

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

AVRIL
2016

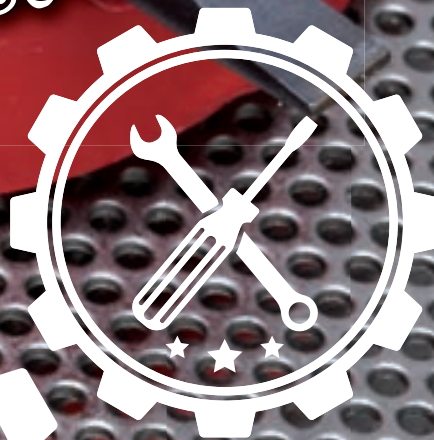
CGSP

FGTB Services Publics

ENSEIGNEMENT

72^e année - n°4- avril 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

Repair Café.
Jeter ?
Pas question !



DOSSIER P. 4



ÉDITO

Une journée, une expo
et ... un combat à
toujours recommencer

P. 3



MOT QUI PUE

Collaborateur

P. 7



ENSEIGNEMENT

SPA, ses thermes,
son Pacte, ses fantômes...

P. 9

Prime syndicale 2015

Rappel

Comme chaque année, le formulaire de demande de paiement doit être dûment complété.

N'oubliez pas de le signer et envoyez-le au secrétariat de votre secteur ou de votre régionale intersectorielle avant le 1^{er} juillet 2016!

Vignette cotisations

Chaque année, vous recevez une vignette autocollante attestant du paiement de vos cotisations syndicales pour l'année écoulée à apposer dans votre carnet syndical.

À partir de 2016, cet envoi ne sera plus automatique.

Cependant, les affiliés désireux de recevoir cette attestation peuvent en faire la demande à la CGSP fédérale soit par mail via l'adresse courriel AFFILIATION@cgspaceod.be, soit par téléphone au numéro 02/508 59 80.

Élections sociales 2016

VOTEZ

2

WWW.FGTB2016.BE

ELECTIONS SOCIALES

FGTB
Ensemble, on est plus forts

FGTB.
POUR TOUJOURS

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental - Voyage à Bruxelles

L'Amicale des Pensionnés CGSP organise le 18 mai un voyage à Bruxelles : visite du Parlement européen,

- repas à la Brasserie « Belle Vue » (boissons non comprises),
- visite du Musée du train « Train World »,
- visite du Domaine provincial de Huizingen.

Prix : 55 €/affilié CGSP-FGTB et 65 €/sympathisant. **Nombre de places limité.**

Renseignements et inscriptions à la régionale.

Namur- Festivités du 1er Mai

1^{er} MAI 2016
21° FESTIVITÉS A NAMUR
- INVITATION CORDIALE A TOUTES ET TOUS -
CGSP - Rue de l'Armée Grenadier 41 - 5000 NAMUR

PROGRAMME

10:30 Accueil - Café ☕
11:00 Meeting 💬

Sous la coprésidence de :
Patrick MERTENS, Président de la FGTB Namur
Johlle TYSSAEN, Secrétaire Régionale Intersectorielle de la CGSP Namur

Orateurs :
Joseph THONON, pour la CGSP NAMUR
Marc GOBLET, Secrétaire fédéral FGTB
Guy FAYS, Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB NAMUR.

12:00 Apéritif musical 🍷
12:30 Barbecue géant 🍖

(adultes : 12,00€ - enfants : 6,00€)
Réservation obligatoire pour le 22/04/2016
par virement au n° de compte : BE63 636-3827404-05
(communication : + nombre de 100 adultes et enfants / 1^{er} Mai 2016 *)
par téléphone : 081/72.91.13 ou 081/72.91.43
par fax : 081/72.91.31
par mail : marie.dussart@cgsip.be
helene.dupont@cgsip.be

14:00 Ambiance musicale 🎵
et animations
NASHVILLE ROOTS - DJ TOFF

21:00 Clôture des festivités 🎉

DIVERS STANDS - GRANDE TOMBOLA Tirage permanent
PAINS SAUCISSES (après 16h) - MUGUETS - BUFFET - PATISSERIES

FGTB Namur

Et plus... Joseph THONON - Rue de l'Armée Grenadier 41 5000 NAMUR

Toutes infos et matériel disponibles sur le site www.fgtb2016.be

Une journée, une expo et ... un combat à toujours recommencer

Le 8 mars est la Journée internationale des droits des Femmes, c'est une évidence pour toutes et tous. Pourtant, à voir, à entendre ou à lire le nombre effarant de journalistes ou de commentateurs, voire de commentatrices parler de la journée des femmes ou pire de la femme, il y a vraiment du travail !

Car il s'agit bien de dire, au moins une fois par an, qu'il existe encore beaucoup d'inégalités en termes de droits entre hommes et femmes, tant dans la sphère professionnelle que à la maison, à l'école... La FGTB fédérale a compris que c'était la journée pour sortir une affiche et une vidéo mettant en scène un décolleté plongeant. Les vertus de la provocation et du second degré ne sont parfois pas à propos...

À Herstal, s'est tenu, durant ce mois de mars, une exposition « *Femmes en colère* » qui rappelle très justement la lutte des ouvrières de la FN, véritables pionnières du principe « *À travail égal, salaire égal* ». C'est une manière importante de rappeler que ce combat, elles l'ont mené contre leur patron bien sûr, mais aussi contre leurs collègues masculins, et même contre les délégués syndicaux et leurs maris !

À ceux, et peut-être aussi celles, qui pensent que c'était une autre époque et que maintenant tout va mieux, il suffit de rappeler que beaucoup des mesures de régression sociale que prend ce gouvernement de malheur, sous des dehors de neutralité du point de vue du genre, touchent et précarisent de nouveau beaucoup plus de femmes que d'hommes. Que ce soit en matière de pensions ou de chômage (notamment à temps partiel), ce sont bien les femmes qui sont et vont être les premières et principales victimes.

Le bourgmestre ultraconservateur d'Anvers vient encore d'en rajouter une couche en rappelant, lors de la commémoration d'un écrivain catholique anversois, le rôle traditionnel de la famille et en dénonçant la propension trop facile à la séparation et au divorce...

Il est cité dans *La Libre* du 15 mars : « *Le mariage était loin des romances de magazines mais c'était et est resté un mariage (...) un pacte absolu qui facilite certaines choses. (...) Un revenu professionnel d'un côté, une main dévouée, nourissante de l'autre, c'est précisément ce dont manquent aujourd'hui des dizaines d'enfants anversois parce que leurs parents ont fait d'autres choix. (...) Nous considérons avec une relative nonchalance le prix humain et économique que notre société paye pour le nombre de plus en plus élevé de couples rompus. (...) Anvers compte de plus en plus de mères seules, qui dépendent d'allocations publiques.* »

Si ce message n'est pas d'une grande clarté, que faut-il ? « La femme est avant tout une épouse et une mère et doit le rester pour ne pas grever les finances publiques et s'occuper des enfants... »

Femmes en colère, c'est un beau titre mais en 2016, les femmes, avec également les hommes féministes, doivent continuer le combat car nous sommes toujours à la merci des plans d'austérité qui aggravent les inégalités entre hommes et femmes.

Le féminisme doit être le combat de toutes et tous et il est urgent de continuer à le mener !

Repair Café. Jeter ? Pas question !

Consommer, c'est faire de la politique et refuser de surconsommer encore plus. Aujourd'hui, l'obsolescence programmée, ou autrement dit la mort industrielle programmée de nos biens de consommation par leur producteur, est un outil du capitalisme pour nous pousser à acheter toujours plus d'objets.

Les conséquences de cette surconsommation sont néfastes pour l'écologie. De plus, le tout jetable à durée de vie limité rime malheureusement bien souvent avec l'utilisation de matériaux de faible qualité et des conditions de travail précaires pour les travailleurs des usines qui les produisent.

Réparer ensemble !

À l'éternelle question, mais que pouvons-nous faire face aux multinationales qui ont créé ce système de surconsommation, certains répondent simplement : réparons nos objets et cessons de les jeter ! Depuis 2007 aux Pays-Bas, la néerlandaise Martine Postma s'investit dans le développement durable au niveau local avec la conviction qu'un autre modèle de consommation est possible. En 2009, elle organise le premier Repair Café à Amsterdam. Face au succès de son concept, elle décide de créer la Fondation Repair Café afin de soutenir la création de Repair Cafés aux Pays-Bas et dans le monde.

Les Repair Cafés poursuivent plusieurs objectifs : consommer moins, lutter contre l'obsolescence programmée et partager ses connaissances et son temps afin de provoquer chez les citoyens un changement de mentalité sur leur consommation.

Le concept est simple, tout le monde peut lancer son Repair Café à l'échelle d'un village, d'un quartier ou d'une association. L'entrée et la participation aux Repair Cafés sont libres et gratuites. Ils sont généralement organisés tous les mois. D'un côté, des citoyens amènent leurs objets défectueux et de l'autre, des citoyens prêtent leurs connaissances et leurs compétences pour les réparer. Au-delà du service, le temps de la réparation est un moment d'échange et d'appren-

tissage. *Réparer ensemble, c'est l'idée du Repair Café.*¹

D'ailleurs, des ouvrages sur le bricolage et la réparation sont également mis à disposition, il y a toujours quelque chose à apprendre et à partager.

Aujourd'hui, on compte pas moins de 750 Repair Cafés dans le monde, la plupart aux Pays-Bas, en Belgique et en France mais le concept s'exporte également au Japon, aux États-Unis et au Canada.

L'obsolescence programmée

Les Repair Cafés souhaitent lutter contre l'obsolescence programmée, cette technique marketing qui nous pousse à surconsommer au détriment de notre portefeuille et du développement durable.

Cette pratique commerciale et industrielle n'est pas récente. Les cas célèbres des bas nylons et des ampoules à incandescence datent de la première moitié du XX^e siècle. Dans les années 1940, la marque de bas collants *Dupont* se lance dans le marché des bas nylons et le succès est au rendez-vous notamment grâce à la solidité des bas. Cependant, cette durabilité fut volontairement altérée par le producteur quelques années plus tard car elle nuisait à la pérennité de l'entreprise. Les bas étaient tellement solides que les clientes n'en rachetaient que trop rarement. Dans le cas des ampoules à incandescence, les industriels sont allés plus loin en créant un véritable cartel commercial pour réduire volontairement la durée de vie des ampoules bien en dessous de la capacité réelle de production. L'américain *General Electric*, l'allemand *Osram*, le néerlandais *Phillips* et d'autres industriels se réunissent en 1924 pour créer l'entreprise commune *Phoebus* dont l'objectif officiel est l'échange des

licences, brevets et la régulation de la production. Alors que les ampoules de l'époque ont une durée de vie moyenne de 2 400 heures, ils décident de modeler leur production afin de vendre des ampoules d'une durée de vie de 1 000 heures maximum. Il s'agit véritablement du premier accord industriel collectif d'obsolescence programmée connu. En contre-exemple, citons l'ampoule très célèbre de *Livermore* qui éclaire une ancienne caserne de pompiers depuis 1901, bien avant que les producteurs ne réduisent volontairement la durée de vie de leur produit !

