

# TRIBUNE



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

JANVIER  
2016

ENSEIGNEMENT



**CGSP**  
FGTB *Services Publics*



72<sup>e</sup> année - n°1 - janvier 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP, place Fontainas, 9/11 | 1000 Bruxelles

## Pour l'individualisation des droits



DOSSIER P. 4



**ÉDITO**  
Un combat pour  
l'intérêt général !  
P. 3



**MOT QUI PUE**  
Le Terrorisme  
P. 7



**ENSEIGNEMENT**  
2016 : une année  
sous haute surveillance ?  
P. 11

*La CGSP  
vous souhaite  
une superbe  
année 2016  
forte de toutes  
nos solidarités*



## CONGRÈS STATUTAIRES 2016 : APPELS AUX CANDIDATURES

### Congrès statutaire fédéral des 16 et 17 juin 2016

Réuni le mercredi 18 novembre 2015, le Bureau exécutif fédéral de la Centrale a décidé de débiter, via les Interrégionales, la procédure statutaire fédérale permettant l'organisation du Congrès statutaire de la CGSP fédérale des 16 et 17 juin 2016.

À cet effet, il invite les instances des trois Interrégionales à publier les appels aux candidatures afin de pourvoir les mandats des cinq membres du Secrétariat permanent et des trois membres du Collège des vérificateurs aux comptes.

Les mandats concernés sont actuellement pourvus comme suit.

#### Cinq membres du Secrétariat permanent

Deux Secrétaires généraux fédéraux (parrainés par leur groupe linguistique respectif et élus par le Congrès fédéral) :

- néerlandophone : Chris Reniers (Vice-présidente), sortante et rééligible ;
- francophone : Michel Meyer (Président), sortant et rééligible.

Trois Secrétaires interrégionaux (élus par leur Congrès interrégional respectif et ratifiés par le Congrès fédéral) :

- IRW : Gilbert Lieben, sortant et rééligible ;
- VLIG : Guido Rasschaert, sortant et rééligible ;
- IRB : Jean-Pierre Knaepenbergh, sortant et rééligible.

#### Trois vérificateurs aux comptes

Le Congrès élit également trois vérificateurs aux comptes de la CGSP (un par Interrégionale).

- IRW : Marcel Van Baelen, sortant et rééligible ;
- VLIG : Marcel Van Impe, sortant et rééligible ;
- IRB : Pascal Quensier, sortant et rééligible.



Suite en page 6

## DANS NOS RÉGIONALES

### Verviers

#### Congrès statutaire régional

Le Congrès statutaire régional intersectoriel de Verviers se tiendra  
**le 23 avril 2016 à 9h30.**

Il procédera à l'élection :

- **d'un secrétaire régional intersectoriel**, mandat occupé actuellement par Michel Bordignon, sortant et non rééligible ;
- de trois vérificateurs aux comptes
  - Christine Ghillebert (Enseignement), sortante et non rééligible,
  - Mario Stipulante (AMiO), sortant et rééligible,
  - Jean-Luc Poumay (Admi), sortant et rééligible.

Pour être recevables, les candidatures éventuelles à ces mandats doivent être présentées par un secteur professionnel régional.

Les candidat(e)s doivent signer le formulaire « *Modèle A* » pour le secrétaire régional intersectoriel ou « *Modèle B* » pour les vérificateurs aux comptes (article 49 bis-1 des Statuts de la CGSP).

Les candidatures sont à transmettre par écrit pour le **12 février 2016 à 12h** au Secrétariat régional intersectoriel CGSP, Galerie des Deux Places (3<sup>e</sup> étage), place Verte 12 à 4800 Verviers.

### Interrégionale de Bruxelles

rue du Congrès, 17-19  
1000 Bruxelles

#### Nouveaux horaires d'ouverture

	matin	après-midi
lundi	8h > 12h	14h > 16h
mardi	8h > 12h	14h > 16h
mercredi	8h > 12h	<b>13h &gt; 16h</b>
jeudi	8h > 12h	14h > 16h
vendredi	8h > 12h	<b>fermé</b>

## Un combat pour l'intérêt général !

En ce début d'année 2016, permettez-nous, au nom du Bureau exécutif fédéral et du Bureau wallon de la CGSP, de vous adresser nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année. Nous vous souhaitons pleine réussite de vos projets, une excellente santé et de la joie avec vos proches.

On a envie de se dire que 2016 ne sera pas aussi noire d'un point de vue social que 2015, et pourtant...

Pourtant, il y a peu de chances que ce gouvernement néfaste change de politique. Seule la mobilisation des travailleuses et des travailleurs pourrait faire changer la donne. Tout au long de cette année, ce gouvernement a fait la démonstration de son incapacité à non seulement nous écouter, mais également à entendre la société, la société qui souffre !

Campant sur ses a priori idéologiques, ce gouvernement des droites a décidé de faire disparaître la solidarité et l'intérêt général : il s'attaque de plein front à la sécurité sociale et aux services publics. À cause de ses pressions et de ses ultimatum, les Cheminots seront en grève 48 et 72 heures en ce mois de janvier 2016. De même, la CGSP a également déposé un préavis pour le personnel des prisons. Ce ne sont là que les conséquences de la politique désastreuse du gouvernement Michel qui reste sourd aux réalités du monde qu'endurent chaque jour nos concitoyens.

Rappelons que l'essentiel des revendications des travailleurs du service public concerne non leur situation barémique mais leurs conditions de travail, c'est-à-dire les conditions dans lesquelles est rendu ce service public. Loin de l'égoïsme que d'aucuns s'ingénient à mettre en avant, c'est pour qu'il existe encore un service public demain que les travailleurs se mobilisent.

Nous n'exigeons pas un second pilier de pension, nous demandons que l'on respecte les pensions existantes qui font partie intégrale du statut des fonctionnaires. Pour le reste, nos revendications concernent l'exercice de la mission d'intérêt général qui est dévolue aux services publics. S'il n'y a plus d'entreprise de transport public, ce sont ceux et celles qui, pour des raisons financières ou de santé, n'ont pas de véhicule personnel qui seront pénalisés.

Ce gouvernement veut privatiser alors que d'autres, qui l'ont fait, le regrettent amèrement et souhaitent revenir à une gestion publique. La privatisation, c'est l'aveuglement néolibéral prôné par quelques naïfs ; mais c'est surtout, pour les plus cyniques, une occasion d'enrichissement personnel.

Nous n'avons pas de plan B, nous devons nous battre et tout faire pour gagner ! Sommes-nous certains de gagner ? Non, bien sûr mais il est de ces combats qui sont beaux à mener ! Se battre pour l'existence même du service public et de l'intérêt général devrait être le combat de tous : il est le nôtre assurément !

Nous espérons que nos collègues du secteur privé comprendront qu'ils sont aussi concernés. L'ensemble des travailleurs et travailleuses des services publics sera aux côtés des Cheminots et de tous ceux et de toutes celles qui se battent. Vive la solidarité, à mort le chacun pour soi !

# Une revendication forte : l'individualisation des droits sociaux

Le 24 novembre 2015 s'est tenu à Namur un Comité interrégional wallon sur l'individualisation des droits sociaux. Il avait pour objectif de cibler les différents aspects d'une revendication de longue date de notre syndicat et qui, depuis quelques semaines, est à nouveau largement plébiscitée par les organisations féministes et certains partis politiques.

Ce Comité wallon, piloté par le Bureau des Femmes de la CGSP wallonne, se veut un moment d'information - avec l'intervention de personnes ressources - et de débats avec nos militants. Le Bureau des Femmes y avait convié deux intervenantes pour nourrir nos connaissances sur le sujet : la Cde Dalila Larabi, Chargée d'études à la FGTB, et Françoise Claude, chargée d'études aux Femmes prévoyantes socialistes. Les interventions ont été complétées par un témoignage de la Cde Christiane Lescapet, Vice-présidente du Bureau des Femmes de la CGSP wallonne, qui a dressé les réalités professionnelles et personnelles des femmes engagées à temps partiel dans les administrations communales et les CPAS.

## Droits propres ou droits dérivés ?

Aujourd'hui, en Belgique, en cotisant à la sécurité sociale, un-e travailleur-se s'ouvre des droits sociaux propres et des droits sociaux dérivés. « S'ouvrir des droits » signifie accéder aux droits qu'offre la sécurité sociale comme l'allocation de maladie ou de chômage, le remboursement des soins de santé, la pension... La cotisation est payée par chaque travailleur et explique en partie la différence entre le salaire brut et le salaire net. Le montant payé est d'ailleurs repris sur la fiche de salaire sous l'indication cotisation ONSS.

Les droits propres ou droits directs sont ceux dont va bénéficier pour lui-même le travailleur cotisant alors que lorsqu'on parle de droits dérivés, il s'agit des droits ouverts par ce travailleur pour ses enfants (puisque'ils ne cotisent pas) et éventuellement pour son-sa conjoint-e si il-elle ne perçoit pas de revenus profes-

sionnels et donc ne cotise pas. Les droits dérivés ne sont donc pas fondés sur le travail mais sur une relation de parenté, sur un état marital ou de cohabitation. Mais la nature non-individuelle des droits dérivés dans le cas des conjoints ou époux est aujourd'hui la source de nombreuses discriminations et participe à la précarisation de certains citoyens et tout particulièrement des femmes.

À sa création, la sécurité sociale s'est organisée autour de la famille et des liens qui unissent ses membres. Par exemple, les enfants sont dépendants des parents et bénéficient donc des droits sociaux ouverts par ces derniers. La sécurité sociale a donc prévu également une solidarité entre époux en octroyant au conjoint sans revenus les droits dérivés des droits directs de son époux ou épouse. Après la Seconde Guerre mondiale, la configuration familiale classique était l'homme qui travaille et la femme qui s'occupe du foyer et/ou des enfants. Toutefois, depuis les années 60, l'emploi féminin n'a cessé d'augmenter. Aujourd'hui, le modèle sur lequel s'est construite cette répartition est totalement dépassé. D'autant qu'il ne prend pas en considération l'augmentation du nombre de familles monoparentales et de travailleurs isolés sans enfants.

## Un système pervers et discriminant

Dans le contexte « austéritaire » actuel où le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées mettent en place des mesures de réduction budgétaire dont les principales victimes sont trop souvent les personnes les plus précarisées, il n'est plus admissible de maintenir l'ensemble des discrimina-

tions liées à la non-individualisation des droits sociaux.

En effet, il n'est pas logique qu'un-e travailleur-euse s'ouvre des droits à la sécurité sociale en travaillant (et donc en cotisant personnellement) et que lorsqu'il-elle doit en bénéficier (allocation de chômage, pension, revenu d'intégration...), le montant de ces droits soit calculé en fonction de sa situation familiale. L'accès est le même pour tous et toutes ; les droits qui en découlent devraient donc refléter cette égalité.

