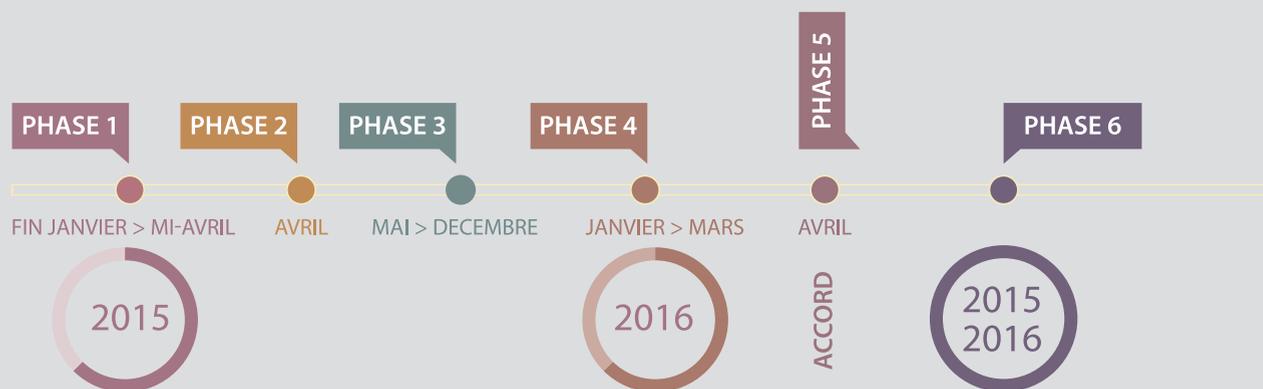
- Le groupe « État des lieux de notre enseignement ».
- Le groupe « Sens, valeurs, objectifs et missions de l'école du 21^e siècle ».
- Le groupe « Acteurs de l'école ».
- Le groupe « Parcours de l'élève ».
- Le groupe « Savoirs et compétences ».
- Le groupe « Gouvernance ».

Toutes les personnes intéressées (par l'intermédiaire du site www.pactedexcellence.be)

Tout au long du processus, des questions précises y seront posées, questions qui changeront tous les 15 jours, sur des sujets précis, pour permettre de connaître les grandes tendances du monde éducatif et enseignant sur différents thèmes ou propositions de réformes.

Par ailleurs, chacun pourra livrer de manière plus approfondie ses suggestions, analyses, propositions concrètes selon des sujets et thèmes qui évolueront, selon les cas, par semaine ou quinzaine.

Le calendrier



Phase 1 : Un état des lieux de la situation actuelle de l'enseignement et une définition des objectifs et missions de l'école du 21^e siècle (fin janvier à mi-avril 2015).

Phase 2 : Les objectifs prioritaires du pacte (avril-mai 2015).

Phase 3 : Les Plans d'actions à mettre en œuvre pour renforcer la qualité de notre enseignement (mai à décembre 2015).

Phase 4 : Dernière étape du dispositif de participation, d'information et d'appropriation (janvier à mars 2016).

Phase 5 : Adoption du Pacte et d'un plan séquencé de mise en œuvre (avril 2016).

Phase 6 : Mise en œuvre pluriannuelle du Pacte (de 2015 à 2025).

Pascal Chardome

L'indispensable préalable...

La préparation des travaux en vue de l'élaboration du Pacte pour un Enseignement d'Excellence bat son plein : consultations tous azimuts, présentations multiples, diffusion médiatique... Vous venez d'en prendre connaissance.

Tout en étant évoquée dans les projets du Pacte mais relevant de la compétence du Ministre Marcourt, la réforme de la formation initiale revêt un intérêt tout particulier et doit faire l'objet d'un traitement prioritaire.

Pourquoi, me direz-vous? Parce qu'elle constitue à nos yeux l'indispensable préalable à toute concrétisation des objectifs du Pacte.

Nous lisons, entre autres, à la page 15 de ce dernier : ... leur formation (des enseignants) est insuffisante et encore trop peu adaptée à la diversité des situations auxquelles ils seront confrontés ainsi qu'aux exigences de terrain et de la transmission contemporaine des savoirs, qui requiert, notamment, un sens de l'innovation et de l'adaptation constante ; mais encore à la page 25, sous le titre « Renforcer la qualité de l'offre d'enseignement pour chaque

élève » : principalement en améliorant la formation initiale et continuée...

Mais si le principe d'une réforme semble acquis, sa concrétisation l'est beaucoup moins.

Une des difficultés à surmonter sera de faire voler en éclats la mesure contenue dans la DPC et que nous avons déjà dénoncée précédemment.