Plus récemment, il a été démontré que certains modèles d'imprimante de la marque *Epson* contenaient une puce avec un compteur de copies. Après 18 000 copies, ces imprimantes affichent un message d'erreur obligeant l'utilisateur à changer le tampon encreur, qu'il soit défectueux ou non. Malgré tout, la résistance s'organise puisqu'un informaticien a décidé de contrer ce dispositif en proposant gratuitement un logiciel qui vous permet de remettre ce compteur de copies à zéro.

Les Repair Cafés sont également des formes de résistance à cette obsolescence. Réparer au lieu de jeter, apprendre à réparer, devenir autonome, retrouver du pouvoir ensemble et lutter contre cette consommation toxique pour la planète.

Certains pays ont décidé de lutter contre cette obsolescence. En France, elle est considérée comme un comportement non éthique qui peut faire l'objet d'une infraction pénale. Depuis le 22 juillet 2015, ce délit est passible de

1. voir www.repaircafe.be



deux années de prison et de 300 000 € d'amende ou 5 % du chiffre d'affaires annuel réalisé en France par la société condamnée. En Belgique, malgré un projet de loi déposé en 2011, aucune mesure légale précise n'a été prise à ce jour.

L'économie solidaire comme outil de résistance

Les Repair Cafés fleurissent un peu partout en Belgique et dans le monde, ils constituent avec d'autres initiatives ce qu'on l'on nomme l'économie solidaire. Face à la montée en puissance de l'ultralibéralisme dans notre société, beaucoup de réponses alternatives à ce modèle économique destructeur voient le jour. Les GAS ou Groupes d'achats solidaires, les jardins collectifs, les composts urbains, les marchés gratuits, les Systèmes d'échanges locaux (SEL), autant de lieux où les citoyens peuvent consommer différemment et durablement.

Si vous souhaitez découvrir ces initiatives d'économie solidaire et durable n'hésitez pas à parcourir les cartes interactives sur :

- le site de l'ASBL du Réseau de Consommateurs Responsables (Wallonie & Bruxelles)
<http://www.asblrcr.be/carte-initiatives-bruxelles-wallonie>
- le site de l'Asbl Dewey (Bruxelles)
<http://maps.dewey.be/>

À la rencontre d'un Repair Café!

Interview de Gaëlle Denys, animatrice d'un Repair Café à Verviers pour Présence et Action Culturelles Asbl

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un Repair café ? À quoi et à qui est-il destiné ? Quels besoins est-il supposé rencontrer ?

Nous autres, Européens, jetons énormément alors que certains objets sont à peine abîmés et seraient parfaitement utilisables après une simple réparation. Mais pour nombre d'entre nous, réparer n'est plus chose normale. Nous ne savons plus comment faire. Le savoir-faire en la matière est en voie de disparaître. Le Repair Café change la donne !

Que faire d'une chaise au pied branlant ? D'un grille-pain qui ne marche plus ? D'un pull troué aux mites ? Les jeter ? Pas question ! On les remet en état au Repair Café.

Le Repair Café apprend aux gens à voir autrement ce qu'ils possèdent, à en redécouvrir la valeur. Il favorise un changement de mentalité, qui est la condition première à une société durable construite par tous. Surtout, le Repair Café veut être une expérience ludique et gratifiante.

Dans quel cadre avez-vous organisé ce Repair Café ? Cela correspondait-il à une demande du public ?

Plusieurs initiatives similaires existaient notamment à Dison, Theux et Stavelot. Les Verviétois devaient donc se rendre hors de leur commune pour faire appel à ce service. Nous [les asbl à l'initiative du projet] avons donc décidé d'en créer un, nous avons été rejoints par la Ville de Verviers et plus particulièrement l'échevinat de la cohésion sociale sur ce projet.

Qu'en est-il ressorti ? L'initiative a-t-elle été bien accueillie ?

Que du positif, autant pour les associations, que pour les bénévoles et les citoyens. C'est pourquoi nous réitérons l'expérience car nous constatons qu'il y a de plus en plus de personnes intéressées de devenir acteur d'une consommation plus responsable.

Envisagez-vous de reproduire l'expérience de façon périodique ?

Oui, le 16 avril sera notre troisième édition. Nous essayons de ne pas entrer en concurrence avec des dates choisies par d'autres Repair Cafés dans d'autres communes proches. Nous devons aussi faire attention aux disponibilités des bénévoles réparateurs sans qui le Repair Café n'existerait pas.

Vous souhaitez créer votre Repair Café ?

Rendez-vous sur www.repaircafe.be, consultez-y la section « Kit de démarrage » afin d'obtenir toutes les informations nécessaires pour vous lancer.

LIBERIA

Atteinte aux droits syndicaux

Notre camarade Wendy Verheyden est actuellement la coordinatrice de l'Internationale des services publics (ISP) pour la Stratégie d'intervention Ebola mise en place dans le cadre de la Conférence régionale des syndicats de la santé ouest-africain (Wahsun). Nous lui avons demandé de nous faire part de son expérience.



Le Liberia, avec ses trois professionnels de la santé pour 10 000 habitants - alors que l'OIT recommande un minimum de 41 personnes pour le même contingent - est la troisième nation du bassin du fleuve Mano à avoir été touchée par le virus Ebola. La situation s'est vite transformée en une affaire de portée internationale.

Un secteur de la santé sous-financé

Au moment où Ebola frappait le pays de plein fouet, le secteur des soins de santé libérien remontait à peine la pente et souffrait encore des répercussions de la guerre civile qui a déchiré le pays pendant plusieurs années. Un secteur sous-financé, surchargé. Avec des professionnels des soins de santé qui payent le prix des mauvaises conditions de travail alors qu'ils travaillent en première ligne et sont les plus lourdement touchés par le virus. Les syndicats libériens avaient tiré la sonnette d'alarme sur tous ces manquements ainsi que sur l'absence de toute mesure de protection pour les professionnels des soins de santé. Mais ils ont été ignorés par le gouvernement...

Les deux organisations syndicales de la santé du Liberia sont affiliées à l'ISP. Seule une d'entre elles, la NPSHWUL (*National Private Sector Health Workers Union of Liberia*), l'organisation syndicale du secteur privé, est également reconnue en tant que telle par les Autorités libériennes. La NAHWAL (*The National Health Workers Association of Liberia*), qui organise les travailleurs du secteur public des soins de santé, s'est vu refuser son agrégation et est, par conséquent, seulement considérée comme une association. Elle n'a aucunement le droit de participer au dialogue social ni même la possibilité de percevoir des cotisations.

Ellen Johnson-Sirleaf, Présidente du Liberia, ne tolère toujours aucun syndicat dans le secteur public. Le pays foule aux pieds plusieurs conventions de l'OIT de cette façon.

Persécution syndicales

C'est ainsi que le 18 février 2014, en réaction à une grève d'envergure dénonçant les mauvaises conditions de travail, 22 dirigeants syndicaux ont été licenciés par le ministre de la Santé, sans la moindre audition. Vingt d'entre eux ont été

réintégrés suite aux nombreuses réactions. Les deux responsables occupant les rangs les plus élevés, Joseph S. Tamba et George Poe Williams, respectivement président et secrétaire général de la NAHWAL, restent à ce jour sans emploi et donc sans revenus. Martha C. Morris, dentiste assistante et chef du service, figurait parmi les 20 dirigeants qui ont finalement pu réintégrer leur fonction. Cependant, son nom a disparu du registre du personnel pendant 8 mois. Martha avait réussi à fonder un Centre de traitement Ebola dans sa région. Sous sa direction, la section syndicale de la NAHWAL de sa région est devenue la plus forte de toute l'organisation.

Outre les cas mentionnés ci-dessus, des dizaines d'autres dirigeants syndicaux ont été menacés et parfois déplacés vers des zones reculées du pays afin de les empêcher d'organiser les travailleurs. Les travailleurs n'osent pas s'affilier à un syndicat après de telles intimidations. En effet, même un emploi sous-payé vaut mieux que pas d'emploi du tout dans un pays qui connaît un taux de chômage important. Les affiliés eux-mêmes ont peur d'assister à des réunions ou de soutenir des actions...

Des conséquences graves

L'attitude hostile de l'Autorité et la position très affaiblie dans laquelle se retrouvent les syndicats ont eu un impact majeur dans la lutte contre Ebola. Les syndicats, la voix des travailleurs du secteur des soins de santé, n'avaient pas pu participer à l'élaboration d'un plan de lutte et leur expertise n'a donc jamais été prise en compte. Comme si le professionnel des soins de santé n'avait aucun impact sur la qualité du service et donc, sur l'efficacité des soins de santé...

Aujourd'hui, la NAHWAL et la NPSHWUL travaillent ensemble dans le cadre de la stratégie Ebola de l'ISP afin de réaliser une grande enquête et de récolter les données qui prouveront que les travailleurs ne reçoivent pas toujours leur salaire complet.

L'ISP soutiendra dès lors les syndicats dans leur dénonciation de l'antisindicalisme des Autorités libériennes auprès de l'OIT.

Collaborateur

Le fonctionnement du système de domination capitaliste doit au moins autant aux dispositions intériorisées par les dominés qu'aux propriétés objectives des dominants.

Alain Accardo

Sous l'égide de la gouvernance qui confisque la politique au profit de la gestion managériale, il faut absolument promouvoir une vision irénique de la société uniquement mue par le dialogue entre partenaires à la recherche du consensus. Partant, il faut à tout prix nous convaincre que nous sommes tous membres de la classe moyenne et que le concept de classe lui-même est obsolète et dépassé. De fait, parler en termes de classe revient à impliquer qu'un groupe possède la richesse et le pouvoir dans la société et que les autres pas. Ceci implique d'accepter qu'un groupe en exploite un ou d'autres. Ceci encourage également un groupe à définir ses propres intérêts à l'encontre de ceux d'autres. Et admettre ce point de vue revient à avaliser tout autant l'idée que ceci devrait être rectifié, par la lutte et le conflit mis en œuvre, s'il échec, par un bloc organisé, doté d'un pouvoir politique et économique. L'horreur absolue pour les tenants et partisans d'une société pacifiée où les antagonismes (de classe) n'auraient plus lieu d'être. Horreur absolue et écueil qu'il fallait et qu'il faut détruire.