Les droits dérivés ne sont pas liés au travail mais donc bien à des liens de parenté. Ces droits dérivés, dans le cas des conjoints et cohabitants, provoquent des effets pervers et participent à la précarisation financière et sociale des femmes. On le voit, dans de nombreux cas, la femme est celle qui doit réduire ou arrêter complètement une activité professionnelle (pour diverses raisons) dans le couple, et, du coup, elle se retrouve souvent dépendante de son mari pour bénéficier, à travers lui, des droits dérivés de la sécurité sociale.

Dès lors, le système actuel accentue l'exclusion des femmes du marché de l'emploi puisque le travail de l'époux ou du conjoint suffit pour qu'elle bénéficie d'allocations de remplacement. La discrimination est aussi présente dans les montants octroyés puisque, en tant que cohabitant-e-s ou conjoint-e-s, les allocataires voient le montant de leur allocation rabaissé fortement alors même qu'ils-elles ont cotisé de la même manière que les non-cohabitants... C'est bien là que se trouve le nœud de cette injustice.

Ce statut de cohabitant est problématique car il amène les allocataires à le

## COHABITANTES

### PRÉPAREZ-VOUS AUX CONTRÔLES !



contourner par tous les moyens possibles afin de percevoir une allocation complète. Le gouvernement fédéral en a lui-même conscience puisqu'il a renforcé le principe du contrôle domiciliaire inopiné afin de vérifier que la situation de l'allocataire correspond à ce qu'il a renseigné aux autorités. Sans compter que les fournisseurs d'énergie participent à cette stigmatisation honteuse en informant des consommations « anormalement » élevées dans les habitations où réside officiellement un seul habitant... Cette réponse inique à la problématique du statut de cohabitant est vraiment digne de ce gouvernement des droites. Une tout autre réponse aurait pu être l'application de l'individualisation des droits sociaux ! Cela ne stigmatiserait personne et favoriserait l'indépendance financière des femmes et leur épanouissement social.

Dans ce contexte social difficile où les plus précaires sont pointés du doigt comme responsables d'une crise économique provoquée par la folie du secteur financier et qui a engendré une déstructuration du marché du travail et des services publics, nous souhaitons ouvrir le débat, proposer des alternatives, sortir des logiques habituelles.

### Une mise en place progressive

Contrairement aux affirmations de ses détracteurs, une individualisation des droits sociaux ne représenterait pas un coût pour la sécurité sociale. Par exemple, certains droits dérivés,

telle la pension de survie, représentent aujourd'hui des postes importants dans le budget de la sécurité sociale. Leur disparition compenserait donc l'augmentation d'autres droits.

Certes, il faut rester vigilant. Cette individualisation ne doit en aucun cas être le prétexte d'un nivellement vers le bas

des montants des droits et surtout d'une précarisation des conjoints bénéficiant des droits dérivés comme la pension de survie.

Pour les bénéficiaires et ceux qui devraient l'être à court ou moyen termes, les conditions resteraient inchangées afin de ne pas les pousser encore plus de précarité. Le principe du *standstill*, à savoir le maintien des droits garantis, serait de mise et la mesure s'appliquerait aux générations actuelles qui débutent leur vie professionnelle et familiale et qui pourront dès lors opérer les choix qui s'imposent en connaissance de cause.

À l'issue du comité interrégional et des interventions, l'assemblée a voté une motion en faveur de l'individualisation des droits sociaux. Vous la retrouverez dans son intégralité sur notre site Internet : [www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be).

### Une année gendernmainstreaming

Ce Comité fut également l'occasion pour la présidente du Bureau wallon des Femmes CGSP, la Cde Renée Nulens, de dresser le bilan des actions menées par la CGSP wallonne durant cette année consacrée au gendernmainstreaming. Et de souligner notamment :

- le Comité interrégional wallon du 21 octobre 2014 sur la place des femmes dans l'organisation syndicale et le sexisme ordinaire avec Gitte Beaupain et Irène Käufer ;
- une motion d'engagement dans l'année gendernmainstreaming votée le 21/10/14 ;
- une formation dite « guerrière » les 22-23-24 septembre 2015 à destination des élus syndicaux et dont l'objectif est d'augmenter le nombre de femmes dans les instances syndicales ;
- une fiche « Désintox : le sexisme » pour la Farde à outils des délégués distribuée aux délégués qui suivent la formation intersectorielle ;
- le Comité interrégional wallon du 24 novembre 2015 sur l'individualisation des droits sociaux avec Françoise Claude et Dalila Larabi ;
- une motion pour l'individualisation des droits sociaux votée le 24/11/15.

Pour la CGSP wallonne, la lutte contre le sexisme et les discriminations de genre doit être permanente au sein de notre organisation comme en dehors. C'est pourquoi, les actions autour des questions de genre continueront à rester une priorité au-delà de l'année gendernmainstreaming.

**Extrait des statuts de la CGSP****Annexe III - Élection des membres du Secrétariat permanent**

Pour l'application de l'article 16 :

- les candidatures sont introduites auprès du Président de la Centrale par le canal d'une Interrégionale ;
- seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir ;
- les groupes linguistiques procèdent au parrainage ;
- pour être parrainé, le candidat doit obtenir au moins 50 % des voix de son groupe linguistique ;
- les membres du Secrétariat permanent de la Centrale sont réputés d'office candidats au renouvellement de leur mandat sauf avis contraire de leur part ;
- l'élection des Secrétaires généraux des Interrégionales est ratifiée par le Congrès fédéral.

**Annexe V - Élection des vérificateurs aux comptes**

Les candidatures des vérificateurs sont introduites auprès du Président de la Centrale par le canal des Interrégionales. Seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir. Les Interrégionales procèdent au parrainage.

Pour être parrainé, le candidat doit obtenir au moins 50 % des voix de son Interrégionale.

Le Congrès fédéral élit les vérificateurs.

**Article 49bis des statuts**

Tout candidat à un mandat de délégué permanent doit signer le « modèle A » et tout candidat à un mandat de délégué non permanent qui entraîne une participation à la gestion financière et comptable doit signer le « modèle B ». La signature du modèle A ou B constitue une condition d'éligibilité.

**Conformément à l'article 16 et aux annexes III et V des statuts de la CGSP fédérale, ainsi qu'au ROI respectif de chaque Interrégionale, les candidatures sont à adresser à**

**Michel Meyer, Président de la CGSP fédérale, Maison des Huit heures, place Fontainas, 9-11, 1000 Bruxelles, par le canal d'une Interrégionale pour le lundi 1<sup>er</sup> février 2016 à 12 heures, au plus tard.**

**Interrégionale wallonne de la CGSP (CGSP wallonne)****Congrès statutaire des 25 et 26 mai 2016**

Faisant suite à l'appel aux candidatures lancé par la CGSP fédérale, les mandats ci-après sont à conférer au sein de la CGSP wallonne.

- Secrétaire général de l'IRW : Gilbert Lieben, sortant et rééligible ;

- Secrétaire général adjoint de l'IRW : Laurent Pirnay, sortant et rééligible.
- Quatre vérificateurs aux comptes, deux émanant des Régionales intersectorielles et deux émanant des Secteurs : Béatrice Delestienne, Alphonse Vandembroucke, Stéphan Thoumsin et Gilbert Larbuisson, sortants et rééligibles.

Les mandats ci-après sont à conférer au sein de la CGSP fédérale.

- Secrétaire général fédéral : Michel Meyer (Président), sortant et rééligible ;
- Vérificateur aux comptes : Marcel Van Baelen, sortant et rééligible.

**Les annexes III et V des statuts de la CGSP prévoient que :**

- seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir.

**Les candidatures éventuelles doivent parvenir par l'intermédiaire des Secteurs ou des Régionales, à Roland Vansainge, Président de la CGSP wallonne, Maison des Huit heures, place Fontainas, 9-11, 1000 Bruxelles pour le lundi 1<sup>er</sup> février 2016 à 12 heures, au plus tard.**

Par ailleurs, le Congrès sera appelé à ratifier les candidatures présentées par les Régionales et les Secteurs pour la constitution du Bureau exécutif de la CGSP wallonne et du Bureau exécutif fédéral.

**Interrégionale de Bruxelles IRB-CGSP****Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2016**

Les 8 et 9 juin 2016 se tiendra le Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles IRB-CGSP (au Résidence Palace).

Un appel aux candidatures pour les mandats suivants est lancé :

- Secrétaire général de l'IRB CGSP : Jean-Pierre Knaepenbergh, sortant et rééligible ;
- trois vérificateurs aux comptes de l'IRB-CGSP ;
- un vérificateur aux comptes de la CGSP fédérale (parrainé par l'IRB et adopté par le Congrès fédéral).
- Les cinq membres du secrétariat dont le président appartenant à l'autre groupe linguistique que le Secrétaire général, conformément à l'art. 15 des statuts de l'IRB.

Les élections se dérouleront conformément aux articles 30 à 40 du ROI de l'Interrégionale de Bruxelles IRB ainsi qu'à l'article 16 et aux annexes III et V des Statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées avant le 1<sup>er</sup> février 2016 à midi par écrit auprès de Jean-Pierre Van Autrève Président, rue du Congrès, 17-19, 1000 Bruxelles.

## Le Terrorisme

« Cette démocratie si parfaite fabrique elle-même son inconcevable ennemi, le terrorisme. Elle veut, en effet, être jugée sur ses ennemis plutôt que sur ses résultats. L'histoire du terrorisme est écrite par l'État ; elle est donc éducative. Les populations spectatrices ne peuvent certes pas tout savoir du terrorisme, mais elles peuvent toujours en savoir assez pour être persuadées que, par rapport à ce terrorisme, tout le reste devra leur sembler plutôt acceptable, en tout cas plus rationnel et plus démocratique. »

Guy-Ernest Debord, Commentaires sur la société du spectacle

### Paris, 13 novembre, une soirée, des attentats. La sidération.

Bruxelles, quelques jours après. La sidération à nouveau mais pas la même. Celle face à un gouvernement qui ne recule devant rien et qui, sous couvert de la lutte contre le terrorisme, diabolise tout un pan de la population, interdit toute manifestation (tout en autorisant l'ouverture des marchés de Noël) et envisage entre autres de rendre illégaux les piquets de grève.

Pour le dire autrement, force est de constater que l'état d'urgence en France ou le niveau 4 en Belgique a constitué un effet d'aubaine pour mettre en œuvre des mesures liberticides : interdiction de tracter, manifestants potentiels assignés à résidence en France, la liste est longue et la litanie est écoeurante<sup>1</sup>. Au nom de l'unité ou de l'union nationale, toute vision divergente est neutralisée, anesthésiée, disqualifiée, annihilée. Confondant politique de sécurité et politique sécuritaire, les gouvernements, qui par leurs politiques austéritaires ne cessent d'organiser l'insécurité existentielle des travailleurs et des citoyens, tracent leur sillon et instillent la peur et l'angoisse dans l'esprit des citoyens. La lutte contre le terrorisme est performative en ce sens qu'elle instaure ce qu'elle prétend combattre : la terreur.