Outre l'incongruité de la proposition (porter la formation initiale à 4 ans alors que certains enseignants sont aujourd'hui formés en 5), l'allongement à 4 ans, étape vers les 5 ans en augmentant les stages, nous paraît plus qu'inadéquate tant elle va à l'encontre des résultats du groupe de travail des 4 Opérateurs (Unifs, Hautes Écoles, Promotion sociale, Écoles Supérieures des Arts) auquel nous avons participé et qui a planché durant des mois sur plusieurs aspects essentiels de la problématique.

Ce travail doit être valorisé par le Comité de suivi mis en place par le Cabinet du Ministre Marcourt et poursuivi dans ce cadre-là, avec le concours de l'ARES.

Il ne peut être question de le recommencer en le confiant à un sous-groupe du Pacte d'Excellence !

Nous avons l'obligation de présenter un projet global et cohérent qui intègre tous les acteurs d'aujourd'hui et qui s'inscrit dans l'objectif fondamental de lutte contre l'échec et le décrochage scolaire. Nous ne pouvons nous contenter ni de demi-mesures ni du statu quo... Nous sommes convaincus que le Ministre a bien entendu notre message.

C. Cornet – 12/02/2015

Enseignement fondamental ordinaire officiel subventionné : puéricultrices, posez votre candidature pour postuler un emploi à titre définitif.

Le décret du 2 juin 2006, relatif au cadre organique et au statut des puéricultrices des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française, règle les conditions d'accès à la nomination des puéricultrices. Les candidatures sont à poser avant le 15 avril 2015.

Qui est concerné ?

Les puéricultrices qui souhaitent faire valoir leur priorité auprès d'un Pouvoir organisateur (PO) et dans le classement interzonal. Cette démarche équivaut à postuler un emploi à titre définitif.

Comment faire ?

Les puéricultrices intéressées doivent poser deux candidatures par lettre recommandée :

- une auprès de leur PO ;
- l'autre auprès du Président de la centrale de gestion des emplois.

À cette fin, les puéricultrices doivent utiliser le document « candidature » annexé à la circulaire envoyée à toutes les Directions. Les actes de candidature sont également repris à la fin de cet article.

Ces deux candidatures sont obligatoires.

Dans quel délai ?

Les candidatures sont à poser avant le 15 avril 2015.

Faire valoir sa priorité auprès d'un PO

Conditions à remplir

Pour faire valoir sa priorité auprès d'un PO, il faut comptabiliser, au 30 juin 2014, 360 jours d'ancienneté auprès de lui, répartis sur deux années scolaires au moins.

Cette ancienneté doit être acquise au cours des 5 dernières années scolaires (2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015).

Règles de classement

Les puéricultrices sont classées entre elles selon le nombre de jours d'ancienneté.

Faire valoir sa priorité dans le classement interzonal

Conditions à remplir

Pour faire valoir sa priorité dans le classement interzonal, il faut comptabiliser, au 30 juin 2014, au moins 600 jours d'ancienneté dans l'ensemble des PO de l'Enseignement officiel subventionné.

Règles de classement

Une fois cette condition des 600 jours remplie, les puéricultrices sont classées selon le nombre de jours qu'elles ont prestés à partir de janvier 1982.

Et s'il y a une égalité au niveau de l'ancienneté ?

La priorité sera accordée à la puéricultrice la plus âgée.

Et s'il y a une égalité au niveau de l'âge ?

C'est l'année de délivrance du diplôme qui départagera les candidates.

En 2006, les Commissions zonales ont établi des classements qui ont servi de « références » pour les années scolaires suivantes.

Si une puéricultrice, après avoir obtenu son classement interzonal, en fait la demande, la CGSP-Enseignement, sur base de l'état de services, introduit une demande de révision du calcul auprès du (de la) Président(e) de la Commission centrale de gestion des emplois qui statuera sur leur admissibilité.

Le calcul de l'ancienneté

L'ancienneté dans un PO est constituée de tous les jours prestés auprès de ce PO à partir du 1^{er} janvier 1982.

L'ancienneté interzonale se compose de tous les jours prestés auprès de l'ensemble des PO de l'Enseigne-

ment officiel subventionné à partir du 1^{er} janvier 1982.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas au moins la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes est réduit de moitié.

Une année scolaire compte 300 jours.

Les jours prestés

Il s'agit de tous les jours rémunérés en vertu du contrat de travail y compris :

- les prestations PTP en qualité d'aide aux institutrices maternelles pour autant que le membre du personnel soit porteur du titre de puéricultrice ;
- les jours prestés dans un intérim de 10 jours ouvrables au moins en remplacement d'une puéricultrice nommée ou de sa remplaçante ;
- les jours prestés à partir du 1^{er} septembre 2010 dans le cadre d'un engagement à titre contractuel tel que le prévoit le Décret du 30 avril 2009 organisant un encadrement différencié (Article 9, § 1^{er}, 7^o).