La notion de partenaires vise à effacer toute idée d'affrontement face à une situation inégale

Identité ou assimilation ?

Et ce qui est vrai pour la société en général l'est autant pour le monde du travail. Pas question de permettre aux travailleurs de construire leur identité en tant que prolétaires, soit, pour reprendre la définition littérale et initiale, en tant que personnes qui ne détiennent pas le contrôle des moyens de production importants. Ce qui exclut certes les actionnaires, les spéculateurs et les grands patrons mais qui englobe assurément tant le facteur que le précaire et le guichetier d'une banque. Pour contrer cette vague potentielle qui, tel un tsunami, pourrait renverser les possédants

et les privilégiés, la logique et la culture de la gestion ont tôt fait de rassembler tout le monde sous le même vocable : adieu ouvriers spécialisés, employés, contremaîtres. Les ressources, le capital humain recherché de nos jours (puisque l'individu a entre-temps été réifié, est devenu une marchandise comme une autre) répondent au doux nom de ... collaborateurs. Toutes les communications adressées au personnel vont alors commencer par « cher collaborateur, chère collaboratrice » et les offres d'emploi recherchent des collaborateurs.

Partenaires dans le même bateau ?

Étymologiquement, le collaborateur est une personne qui travaille avec une autre.

Le recours préférentiel à ce vocable permet alors de faire de tous les travailleurs des partenaires qui sont tous dans le même bateau.

Alors que le rapport de subordination induit par le contrat de travail n'a bien évidemment nullement disparu, la notion de partenaires vise toutefois à effacer toute idée d'affrontement face à une situation inégale. Car, c'est bien connu, les partenaires sont faits pour s'entendre. À force de nous confronter à des concepts comme le bonheur au travail (un oxymore promu par une *Chief Happiness Officer* en son temps dans un SPF) et à force de cacher la classe ouvrière et ses tentatives de construire un rapport de forces, le capitalisme et le néolibéralisme totalitaires sont parvenus à imposer un système de valeurs vu et vécu comme la nature des choses.

Et c'est ainsi que les mécanismes de domination idéologique préconisés visent à susciter l'adhésion et le consen-



tement sans que les personnes ciblées ne s'en rendent compte. Les chaînes rendues invisibles par la prétendue tyrannie du choix se muent en un choix de la tyrannie.

Médiacratie

Par ailleurs, la violence ouverte représentée par les attaques gouvernementales contre les syndicats et contre le droit de grève, tous ces mécanismes représentent une violence symbolique invisible issue d'une inculcation constante des structures mentales de tout un chacun, notamment quotidiennement dans les médias, faisant alors de chaque travailleur un collaborateur potentiel au sens historique du terme cette fois. Et dans ce cadre, « *la laisse la plus solide que le système passe au cou de ses victimes est peut-être bien aujourd'hui celle de la « culture ».* C'est pourquoi la critique de la culture médiatique, pas seulement en mots mais en actes est devenue une dimension essentielle de la critique sociale. »¹

En somme, la lutte des classes est aussi une guerre des mots : nommer les choses de telle ou telle manière revient à les faire exister autrement et à en faire une arme ou un pétard mouillé.

1. Alain Accardo, « Préface » in *Reconquista !, Premiers rebonds du Collectif Le Ressort*, Éditions du Cerisier, Cuesmes, 2012, p23-24.



Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles

Les 8 et 9 juin prochains, comme tous les quatre ans, l'IRB tiendra son congrès statutaire. L'occasion de faire le point sur le travail accompli de 2012 à 2016 à travers la présentation de notre rapport moral (consultable sur notre site www.cgsp-acod-bru.be), suivi des perspectives d'avenir.

Ce développement de ces perspectives est essentiel car il est non seulement un des déterminants de la mise en adéquation de nos moyens par rapport à nos objectifs, mais surtout le cadre de références nécessaire à la mise en œuvre de notre projet d'avenir à moyen et à long terme. Car, comme dirait l'écrivain américain William Faulkner : « *Tout est à présent, comprends-tu ? Hier ne finira que demain et demain a commencé il y a 10 000 ans !* ».

Il s'agit, dans notre mouvement de gauche et de progrès, de (re)définir les axes fondamentaux de notre projet de société. Dans cette démarche, il est pertinent de se tourner un bref moment vers le passé et de se remémorer des principes fondateurs établis par la gauche historique en 1894 et formulés dans la **Charte de Quaregnon**.

Les richesses en général, et spécialement les moyens de productions, sont ou des agents naturels ou les fruits du travail, manuel et cérébral, des générations antérieures, aussi bien que de la génération actuelle. Elles doivent, par conséquent, être considérées comme le patrimoine de l'humanité.

Le droit à la jouissance de ce patrimoine, par les individus ou par les groupes, ne peut avoir d'autre fondement que l'utilité sociale et d'autre but que d'assurer à tout être humain la plus grande somme possible de liberté et de bien-être.

La réalisation de cet idéal est incompatible avec le maintien du régime capitaliste, qui divise la société en deux classes nécessairement antagonistes : l'une, qui peut jouir de la propriété sans travail ; l'autre, obligée d'abandonner une part de son produit à la classe possédante.

Les travailleurs ne peuvent attendre leur complet affranchissement que de la suppression des classes et d'une transformation radicale de la société actuelle. Cette transformation ne sera pas seulement favorable au prolétariat, mais à l'humanité tout entière. Néanmoins, comme elle est contraire aux intérêts immédiats de la classe possédante, l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.

Ils devront avoir pour but, dans l'ordre économique, d'assurer l'usage libre et gratuit de tous les moyens de production. Ce résultat ne pourra être atteint, dans une société où le travail collectif se substitue de plus en plus au travail individuel, que par l'appropriation collective des agents naturels et des instruments de travail.

La transformation du régime capitaliste en régime collectiviste doit nécessairement être accompagnée de transformations corrélatives :



- dans l'ordre moral, par le développement des sentiments altruistes et par la pratique de la solidarité,
- dans l'ordre politique, par la transformation de l'État en administration des choses.

Le socialisme doit donc poursuivre simultanément l'émancipation économique, morale et politique du prolétariat. Néanmoins, le point de vue économique doit être dominant, car la concentration des capitaux entre les mains d'une seule classe, constitue la base de toutes les autres formes de sa domination.

Ce manifeste qui peut paraître passéiste dans la forme, respire pourtant les aspirations de progrès social, malheureusement toujours actuelles, quoique certains en disent, plus de cent ans plus tard. Et cette actualité des principes découle de ce que l'ordre social capitaliste est plus que jamais dominant et injuste.

Se retourner vers le passé pour construire notre avenir et celui des générations futures, voilà notre devoir pour le congrès fédéral qui suivra les 16 et 17 juin.

Afin d'éviter la maxime de Jean-Jacques Rousseau : « *Qui croit devoir fermer les yeux sur quelque chose se voit bientôt forcé de les fermer sur tout* » !

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

www.cgsp-acod-bru.be





SPA, ses thermes, son Pacte, ses fantasmes...

Les Groupes de travail instaurés dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence ont remis fin février leurs rapports intermédiaires.

La Ministre Milquet a souhaité réunir les membres du Groupe central en séminaire, du jeudi 3 au samedi 5 mars inclus, à SPA. Au programme, présentation des rapports par les Présidents des GT et analyse des impacts des initiatives (plus d'une centaine !) proposées.

Les travaux débutant à 8h30 et se clôturant vers 19h, nous n'avons guère eu le temps d'admirer la campagne spadoise ou de profiter des thermes de l'hôtel. Les passages au sauna se résumaient à de longues réunions dans une salle surchauffée et les séances de musculation étaient exclusivement verbales.

En effet, certains participants semblent ne pas vouloir abandonner l'idée que les enseignants sont les principaux responsables des carences de notre système éducatif et qu'en conséquence, ils doivent être les victimes expiatoires du Pacte.

Quelques exemples de fantasmes :

- plusieurs GT font le constat que la formation initiale des enseignants est insuffisante (jusque-là d'accord, nous réclamons depuis longtemps une formation du niveau d'un Master) et il faut la renforcer dans les matières suivantes : pratique de l'évaluation, multidisciplinarité, pédagogie différenciée, compétences relatives à l'usage du numérique, dépistage précoce des difficultés d'apprentissage, accompagnement des élèves à besoins spécifiques, lutte contre la violence et le harcèlement à l'école... Fort bien mais en additionnant toutes les recommandations en la matière, c'est bientôt un Doctorat qui sera exigé au niveau de la formation initiale ;
- d'autres proposent alors, par souci d'économie sans doute (qui dit allongement de la formation initiale dit revalorisation barémique), de renforcer plutôt la formation en cours de carrière. D'accord, mais comment résoudre le problème déjà insoluble du remplacement des enseignants en formation ? Pour certains, la solution est toute trouvée : la formation continue doit se faire en dehors du temps scolaire, soit du 15 au 31 août (100 000 enseignants à former en 10 jours, quelle belle pagaille en perspective !), soit en allongeant les vacances d'automne (Toussaint) et de détente (Carnaval) d'une semaine (de repos pour les élèves, de formation pour les professeurs) ;
- d'autres encore (ou les mêmes) ont décidé que la journée et la semaine de l'enseignant devaient être allongées, pour permettre plus de disponibilité (bénévole) pour la remédiation, la formation, les contacts avec les parents, les réunions avec les collègues et la direction... Pourquoi pas une journée scolaire de 7h à 17h et/ou une semaine de 38 heures ? C'est bien entendu ignorer délibérément que le temps de travail des enseignants doit être analysé globalement et ne peut être réduit au seul temps de présence devant élèves et que les établissements ne disposent que très rarement de bureaux collectifs ou de salles de travail correctement équipées ?

Comme vous le constatez, les vieux démons ont la vie dure : haro sur l'enseignant qui pourrait faire mieux en travaillant plus et avec moins de moyens !