**Au nom de l'unité ou de l'union nationale, toute vision divergente est neutralisée, anesthésiée, disqualifiée, annihilée**

### Désigner l'ennemi

Cependant, une fois de plus, la notion de terrorisme est tout sauf neutre. Face aux attentats terroristes, nos démocraties représentatives mettent en place tout ce qui leur semble nécessaire pour remplir le maintien de l'ordre pour le plus grand bien de tous. Mais selon le principe ludique de notre enfance, « c'est celui qui le dit, qui l'est ! », accuser quelqu'un

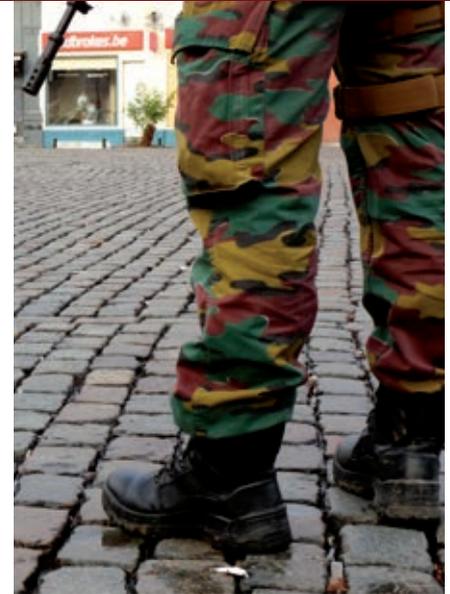
de terrorisme revient obligatoirement et définitivement à disqualifier son combat ou ses idées : « le terroriste est un vaincu potentiel et toujours hors-droit »<sup>2</sup>. Est terroriste celui qui a été déclaré tel par le souverain, car c'est la prérogative souveraine que de désigner l'ennemi.

Il s'agit de développer toutes les tentatives d'intimidation de quiconque souhaiterait manifester son désaccord et prôner un autre modèle de société, ce qui induit l'augmentation de la criminalisation des actions militantes. Et ce faisant, l'application de mesures de lutte contre le terrorisme aux mouvements sociaux rentre dans les mœurs, devient routinière et n'émeut plus. Cet estompage de la norme est du pain bénit pour les gouvernements dont la légitimité s'effrite ou n'a jamais été établie.

### Une catégorie politique

Ainsi, malgré les apparences, la lutte contre le terrorisme ne vise pas essentiellement ceux sur qui elle s'abat, mais les citoyens en général. En ciblant certains, il s'agit de dégager un effet sur tout le monde. Que ce soit pour développer le *storytelling* selon lequel tout le monde peut dormir sur ses deux oreilles car le gouvernement veille ou pour insuffler la peur et la paralyse.

Il faut par ailleurs rappeler que « le terrorisme n'est pas une catégorie juridique. Il n'y a pas de définition *juridique* du terrorisme, c'est pourquoi il y en a tant – plus d'une centaine de différentes de par le monde. "Terrorisme" est une catégorie *politique*. C'est l'impossible traduction, dans le langage du droit, de la catégorie politique d'"ennemi" »<sup>3</sup>. Ainsi, lors de la Seconde Guerre mondiale, pour l'occu-



pant, le résistant était un terroriste et, plus près de nous, nous avons maintes fois pu constater que le terroriste d'hier peut se muer, au gré d'un changement de régime, en un chef d'État, pensons à Nelson Mandela ou à Yasser Arafat.

### L'ennemi intérieur

En un mot comme en cent, le recours au stratagème de la lutte contre le terrorisme a, si l'on n'y prend garde, des implications réelles pour la défense de la démocratie et des droits de toutes et tous. Il nous incite à nous demander si, en lieu et place de la figure emblématique du Musulman de Molenbeek, l'ennemi intérieur n'est pas la toile et l'emprise tissées par les ministres N-VA autour des fonctions régaliennes de l'État belge.

1. Ainsi, la Quadrature du Net a créé un site Wiki où sont recensés les nombreux abus commis sous le couvert de l'état d'urgence en France [https://wiki.laquadrature.net/index.php/%c3%89tat\\_urgence/Recensement](https://wiki.laquadrature.net/index.php/%c3%89tat_urgence/Recensement)
2. Sophie Wahnich, *La liberté ou la mort, essai sur la Terreur et le terrorisme*, Paris, La Fabrique, 2003, p. 97.
3. <https://lundi.am/Quatre-theses-pour-une-neutralisation-preventive-de-l-antiterrorisme>

## Un bon accord sectoriel à la Région de Bruxelles-Capitale

**Alors que nous déplorions une concertation sociale en panne, la conclusion d'un accord sectoriel progressiste à la Région de Bruxelles-Capitale après des mois de négociation témoigne d'un climat constructif entre les syndicats et l'Autorité et de l'intérêt que le gouvernement régional place dans les services publics.**

Pour rappel et sans entrer dans les détails, les mécanismes des relations collectives avec les pouvoirs publics prévoient que l'Autorité et les organisations syndicales négocient les réglementations de base (statuts pécuniaire, administratif ; pensions ; de statut syndical ; dispositions générales concernant la fixation future des cadres, la durée du travail et son organisation). Ces négociations sont régulièrement organisées au sein de Comités correspondants aux niveaux de pouvoir concernés. Y siègent les représentants des organisations syndicales représentatives ainsi que ceux de l'Autorité. Ils proposent des points à l'ordre du jour et négocient. Le processus se conclut par un protocole d'accord ou de désaccord. Les accords sont conclus pour deux ans et doivent être concrétisés dans ce délai.

L'accord qui nous intéresse a été conclu au sein du Comité du secteur XV qui concerne tous les fonctionnaires de la Région de Bruxelles-Capitale et signé par les trois organisations syndicales. En voici les principales avancées pour les secteurs AMiO, Para-Bru et ALR.

### Des carrières plus intéressantes

Dans le secteur public, le traitement des agents est calculé sur base de barèmes fixés sur base d'un grade lui-même lié à la fonction et à la qualification (A, B, C, D... et E). Le plus bas, le niveau E, n'existait plus que dans la Région de Bruxelles-Capitale qui rattrape donc son retard. Tous les niveaux E seront intégrés dans le niveau D et les carrières de tous les niveaux seront revues afin de les allonger par l'ajout d'échelons dans une même échelle de traitement. Jusqu'à présent, les augmentations à l'intérieur d'une même échelle barémique se produisaient régulièrement au rythme des

biennales. Selon l'échelle, le sommet était atteint entre 19 et 27 années de service. L'accord prévoit d'allonger les carrières par l'ajout d'échelons au sein d'une même échelle.

En outre, la carrière fonctionnelle sera revue. La situation actuelle prévoit le passage à une échelle barémique supérieure après 9 et 18 ans, à condition d'avoir obtenu une évaluation positive et d'avoir suivi les formations demandées par l'employeur. L'accord permettra d'accélérer cette carrière fonctionnelle en organisant les sauts d'échelle après 6 et 15 ans pour tous les agents. Leur situation pécuniaire connaîtra ainsi une amélioration plus progressive.

### L'expérience sera prise en compte

Pour les nouveaux recrutements, toute l'expérience professionnelle utile et pertinente pour la fonction à pourvoir sera prise en considération dans l'attribution du niveau barémique. Les candidats à une fonction devront bien sûr apporter la preuve de leur expérience.

### Congés de circonstance élargis

Les congés de circonstance seront étendus aux parents des deuxième et troisième degrés et pourront être fractionnés en demi-journées. De plus, les congés pour motifs impérieux d'ordre familial (45 jours non rémunérés) sont étendus aux parents en perte d'autonomie des premier et deuxième degrés ainsi qu'aux conjoints, enfants et petits-enfants jusqu'à 18 ans.

### Priorité à l'emploi statutaire

La Région de Bruxelles-Capitale témoigne de sa volonté d'investir dans le secteur public en marquant sa préférence pour l'emploi statutaire, a contrario d'autres niveaux de pouvoir - en particulier le fédéral - qui non contents de réduire les effectifs par non-remplacement des départs à la retraite privilégient l'engagement contractuel, voire intérimaire. Pour ce faire, une révision et une rationalisation des fonctions reprises dans les « tâches auxiliaires et spécifiques » sera menée et l'article du statut permettant de recourir à des contractuels par

manque de statutaires sera supprimé. Dans la même logique, les agents adjoints au service 100 du Service d'incendie et d'aide médicale urgente (SIAMU), auparavant engagés sous contrat, seront dorénavant recrutés dans le cadre du statut.

### Aménagements de fin de carrières

Une réflexion sera menée pour les agents de la Région de Bruxelles-Capitale afin d'apporter des réponses à l'allongement des fins de carrières décidé unilatéralement au niveau fédéral. Plusieurs pistes seront explorées : la mobilité ; la réaffectation ; la diminution de la charge de travail ; l'aménagement de la description de fonction ; l'allègement des objectifs ; la transmission du savoir. Les résultats seront soumis au Comité du secteur XV en septembre 2016.

### Renforcer la féminisation

Enfin, le gouvernement s'engage à renforcer la féminisation des administrations régionales et plus particulièrement de l'Agence régionale pour la propreté et du SIAMU où le déficit est particulièrement flagrant. L'engagement de travailleuses à Bruxelles-propreté et la faculté d'obtenir un permis C leur permettant de conduire les camions de collectes sont déjà une première étape dans ce sens.

Cet accord sectoriel bruxellois progressiste démontre, s'il était besoin, les vertus favorables tant pour les travailleurs que pour la paix sociale de la négociation. Il témoigne également de la pertinence de nos revendications et de la capacité constructive de la CGSP lorsqu'elle négocie avec une autorité publique qui prend le parti de l'intérêt collectif. C'est tellement rare que cela mérite d'être souligné !

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

[www.cgsp-acod-bru.be](http://www.cgsp-acod-bru.be)



## Un an après Luxleaks, qu'est ce qui a changé ?

*Le jeudi 5 novembre, cela a fait exactement un an qu'a éclaté le scandale Luxleaks. Il en ressortait que 350 multinationales avaient conclu pas moins de 548 accords secrets avec les Autorités fiscales luxembourgeoises.*

### Qu'est-ce qui a changé depuis ?

Sommes-nous mieux armés qu'il y a un an pour contrer l'optimisation fiscale à grande échelle ?