Sont compris également :

- les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques ;
- les congés de maternité pour leur totalité ;
- les congés d'accueil en vue de l'adoption pour leur totalité ;
- les congés de maladie ou infirmité (limités aux 30 premiers jours subventionnables avant la prise en charge de la mutuelle) ;
- dans le cadre de la protection de la maternité, les prestations que la puéricultrice a accomplies dans d'autres tâches compatibles avec son état qui lui ont été confiées par son employeur ;
- les congés de circonstances « événements familiaux » :
 - mariage du travailleur (2 jours),
 - mariage d'un parent (1 jour),
 - congé de paternité (avec un maximum de 3 jours valorisables sur

- les 10 jours autorisés),
- décès d'un parent (3-2-1 jours en fonction du degré de parenté),
- fête de la jeunesse laïque de l'enfant de la puéricultrice ou de son conjoint ou communion solennelle (1 jour) ;
- les congés de circonstances « obligation civique » :
 - élections (5 jours max.),
 - justice (jury, témoin, comparution: 5 jours max. - conseil de famille 1 jour),
 - milice (3 jours max.).

Ces congés sont pris en considération à condition qu'ils soient englobés dans la période d'activité rémunérée.

Le classement interzonal

Le classement interzonal est établi afin de donner :

- une priorité à l'engagement à titre définitif à la puéricultrice comptant la plus grande ancienneté interzonale ;
- une priorité à l'engagement dans la zone ou dans une autre zone à une puéricultrice qui n'a pas obtenu un poste dans son PO.

En effet, un PO qui engage une puéricultrice alors que sa liste de puéricultrices prioritaires est épuisée doit faire appel à la puéricultrice qui figure en tête de la liste du classement interzonal.

N'oubliez pas d'envoyer une copie de vos candidatures à votre/vos Secrétaire(s) régional (aux) (pas de recommandé).

C. Cornet – 10/02/2015

Actes de candidatures

Auprès du Pouvoir organisateur – par lettre recommandée – avant le 15 avril 2015.

Madame l'Échevine, Monsieur l'Échevin, (1)

Je, soussigné(e) (NOM, prénom), né(e) le /..... /.....
 et domicilié(e) rue n°....., code postal
 localité, n° de téléphone et/ou de GSM
 détentrice/teur du titre de, obtenu le /..... /.....
 souhaite faire valoir ma priorité dans le classement des puéricultrices de l'enseignement fondamental ordinaire.

Je comptabilise, au 30 juin 2014, jours d'ancienneté de service dont 360 au moins acquis au cours des cinq dernières années.

Je vous remercie de prendre ma demande en considération et vous prie d'agréer, Madame l'Échevine, Monsieur l'Échevin, (1) l'expression de mes salutations distinguées.

Date et Signature :

(1) Biffer la mention inutile

Auprès du Président de la Commission centrale de gestion des emplois – par lettre recommandée – avant le 15 avril 2015.

Le modèle de candidature se trouve à l'annexe de la circulaire 4783 pour l'année 2014-2015. La circulaire reprenant les informations relatives à l'année 2015-2016 n'a pas encore été publiée au moment où ces lignes sont écrites. Elle sera disponible dès parution sur notre site Internet www.cgsp-enseignement.be, sur celui de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique www.adm.cfwb.be et auprès de votre Direction.

Appel aux candidatures à des emplois vacants dans les Hautes Écoles organisées par la FW-B

Chaque année, dans le courant du mois de mars, un appel aux candidats est lancé pour les fonctions de rang 1 exercées dans les Hautes Écoles organisées par la FW-B.

À savoir:

- maître de formation pratique ;
- maître assistant ;
- chargé de cours.

Il vise les emplois déclarés vacants. Ces emplois sont déclarés vacants par le Gouvernement suite à une décision du Conseil d'Administration (l'avis du COCOBA est requis).

Suite à la pression des OS, le Décret du 24 juillet 1997 a été modifié afin d'obliger les Directions à procéder à des déclarations plus rapidement qu'auparavant.

Ainsi lorsqu'un emploi vacant non déclaré est occupé pendant 2 années successives par un même membre du personnel, il doit faire l'objet d'une déclaration.

L'attribution de l'emploi se fait selon les règles en vigueur.