Quoi que prétendent certains (c'est encore un vieux cliché !), les professeurs ne s'opposent pas à tout changement mais leur mobilisation à ce propos ne peut se faire sur une seule augmentation du temps de travail contrôlé. La valorisation du métier passe certes par l'amélioration de la formation, mais aussi par le renforcement de l'attractivité de la profession et par la possibilité de gérer collectivement, entre pairs, l'organisation et les contenus des missions. Il faut aménager dans les écoles des espaces et des temps collaboratifs, mettre en place un leadership pédagogique distribué, sortir des logiques qui contiennent implicitement l'idée que les enseignants n'en font jamais assez.

C'est ce que nous réclamons et continuerons à réclamer, sans fantasmes ni démons.

*Pascal Chardome
Mars 2016*

Enseignement officiel subventionné

Opérations statutaires pour l'année scolaire 2015-2016

Voici les étapes qui constituent le parcours professionnel d'un membre du personnel de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale officiel subventionné¹, et d'un personnel technique subsidié des CPMS officiels subventionnés.

Une de ces trois étapes vous concerne, selon que vous entriez dans la carrière enseignante, que vous soyez Temporaire, Temporaire prioritaire ou définitif.

A - DÉBUT DE CARRIÈRE DANS L'ENSEIGNEMENT

Posez votre candidature pour une désignation à titre Temporaire !

Comment poser sa candidature ?	Aucun appel n'est prévu par les dispositions statutaires. La candidature est donc spontanée. Elle doit être adressée à chaque Pouvoir organisateur (PO) auprès duquel vous souhaitez obtenir un emploi. La candidature doit être introduite sur papier libre, accompagnée d'un curriculum vitae, ou selon un modèle imposé par le PO, par courrier simple ou par courriel.
À qui adresser sa candidature ?	<ul style="list-style-type: none"> - Au Collège des Bourgmestre et Échevins pour l'enseignement communal et les centres organisés par les villes et communes. - Au Collège provincial pour l'enseignement provincial et les centres organisés par les provinces. - Au Collège de la Commission communautaire française (COCOF) pour l'enseignement et les centres organisés par cette institution.
Quand poser sa candidature ?	Les dispositions statutaires n'ont prévu aucun délai particulier concernant cette formalité. Vous pouvez donc l'accomplir à n'importe quel moment de l'année. Attention, les candidatures doivent être renouvelées chaque année.
Nos conseils	Introduisez cette candidature chaque année, avant la fin du mois de juin, auprès de tous les PO susceptibles de vous engager ou auprès des seuls PO qui vous intéressent.
Dispositions nouvelles suite au Décret du 11 avril 2014	<p>Dans le cadre du primo-recrutement (temporaire non prioritaire), le PO doit procéder à l'engagement dans le respect des règles de priorisation suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un candidat porteur d'un titre requis ; - à défaut, d'un candidat porteur d'un titre suffisant ; - à défaut, d'un candidat porteur d'un titre de pénurie ; - à défaut, d'un candidat porteur d'un autre titre. <p>Si le PO ne peut pourvoir à l'engagement d'un candidat porteur du titre requis, il consultera, avant l'engagement d'un candidat porteur d'un titre suffisant, une base de données mise à sa disposition par le Gouvernement. Il procédera de même pour les autres catégories de titres.</p>

1. Ne sont pas concernés : les puéricultrices de l'Enseignement fondamental ordinaire, les maîtres et professeurs de religion.

B - VOUS ÊTES TEMPORAIRE

Posez votre candidature pour une désignation à titre Temporaire prioritaire !

<p>Conditions pour être Temporaire</p>	<p>Vous devez remplir les conditions fixées par le statut afin de devenir temporaire prioritaire dans un PO (ou plusieurs) et entrer dans un classement au sein de ce(s) PO. C'est sur la base et dans le respect de ce classement que se feront ces désignations à partir du 1er septembre 2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans les emplois vacants ou non vacants ; - dans tous les intérimis d'au moins 15 semaines (8 semaines pour les CPMS) ; - voire même dans les intérimis d'une durée inférieure dans les PO où la Commission paritaire locale (COPALOC) en a décidé ainsi.
<p>Conditions à remplir</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poser sa candidature, par lettre recommandée, auprès du PO avant le 31 mai impérativement. Cette candidature doit être introduite chaque année pour chacune des fonctions sollicitées. 2. Compter, au 30 juin 2016 pour l'enseignement ou au 31 août 2016 pour les CPMS, 360 jours d'ancienneté de service subventionnés au moins : <ul style="list-style-type: none"> - en fonction principale ; - dans une ou plusieurs fonctions de la catégorie en cause (personnel enseignant, personnel auxiliaire d'éducation, personnel paramédical, personnel social...); - dans une ou plusieurs des 4 fonctions de recrutement des CPMS : conseiller psychopédagogique, auxiliaire social, paramédical ou psychopédagogique ; - auprès de ce PO ; - répartis sur 2 années scolaires au moins ; - acquis au cours des 5 dernières années scolaires.
<p>Situations particulières</p>	<p>Vous êtes en congé de maternité, maladie ou en incapacité de travail causée par un accident de travail et vous avez posé valablement votre candidature au sein de son PO ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'un emploi, temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins 15 semaines, s'ouvre au sein du PO, ce dernier doit tenir compte de votre candidature, dans le respect du classement. - Si vous êtes prioritaire, le PO doit vous attribuer l'emploi, même si vous n'êtes pas, à ce moment précis, subventionné par la FWB. - À l'issue de votre congé précité, si cet emploi est toujours vacant, vous devrez prendre vos fonctions dans cet emploi.
<p>Remarques</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Classement Ces conditions vous permettent d'entrer dans le classement des temporaires prioritaires pour toute fonction pour laquelle vous possédez le titre requis. 2. Titres jugés suffisants <ol style="list-style-type: none"> a) Dans l'enseignement secondaire, le candidat porteur d'un « titre suffisant » devra, parmi les 360 jours exigés, compter au moins 180 jours d'ancienneté dans la fonction pour laquelle il postule et pour laquelle il est porteur de ce titre suffisant. Pour les fonctions enseignantes, il doit être porteur d'un titre pédagogique. b) Dans l'enseignement fondamental, le candidat porteur d'un titre suffisant pour une fonction déterminée doit comptabiliser 360 jours d'ancienneté dans cette fonction pour y devenir temporaire prioritaire. Pour les fonctions enseignantes, il doit être porteur d'un titre pédagogique. c) Dans l'enseignement de Promotion sociale <ul style="list-style-type: none"> - Dans l'enseignement secondaire, entre dans le classement des prioritaires, tout candidat qui compte, parmi les 360 jours exigés, 240 jours dans la fonction visée et qui possède le titre suffisant. Pour les fonctions enseignantes, le candidat doit être porteur du titre pédagogique. - Dans l'enseignement supérieur, entre dans le classement des prioritaires, tout candidat qui compte, parmi les 360 jours exigés, 240 jours dans la fonction de promotion sociale visée. d) Dans les CPMS Seul un régime de titres requis y est appliqué. 3. Plusieurs PO Rien n'empêche un candidat de devenir temporaire prioritaire dans plusieurs PO, à condition qu'il remplisse les conditions définies ci-dessus dans chaque PO et y introduise bien entendu sa candidature selon les règles fixées.

Le classement	<p>Lorsque vous remplissez les conditions minimales requises, vous participez au classement pour chaque fonction sollicitée avec le nombre de jours de service acquis depuis le début de votre carrière auprès du PO. En cas d'égalité absolue de service, les candidats sont départagés pour une désignation par l'ancienneté de fonction ; l'âge en cas d'ancienneté de fonction égale ; l'année de diplôme qui conduit à la fonction en cas d'âge équivalent.</p> <p>Après épuisement de la liste des temporaires prioritaires, le PO doit offrir tout emploi subventionné aux membres du personnel engagés dans un emploi non subventionné de la même fonction. Ces agents doivent être porteurs du titre de capacité et avoir acquis au moins 360 jours dans l'exercice de l'emploi non subventionné.</p> <p>Dans l'enseignement, les emplois subsidiés par la Région wallonne et la Région Bruxelles-Capitale pourront être attribués aux temporaires prioritaires qui en font la demande, dans l'ordre du classement.</p> <p>Après épuisement de la liste des prioritaires, le PO fait appel au membre du personnel qui a déjà été engagé dans un emploi de même nature et de la même fonction qui compte 600 jours d'ancienneté sur 3 ans et qui est porteur du titre requis ou du titre suffisant. Si plusieurs candidats remplissent ces conditions, l'emploi est offert au temporaire qui compte la plus grande ancienneté de fonction. Pour les fonctions enseignantes, le candidat doit être porteur d'un titre pédagogique.</p>
----------------------	---

C - VOUS ÊTES TEMPORAIRE PRIORITAIRE

Répondez à l'appel aux candidats à la désignation à titre Définitif!

Qui doit répondre à cet appel ?	<ul style="list-style-type: none"> - Par type d'enseignement (plein exercice, promotion sociale, artistique à horaire réduit), tout membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction qui souhaite étendre sa charge dans cette fonction. - Dans l'enseignement et les CPMS, tout membre du personnel qui souhaite être affecté définitivement au sein du même PO dans un emploi vacant, d'une autre fonction de la même catégorie, ou dans les CPMS dans une des 3 autres fonctions de recrutement pour laquelle il possède le titre requis.
Conditions à remplir	<ul style="list-style-type: none"> - Vous remplissez les conditions traditionnelles : être belge ou ressortissant de l'Union européenne, être de conduite irréprochable, etc. - Vous êtes classé en qualité de temporaire prioritaire pour le PO au 1^{er} septembre 2015. - Vous pouvez – ou vous pourrez au moment de la nomination – vous prévaloir de 600 jours de service (au sein d'une même catégorie pour l'enseignement), répartis sur 3 années scolaires au moins, dont 240 dans la fonction considérée (attention : les fonctions du plein exercice, celles de Promotion sociale et celles de l'Enseignement artistique à horaire réduit sont des fonctions distinctes). - Vous êtes nommé à titre définitif pour une charge incomplète dans l'enseignement et souhaitez bénéficier d'une extension de nomination. - Vous êtes nommé à titre définitif dans l'enseignement ou les CPMS et souhaitez une nouvelle affectation. <p>Introduisez alors votre candidature à la nomination dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.</p>