Luxleaks a remis la justice fiscale en haut de l'agenda politique. Depuis, des pas prudents pour contrer l'optimisation fiscale à grande échelle ont été franchis mais on ne peut pas parler d'approche systématique. Les belles paroles restent souvent lettres mortes.

La légitimité de ces accords fiscaux est de plus en plus remise en question. Le plus marquant, c'est sans doute les récentes conclusions de la Direction générale Compétition de la Commission européenne. La Commissaire européenne Margrethe Vestager a qualifié d'« aides d'État illégales » les tax rulings dont ont bénéficiés Fiat et Starbucks auprès des Autorités fiscales néerlandaises et luxembourgeoises. Par conséquent, chaque entreprise doit payer 20 à 30 millions d'euros aux États concernés. Une autre conclusion était attendue ce 4 novembre pour deux autres géants : Amazon et Apple. Le système de tax rulings belge - *excess profit ruling* - est également dans le collimateur de la Commissaire qui enquête actuellement sur notre pays.

**Il est grand temps que les deals fiscaux éclatent au grand jour !**

### Poudre aux yeux ?

Y a-t-il eu pour autant des changements structurels ? La Commission européenne a lancé deux plans d'action pour promouvoir la justice et la transparence fiscales.

#### **Plan d'action 1 : échange d'informations**

Le premier paquet, lancé en mars dernier, propose une directive sur l'échange automatique d'information sur les tax rulings (rescrits fiscaux) entre

administrations fiscales européennes. Les États membres, y compris la Belgique, ont approuvé cette directive ce mois-ci.

Antonio Gambini, responsable du plaidoyer sur le financement du développement chez CNCD-11.11.11 :

« La directive sur l'échange d'informations manque d'ambition en terme de transparence. Les informations sur les tax rulings ne seront pas accessibles publiquement, ce qui signifie que le grand public, les organisations de la société civile, les journalistes devront continuer à compter sur des lanceurs d'alerte qui sont de moins en moins protégés pour être informés des pratiques fiscales des multinationales. »

#### **Plan d'action 2 : country-by-country reporting**



La Commission européenne a lancé une consultation publique sur le *country-by-country reporting* (CBCR).

Il s'agit de l'obligation pour les entreprises de publier pour chaque pays où elles sont actives le nombre d'employés qu'elles ont, les taxes qu'elles paient, leur profit, etc.

Le Parlement européen a voté pour que le CBCR soit introduit dans la directive sur le droit des actionnaires qui est actuellement négociée entre les institutions européennes. Mais les États membres sont réticents à l'idée d'introduire cette mesure car ils veulent maintenir les incitants fiscaux pour les entreprises afin de protéger leur compétitivité.

Leila Bodeux, responsable du plaidoyer inégalités et fiscalité d'Oxfam-Solidarité,

l'affirme : « Le *country-by-country reporting* est crucial pour mettre à jour les anomalies fiscales des entreprises et voir si elles paient des taxes ou non là où leur réelle activité économique a lieu. Nous demandons aux États membres de prendre leurs responsabilités. Ils doivent transformer leur indignation à la suite de Luxleaks en actions concrètes et introduire dans les plus brefs délais le CBCR. Il est grand temps que les deals fiscaux éclatent au grand jour. »

Le ministre fédéral des Finances, Johan Van Overtveldt, souligne très fréquemment l'importance de la transparence fiscale et aime présenter la Belgique comme un des bons élèves en la matière. Il souligne notamment le fait que la Belgique échange déjà les informations sur ses tax rulings avec d'autres pays. Louable certes, mais l'accès aux informations sur la fiscalité des entreprises - qu'elles concernent le CBCR ou les tax rulings - ne peut pas être réservé aux administrations fiscales. Il doit être rendu public. Cela permettra de ne plus devoir compter sur des scandales et des lanceurs d'alerte qui risquent la prison pour y voir plus clair sur la fiscalité des entreprises.

*Article commun d'Oxfam-Solidarité, du CNCD-11.11.11. et du Réseau justice fiscale.*

*Article mis en ligne sur le site du CNCD le 4 novembre 2015 : <http://www.cncd.bel/un-an-apres-luxleaks-que-les>*

## Les échecs de la privatisation de la santé au Maroc

*Le 28 octobre à Rabat, 15 000 étudiant-e-s en médecine et pharmacie ont manifesté devant le parlement. Ces étudiants ont réussi à rallier à leur cause les parents, les médecins du secteur public et de nombreuses ONG marocaines. Ces étudiants revendiquent l'annulation d'un projet de service médical obligatoire d'une durée de deux ans avec un statut précaire ne leur garantissant pas l'embauche dans la fonction publique. Pourtant, le secteur de la santé a besoin d'urgence de 6 000 médecins et 10 000 infirmiers. L'ampleur de cette mobilisation avec une grève de 50 jours des étudiants et aux services des cinq CHU du Maroc révèle les échecs de la privatisation de la santé au Maroc.*

El Houssaine Louardi est un bon ministre néolibéral. Il a réussi là où plusieurs de ses prédécesseurs ont échoué. De par sa connaissance du secteur de la santé et sa capacité à faire jouer les divisions entre les acteurs du système sanitaire marocain, il est en train de faire passer des réformes douloureuses pour approfondir la privatisation de la santé. La recette ultralibérale de l'actuel gouvernement prend plusieurs formes. Un point commun : elle généralise la crise profonde du système de santé.

### PPP : la gestion déléguée de la santé

Le Partenariat Public Privé (PPP) est un des piliers de la réforme actuelle. Les PPP sont le synonyme du désengagement supplémentaire de l'État de ce secteur. Le ministère « achète » des « services » chez des prestataires privés. Prochaine étape, la reconstruction, la conception, l'exploitation et la maintenance des hôpitaux seront entre les mains du secteur privé. Une expérience pilote est en cours à l'hôpital Moulay Youssef à Rabat.

### Sous-traitance : le service public au rabais

Depuis les années 90, la sous-traitance bat son plein dans le secteur. Malgré un bilan plus que négatif de la privatisation des fonctions de la sécurité, de la restauration et du nettoyage, le ministère de la santé continue de privatiser d'autres fonctions au sein des hôpitaux publics : le brancardage et le traitement des déchets médicaux. Face aux très faibles investissements dans les hôpitaux publics, ces méthodes devront se multiplier.

La loi 13-131 relative à l'exercice de la médecine a ouvert la voie à la libéralisation des capitaux des cliniques. Ce projet n'est pas qu'une simple privatisation, c'est une opération de financiarisation du système de santé. Cette réforme ouvrira la voie aux fonds d'investissements détenus par les assureurs, les laboratoires pharmaceutiques ou des multinationales de la santé.

### Vers des statuts précaires

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) situe le Maroc parmi les 57 pays du monde souffrant d'une pénurie aiguë

en personnel soignant. Le Ministère se trouve dans la difficulté de couvrir l'ensemble des besoins du réseau hospitalier. Cette situation est la conséquence de l'austérité budgétaire en vigueur depuis 1980. Les réponses du gouvernement ont été un cuisant échec, notamment la formation des 3 300 médecins/an. Cette tension sur le personnel s'accroît depuis 2012 avec le départ de 6 730 fonctionnaires du ministère de la Santé, dont des médecins et des infirmiers, avec une moyenne annuelle de 1 000 professionnels de santé. C'est énorme ! Pendant ce temps, les postes budgétaires alloués au secteur ne dépassent pas sur cette période une moyenne de 2 000 postes/an, soit en deçà des objectifs du ministère lui-même tels qu'annoncés dans sa stratégie sectorielle 2012-2016.



Les pressions continues du FMI afin de réduire la masse salariale font que le gouvernement n'ose plus allouer aux secteurs sociaux qu'un minimum de postes budgétaires. Face à cette pénurie, le ministère de la santé a choisi de recourir à des techniques comme le service médical obligatoire, ce statut précaire fragilisera la fonction publique qui s'apprête à l'introduction des CDD dans ce secteur.

### Le privé n'est pas la panacée

Les choix opérés depuis trente ans en matière de santé ont échoué. Les mesures prises depuis quatre ans pour assurer en douceur le retrait de l'État du secteur ont montré leurs limites. Pour rompre avec cette spirale, il faut mettre fin à l'illusion que le secteur privé peut résoudre les problèmes de santé dans nos pays.

Il faut changer de politique ! Nous devons insister sur la responsabilité de l'État dans le secteur de la santé et ce n'est pas le secteur privé qui va régler nos problèmes dans les secteurs sociaux. Des services de santé publics gratuits, universels et équitables doivent jouer pour mettre fin aux inégalités dans l'ensemble du pays.

*Un article de Salaheddine Lemaizi mis en ligne sur le site du CADTM le 3 novembre : <http://cadtm.org/Les-echecs-de-la-privatisation-de>*



## 2016 : année sous haute surveillance ?

À cette époque, il est de tradition de dresser un bilan de l'année écoulée et de tenter des prévisions pour l'année nouvelle.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que 2015 s'est achevée dans un contexte très particulier, sous la menace toujours non démentie d'attentats, avec un renforcement de la présence militaire et policière et, en ce qui nous concerne, des mesures sans précédent pour assurer la sécurité des élèves et des enseignants.

Une fois de plus hélas, après les attaques contre *Charlie Hebdo* et le Musée juif de Bruxelles et les attentats de Paris, des enseignants non formés en la matière ont dû trouver les mots justes pour rassurer et informer leurs élèves, en surmontant pour bon nombre d'entre eux leurs propres questionnements et inquiétudes.

Il est à présent certain que 2016 débutera avec cette pression psychologique sur nos épaules, d'autant plus que les initiatives politiques pour lutter contre la barbarie montante semblent bien vaines, de même que les mesures envisagées pour éviter que des jeunes en décrochage social ne se laissent séduire par des discours dangereux.

À ce sujet et à maintes reprises, l'école a été tantôt citée comme un partenaire indispensable pour lutter contre le radicalisme, tantôt comme en partie responsable du cheminement de certains jeunes dans cette voie.

Une fois de plus, rappelons que nul ne peut réclamer de l'école qu'elle forme toute seule des citoyens responsables, dotés d'esprit critique et à même de déjouer tous les pièges que leur réserve l'avenir.

Nos responsables politiques devraient avant tout lever le nez du guidon de l'austérité budgétaire pour prendre des mesures qui rendront à chaque jeune l'espoir d'une insertion socioprofessionnelle réussie.

L'école pourra alors jouer son rôle d'émancipation sociale et non plus celui de bouc émissaire.

Ce qu'il conviendra également de mettre sous haute surveillance non plus policière mais syndicale en 2016, ce sont les réformes de notre système éducatif dont les avant-projets se bousculent au portillon, tantôt par des initiatives politiques diverses, tantôt sous couvert des travaux du Pacte pour un Enseignement d'Excellence qui doivent se clôturer cette année.