Ces emplois sont accessibles:

a) aux membres nommés à titre définitifs par:

- **changement d'affectation**: l'affectation nouvelle qu'obtient le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une Haute École autre que celle où il est affecté à titre définitif. Ce changement d'affectation est d'abord provisoire puis éventuellement définitif ;

- **changement de fonction**: pour les fonctions de rang 1, le changement de la fonction de maître-assistant à celle de chargé de cours et inversement, sur base volontaire ;

- **mutation**: le transfert, dans la même fonction que celle à laquelle il est nommé à titre définitif, d'un membre du personnel d'une Haute École organisée par la FW-B où il est affecté vers une autre Haute École du même réseau. La mutation est d'abord provisoire pour une période probatoire d'une année académique ;

- **extension de charge**: l'extension

de la charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, dans la même fonction et les mêmes cours à conférer ou dans la même fonction et d'autres cours à conférer, et à concurrence d'une charge complète au maximum, respectivement à titre définitif ou à titre temporaire pour une durée indéterminée.

b) aux membres du personnel temporaires désignés pour une durée indéterminée par extension de charge (voir plus haut).

c) aux candidats à une désignation à titre temporaire à durée indéterminée (TDI) et à durée déterminée (TDD).

Les candidatures sont à envoyer par lettre recommandée.

La circulaire n° 5121 du 19 janvier 2014, fixant l'échéancier des opérations à effectuer, est accessible sur notre site: www.cgsp-enseignement.be

C. Cornet – 13/02/2015

Appel aux candidatures pour les emplois vacants des fonctions à pourvoir dans les Écoles supérieures des Arts (ESA) organisées par la FW-B Année académique 2015-2016

L'appel sera publié au Moniteur belge le 3 mars 2015. La durée de la validité de l'appel est fixée au 18 mars, date limite d'introduction des candidatures. Les conseils de gestion pédagogique examineront les candidatures entre le 19 mai 2015 et le 19 juin 2015.

Le but est de permettre la notification des désignations avant les vacances d'été.

Comme pour toutes les opérations statutaires, il est primordial de respecter les formes et les délais, tout en conservant une copie de sa candidature et la preuve de l'envoi recommandé.



Ph. Jonas – 10/02/2015

Reconnaissance d'expérience utile et de notoriété dans les ESA organisées et subventionnées par la FW-B

Les camarades qui souhaitent être désignés dans les ESA (tous réseaux), doivent également être attentifs à l'obligation de faire reconnaître leur expérience utile et leur notoriété.

La procédure à suivre est décrite dans la circulaire n° 5152 du 9 février 2015.

Le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'enseignement supérieur artistique organisé en ESA (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) prévoit que pour les emplois de professeur de cours artistiques, de chargé d'enseignement de cours artistiques et d'accompagnateur, nul ne peut être désigné ou engagé à titre temporaire s'il ne remplit, au moment de son recrutement, la condition de faire preuve d'une expérience utile hors enseignement de cinq ans dans une pratique artistique (articles 110, 235 et 365 dudit décret).

L'article 62, 6° du même décret du 20 décembre 2001 définit l'expérience utile hors enseignement de la manière sui-

vante: « l'expérience constituée par les services accomplis dans le secteur privé ou public soit l'expérience acquise par l'exercice d'un métier, d'une profession ou d'une pratique artistique ».

Une Commission de reconnaissance d'expérience utile et de notoriété est créée par domaine et constituée notamment d'experts désignés par le Gouvernement dont la moitié sur proposition du Conseil supérieur artistique (article 82 § 2).

La reconnaissance de l'expérience utile est établie par le Gouvernement sur avis favorable de la Commission de reconnaissance de l'expérience utile et de notoriété pour autant que cette expérience ait un rapport avec le(s) cours à conférer qu'entend dispenser le requérant.

Ph. Jonas – 12/02/2015

Changement d'affectation des Temporaires prioritaires non nommés dans l'enseignement obligatoire (FW-B)

Application de l'article 33 du statut du 22 mars 1969

Le fait d'avoir bénéficié d'une désignation en tant que Temporaire prioritaire doit normalement déboucher sur une nomination, soit le 1^{er} janvier si l'emploi est vacant au moment des réunions des commissions d'affectation de novembre, soit le 1^{er} juillet si l'emploi devient vacant après le premier janvier.

Toutefois, d'autres cas de figure peuvent se présenter :

- la désignation a eu lieu dans un emploi non vacant qui tarde à le devenir ;
- ou encore parce que le nombre d'heures a diminué au point de ne plus atteindre au moins un tiers de charge. Les désignations de l'an dernier ont d'ailleurs augmenté considérablement ce type de situation.

Dans ce cas, les camarades concernés sont invités à introduire une demande de changement d'affectation en tant que temporaires prioritaires non nommés.

Les Commissions d'affectation ne sont compétentes qu'en

matière de proposition de temporaires prioritaires. C'est donc le Ministre qui attribue ou pas le changement. Le principe étant que l'on remet en concurrence le temporaire prioritaire non nommé, en lui ajoutant une candidature, avec les nouveaux candidats de l'année scolaire en cours.

Il est évident que cette opération n'a de sens que si le membre du personnel « candidate » pour un ou plusieurs emplois qui sont vacants.