<p>Attention</p>	<p>Une des conditions à l'introduction d'une candidature est que l'agent fasse l'objet d'un rapport de service favorable de la part du chef d'établissement ou d'un délégué pédagogique du PO.</p> <p>Depuis le 1^{er} septembre 2012, cette règle est formalisée : le chef d'établissement ou un délégué pédagogique du PO doit établir, au plus tard le 31 octobre de l'année en cours, un rapport de service, conforme aux modalités fixées par la Commission paritaire centrale et soumis au visa de l'intéressé.</p> <p>Le membre du personnel estimant que le contenu du rapport n'est pas fondé, le mentionne en le visant et, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la Chambre de recours, selon des règles précises.</p>
<p>L'appel aux candidats</p>	<p>Il est lancé par le PO, chaque année scolaire, dans le courant du mois de mai. Le PO communique annuellement la liste des emplois vacants aux membres du personnel concernés suivant les modalités fixées par la COPALOC.</p> <p>À défaut d'appel, vous pouvez toujours introduire une candidature à titre conservatoire et par recommandé.</p> <p>Dans tous les cas, cette candidature doit être introduite avant le 30 juin 2016 ou avant la date fixée à cet effet par la COPALOC.</p>
<p>Nomination</p>	<p>Elle prendra effet au plus tard le 1^{er} avril 2017, pour autant que l'emploi vacant, déclaré par le PO et dont la vacance a été constatée le 15 avril 2016, le soit resté au 1^{er} octobre 2016.</p> <p>L'ordre des nominations est déterminé par le classement des candidats sur base de l'ancienneté de service dans le PO, calculée selon les mêmes règles que celles en vigueur pour les temporaires prioritaires.</p> <p>De même, depuis le 1^{er} septembre 2003, si les conditions statutaires de nomination à titre définitif sont respectées et que vous êtes le mieux classé dans la fonction sollicitée, le PO a l'obligation de vous nommer à titre définitif, bien que vous soyez en congé de maternité, maladie ou en incapacité de travail causée par un accident de travail.</p>
<p>Remarques</p>	<p>1. Dans l'enseignement préscolaire et primaire</p> <p>Une IM nommée pour une demi-charge doit « repasser par le stade de temporaire prioritaire » pour la demi-charge manquante avant d'y être nommée à titre définitif. Ou encore l'IP, maître de morale, doit prêter 240 jours comme temporaire prioritaire dans une fonction de titulaire de classe pour y être stabilisé en tant que définitif par extension ou nouvelle affectation.</p> <p>2. Dans l'enseignement secondaire, de Promotion sociale, secondaire à horaire réduit et artistique à horaire réduit</p> <p>L'agent qui souhaite étendre sa charge ou demande une affectation dans un emploi vacant d'une autre fonction de la même catégorie, pour laquelle il possède le titre requis, ne doit pas « repasser par le stade de temporaire prioritaire ». Il répond à l'appel à la nomination. Il obtient une extension de charge ou une nouvelle affectation sur base de son ancienneté. Pour le fondamental et le secondaire, l'agent qui souhaite une affectation dans une autre fonction pour laquelle il possède un « titre suffisant » figurera à sa demande dans le classement des prioritaires, s'il peut faire valoir 180 jours d'ancienneté dans ladite fonction. Pour les fonctions enseignantes, il doit être porteur d'un titre pédagogique.</p> <p>3. Dans les CPMS</p> <p>L'agent qui souhaite accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis et qui compte 180 jours d'ancienneté dans ladite fonction, entre dans le classement des temporaires prioritaires.</p> <p>4. Disponibilité par défaut d'emploi</p> <p>Un membre du personnel placé en disponibilité par défaut d'emploi et réaffecté dans un autre PO qui remplit les conditions d'ancienneté requises en vue d'une nomination et qui souhaite se stabiliser dans son nouveau PO, peut également répondre à l'appel à la nomination à titre définitif. Il entrera dès lors en compétition avec les temporaires prioritaires du PO d'accueil pour l'obtention de l'emploi annoncé vacant.</p>

D - LE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Pour le calcul des jours en vue de devenir temporaire prioritaire sont seuls pris en considération :

- les services subventionnés jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours ou jusqu'au 31 août pour les CPMS ;
- en fonction principale ;
- auprès du PO concerné ;
- pour autant que le candidat porte le titre de capacité pour cette fonction, le titre requis pour les CPMS.

Dans l'enseignement, les services rendus en tant que non statutaire sont assimilés aux services rendus en tant que membre statutaire selon certaines conditions :

- la fonction doit être identique à une fonction qui existe sous statut ;
- l'agent doit être porteur du titre requis sauf dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, du titre suffisant ;
- un coefficient réducteur de 0,3 est appliqué aux 1 200 premiers jours.

Sont pris en compte :

- tous les jours du début à la fin de la période d'activité continue ;
- jusqu'au 30 juin ou au 31 août au plus tard pour les CPMS (il y a donc supputation des services et éventuellement correction, si les prestations se terminent avant) ;
- y compris s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances d'hiver et de printemps pour l'enseignement, les congés de détente et les vacances légales pour les CPMS ;
- sont également comptabilisés : les congés de maternité, les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse, les congés exceptionnels pour cas de force majeure (maladie ou accident survenus à une personne habitant sous le même toit), les congés de circonstances (mariage, décès, naissance, etc.), les jours de grève ;
- sont aussi comptabilisés les congés de maladie subventionnés (et donc rétribués) par le Ministère de l'Éducation ;
- viennent donc seulement en décompte les jours de maladie pris en charge par la mutuelle.

Mode de calcul :

- les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la ½ charge sont pris en considération comme pour une charge complète ;
- si les prestations incomplètes comportent moins de la ½ charge, le nombre de jours est réduit de moitié ;
- dans l'enseignement de Promotion sociale, par dérogation, pour autant que les services accomplis comportent au moins 40 périodes par année, le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction est de 300 jours si les services accomplis représentent au moins

50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction ; de 150 jours si les services accomplis représentent moins de 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction.

Remarques :

- dans l'enseignement, les jours prestés dans un emploi de la même fonction auprès d'un autre PO par un membre du personnel victime d'un acte de violence sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de fonction auprès du PO d'origine à concurrence du nombre de jours qu'il restait à prester dans le cadre de la désignation initiale ;
- la durée des services ne peut jamais dépasser 300 jours par année scolaire, 360 jours pour les CPMS ;
- en cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une autre fonction se comptent de la même manière.

Législation

Les textes légaux qui régissent la carrière d'un membre du personnel de l'Enseignement officiel subventionné sont pour les aspects principaux :

- le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'Enseignement officiel subventionné ;
- le décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'Enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française ;
- les arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 et du 12 septembre 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'Enseignement préscolaire et primaire ordinaire et spécial, dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, secondaire artistique à horaire réduit et artistique officiels subventionnés, dans l'Enseignement de Promotion sociale ;
- les arrêtés royaux des 20 juin et 30 juillet 1975 et du 31 août 1978 relatifs aux titres jugés suffisants.

Le texte légal qui régit la carrière d'un membre du personnel technique subsidié des CPMS officiels subventionnés est le décret du 31 janvier 2002 fixant le statut du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

E - DERNIERS CONSEILS

Certaines COPALOC ou PO ont fixé des modèles précis et particuliers d'actes de candidatures. Dans ces cas, il y a bien sûr obligation de les respecter !

Nous conseillons aux Camarades, lorsqu'ils postulent une

désignation à titre temporaire ou une nomination à titre définitif, de préciser le volume de la charge pour lequel ils se portent candidats et en tout état de cause, pour ceux du fondamental, qu'ils précisent bien un horaire complet ou l'horaire le plus complet possible (pour les maîtres spéciaux). Il y a encore en effet des PO qui s'obstinent à vouloir parcelliser les charges dans le fondamental.

Depuis le 1^{er} septembre 2009, dans les CPMS, des désignations à titre temporaire et des nominations peuvent se faire

dans des mi-temps. Nous conseillons donc de préciser dans l'acte de candidature le volume de la charge souhaité (charge complète/demi-charge).

L'emploi complet doit être octroyé dans l'ordre du classement à l'agent qui en fait la demande.

Ch. Cornet – 1/03/2016

Enseignement de Promotion sociale organisé par la FW-B

Appel à la nomination à titre définitif des membres du personnel ayant la qualité de Temporaire protégé

Au plus tard le 15 mai 2016, le Gouvernement lancera un appel à la nomination des agents temporaires protégés. Cet appel paraîtra au Moniteur belge et comprendra la liste des emplois déclarés vacants après réunions des Comités de concertation de base (CoCoBa) et des Commissions zonales et interzonale d'affectation, ainsi que la liste des conditions requises pour la nomination, les forme et délai d'introduction de la ou des candidature(s).

L'(les) emploi(s) vacant(s) est (sont) constitué(s) par des périodes organiques d'une même fonction qui ont été organisées sans interruption dans l'établissement au cours des 5 années qui précèdent.

Il(s) est (sont) déclaré(s) vacant(s) à l'issue de plusieurs « opérations » :

- **au mois de décembre**, l'AGERS (Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique) établit pour chaque établissement un « pot d'heures brut » qu'il communique à l'établissement ;
- **dans le courant du mois de janvier**, lors de la réunion du COCOBA, il est procédé au retrait :
 - des périodes utilisées dans le cadre des nominations, réaffectations, changements d'affectation et compléments de charge dont la prise d'effet a eu lieu au 1^{er} septembre,
 - de périodes pour raisons pédagogiques.

En outre, il est proposé de scinder éventuellement certains emplois pour

des raisons inhérentes à l'organisation de l'établissement.

Enfin, le chef d'établissement est tenu de proposer, à titre d'extension de charge, les heures vacantes d'une fonction à tout membre du personnel titulaire à titre définitif d'une charge incomplète dans cette fonction.

Ces opérations sont consignées dans un procès-verbal qui est transmis au Président de la Commission zonale d'affectation pour le 15 février.

- Pour le 15 mars, la Commission zonale d'affectation établit la liste des emplois vacants par établissement et par fonction et formule des propositions au Gouvernement en ce qui concerne les réaffectations, changements d'affectation, rappels provisoires et compléments de charge au sein de la zone.
- Dans la deuxième quinzaine du mois de mars, la Commission interzonale d'affectation formule au Gouvernement des propositions concernant les opérations citées ci-devant mais pour les membres du personnel

d'une autre zone.

- La liste des emplois publiée au Moniteur au plus tard le 15 mai comprend la liste des emplois qui restent vacants à l'issue de ces différentes opérations et qui sont alors offerts à la nomination.
- L'appel précise également le nombre de périodes que comporte chaque emploi.
- Tout emploi qui ne comporte pas au moins 1/20^e du nombre de périodes requis pour former un emploi à prestations complètes ne figure pas dans la liste.

Retenez la date et n'hésitez pas à contacter votre Secrétaire régional(e).