Certains de ces projets relèvent d'un consensus entre partenaires du monde éducatif mais d'autres provoquent l'ire syndicale (lorsque l'on envisage des dérégulations statutaires ou une augmentation de la charge des enseignants) ou la colère patronale (lorsque l'on évoque une limitation de l'autonomie des Pouvoirs organisateurs).

Pas question donc de relâcher notre vigilance syndicale en 2016 mais en cette période de vœux, espérons au moins qu'en matière d'amélioration des conditions de pratique de notre métier, le meilleur l'emporte sur le pire.

Pascal Chardome  
Décembre 2015



**Le Secrétariat communautaire vous souhaite  
une année nouvelle répondant  
à toutes vos attentes personnelles, familiales, professionnelles  
et bien entendu syndicales**

## Enseignement obligatoire organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (WBE)

### 1. Appel aux candidats temporaires et temporaires prioritaires

**Attention :** En ce qui concerne les candidatures de temporaires prioritaires (TP), les emplois vacants seront publiés au Moniteur belge et sous forme de circulaire quelques jours après le lancement de l'appel, en tenant compte de l'entrée en vigueur du Décret Titres et Fonctions au 1/09/2016. Il convient donc d'attendre la publication avant d'introduire sa candidature, en particulier pour connaître la nature des emplois complets vacants ou incomplets vacants. Il existe également, pour les camarades candidats TP, la possibilité de solliciter une désignation dans des emplois non vacants mais disponibles, c'est-à-dire occupés par un temporaire toute l'année scolaire précédente et également occupé par un temporaire au cours de cette année, réputé désigné jusqu'au 30 juin. Nous n'avons pas pu obtenir la publication de ce type d'emploi qui résulte la plupart du temps de remplacement de titulaires en congé pour exercer d'autres fonctions (directeurs f.f., stagiaires, inspecteurs, chargés de mission...). Nous avons néanmoins obtenu que les Commissions zonales puissent assumer pleinement leur mission de régulation afin d'éviter les situations qui génèrent un sentiment d'injustice.

Pour le reste, les mêmes conseils restent de mise, que ce soit pour le plein exercice ou pour la Promotion sociale (l'appel sera encore décalé pour des raisons techniques).

Il est indispensable de respecter les formes et les délais. Le conseil de base est de conserver le récépissé de l'envoi recommandé, ainsi qu'une copie de l'acte de candidature.

En l'absence de ces documents, il est extrêmement difficile de faire rectifier d'éventuelles anomalies soit dans les classements, soit dans l'encodage transmis au Cabinet et à l'Administration.

Deux situations particulières : les membres du personnel définitifs qui souhaitent changer de fonction, peuvent postuler valablement pour autant bien sûr qu'ils possèdent également le titre requis.

**Exemples courants :** un éducateur interne souhaite être désigné en tant qu'éducateur externe ou encore, un AESI en éducation physique nommé dans l'Enseignement fondamental, peut postuler valablement en tant que temporaire dans le secondaire inférieur. Dans ce cas de figure, l'agent définitif apparaîtra dans le classement avec le nombre de candidatures qui correspond à son nombre d'années d'ancienneté de service, de plus s'il est désigné, il pourra bénéficier d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement, tout en conservant ses droits par rapport à la fonction d'origine, la couverture administrative s'effectuera au moyen d'un CFCAD.

Le deuxième cas particulier concerne les étudiants en dernière année des catégories pédagogiques et des Universités. Ils peuvent également introduire leur candidature valablement, en joignant dès que possible, toujours par recommandé, leur attestation de réussite.

La candidature est à renouveler chaque année, l'Administration ne signale pas systématiquement aux agents s'il manque des documents, or une candidature n'est valable que si elle est tout à fait complète, il est donc impératif de se procurer rapidement l'extrait du casier judiciaire exigé **Modèle 2**.

#### Comment sont établis les classements ?

Il existe un classement par fonction. Ne sont classés pour une désignation dans une fonction que les candidats porteurs du titre requis, ce qui ne

dispense bien sûr pas les articles 20 d'introduire leur candidature dans les formes et délais prescrits.

Les porteurs du titre requis qui, à la date du 31 janvier, ne comptent pas au moins 240 jours de service dans l'Enseignement de la Communauté française (CF), sont « classés » ex aequo dans le 2<sup>e</sup> groupe (il n'y a pas de publication de la liste des candidats du 2<sup>e</sup> groupe).

Ceux qui, à la date ultime de l'appel, comptent au moins 240 jours de service dans l'Enseignement de la Communauté française font l'objet d'un classement détaillé dans le 1<sup>er</sup> groupe selon le critère suivant destiné à les départager.

Le nombre de candidatures valables introduites (il est donc important de ne pas « louper » une année l'appel aux candidats). On ne compte qu'une candidature par année, même si on sollicite plusieurs fonctions.

En ce qui concerne les articles 20, le Décret du 28 février 2013 introduit également, non pas un classement, mais des critères afin de les départager, à la fois dans le cadre d'une désignation mais également lorsqu'il est nécessaire d'appliquer l'article 26bis (retour d'un titulaire ou perte d'emploi).

La priorité est accordée successivement aux candidats :

qui disposent d'un titre pédagogique en rapport avec la fonction à conférer (en référence à l'article 17septies du 22 avril 1969 – branches apparentées) ;

- aux candidats qui possèdent un titre pédagogique ;
- aux candidats qui apparaissent dans le classement des temporaires prioritaires ;
- le candidat qui fait l'objet d'une demande motivée du Chef d'éta-

blissement et qui a presté l'année précédente ;

- le candidat proposé par le Chef d'établissement au vu de l'urgence à pourvoir aux postes disponibles ;
- les candidats s'étant fait connaître auprès du service des désignations de l'AGPE, en favorisant les candidats pouvant justifier d'une expérience dans l'Enseignement de la CF et en cas d'ex-aequo de durée, de celle-ci, avec l'âge comme critère ultime.

**Il convient d'être attentif également au fait qu'en vertu du décret du**

**12/05/04 certains membres du personnel de la CF ont la possibilité de valoriser en partie les jours prestés en tant qu'APE ou ACS dans l'Enseignement de la CF.**

**Ne pas oublier donc de remplir l'annexe reprenant les états de service effectués dans ce cadre.**

En résumé, les mesures indispensables à prendre afin de bien gérer sa carrière de temporaire sont les suivantes :

- conserver une copie du dossier transmis et surtout le récépissé du dépôt de la candidature par recom-

mandé à la poste (preuve de l'expédition et de la date) ;

- conserver les récépissés de dépôt des candidatures introduites antérieurement ;
- bien réfléchir aux choix faits en matière de fonctions, de zones sollicitées et des types d'enseignement acceptés ou non (internat, home d'accueil permanent, Enseignement spécialisé...).

## 2. Appel aux candidats à un poste de puériculteur(trice) non statutaire dans l'Enseignement maternel ordinaire

*Le mois de janvier est également consacré à l'introduction des candidatures en tant que puéricultrice non statutaire (ACS pour la Région de Bruxelles, APE pour la Région wallonne).*

Cet appel concerne les camarades qui sont porteurs des titres suivants :

- le Brevet de puériculteur(trice) délivré conformément à l'arrêté royal du 17 août 1957 et visé par le Ministre de la Santé publique ;
- le Certificat de qualification de puériculteur(trice) délivré conformément à l'arrêté royal du 24 février 1987 portant réglementation spéciale relative aux études de puériculteur(trice) ;
- le Certificat de qualification de puériculteur(trice) délivré conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 6 septembre 2001 portant réglementation spéciale relative aux options de base groupées « puériculture » et « aspirant(e) en nursing » de 3<sup>e</sup> degré de qualification de l'Enseignement secondaire, ainsi que la 7<sup>e</sup> année d'Enseignement secondaire professionnelle conduisant à l'ob-

tention du Certificat de qualification des puériculteur(trices) ;

- le Brevet d'aspirant(e) en nursing visé par l'arrêté royal du 24 février 1987 portant réglementation spéciale aux études d'aspirant(e) en nursing ou le Certificat d'études de sixième année secondaire de l'Enseignement secondaire professionnel et du Certificat de qualification de sixième année de l'Enseignement secondaire, subdivision spécialité monitrice pour collectivités d'enfants, visés par l'arrêté du 29 juin 1984 relatif à l'organisation de l'Enseignement secondaire, pour autant que leur détenteur ait été désigné comme puériculteur ACS ou APE durant au moins 600 jours avant le 1<sup>er</sup> juin 2006.

### Règles de classement des candidatures

Les services du Gouvernement établissent une liste des candidats qui ont presté, *à la date limite pour l'introduction des candidatures, au moins 240 jours de service dans l'Enseignement organisé par la Communauté française.*

Dans cette liste, les puéricultrices sont classées selon le nombre de candidatures introduites.

Est assimilée à une candidature toute année scolaire complète prestée dans un poste de puéricultrice (ACS ou APE) postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 1982 dans un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française.

À nombre égal de candidatures introduites, selon l'année civile au cours de laquelle la puéricultrice a obtenu l'un des titres requis repris ci-avant, la priorité revient à la puéricultrice qui détient le titre requis depuis le plus grand nombre d'années.

Lorsque l'année de délivrance du titre requis est la même, selon la date de naissance de la puéricultrice, la priorité est accordée à la puéricultrice la plus âgée.

### 3. Candidature pour les maîtres et professeurs de religion

*Les camarades sollicitant une désignation dans l'Enseignement fondamental et/ou secondaire en tant que maître ou professeur de religion, doivent également introduire une demande de désignation dans le courant du mois de janvier.*

Le Décret du 30 mars 2006 prévoit enfin un classement avec une disposition particulière contenue dans l'article 181 :

« **Article 181** : "Est assimilée à une candidature telle que visée à l'article 5quater, alinéa 3, de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 précité, toute période continue d'activité

de service, prestée par le membre du personnel désigné à titre temporaire entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 juin, avant l'entrée en vigueur du présent décret, en tant que membre du personnel visé à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, et porteur du titre requis pour la/les fonction(s) à laquelle/ auxquelles il a été désigné à titre temporaire." »

Cette mesure est nécessaire afin de sortir de l'arbitraire tout en tenant compte des services antérieurs prestés.

L'appel sera également publié au Moniteur belge début janvier.

### 4. Demande de changement d'affectation Enseignement de plein exercice recrutement

En application du décret du 28 février 2013, et suite à la publication des emplois vacants au Moniteur belge début janvier, les demandes sont à introduire non plus en janvier mais bien dans le courant de la première quinzaine de février, de plus les demandes devront **obligatoirement** être accompagnées d'un document justificatif qui atteste du bien-fondé de la motivation (une composition de ménage, un certificat médical, une promesse d'achat, un document IDS, un CF2 qui prouve une garantie traitement incomplète...).