Comme pour les autres opérations statutaires, il est indispensable de conserver une copie de la demande et des récépissés des envois recommandés.

Ph. Jonas – 9/02/2015

Temps de travail dans les internats

Entre les nécessités du service, les besoins des élèves, l'équilibre entre travail et vie privée des travailleurs, la question du temps de travail dans les internats se pose. Plusieurs législations sont à prendre en compte, droit belge, conventions collectives et droit européen. La Cour d'appel de Bruxelles a récemment remis un arrêt sur le sujet.

Chronologie

En 2004, un surveillant éducateur dans un internat du réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) en Province de Liège cite, avec notre soutien juridique, son employeur devant le Tribunal du travail de Verviers afin d'obtenir des arriérés de rémunération. Notre affilié estimait qu'il n'était pas correctement rémunéré pour ses gardes dormantes, forfaitisées à 3h/nuit, conformément à l'Arrêté royal (AR) du 8 avril 1959.

Le 20 juin 2007, le Tribunal du travail de Verviers déclare sa demande non fondée. L'éducateur attaque alors la FW-B devant le Tribunal de première instance de Bruxelles.

Le 22 décembre 2010, le Tribunal rejette sa demande, notamment car il n'établit pas que la durée maximale de travail de 38h/semaine aurait été dépassée sur la période de référence.

Nous poursuivons alors notre soutien juridique à notre affilié qui se pourvoit en appel et la Cour d'appel lui donnera raison. La FW-B, décidément peu encline à respecter les décisions juridiques, a décidé de se pourvoir en cassation de cette décision.

L'Arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles du 5 mai 2014

La Cour a estimé qu'en n'assurant pas à des membres du personnel le temps de repos nécessaire et les récupérations adéquates, la FW-B a commis une faute. En application des règles européennes, l'ensemble de la garde dormante doit être considérée comme du temps de travail, la responsabilité de la FW-B est donc engagée.

Jurisprudence

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Justice des Communautés européennes, le temps de travail recouvre l'ensemble des services effectués sur le lieu de travail, en tenant compte tant des gardes actives que des gardes inactives.

Le calcul du temps de travail

Les éducateurs effectuant des gardes dormantes ne peuvent disposer librement de ce temps. Les heures de garde doivent être considérées comme du temps de travail. Sur cette base, la vérification pourra définir si les limites légales de la durée du travail sont ou non dépassées.

Deux vérifications

La directive européenne sur le temps de travail précise que le temps de travail ne peut dépasser 48h/semaine en moyenne, heures supplémentaires incluses, et prévoit la possibilité de calculer le plafond hebdomadaire sur base d'une moyenne établie sur 4 mois avec un maximum de 12 mois.

Selon la législation belge, la durée de travail est limitée à 8h/jour et 40h/semaine, sauf dérogations par convention collective de travail (CCT), allant jusqu'à 11h/jour et 50h/semaine.

Une vérification est à prévoir sur base de ces deux plafonds.

Règles WBE plus contraignantes

La Loi du 14 décembre 2000, fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, établit les prestations de ses agents à 38h/semaine à respecter en moyenne sur une durée de 4 mois et que toute heure complémentaire doit être com-

pensée par du repos compensatoire. Le secteur public s'est donc doté de règles plus strictes pour l'employeur, ce que les dispositions nationales et européennes autorisent.

La rémunération des heures de garde dormante

D'après la Cour de Cassation, dans son arrêt du 6 juin 2011, il n'y a toutefois aucune obligation de rémunérer similairement les heures de garde inactive et celles de travail effectif. Ce point de vue est conforme à la jurisprudence européenne affirmant de manière constante que la directive ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs. Rien n'interdirait donc que la rémunération des gardes dormantes soit équivalente à 3 heures de prestations effectives.

Conclusions

Nous pouvons donc déduire de cet arrêt de la Cour d'Appel que toutes les heures de gardes dormantes doivent être comptabilisées comme du temps de travail, mais qu'elles peuvent être rémunérées différemment.

Les conditions de travail des éducateurs internes doivent faire l'objet d'un dialogue social sur la question des heures de prestations, des heures de repos compensatoire et de la rémunération des heures de garde dormante.

Nous avons inclus dans notre cahier revendicatif 2015-2016 deux demandes en ce sens: « Revalorisation des nuits dormantes pour les éducateurs internes » et « Suppression des heures supplémentaires en cas de jours blancs ».

M. Mahy – 10/02/2015

Le point sur les circulaires du mois

Voici quelques circulaires importantes, susceptibles de vous intéresser. Retrouvez la liste complète et les contenus de ces documents sur le site Internet de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique :

www.adm.cfwb.be

Opérations statutaires

Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), Fondamental et Secondaire

5115 – Publication au Moniteur belge des emplois restant vacants à l'issue des opérations de réaffectation dans l'enseignement de plein exercice (fondamental et secondaire) et dans les internats et homes d'accueil de l'enseignement organisé par la FW-B.