Ch. Cornet – 1/03/2016

Quatrième degré – Soins infirmiers

Le Gouvernement de la Communauté française prend position

Dans une note approuvée conjointement par les Ministres Rudy Demotte, Joëlle Milquet, Jean-Claude Marcourt et Isabelle Simonis, le Gouvernement prend clairement position dans la problématique des soins infirmiers afin de répondre aux directives européennes, à la fois dans l'Enseignement supérieur, la Promotion sociale et l'Enseignement secondaire.

En ce qui concerne l'Enseignement secondaire complémentaire (EPSC)

Suite aux travaux du Conseil de concertation de l'Enseignement secondaire ordinaire, le Gouvernement de la Communauté s'adresse à la Ministre du Gouvernement fédéral en charge des affaires sociales et de la santé publique, Maggie De Block. Le but étant de préserver les intérêts de chaque type de formation.

Pour rappel : les enjeux sont de taille, dans l'enseignement secondaire, quinze écoles en Fédération Wallonie-Bruxelles (6 CPEONS, 6 SEGEC, 2 WBE et 1 FELSI) organisent la section « soins infirmiers » au niveau de l'EPSC octroyant le brevet d'infirmier(ère) hospitalier(ère). L'une d'entre elles octroie ce brevet dans l'orientation « santé mentale et psychiatrie ».

Quelque 6 000 élèves encadrés par près de 1 000 enseignants/administratifs fréquentent ce 4^e degré.

La durée actuelle de la formation est de trois ans. Celle-ci est accessible aux détenteurs du Certificat d'Enseignement secondaire supérieur (CESS) ou du Certificat d'études de 6^e année d'Enseignement professionnel (CE6P) ou d'un titre équivalent ou d'un certificat attestant la réussite des épreuves présentées devant le Jury de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'élève qui n'est pas en mesure de produire un de ces titres peut s'inscrire à l'année préparatoire, également organisée au sein de l'EPSC.

En moyenne, près de 45 % des étudiants qui fréquentent ce 4^e degré sont non-résidents. Dans certaines écoles



proches de la frontière française, ce taux peut atteindre 90 %.

Par ailleurs, tenant compte des besoins croissants en personnel de soins, il apparaît indispensable au Conseil général de maintenir en Fédération Wallonie-Bruxelles une formation du 4^e degré.

En outre, dans le cadre des apprentissages tout au long de la vie, le Conseil général rappelle qu'il convient de garantir aux futurs diplômés non seulement une certaine mobilité dans leur carrière, y compris au niveau européen, mais également des possibilités de poursuivre leur formation à un niveau supérieur.

Sur le plan pratique et après avoir exploré différentes pistes, et plus particulièrement celle d'une formation intermédiaire en soins infirmiers, de niveau 5, qui serait organisée dans le cadre du 4^e degré, et donnerait accès, via des crédits ou une passerelle raisonnable, au baccalauréat, le Conseil général a adapté sa proposition sur base des orientations tracées récem-

ment par la Ministre De Block et son refus d'envisager une formation de niveau intermédiaire.

Le Conseil général propose dès lors d'adapter la formation de l'infirmier breveté selon un cursus qui s'étalerait sur 3 ans et demi, répartis comme suit :

- 1^{re} année : 38,5 périodes de cours avec introduction de 2 périodes de cours techniques (anatomie/éléments de biochimie et introduction aux données probantes) en remplacement de 2 périodes de stages ;
- 2^e année : 38,5 périodes de cours avec introduction de 3 périodes de cours techniques (anatomie/pathologie, éducation à la santé, soins de santé primaire, informatique et données probantes) en remplacement de 3 périodes de stages ;
- 3^e année : 38,5 périodes de cours avec introduction de 2 périodes de cours techniques (qualité des soins, médecine catastrophe et informatique) en remplacement de 2 périodes de stages.

Le renforcement de la formation théorique permettrait de rencontrer toutes les compétences exigées dans la directive européenne au terme de ces 3 années. Comme l'a proposé la Ministre De Block, les élèves pourraient alors recevoir un « visa » provisoire leur permettant de compléter leur formation pratique via des stages rémunérés.

La demi-année complémentaire ne comprendrait que des stages et des travaux personnels :

- 670 heures de stage réparties sur 18 semaines entre juillet et décembre ;
 - 80 heures de travaux personnels (travail de synthèse de fin d'études).
- L'encadrement pourrait dès lors être réduit.

Ces aménagements permettraient de rencontrer les exigences de la directive européenne à savoir 4 600 heures d'enseignement théorique et clinique

dont au moins 1/3 d'enseignement théorique (1 533 heures) et au moins 1/2 d'enseignement clinique (2 300 heures).

Vu la formation reçue au terme des premières années, les étudiants qui souhaiteraient poursuivre leur formation doivent pouvoir rejoindre, dès la fin de la 3^e année, un cursus complémentaire de 2 ans (dans l'Enseignement supérieur en Haute École ou en Promotion sociale) afin d'obtenir un baccalauréat en soins infirmiers. À cette fin, le Conseil général souhaite qu'une concertation s'organise régulièrement avec l'Enseignement supérieur.

Pour en revenir à la problématique globale des soins infirmiers, le Gouvernement charge les Ministres de l'Enseignement de procéder à la mise en place d'un groupe de travail composé des représentants de l'Adminis-

tration générale de l'Enseignement obligatoire et non obligatoire, en y associant les syndicats et les Pouvoirs organisateurs.

Ce groupe est chargé de soumettre au Gouvernement d'ici juin 2016 des propositions qui visent à clarifier le paysage des études de soins infirmiers et à développer les passerelles entre les différents cursus.

Le Ministre-président est chargé d'informer les différents niveaux de pouvoir des résultats éventuellement via la conférence interministérielle de la santé.

La « balle » sera donc dans le camp de la Ministre De Block qui, dans le cadre d'une urgence certaine, devra impérativement prendre position.

Ph. Jonas – 16/02/2016

L'École inclusive – L'inclusion des personnes à besoins spécifiques

Les tentatives de notre enseignement de pratiquer l'intégration scolaire au profit des élèves à besoins spécifiques sont régulièrement mises en avant et c'est évidemment tout à son honneur. Il n'en demeure pas moins vrai que notre système éducatif utilise encore trop souvent la ségrégation et l'exclusion.

Vous trouverez ci-dessous une première partie d'un état des lieux en matière d'inclusion scolaire dans nos écoles. Ce premier article traitera de l'intégration comme forme d'inclusion pour les personnes à besoins spécifiques au sein de notre système scolaire. Une seconde partie sera publiée dans la prochaine édition de Tribune et sera consacrée à l'inclusion des élèves immigrants, réel enjeu pour notre société actuelle. Un troisième article traitera, lui, du revers de la médaille : les exclusions scolaires.

Un peu d'histoire...

La notion d'école inclusive a beaucoup évolué en Europe et sur le continent américain. Entre 1920 et 1970, les élèves à besoins spécifiques étaient placés dans des institutions spécialisées. À partir des années 70, un grand changement a lieu. Des écoles sont aménagées et équipées dans le but de pouvoir accueillir des élèves en difficulté mais aussi et surtout de pouvoir répondre à leurs besoins spécifiques.

Définir l'inclusion scolaire ou l'école inclusive.

Il s'agit d'une option pédagogique permettant à tous les élèves de vivre leur scolarisation à l'intérieur d'une classe ordinaire. Pour ce faire, il convient de modifier les structures de l'école pour qu'elles soient effectivement adaptées aux élèves fragilisés ou susceptibles de faire l'objet de discriminations.

Inclusion, intégration, quelle différence ?

La simple intégration, elle, préconisait l'adaptation des élèves fragilisés aux structures scolaires existantes. L'école inclusive, par contre, se donne comme mission d'assurer le développement de chacun de ses élèves.

Même si celui-ci n'a peut-être qu'une portée symbolique, le serment de Socrate, prêté par tout nouvel enseignant, va dans le sens d'une école inclusive : « *Je m'engage à mettre*

mes forces et toute ma compétence au service de l'éducation de chacun des élèves qui me sera confié. »

En Belgique francophone, l'inclusion des **personnes à besoins spécifiques** se fait principalement via ce que l'on appelle **l'intégration scolaire**¹. Celle-ci peut prendre différentes formes : intégration permanente ou totale et temporaire ou partielle. Nous n'avons pas la place ici de développer les quatre formes d'intégration mais pour plus de précisions, on se référera aux articles 130 à 158 du **décret du 3 mars 2004** organisant l'Enseignement spécialisé. Il existe aussi un Vade-mecum de l'intégration actualisé en date du 6 juillet 2011.

Par exemple, **l'intégration permanente totale** concerne tous les élèves inscrits dans l'Enseignement spécialisé. L'élève doit être régulièrement inscrit dans l'Enseignement spécialisé au 15 janvier précédant l'année scolaire pour laquelle l'intégration est demandée.

Par intégration permanente totale, il faut entendre que l'élève suit l'ensemble des cours pendant toute l'année scolaire dans l'Enseignement ordinaire, tout en bénéficiant, en fonction de ses besoins, de la gratuité des transports entre son domicile et l'établissement d'enseignement ordinaire qu'il fréquente et d'un **accompagnement assuré par l'Enseignement spécialisé**. Cet accompagnement peut par exemple prendre la forme d'un suivi en classe et/ou hors de la classe par un accompagnant. Celui-ci relève du personnel de l'Enseignement spécialisé et est choisi en fonction des besoins spécifiques de l'élève.

Qui est-il ? Il peut s'agir d'un membre de l'équipe éducative : enseignant(e), éducateur(trice), paramédical(e), etc. Ce membre du personnel de l'Enseignement spécialisé travaille en collaboration avec l'école d'Enseignement ordinaire.

De nombreux partenaires travaillent ensemble pour mettre en place et réussir l'intégration scolaire d'un élève. Ainsi les parents, le personnel médical et paramédical, le personnel psychologique, le personnel social, les camarades, les services extérieurs (spéciaux et ordinaires), la direction et l'administration sont autant de partenaires essentiels au bon déroulement d'une intégration.

Concernant l'intégration même dans sa pratique, les textes de lois restent assez vagues et laissent alors beaucoup d'au-



tonomie et de liberté aux différents acteurs en charge de l'intégration.