En ce qui concerne les changements définitifs, seuls les emplois publiés au Moniteur peuvent être utilisés. Il est également possible d'obtenir un changement dans un emploi non vacant, mais disponible, nous n'avons pas obtenu la publication de ce type d'emplois par contre et contrairement à l'an dernier, les Commissions d'affectation pourront en avoir connaissance et donc faire des propositions en toute connaissance de cause.

Le candidat au changement est tenu à un envoi par recommandé à l'Administration ainsi que par un envoi ordinaire, soit au Président de la Commission zonale d'affectation concernée, soit s'il s'agit d'un changement de zone, au Président de la Commission interzonale (la liste et les adresses accompagneront la circulaire).

Les Commissions examinent les différentes demandes bien sûr en fonction des possibilités, mais également en fonction des motivations exprimées lorsqu'il s'agit de départager plusieurs candidats qui « ciblent » les mêmes établissements.

Les critères sont, sans hiérarchie : le rapprochement du domicile, le passage d'une garantie traitement incomplète à une garantie complète, la précarité de l'emploi que l'on souhaite quitter (perte partielle de charge IDS ou perspective de disponibilité par défaut d'emploi SDS), en outre le fait d'être dans un établissement qui bénéficie de l'encadrement différencié (ex D+) depuis plus de 10 ans donne une priorité absolue. Même s'il s'agit d'un changement de zone, l'agent verra sa demande examinée avant une demande au sein de la même zone.

Enfin, les commissions utilisent également la comparaison des anciennetés de service.

**Attention** : les Commissions ne font que des propositions au Ministre. Celui-ci peut ne pas suivre un avis. Dans ce cas il est cependant dans l'obligation de motiver son refus.

Comme évoqué précédemment, il est possible de solliciter et donc d'obtenir éventuellement une nouvelle affectation dans un emploi non vacant mais disponible, dans ce cas il s'agit d'un changement provisoire qui ne pourra devenir définitif que si un emploi devient vacant au sein de l'établissement dans la fonction concernée. Contrairement aux fonctions de promotion, il n'existe qu'une seule date possible pour opérer la transformation : le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année scolaire.

Par contre, s'il n'existe pas de possibilité de transformation, l'agent restera administrativement attaché à son école d'origine pendant 2 ans, par la suite son emploi pourra être utilisé dans le cadre des opérations statutaires habituelles, il

Il y a donc un risque de se trouver en disponibilité par défaut d'emploi et donc d'être par la suite réaffecté dans un autre établissement pas nécessairement souhaité.

L'autre risque concerne la situation pécuniaire. En effet, les Membres du personnel (MDP) peuvent solliciter des emplois à prestation incomplète en précisant le nombre d'heures minimum souhaité, dans ce cas la garantie traitement est réduite à due concurrence si au 1<sup>er</sup> septembre suivant l'agent compte la moins grande ancienneté de service au sein de l'établissement dans sa fonction et dans tous les cas, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août.

**Remarque :** cela peut paraître évident pour certains, mais nous connaissons des situations problématiques tous les ans qui nous amènent à préciser deux choses :

Le fait d'obtenir un changement d'affectation implique de renoncer totalement aux heures dans l'école d'origine (définitivement ou temporairement).

On ne peut demander à changer que dans un seul établissement en affectation principale, par contre il est possible d'introduire une demande d'extension de nomination dans un autre établissement en février.

**Attention :** comme tous les ans, de nombreux membres du personnel ont voulu renoncer à leur changement d'affectation, ce qui a provoqué un refus pratiquement systématique de la part du Cabinet !!

Il est donc conseillé de se renseigner un maximum sur les conditions de travail dans les établissements sollicités (attributions, moyens de transport, implantations...).

## 5. Demande de changement d'affectation des membres du personnel nommés en fonction de sélection

Les camarades qui sont nommés en fonction de sélection (secrétaires de direction, proviseur, chef d'atelier, sous-directeur, économiste, coordonnateur CEFA) ne sont pas visés par la modification du calendrier statutaire.

La période d'introduction des demandes reste le mois de janvier. De même, ils ne sont pas tenus de fournir un document justificatif (même si nous le conseillons en plus bien sûr de la motivation) et ne sont pas non plus concernés par l'exigence des 2 ans de fonction dans le même établissement pour les fonctions de recrutement et des 3 ans pour les fonctions de promotion. Par contre, les dispositions pratiques et critères de départage sont absolument identiques avec ce qui précède.

*Ph. Jonas – 30/11/2015*

## Bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi

*Un peu plus d'un an après sa mise en œuvre, nous avons souhaité faire le point sur ce nouveau dispositif complexe et pour ce faire, nous avons sollicité les contributions de plusieurs acteurs de terrain. Nous les remercions chaleureusement.*

Pour une lecture aisée de cet article, nous reprenons ci-dessous la définition des abréviations utilisées :

AWIPH : Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées,  
CCFEE : Commission consultative

Formation Emploi Enseignement (Bruxelles),  
CSEF : Comités subrégionaux de l'Emploi et de la Formation,  
FOREM : Office wallon de la Formation et de l'Emploi,  
IBSA : Institut bruxellois de Statistiques et d'Analyse,  
IFAPME : Institut wallon de Formation en alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises,  
IPIEQ : Instances de pilotage interrégionales de l'Enseignement qualifiant  
IWEPS : Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

MIRE : Missions régionales pour l'Emploi  
PHARE : Personne handicapée Autonomie recherchée (Bruxelles).

### Rétroactes

La volonté politique de décentraliser certaines compétences en matière de régulation du système scolaire ne date pas d'hier : les Commissions zonales d'affectation dans le réseau organisé par la FW-B, les Conseils de zone dans l'Enseignement subventionné ont vu le jour dans les années 90. La

Déclaration de Politique communautaire (DPC) de 2004-2009 franchissait un pas en faisant référence à la notion de bassins scolaires. L'étude réalisée par une équipe interuniversitaire préconisait la création de bassins scolaires au sein desquels s'opérerait une transformation des relations entre établissements afin de réduire les inégalités scolaires. Cette transformation aurait consisté en l'affaiblissement des interdépendances compétitives au profit de l'émergence de relations régies par des objectifs communs définis par l'Autorité centrale. Les domaines d'intervention auraient porté notamment

sur la régulation de l'offre scolaire et la répartition des élèves entre écoles. Comme vous le savez, la régulation des inscriptions a pris une autre voie, tandis que celle de l'offre a été initiée sur le territoire de Charleroi dans un projet pilote plus modeste contenant l'ébauche des futurs IPIEQ.

Le 30 avril 2009 voit la création des IPIEQ, lieux de concertation entre différents acteurs (réseaux, syndicats, monde économique) en vue d'optimiser l'offre d'Enseignement qualifiant en phase avec les tendances du développement socio-économique de la sous-région. C'est la méthode soft

qui est retenue puisqu'elle est basée sur l'octroi d'incitants et table sur l'amorce d'un décloisonnement entre réseaux. D'emblée, les limites du dispositif apparaissent :

- les réunions préalables au sein de chaque groupe et/ou du bureau de l'Instance engendrent des effets de « neutralisation réciproque » ;
- les actions menées visent presque exclusivement le maintien et/ou la création d'options (ce qui se comprend aisément).

## Structures

L'accord de coopération entre la Région wallonne, la Commission communautaire française et Fédération Wallonie-Bruxelles du 20 mars 2014 crée 10 bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi listés ci-dessous. Ce découpage territorial est appliqué aux zones d'Enseignement secondaire et de Promotion sociale. Il s'agit des Bassins EFE de Bruxelles, du Brabant wallon, de Wallonie Picarde, de Hainaut Centre, de Hainaut Sud, de Namur, de Luxembourg, de Liège, de Huy-Waremme et de Verviers. Ce sont des « émanations » des Comités CSEF pour les bassins situés en Région wallonne et du CCFEE pour le bassin bruxellois. Leurs rôles et missions sont définis à l'article 9 du décret du 11 avril 2014 qui précise que les Instances bassins « assurent le rôle d'interface et la concertation entre les interlocuteurs sociaux, les acteurs de l'Enseignement qualifiant, de la Formation professionnelle, de l'Emploi et de l'Insertion ». Elles apportent un appui au pilotage de l'Enseignement qualifiant et de la Formation professionnelle en veillant au niveau local à la cohérence de l'offre d'Enseignement et de la Formation professionnelle avec les besoins socio-économiques constatés. Elles favorisent, toujours au niveau

local, les politiques croisées dans les quatre matières précitées.

Les Instances sont composées de représentants des interlocuteurs sociaux (8), de l'Enseignement (8) et de la Formation et de l'Emploi (8) ; avec voix consultative, des représentants de l'IWEPES de l'Enseignement spécialisé, de l'AWIPH, des MIRE et du secteur de l'Alphabétisation et de l'Action sociale. Dans le Bassin bruxellois, ce sont l'IBSA et le PHARE qui sont invités à participer.

Chaque Instance Bassin est composée de deux Chambres :

- *la Chambre subrégionale de l'Emploi et de la Formation* dont font partie des représentants des organisations représentatives des employeurs (8), des travailleurs (8), d'un représentant du Forem et un de l'IFAPME a pour mission de rendre des avis en matière d'emploi et de formation dans le cadre fixé décrétement. En Région bruxelloise, l'Instance Bassin comprend une Chambre, à savoir la Chambre Enseignement ;
- la seconde Chambre est la *Chambre Enseignement* qui correspond à

l'IPIEQ qui intègre l'Instance Bassin tout en fonctionnant selon les dispositions prévues par le décret du 30 avril 2009 modifié. L'accent est désormais mis sur le plan de redéploiement de l'offre d'Enseignement qualifiant élaboré par secteur tous les 4 ans. Les actions de redéploiement se déclinent comme auparavant en fermeture, création ou maintien d'options. Le recours aux incitants est maintenu, mais est plus contraignant (maximum 30 % consacrés aux projets de maintien d'options). L'établissement qui n'adhère pas au plan en tout ou en partie ne bénéficie pas d'incitants et n'obtient pas l'autorisation de créer une option de base groupée. Le plan de redéploiement doit notamment être conçu en cohérence avec l'offre de formation globale sur la zone concernée et s'inscrire dans les thématiques prioritaires de l'Instance Bassin.

## Outils

Afin de réaliser leur mission de pilotage et d'optimisation, les Instances Bassins doivent disposer d'informations. Un cadastre et une cartographie de l'offre sont mis à leur disposition avec la collaboration de l'IWEPES et

de l'IBSA. Un rapport analytique et prospectif est réalisé annuellement. Données et diagnostics croisés servent de supports à l'élaboration de la liste des thématiques prioritaires en vue de favoriser l'adaptation de l'offre d'enseignement aux besoins socio-économiques du Bassin.