Organisation

WBE, tous niveaux

5118 – Personnel de l'enseignement organisé par la FW-B - réorganisation du service des désignations à partir du 12 janvier 2015.

WBE, tous niveaux

5119 – Nouveaux règlements des études dans l'enseignement obligatoire organisé par WBE.

Tous réseaux, Fondamental

5127 – Addendum à la circulaire 4918 du 27/06/2014 relative à l'organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire - année scolaire 2014-2015.

Épreuves

Tous réseaux, Secondaire

5125 – Directives relatives à l'épreuve externe certificative « CE1D » de l'année scolaire 2014-2015.

Tous réseaux, Secondaire

5126 – Dispositions relatives à l'épreuve externe certificative commune au terme de l'enseignement secondaire supérieur pour l'année scolaire 2014-2015.

WBE, Secondaire Spécialisé

5150 – Enseignement secondaire spécialisé organisé par WBE - schéma de passation des épreuves de qualification (forme 3) - année scolaire 2014-2015.

Pacte pour un enseignement d'excellence

Tous réseaux, Fondamental et Secondaire

5131 – Information relative au Pacte pour un Enseignement d'Excellence.

Qualifiant

Tous réseaux, Secondaire

5147 – Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant - circulaire d'appel à projets 2014-2015.

ESA

WBE, Supérieur

5121 – Personnels de l'Enseignement organisé par la FW-B – HE, ESA – échéancier des opérations à effectuer pour: - l'appel aux candidatures pour les emplois vacants des fonctions de rang 1 à pourvoir dans les Hautes Écoles organisées par la FW-B (année académique 2015-2016) - l'appel aux candidatures pour les emplois vacants des fonctions à pourvoir dans les Écoles supérieures des Arts organisées par la FW-B (année académique 2015-2016) - l'appel aux candidatures pour les emplois du personnel administratif

à pourvoir dans les Hautes Écoles organisées par la FW-B (année académique 2015-2016) - l'appel aux candidatures pour les emplois du personnel administratif à pourvoir dans les Écoles supérieures des arts organisées par la FW-B (année académique 2015-2016).

Tous réseaux, Supérieur

5152 – Personnels de l'Enseignement ESA - reconnaissance de l'expérience utile et de notoriété dans les Écoles supérieures des Arts organisées et subventionnées par la FW-B.

Citoyenneté

Tous réseaux, Secondaire

5117 – Une citoyenneté ouverte sur le monde: quelles approches dans les écoles secondaires? Questionnaire en ligne.

ERASMUS

Tous réseaux, Fondamental et Secondaire

5113 – Invitation à la séance d'information Appel à projets Erasmus+, Action clé 1 pour la mobilité du personnel de l'enseignement scolaire.

Projet

Tous réseaux, tous niveaux

5144 – Label européen des langues - Appel à projets 2015. Document à retourner pour le 13 mars 2015.

M. Mahy – 11/02/2015

L'activité parlementaire du mois

Voici quelques questions et interpellations adressées par nos Parlementaires aux Ministres de l'Enseignement durant le mois de janvier 2015. L'intégralité des interventions est consultable sur le site du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, www.pfwb.be.

À Jean-Claude Marcourt, Vice-président et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias

Impact du Plan Marshall 4.0 wallon sur les Universités

Question: Le gouvernement wallon vient d'établir les axes du plan Marshall 4.0. Les recteurs des Universités se sont inquiétés, par presse interposée, des sommes importantes dont ils allaient être privés. Vous avez répondu aux recteurs par la voie de la presse qu'il n'en était rien et que le budget wallon 2015 n'aurait pas d'impact négatif sur le financement de la recherche dans nos Universités. Pourriez-vous nous le confirmer officiellement? Les montants globaux destinés à la recherche sont-ils identiques en 2015 à ceux de 2014?

L'Ares est la coupole de l'enseignement supérieur où se rencontrent toutes les filières d'enseignement supérieur. Quelle institution joue-t-elle ce rôle pour la recherche scientifique?

J.-C. Marcourt: Pour rappel, le budget de la recherche en Wallonie était en hausse constante depuis cinq ans: de 110 millions d'euros en 2009 à 288,7 millions d'euros en 2014. En raison des contraintes budgétaires, ce budget subira une diminution de 19 millions d'euros par rapport à 2014.

Le gouvernement wallon a approuvé le mois passé l'octroi de plusieurs aides à la recherche pour un montant total

de 5 millions d'euros. Ces moyens seront complétés par les Fonds européens dont l'enveloppe pour la période s'élève à plus de 500 millions d'euros.