L'intégration s'inscrit donc bel et bien dans le cadre d'une école inclusive qui met en place des dispositifs, voire modifie son fonctionnement-même, en vue d'intégrer chacun des élèves dans un enseignement classique, ordinaire. Qu'entend-on par « **modifier son fonctionnement** » ? Dans le cadre de l'intégration scolaire, trois membres de l'équipe éducative pourraient par exemple être présents simultanément dans une même classe. Intervindraient alors ensemble en classe, l'enseignant engagé par l'école ordinaire et ayant la charge du cours et deux autres membres du personnel éducatif engagés par l'école spécialisée, dans le cadre d'une intégration de deux ou de plusieurs élèves.

Autres actions inclusives

Au côté de l'intégration qui vise plus particulièrement les personnes à besoins spécifiques, existent d'autres actions inclusives en FW-B. Nous en développerons quelques-unes ci-dessous. **La différenciation** structurelle dans le premier degré différencié, prévue par le décret du 7 décembre 2007, vise à amener l'ensemble des élèves à la maîtrise des socles de compétences prévus en fin d'école primaire. Ce premier degré différencié est organisé en une 1^{re} année et une 2^e année différenciée (1D et 2D). L'objectif principal de cette structure est de permettre aux élèves qui ne sont pas porteurs du CEB de l'acquérir. Une fois le CEB acquis, l'élève peut être orienté soit vers le 1^{er} degré commun, soit vers une année complémentaire. Ces années différenciées

1. À ne pas confondre avec la première intégration dont on parle plus haut.

permettent par ailleurs **d'éviter le redoublement** dans le premier degré. Or, le fait de diminuer le redoublement participe aussi à la construction d'une école inclusive.

Toute action ou projet visant ou contribuant au **partenariat école-parent** peut aussi être considéré comme un moyen de rendre l'école plus inclusive. D'autres éléments encore participant à une école plus inclusive peuvent être mis en avant ici comme la mise en place de **remédiations** immédiates et personnalisées, le **soutien spécifique accordé** aux enfants qui maîtrisent peu ou pas du tout le français. Enfin, la prolongation d'un **tronc commun**, la

gratuité totale de l'enseignement ainsi que l'**accroissement de la mixité sociale** sont des piliers mais aussi des prérequis indispensables au développement de l'école inclusive.

On voit donc à travers ces différentes actions d'inclusion qu'elles exigent non seulement un changement de mentalité mais aussi un changement au niveau institutionnel.

C. Kerstenne - 1/03/2016

L'activité parlementaire du mois

Voici quelques questions et interpellations adressées par des parlementaires aux ministres de l'Enseignement durant ce mois de février 2016. L'intégralité des interventions est consultable sur le site du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles : www.pfwb.be.



À Mme Joëlle Milquet, Vice-présidente et Ministre de l'Éducation, de la Culture et de l'Enfance :

Tableaux interactifs

Question : La députée s'interroge au sujet des tableaux interactifs. En effet, ceux-ci pourraient éventuellement accentuer les problèmes de myopie chez les jeunes enfants. Une circulaire a-t-elle été envoyée aux chefs d'établissement afin qu'ils prennent les mesures adéquates lors de l'installation de ces tableaux interactifs ?

J. Milquet : Le tableau interactif à l'école fait partie d'une problématique plus large. En effet, il s'agit de réfléchir de manière globale sur l'immersion de l'enfant dans l'univers numérique en ce compris les jeux de tablettes avec lesquelles les enfants jouent de plus en plus tôt. À ce sujet, et dans le cadre d'un nouveau plan de prévention de la santé, la Ministre a demandé à l'ONE de travailler sur les éléments à prendre en compte dans ce nouvel environnement numérique. Un travail de prévention et de la promotion de la santé est également en cours de réalisation et cela en étroite collaboration avec la

Région wallonne. Les effets du numérique sur la santé oculaire feront partie des travaux. Les recommandations qui en découleront s'inscriront néanmoins dans un cadre plus général.

Création de places dans les écoles

Question : La députée demande des précisions sur l'avant-projet de décret permettant aux écoles d'utiliser les fonds PPT (Programme prioritaire de Travaux) pour créer de nouvelles classes et donc de nouvelles places.

J. Milquet : La Ministre explique que l'avant-projet de décret a été approuvé au Gouvernement et qu'il est maintenant soumis au Conseil d'État. Le changement n'affecte en rien le système et les enveloppes restent identiques. L'AVPD met toutefois fin à l'interdiction d'entreprendre des travaux ou des aménagements pour créer une classe supplémentaire face à des besoins criants. La demande de création d'une seule classe supplémentaire est désormais automatiquement acceptée. Il est difficile de chiffrer le

nombre de classes générées par le PPT et de les localiser, mais l'impact de ces mesures sera surtout positif dans la Région de Bruxelles-Capitale et dans les zones à fortes tensions démographiques.

Prévention de burn-out dans nos établissements scolaires

Question : La problématique du burn-out dans les établissements scolaires a refait surface dernièrement, à l'occasion de l'étude de la Fondation Roi Baudouin sur les directions d'école. Que prévoient les travaux du Pacte concernant ce phénomène ?

J. Milquet : Un des groupes de travail du Pacte pour un enseignement d'excellence se concentre sur la revalorisation et l'accompagnement de la fonction de direction. Parmi les orientations soulevées, plusieurs concernent la diminution de la surcharge avérée des directions, la redéfinition des rôles et des missions, le maintien d'un environnement de qualité, une logique d'équipes de direction afin de

déléguer une série de tâches, de la numérisation, etc. Néanmoins, la Ministre met en évidence qu'elle voit des directeurs, certes surchargés de travail, mais des directeurs heureux et motivés par leur métier.

Difficulté de trouver des places dans le spécialisé

Question : Le manque de places dans le spécialisé, particulièrement pour les enfants polyhandicapés et les enfants autistes pose question. La députée illustre ses propos en évoquant le cas d'une maman qui a entamé une grève de la faim parce que son enfant de 7 ans, lourdement handicapé, ne trouvait pas d'établissement scolaire. Elle interpelle la Ministre « *Quelle solution envisagez-vous pour ces situations dramatiques ?* »

J. Milquet : En septembre prochain, un établissement scolaire pour autistes ouvrira ses portes. C'est une première et cette initiative était attendue depuis longtemps. En outre, différentes questions telles que le nombre excessif d'enfants à indice socio-économique faible qui se retrouvent dans l'enseignement spécialisé ou celles des enfants transfrontaliers, notamment français, qui coûtent 36 millions par an, font l'objet de réflexions et de négociations dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence.

Mypension.be, profs non admis

Question : Le Gouvernement fédéral a récemment mis en ligne un outil informatique, mypension.be. Celui-ci permet à chacun de connaître avec précision l'âge auquel il pourra partir à

la pension. Malheureusement, cet outil ne fonctionne pas pour tous les enseignants de la FW-B. Seule une minorité d'entre eux peut utiliser cet outil. Pourquoi priver les enseignants d'un outil offert par le gouvernement fédéral ?

J. Milquet : La Ministre explique son mécontentement par rapport à cette situation. En effet, l'administration, a encodé, à ce jour, 18 000 fiches alors qu'il fallait le faire pour 100 000 enseignants. Elle ajoute : « *Nous allons nous assurer que dans le courant de l'année 2016, le site fournira les données indispensables aux personnes qui voudront, devront ou souhaiteront prendre une DPPR à partir de 2017. Par ailleurs, nous allons demander un plan dans les meilleurs délais pour que chacun puisse obtenir les informations dont il a besoin. Cette carence administrative aurait dû être évitée.* »

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

Nouveaux cursus proposés par l'ARES

Question : Parmi les seize propositions de cursus que l'ARES a transmises, combien concernent respectivement les Universités, les Hautes Écoles et les Écoles supérieures des Arts (ESA) ? En outre, comment s'élabore un dossier de création de cursus introduit par un établissement auprès de l'ARES ?

J.-C. Marcourt : L'ARES a fixé ses propres critères et modalités de traitement des demandes d'habilitation dans un avis adopté le 30 juin 2015. Parmi les critères généraux de recevabilité, la nouvelle formation doit notamment répondre à un besoin socioéconomique démontré, elle doit aussi constituer une plus-value en termes d'ouverture à des publics spécifiques, etc. Ensuite, les dossiers sont analysés selon des critères spécifiques tels que la non-concurrence, la non-redondance...

L'ARES a donné un avis favorable sur quatorze demandes d'habilitation, en coorganisation ou en codiplomation, conformément au décret. Ainsi, dans le type court, six dossiers sont présentés par des Hautes Écoles concernant des bacheliers professionnalisants ou des bacheliers de spécialisation. Un bachelier est présenté en promotion sociale.

Dans le type long, un dossier est présenté par des ESA et quatre par des Universités et des Hautes Écoles, un dossier est interuniversitaire et un master de spécialisation est présenté par une université.

Équivalence des diplômes

Question : L'équivalence des diplômes peut constituer un frein à l'insertion de travailleurs sur le marché de l'emploi en Belgique. Qu'en est-il du projet d'arrêté déterminant les conditions et procédures d'octroi d'équiva-

lence de diplômes supérieurs obtenus à l'étranger ?

J.-C. Marcourt : Le projet d'arrêté fixe les conditions relatives à la procédure d'octroi de l'équivalence des diplômes supérieurs, quel que soit leur pays de délivrance. En matière d'équivalence, il revient aux autorités compétentes de chaque pays de déterminer les règles selon lesquelles elles établissent l'équivalence des diplômes étrangers à leurs propres diplômes. L'automatisme constitue dans ce domaine une exception assez rare. Néanmoins, le Fédération participe pleinement au processus intergouvernemental de coopération de Bologne, lequel préconise de faciliter la reconnaissance des diplômes supérieurs étrangers. En ce qui concerne la reconnaissance à l'étranger des diplômes délivrés par la FW-B, les règles sont fixées par les autorités compétentes de chaque pays et donc la question de cette reconnaissance est apportée au cas par cas.

À Mme 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 : Le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles crée un centre virtuel de ressources pédagogiques pour soutenir l'Enseignement de Promotion sociale à distance. Qui développera le contenu publié sur cette plateforme ? En outre, où en est le développement de l'e-learning aujourd'hui ?

I. Simonis : La création d'un centre de ressources pédagogiques visant à soutenir l'Enseignement de Promotion sociale et l'Enseignement à distance est une initiative que la Ministre souhaite mettre en œuvre dans les prochains mois. Cette initiative a pour objectif d'aider les enseignants de Promotion sociale à intégrer le numérique et l'e-learning dans leur pratique pédagogique. Les contenus visés, existant déjà en partie dans les établissements de Promotion sociale et dans l'Enseignement à distance, seront collectés, traités et mis en ligne par du personnel recruté à cet effet. Les six chargés de mission de l'enseignement à distance seront sollicités pour contribuer à cette dynamique dans laquelle ils sont déjà inscrits.