**Bien conscients que tout ce qui précède est une présentation théorique, nous avons interrogé quelques acteurs qui sont impliqués dans les Instances.**

Vous trouverez ci-dessous leurs contributions. Deux ont répondu aux questions que nous avons soumises, les deux autres ont préféré fournir un texte global regroupant les éléments de réponse. Peu importe la forme... Nous leur réitérons tous nos remerciements.

**Paule Annoye**

*Secrétaire régionale Enseignement Charleroi*



*Bassin Hainaut Sud*

**La composition des Instances Bassins est sensiblement différente de celle des anciens Comités subrégionaux. En quoi peut-elle représenter ou non une plus-value ?**

En fait, on constate que les représentants de l'Enseignement sont maintenant présents et peuvent avoir leur mot à dire sur la politique du bassin et dès lors défendre les filières de l'Enseignement ainsi que la valeur humaniste de la formation.

Par contre, pour la Chambre emploi et formation qui, dans notre bassin, traite particulièrement de l'alternance, les 2 représentants des travailleurs CSC et FGTB, qui sont tous les deux issus du secteur Enseignement (une chance), déplorent qu'aucun représentant de

ce secteur (à part eux) n'en fasse partie notamment pour représenter les CEFA qui sont les oubliés du système.

**Les principes de réactivité et d'opportunité sur lesquels fonctionnaient les Comités sont-ils applicables aux nouvelles Instances Bassins ? Pourquoi ?**

Vu le nombre de représentants siégeant dans les Bassins et leurs intérêts quelques fois contradictoires, il est difficile d'avoir une vision claire de ce que doit être le Bassin et de ce qu'il sera.

Une sorte de grand barnum d'une journée a été réalisé pour tracer le fil rouge, mais nous ne sommes pas plus avancés pour autant.

Les anciens Comités subrégionaux nous semblaient plus proches de la réalité de terrain et nettement plus réactifs quant à la problématique des filières pour les « laissés pour compte de l'emploi ».

Il semblerait néanmoins que la personnalité du Président du bassin soit un facteur déterminant pour la réactivité des Chambres et donc du Bassin.

Enfin, nous voyons que les moyens des différents opérateurs de formation sont tous réduits et qu'il faut faire des choix pour soutenir certains projets alors que tous seraient les bienvenus.

**Après un an de gestion des nouvelles Instances, quels constats posez-vous en matière d'autonomie, de résultats... ?**

Si, dans notre Bassin, la Chambre Enseignement met l'accent sur les métiers qualifiants dans un partenariat entre écoles de différents réseaux qui accueillent les élèves du 1<sup>er</sup> degré du secondaire général pendant 2 x 4 heures (écoles accueillantes/écoles circulantes) pour promouvoir auprès des jeunes l'Enseignement qualifiant, cette Chambre arrive bien à la conclusion que son rôle essentiel est une rationalisation de l'offre pour déboucher sur des économies.

Les moyens (100h NTTP) mis à sa disposition sont dérisoires tant pour les fermetures de sections non porteuses que pour les ouvertures et les appuis au maintien. On constate actuellement surtout un appui distillé au niveau des maintiens et très peu de fermetures d'option.

En plus, malgré tous les efforts de la Chambre, les sections porteuses n'attirent pas et sont souvent celles qui devraient/doivent fermer. Un comble !

**Pensez-vous que le dispositif mis en place favorise la complémentarité entre l'offre d'Enseignement (qui relève de la FW-B) et les demandes du marché de l'emploi (Régions wallonne et bruxelloise) ? Pourquoi ?**

À l'heure actuelle, après un an de fonctionnement, dans notre Bassin, nous ne constatons pas encore de synergie.

Notre crainte, en tant que syndicalistes, est que l'on essaie, pour coller à la réalité de terrain et donc du Bassin (qui n'est pas bien grand), de former de bons petits soldats ayant une formation liée à une demande bien précise plutôt que des têtes pensantes ayant une solide formation polyvalente qui pourront toujours « retomber sur les pattes » en cas de restructuration d'entreprise.

**Michel Vrancken**

*Président du Bassin EFE Liège*



**La composition des Instances Bassins est sensiblement différente de celle des anciens Comités subrégionaux. En quoi peut-elle représenter ou non une plus-value ?**

Le fait d'articuler les Bassins EFE autour de 3 composantes (Enseignement-Formation-Emploi) constitue une expérience nouvelle pour ceux qui ont travaillé dans les anciens Comités subrégionaux. En effet, les partenaires sociaux avaient l'habitude de consulter les responsables de la formation mais la composante « Enseignement » organisait en toute autonomie (IPIEQ) son action et la distribution des incitants pour l'Enseignement qualifiant. Au mieux, l'IPIEQ pouvait tenir compte des informations (par exemple les fonctions en pénurie) transmises par le Comité subrégional et le Forem. Aujourd'hui les 3 composantes doivent travailler ensemble, oublier (dans la mesure du possible) les intérêts trop particuliers et développer une stratégie commune en fonction des intérêts de l'ensemble du bassin.

#### **Les principes de réactivité et d'opportunité sur lesquels fonctionnaient les Comités sont-ils applicables aux nouvelles Instances Bassins ? Pourquoi ?**

Ils étaient les principes de base du fonctionnement des Comités subrégionaux. Cela devrait aussi être le cas des Bassins EFE qui doivent ainsi justifier leur existence en marquant leur différence par rapport aux interlocuteurs institutionnels dont ils dépendent (gouvernements-cabinets-Forem-Conseil économique et social). S'ils veulent vraiment exister les Bassins EFE doivent s'imposer par leur vitesse de réaction et leur capacité à s'approprier les problèmes de l'emploi et de la formation (y compris le redéploiement de l'Enseignement qualifiant) dans la sous-région grâce à l'association de tous les partenaires locaux concernés.

#### **Après un an de gestion des nouvelles Instances, quels constats posez-vous en matière d'autonomie, de résultats... ?**

Débuts difficiles car cela est compliqué d'associer autant de partenaires différents répartis en 3 composantes qui doivent apprendre à travailler ensemble au bénéfice de la sous-région

en surmontant la tentation d'agir en fonction d'intérêts particuliers... L'Instance Bassin est lourde à manoeuvrer (+/- 34 membres avec les invités) et la coexistence de Chambres spécifiques (Partenaires sociaux-opérateurs-Enseignement) impose des efforts constants pour harmoniser les choses.

De plus, le poids des partenaires institutionnels, parents des Bassins (gouvernements-Forem-CESW) se fait sentir, et pas toujours d'une manière très cohérente, ce qui implique que les demandes et les exigences des uns et des autres s'entrecroisent sans cesse et compliquent le fonctionnement des Bassins.

#### **Pensez-vous que le dispositif mis en place favorise la complémentarité entre l'offre d'Enseignement (qui relève de la FW-B) et les demandes du marché de l'emploi (Régions wallonne et bruxelloise) ? Pourquoi ?**

Le dispositif mis en place doit favoriser la complémentarité entre l'offre d'Enseignement qualifiant et le marché de l'emploi dans la sous-région, c'est pour cela qu'il a été conçu.

Les différents partenaires que l'on retrouve associés dans l'Instance du Bassin sont choisis en fonction de l'expertise, totale ou partielle, qu'ils ont du marché de l'emploi local et des systèmes de formation dans la zone. L'efficacité doit découler de cette complémentarité et de la circulation directe de l'information, à condition évidemment que chacun joue correctement et avec objectivité le jeu...

#### **Christine Mainquet** *IWEPS*



*Attachée scientifique  
Direction Données et Indicateurs*

L'IWEPS et l'IBSA ont été chargés par les gouvernements signataires de l'accord de coopération d'apporter un soutien méthodologique aux Instances Bassins pour aider à garantir la cohérence générale et permettre des analyses transversales. Ce soutien a pris la forme d'un accompagnement de la démarche de construction d'un cadre de référence et d'un projet de table des matières d'un rapport analytique et prospectif, qui a été approuvé par les gouvernements en février 2015. Sur cette base, nous avons piloté la collecte de données auprès des différents fournisseurs de statistiques : essentiellement, dans le premier exercice qui a été réalisé en 2015, les opérateurs d'Enseignement qualifiant et de Formation professionnelle bruxellois et wallons

Au printemps 2015, les Instances ont démarré leurs travaux en mettant en commun les expertises des CSEF et des IPIEQ. La concertation qui s'organise au sein des Instances, s'est appuyée, dès le mois de juin, sur une première version des rapports, qui a permis d'engager les débats sur l'offre et la demande de métiers et qualifications en ayant pour la première fois une vue globale sur le territoire. Les travaux des Chambres Enseignement et Formation, relayés au sein de l'Instance, les travaux en sous-groupe sectoriels, les apports d'experts extérieurs ont également nourri les réflexions qui permettront de dégager en décembre une première série de recommandations concrètes en termes de filières à promouvoir et de pistes de travail communes.

La plus-value de ce dispositif est en grande partie liée à ce travail de concertation entre opérateurs d'Enseignement et de Formation, piloté localement au niveau de chaque bassin, en fonction des ressources et spécificités locales.

Les défis méthodologiques restent importants. Il s'agit notamment de développer un vocabulaire, une nomenclature métiers de référence et des modes d'analyse partagés.

**Isabelle Nocera***Secrétaire régionale Enseignement  
du Centre**Bassin Hainaut Centre*

Bassin de vie, phénix ou mort programmée ?

Cette « super structure » a été mise en place pour permettre de redynamiser et coordonner l'emploi, la formation et l'enseignement sur le territoire.

Basée sur des éléments préexistants (Comités subrégionaux et IPIEQ) elle en est encore aux balbutiements et, après un an de fonctionnement, on peut poser un constat.

L'objectif qu'elle doit réaliser est tributaire des visions prospectives ambitieuses et des réalités de terrain complexes.

On peut s'interroger quant à l'intérêt de cette Instance et de l'éventuelle plus-value qu'elle peut apporter ? Elle a per-

mis à tous les acteurs (employeurs, formateurs, enseignement) de se rencontrer et de discuter, c'est un premier pas.

Mon inquiétude se situe au niveau de la gestion et de la ligne directrice qui va être impulsée. Ce qui est sous-jacent c'est l'idée de rationalisation et s'il est vrai que certains aspects peuvent être partagés, mis en commun, il ne faut pas que les économies soit le maître-mot.

Pourtant, dans l'Enseignement, les normes de création et de maintien sont de plus en plus drastiques. Pour l'emploi, les exigences sont de plus en plus importantes, avec des spécialisations et des compétences très spécifiques. Les formations en alternance accueillent des publics fragilisés qui n'ont pas toujours le temps nécessaire à l'apprentissage. En l'état actuel des choses, il me semble difficile de créer des liens tangibles entre ces trois pôles.