Je peux donc affirmer que les budgets 2015 permettent de n'affecter aucun programme ni aucun chercheur et que la recherche universitaire a bien été préservée.

L'Ares est chargée de garantir l'exercice des différentes missions d'enseignement supérieur mais aussi de recherche et de services à la collectivité, de susciter des collaborations entre les établissements. Elle doit donc travailler en lien étroit avec le FNRS.

À Joëlle Milquet, Vice-présidente et Ministre de l'Éducation, de la Petite Enfance, des Crèches et de la Culture

Inspecteurs

Question: Vous annoncez une solution pour le congé d'automne de l'année dernière. Qu'en est-il? Quelle solution proposez-vous? Le Conseil d'État a-t-il remis des avis sur les solutions que vous entendez apporter? Des recours sont-ils pendants?

Avez-vous élaboré une procédure de long terme répondant à l'objectif d'impartialité dans le recrutement des candidats?

J. Milquet: J'ai élaboré des modèles de solution, que j'ai testés avec l'ensemble des groupes. Nous déposerons un projet de décret car il n'est pas question de rédiger des arrêtés qui se font annuler au fur et à mesure.

Tant qu'à changer le décret, je voudrais en profiter pour faire évoluer certaines missions de l'inspection vers un travail d'audit de qualité. Des formations continuées complémentaires s'imposent également pour l'inspection.

L'épreuve de sélection a été annulée.

Donc juridiquement, rien n'a existé. Le vécu de ces personnes est certes difficile et douloureux mais je suis devant un vide juridique.

Nous n'inscrirons pas la réforme de l'inspection dans un seul décret. Quelques éléments clés peuvent être intégrés à cette solution et préparer déjà une évolution en termes de formation et d'accompagnement.

Je devrais disposer d'éléments nouveaux dès la fin du mois de janvier.

Pression syndicale sur les enseignants

Question: Disposez-vous d'un bilan des différents mouvements de grève du mois de décembre? Quel fut leur impact sur l'accueil des enfants? Les règles concernant l'accueil et la surveillance des enfants sont-elles respectées en cas de grève? Que comptez-vous faire à l'égard de telles pratiques syndicales? Quelle est votre volonté à ce sujet?

J. Milquet: Le droit de grève étant géré au niveau fédéral et la problématique

des piquets de grève concernant l'ensemble du pays, ces questions devraient être traitées au niveau fédéral. Ma réponse se limitera aux informations qui me sont parvenues à propos de la situation dans les écoles le 15 décembre dernier. À l'exception de l'un ou l'autre cas particulier, la situation a été plutôt calme. Nous avons demandé aux écoles d'accueillir les élèves qui s'y présenteraient. Je n'ai reçu aucune plainte, aucun courrier m'informant que des élèves ou des enseignants auraient été empêchés d'accéder à leur école ou que des enfants se seraient retrouvés à la rue. Si le gouvernement fédéral pouvait recueillir un consensus sur les fins de carrière, la situation se calmerait immédiatement dans les écoles.

Liens entre le Qualifiant et le monde de l'entreprise

Question: Quelles mesures réalistes envisagez-vous pour créer des synergies entre le monde de l'entreprise et celui de l'école?

Avez-vous eu des contacts avec

M^{me} Tillieux, votre collègue au gouvernement wallon chargée de la Formation en alternance? Si oui, quelles en sont les conclusions?

Comment comptez-vous financer ce projet de décloisonnement entre le monde économique et l'école?

J. Milquet: Le financement doit venir en partie du monde économique. Comme il est très intéressé par l'amélioration de l'excellence de l'enseignement, il doit également participer à son financement. J'ai quelques idées bien précises qui devraient permettre de faire financer certains projets de

l'enseignement qualifiant par les fonds sectoriels des entreprises.

Nous avons aussi déposé un important projet pour lequel nous devrions recevoir de l'argent du Fonds social européen.

Nous déposerons prochainement une note pour la réunion conjointe des gouvernements wallon et bruxellois visant à renforcer la réforme, qui va de l'accélération de la définition des métiers du SFMQ à celle des référentiels.

La finalisation du contrat unique d'apprentissage sera un plus pour toutes les

entreprises. C'est le cas également de la généralisation de l'alternance.

Il en va de même de nos rencontres avec toutes les fédérations d'entreprise depuis septembre pour ouvrir de nouvelles filières en phase avec leurs besoins, inciter les directions à abandonner les filières peu porteuses et à en choisir de plus judicieuses.

L'installation des bassins scolaires et des structures a débuté ce mois-ci. Viendront ensuite le cadastre, les stratégies et les collaborations avec les entreprises. Nous entrons ainsi dans une phase de concrétisation.