Le marché relatif à l'offre et à la demande de formations pour adultes en e-learning dans l'Enseignement de Promotion sociale n'a pas pu, à ce jour, être attribué en raison de l'absence d'offres satisfaisantes.

Conventions-cadres établies dans le cadre de l'Enseignement de Promotion sociale

Question : Les établissements et Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement de Promotion sociale peuvent organi-

ser des formations à la demande d'un partenaire ou mettre en place un partenariat structurel avec une institution demandeuse au travers de conventions-cadres. Le député souhaiterait avoir un état des lieux des conventions établies pour les différents secteurs d'activité.

I. Simonis : La convention-cadre consiste en un partenariat structurel entre l'Enseignement de Promotion sociale et une institution demandeuse. De telles conventions existent déjà avec le Forem, Cefora, Bruxelles-Formation, Actiris, etc. Des conventions-cadres peuvent également être initiées et signées par des gouvernements conjoints afin de répondre à des problématiques particulières. Ainsi, la récente collaboration entre le secteur de la construction et l'Enseignement de Promotion sociale se concrétise par la signature d'une convention spécifique portant notamment sur une offre de formation continue et sur la mise en place d'une formation de métreur-deviseur, sur des unités d'enseignement dans le cadre de l'écoconstruction et sur des actions de promotion de l'égalité des chances au sein du secteur de la construction. La Ministre a également dégagé des moyens supplémentaires en termes de dotations périodes afin d'accorder une priorité aux collaborations avec des secteurs identifiés en demande et en pénurie. L'objectif poursuivi est de créer des emplois durables et de qualité, tout en répondant aux besoins des entreprises et du secteur.

Promotion sociale et valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Question : Le député souhaite savoir comment les établissements de Pro-

motion sociale sont soutenus dans la valorisation des acquis, et ce, sur les plans administratif et financier.

I. Simonis : Chaque année, ce processus de reconnaissance est activé à de très nombreuses reprises dans les établissements. Au sein de chacun de ceux-ci, il appartient au Conseil des études de mettre en œuvre le processus dans le respect de la liberté méthodologique des Pouvoirs organisateurs.

Les moyens investis par les établissements pour cette procédure relèvent de la dotation-périodes des établissements. Parfois, il peut y avoir une intervention financière d'un partenaire en cas de convention avec un organisme de formation. Certains d'entre eux ont engagé des conseillers en orientation chargés d'accompagner les candidats dans leurs démarches. En outre, la Ministre a déposé un projet FSE qui a permis de dégager le financement nécessaire au recrutement d'une experte chargée uniquement de la promotion et du développement de la valorisation des acquis de l'expérience sur la programmation 2014-2015. Une de ses missions est de tendre vers une uniformisation des pratiques dans les établissements d'enseignement de promotion sociale.

Le point sur les circulaires du mois

Nous avons épinglé plusieurs circulaires parues durant les mois de février 2016 et de début mars 2016 qu'il nous semble important de porter à votre connaissance. Vous pouvez les consulter dans leur intégralité sur le site de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique : www.adm@cfwb.be

Examens de langues pour les instituteurs

Tous réseaux, Niveau Primaire

Circulaire 5612 : Examens de connaissance approfondie du néerlandais et de l'anglais pour enseigner cette langue comme seconde langue dans les écoles primaires francophones en qualité de maître de seconde langue. Session 2016.

ESA

Tous réseaux, Niveau Supérieur

Circulaire 5614 : Reconnaissance d'expérience utile et de notoriété professionnelle dans les Écoles supérieures des Arts organisées et subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Encadrement différencié

Tous réseaux, Fondamental et Secondaire

Circulaire 5619 : Complément aux circulaires n° 5429 et 5430 du 1^{er} octobre 2015 Encadrement différencié – Dispositions pour l'année scolaire 2015-2016.

Emploi

Réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), tous niveaux

Circulaire 5631 : Dérogation d'emploi de personnel auxiliaire d'éducation dans les établissements scolaires.

Circulaire informative

Tous réseaux, Secondaire

Circulaire 5621 : Mise à disposition du triptyque « Harcèlement à l'école : à qui en parler ? » aux établissements scolaires de l'Enseignement secondaire.

Accidents de travail

Tous réseaux, tous niveaux

Circulaire 5641 : Accidents du travail. - Rôle de la Direction des Accidents du travail des personnels de l'Enseignement en matière de consolidation pour des accidents du travail comportant au total moins de 30 jours d'absence. - Conséquence de non-présentation aux convocations de l'Administration de l'expertise médicale suite à un accident du travail. Erratum à la circulaire 5507 du 3/12/2015.

Aide à l'intégration

Tous réseaux, Fondamental et Secondaire

Circulaire 5642 : Aide à l'intégration, dérogations au capital-périodes attribué dans les limites des disponibilités budgétaires disponibles.

Mesures de contention et d'isolement

Tous réseaux, Fondamental et Secondaire

Circulaire 5643 : Mesures de contention et d'isolement dans l'Enseignement.

Évaluer sans noter – Éduquer sans exclure



(Coordination : Michel Neumayer et Étienne Vellas avec la coopération d'autres auteurs)

« Dé-chiffrer » l'humain autrement, voici l'objectif et même le combat menés par les auteurs de ce livre, publié en 2015. Ceux-ci, issus de différents pays, et, pour la plupart membres des groupes d'éducation nouvelle, défendent, avec la plus grande conviction, cette idée : il faut, au plus vite, nous « désintoxiquer » de la note. L'ouvrage concerne l'école, où le système de notation est largement répandu, mais il vise aussi d'autres activités : l'entreprise, l'action sociale, la santé, la culture...

Les auteurs font le postulat de deux défis :

- d'une part, celui de ne plus réduire les travaux, les productions et les savoirs des apprenants à des notes ;
- de l'autre, celui de nourrir à travers des formes d'évaluation innovantes la création, l'imaginaire, la soif de culture et de lien social.

Ils expliquent que pour bon nombre d'adolescents, se voir notés, rabat les ambitions et les projets d'insertion professionnelle et sociale.

Plus loin dans le livre, ils s'interrogent : les professeurs seraient-ils des toxicomanes d'un genre spécial qui réclament leur dose de notation ? Ils poursuivent : « *Il nous serait, c'est vrai, difficilement pensable de terminer l'année scolaire sans examens chiffrés, sans plus attribuer de points pour les interrogos/contrôles, les devoirs, les comportements, sans dénoncer nos élèves via le bulletin/bilan, sans notre lot d'exclusions appuyées sur des nombres.* »

Mais ils ne font pas que nous titiller, ils proposent aussi de véritables pistes d'évaluation alternative avec l'idée que cette dernière serait au service de l'inclusion.

Au-delà de son caractère un peu idéaliste et certes très engagé, ce livre a l'audace de remettre en question et même d'inviter à bannir un modèle d'évaluation très excluant. Il a également l'intérêt de questionner nos pratiques quotidiennes et notre manière d'évaluer. Il bouscule nos représentations et éveille nos consciences. Une lecture après laquelle bon nombre de questions restent en suspens : Faut-il révoquer la notation ? Quelles en sont les alternatives ? Cela nécessite-t-il un changement de mentalités ou un changement institutionnel ? Et surtout, l'un va-t-il sans l'autre ?

C. Kerstenne - 1/03/2016



30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché



Rue de Pont-à-Lesse à 5500 Dinant - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - www.casteldepontalesse.be

Important : Fiches fiscales – Formulaire de demande de prime syndicale

Vos fiches fiscales et formulaires de demande de prime syndicale sont dès à présent disponibles sur votre Webmail www.ens.cfwb.be !

Pour la troisième année consécutive, les fiches fiscales des membres du personnel de l'Enseignement ainsi que les formulaires de demande de primes syndicale ont été envoyés **exclusivement** par courriel sur votre adresse courriel administrative.

Pour rappel, sont concernés l'ensemble des membres du personnel de l'enseignement, y compris les personnes engagées sous statut ACS/APE/PTP, les membres du personnel des CPMS ainsi que les personnes éloignées du service, notamment pour des congés et absences, accidents du travail, DPPR et congés pour mission, etc.

De plus, pour les membres du personnel suivants, les fiches fiscales et formulaires de demande de prime syndicale ne doivent pas être établis par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles :

- les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles rémunérés à charge de la dotation de l'établissement. Les documents susvisés doivent être établis par le secrétariat de l'établissement (ou son secrétaire social) ;
- les membres du personnel de l'enseignement subventionné, engagés et rémunérés sur fonds propres de leur pouvoir organisateur.

Les membres du personnel qui souhaitent récupérer leurs codes d'accès du Webmail et/ou obtenir leurs documents au format papier, peuvent contacter personnellement et le plus rapidement possible le Ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles, en téléphonant au 0800/20 000 (8 à 18h du lundi au vendredi - hors fériés) ou au 02/413 20 20 (9 à 12h - 14 à 16h du lundi au vendredi - hors fériés). Les demandes pour obtenir ses documents en version papier et pour récupérer ses codes d'accès doivent être introduites pour le 23 juin 2016.

Plus d'infos : www.enseignement.be

Le formulaire de demande de prime syndicale est quant à lui à remettre auprès de votre régionale avant le 1^{er} juillet 2016.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Une journée, une expo et ... un combat à toujours recommencer
- 4 / Dossier • Repair Café. Jeter ? Pas question !
- 6 / ISP Santé • Liberia : atteinte aux droits syndicaux
- 7 / Le mot qui pue • Collaborateur
- 8 / IRB • Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles

www.cgspwallonne.be

Infos ENSEIGNEMENT

- 9 / Édito • SPA, ses thermes, son Pacte, ses fantômes...
- Enseignement officiel subventionné**
- 10 / Opérations statutaires pour l'année scolaire 2015-2016
- Enseignement de Promotion sociale organisée par la FW-B**
- 15 / Appel à la nomination à titre définitif des membres du personnel ayant la qualité de Temporaire protégé
- 16 / Quatrième degré – Soins infirmiers • Le Gouvernement de la Communauté française prend position
- 17 / L'école inclusive • L'inclusion des personnes à besoins spécifiques
- 19 / L'activité parlementaire du mois
- 22 / Le point sur les circulaires du mois
- 23 / Évaluer sans noter – Éduquer sans exclure
- 24 / Fiches fiscales – Formulaire de demande de prime syndicale

www.cgsp-enseignement.be



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 Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11