À Isabelle Simonis, Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des Femmes et de l'Égalité des chances

Enseignement à distance

Question: Une analyse de l'évolution des publics, de leurs besoins et de l'adéquation de ceux-ci avec notre offre de formation a-t-elle été réalisée? Pourriez-vous nous donner les tendances les plus marquantes de ces évolutions?

L'offre de formation en ligne augmente. Les cours sur support papier vont bientôt laisser leur place aux cours en ligne. Pourriez-vous faire le point sur cette importante réforme?

I. Simonis: Nous avons constaté ces dernières années un renforcement des demandes d'inscription visant la préparation aux jurys de la FW-B, plus 10 % dans les cinq dernières années. On constate également une augmentation de 20 % aux épreuves de l'enseignement primaire, de 10 % au niveau de la remédiation et du soutien scolaire du niveau secondaire.

Parallèlement, les demandes de formation pour les personnes détenues sont restées importantes, entre 600 et 800 demandes chaque année. Les quatre catégories citées représentent 85 % des inscriptions annuelles.

A contrario, les demandes plus spécifiques de formation ont diminué de

30 % sur les cinq dernières années. D'autres, telles que la préparation aux épreuves du Selor et la formation continue des enseignants, ont pratiquement disparu. L'élargissement de l'offre de formation à distance dans le secteur privé ou d'autres opérateurs publics de formation d'une part et l'hyper spécialisation des épreuves de recrutement dans les services publics d'autre part, en sont les principales raisons.

Ces constats ont été objectivés par l'étude du Centre de recherche sur l'instrumentation, la formation et l'apprentissage de l'Université de Liège.

Le basculement des modules de formation en e-learning s'intensifie. De plus en plus d'apprenants postent déjà leurs travaux en ligne, environ 15%, et des enseignants vacataires en assurent le tutorat personnalisé. Des enseignants transforment le contenu des modules disponibles dans l'offre d'enseignement à distance selon un format e-learning mais interactif. On estime à 16 % le travail réalisé. Les mises à jour nécessaires et le développement de nouveaux modules d'apprentissage en ligne sont programmés en 2016 et 2017.

Validation des compétences

Question: La déclaration de politique

communautaire (DPC) comporte plusieurs objectifs visant à renforcer l'enseignement de promotion sociale. Puisqu'il faut augmenter le taux de participation des adultes et le taux de certification des apprenants, envisagez-vous des mesures pour simplifier les procédures de dispense et amplifier la valorisation des acquis formels et informels des apprenants?

I. Simonis: La note d'orientation, qui doit encore être approuvée au gouvernement, prévoit un dispositif réglementaire unique, qui englobera la notion de dispense partielle reprise à l'article 7 des règlements généraux des études de l'enseignement de promotion sociale avec la notion de reconnaissance des capacités acquises définie à l'article 8 du décret du 16 avril 1991. Cette modification légale simplifiera largement les procédures administratives et facilitera l'établissement d'un programme de formation sur mesure pour l'apprenant.

Par ailleurs, ce processus de valorisation devrait s'analyser en termes de coût d'opportunité vis-à-vis du coût moyen d'un apprenant adulte en reprise de formation.

M. Mahy – 12/02/2015

Dans nos Régionales

Luxembourg – Emplois

Si vous recherchez un emploi, visitez notre site Internet :

www.cgsp-enseignement-luxembourg.be
et cliquez sur notre page Facebook pour consulter les offres.



Pour les demandes, inscrivez-vous dans la partie « accès agent ».

Dès votre inscription finalisée, contactez-nous via le site Internet.



TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Plus que jamais : la lutte continue
- 4 / Immigration • Mensonges et fantasmes sur l'immigration
- 7 / Le mot qui pue • Politique
- 8 / IRB • Booster l'emploi à Bruxelles, pas n'importe comment !

www.cgspwallonne.be

Infos ENSEIGNEMENT

- 9 / Édito • Météo scolaire : les nuages noirs s'amoncellent, risques d'orage
- 10 / Cahier de revendication 2015-2016 (suite)
- 13 / Le Pacte pour un enseignement d'excellence
- 15 / L'indispensable préalable...
- 16 / Puéricultrices, posez votre candidature
- 18 / Appel aux candidatures dans les Hautes Écoles (FW-B)
/ Appel aux candidatures dans les ESA (FW-B)
- 19 / Reconnaissance d'expérience utile et de notoriété dans les ESA
/ Changement d'affectation des Temporaires prioritaires non nommés dans l'enseignement obligatoire (FW-B)
- 20 / Temps de travail dans les internats
- 21 / Le point sur les circulaires
- 22 / L'activité parlementaire du mois
- 24 / Dans nos régionales – Luxembourg
/ Conférence – Sauver l'école ?



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB Éditeur responsable: Gilbert Lieben - Place Fontaines, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11