En effet, ce qui est proposé par l'Enseignement et les demandes du marché de l'emploi ne se rencontrent pas, la cohérence n'existe pas. Les entreprises demandent des travailleurs sur le mode « clef sur porte », ce qui n'est pas le cas des étudiants qui terminent leurs études. Le dispositif « Bassin » a le

mérite de mettre en présence les différents intervenants, de faire prendre conscience à chacune des parties des réalités de terrain des autres.

Actuellement, l'heure est à l'analyse de l'existant et à l'élaboration de projets à mettre en œuvre. Cette instance aura-t-elle le temps de mettre en place toutes les initiatives qu'elle aura envisagées et surtout se donnera-t-elle les moyens de rencontrer ses objectifs nobles et ambitieux ?

Seul l'avenir nous le dira.

Cet article n'a d'autre prétention que de présenter le dossier et faire état de quelques témoignages. Nous espérons être en mesure de vous proposer, dans quelque temps, une première analyse des limites et potentialités du dispositif. En effet, quels résultats probants peut-on attendre d'un système de régulation intermédiaire quand la Ministre de tutelle envisage d'intervenir sur des paramètres déterminants, par exemple en instaurant un moratoire sur la création d'options.

*C. Cornet – 3/12/2015*



**CASTEL**  
PONT A LESSE

**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](mailto:reservation@casteldepontalesse.be) - 082 22 28 44 - [www.casteldepontalesse.be](http://www.casteldepontalesse.be)

## Objectifs de la CGSP au sein du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (suite)

*Vous trouverez ci-dessous les différents enjeux que nous défendrons au sein du groupe de travail III instauré dans la 3<sup>e</sup> phase du Pacte (ceux des groupes I et II vous ont présentés dans la précédente édition de Tribune, ceux du groupe IV le seront dans la prochaine édition). Vos commentaires et/ou vos contributions sont les bienvenus.*

<b>GROUPE DE TRAVAIL III.1.</b> « Formation continuée des enseignants »	
<p><b>Objectif</b> - Développer la formation continuée des enseignants</p>	<p><i>Faire reconnaître dans la formation continuée la formation entre pairs (d'un ou de plusieurs établissements) sous forme d'échanges de pratiques et d'analyse de situations problèmes.</i></p> <p><i>Donner de l'autonomie aux équipes pédagogiques pour déterminer une part de leur formation continuée</i></p> <p>Les enseignants s'inscrivent par obligation à des formations dont l'offre, bien qu'abondante, ne répond que très partiellement à leurs besoins. Ils y rencontrent souvent des formateurs qui ne partent pas de leurs préoccupations, s'impliquent peu dans leur réalité et leur proposent des pièces certes souvent très bien usinées mais qui s'emboîtent mal dans leurs besoins, s'adaptent mal à leur propre analyse. Ensuite, les enseignants retournent dans leur établissement, au mieux avec une idée de séquence de cours en plus ou un peu plus de savoirs, avec le sentiment d'avoir passé beaucoup de temps pour peu de résultat et recommencent à travailler comme avant, parfois avec un sentiment de résignation : puisque la formation ne peut m'aider, puisque je suis incapable d'appliquer les belles solutions qu'on m'a montrées, etc.</p> <p>Les équipes pédagogiques dans les établissements, en fonction de leurs difficultés et de leurs projets, pourraient pourtant déterminer une partie de leurs besoins de formation (cahier des charges). L'IFC, sur base de ce cahier des charges, en partenaire de ces équipes, proposerait et négocierait un plan de formations pour l'équipe pédagogique, le suivi des formations et le transfert dans les pratiques et l'ajustement des dispositifs (suivi et supervision). L'IFC pourrait ensuite, sur base de ces expériences et en partenariat avec les enseignants qui les ont menées, produire des études qui pourraient être socialisées dans le système scolaire et que les autres équipes pédagogiques pourraient s'approprier, en fonction des besoins qui sont les leurs.</p>
<b>GROUPE DE TRAVAIL III.2.</b> « Revaloriser, diversifier, mieux accompagner la fonction enseignante et développer les pratiques collaboratives »	
<p><b>Objectif A</b> : Revaloriser et renforcer l'attractivité de la fonction enseignante</p> <p><i>A. Revaloriser et renforcer l'attractivité de la fonction enseignante</i></p> <p><i>1° Renforcer l'attractivité de la profession en général, dans la société et en particulier auprès des futurs universitaires et lutter contre la pénurie</i></p>	<p><i>Faire en sorte que les enseignants deviennent des spécialistes, des experts, en plus de leur discipline, de la conception de séquences d'apprentissage, de leur évaluation et de leur adaptation en fonction des obstacles rencontrés par les élèves.</i></p> <p><i>Organiser le travail d'équipe entre pairs (d'un ou de plusieurs établissements) sous forme d'échanges de pratiques et d'analyse de situations problèmes.</i></p> <p><i>Donner de l'autonomie aux équipes pédagogiques pour déterminer leurs priorités</i></p> <p>Les enseignants frisent la paralysie. Réformés sans cesse de l'extérieur, évalués, contrôlés et inspectés, ils sont enserrés dans un réseau de contraintes (programmes, temps) et d'attentes sociétales croissantes. Ils sont aussi privés de toute légitimité à dire les limites des procédures qu'on leur impose et ce dont ils ont besoin pour atteindre les objectifs qui leur sont fixés.</p>

<p><b>B. Améliorer l'entrée en fonction, l'accueil et l'accompagnement des nouveaux enseignants</b></p> <p>1° Mieux accueillir des nouveaux enseignants.</p> <p>2° Mieux accompagner, former et soutenir les enseignants débutants.</p> <p>3° Améliorer l'accompagnement et la formation des enseignants sans titres pédagogiques.</p> <p><b>C. Améliorer les conditions de recrutement, les conditions de travail et le cadre administratif des enseignants débutants (y compris la question des contrats précaires)</b></p>	<p>Les diagnostics et les solutions légitimes sont produits de l'extérieur (entreprises, chercheurs, cabinets ministériels, parents, etc.). Les enseignants n'ont pas de légitimité à faire les diagnostics et à penser les solutions. Ceci représente un gaspillage de ressources. De plus, puisqu'individuellement ou en petites équipes, les enseignants bricolent quand même leurs diagnostics et idées de solutions dans leur cours, à leur niveau et/ou dans leur établissement, cela génère des tensions avec les diagnostics et solutions pensés de l'extérieur, des résistances et des difficultés à avoir un impact réel sur les pratiques.</p> <p><i>Obtenir des moyens pour les nouvelles tâches des enseignants</i></p> <p>À pratique inchangée, les tutorats, référents etc. risquent fort d'être des pratiques formelles, sans rémunération NTPP, des exigences de travail en plus, peu investies en termes de sens.</p> <p><i>Relier la question de l'entrée en fonction au travail collaboratif et en équipes.</i></p> <p>Dès lors que ce travail existe, la question de l'entrée en fonction se pose différemment et de manière moins cruciale. Ce qui est difficile, c'est de commencer en solitaire sans intervision entre pairs et sans regard extérieur.</p> <p>L'instabilité pour les jeunes enseignants est liée au fait qu'ils entrent dans la carrière en faisant des remplacements. Les PO ont parfois peur de devoir garder des enseignants qui accumulent de l'ancienneté et deviennent prioritaires, donc s'en débarrassent tant qu'ils peuvent encore choisir.</p> <p>L'entrée dans le métier est difficile pour tout le monde et ne préjuge pas (toujours) des capacités des jeunes enseignants.</p> <p>Mieux codifier et réguler le suivi et l'accompagnement par la direction, lors de l'entrée dans la carrière.</p> <p>Évaluation formative (écrite), propositions de changements et d'amélioration des pratiques, etc.</p> <p>Encadrer réellement et accompagner la première année dans le métier.</p> <p>Faire en sorte que la première année dans le métier corresponde à moins d'heures de cours pour un temps plein avec un suivi par une école de formation des enseignants (supervision, analyse de situations problématiques, support didactique).</p>
<p><b>Objectif B - Revaloriser, moderniser et diversifier la fonction enseignante, investir, mieux accompagner et soutenir les enseignants</b></p> <p><b>A. Redéfinir le métier d'enseignant et définir la diversité des fonctions</b></p> <p>1° Définir dans le cadre du métier d'enseignant les nouvelles fonctions enseignantes.</p> <p>2° Définir la charge de l'enseignant en fonction.</p> <p><b>B. Améliorer la souplesse, la mobilité et la gestion des carrières</b></p> <p>1° Anticiper les besoins et aider mieux à la gestion des carrières.</p>	<p><i>Prévoir, pour les différentes fonctions citées, des formations, des titres spécifiques, un statut, un financement NTPP et leur intégration dans la carrière (ancienneté, lien avec la nomination...)</i></p> <p>La charge de l'enseignant est actuellement définie en termes de nombre d'heures de cours à prester. En plus des heures de cours à prester, l'enseignant peut être amené à prester des heures dans une plage de X périodes supplémentaires en fonction des besoins de l'établissement. Pour le reste, l'enseignant organise et décide de son travail de corrections, préparations, recherches...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir que les tâches des enseignants restent bien des tâches pédagogiques       <ul style="list-style-type: none"> <li>Les besoins dans l'école sont extrêmement nombreux, voire infinis, il y a toujours quelque chose à faire en plus, pour améliorer le suivi des élèves, le suivi avec les parents, l'organisation de l'école, les évaluations certificatives, les remplacements, les tâches éducatives, les surveillances, les divers projets...</li> <li>Redéfinir la charge de l'enseignant en fonction pourrait aller vers une définition plus large des tâches qui incombent aux enseignants.</li> </ul> </li> <li>• Tenir compte d'éléments objectifs pour équilibrer la charge de travail entre enseignants (dans le sens d'un allègement de la charge de travail là où elle est manifestement plus grande)       <ul style="list-style-type: none"> <li>Des problèmes liés à l'évaluation de la charge de l'enseignant se posent : les heures de cours ne se valent pas en termes de charge de travail :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Certains cours demandent plus de travail de préparation et de correction.</li> <li>- La charge de travail pour un même cours n'est pas la même selon le type d'établissement scolaire, le type d'élève.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

<p>2° Améliorer et mettre de la souplesse dans le statut des enseignants.</p> <p>3° Renforcer la mobilité des enseignants.</p> <p><b>C. Favoriser la stabilité des équipes pédagogiques et améliorer la fin de carrière</b></p> <p>1° Adapter le cadre réglementaire en vue de renforcer la stabilité des équipes pédagogiques.</p> <p>2° Permettre un nouvel équilibre de temps de travail.</p> <p>3° Permettre un nouvel équilibre de fonctions de travail.</p>	<p>- La charge de travail n'est pas la même si on a déjà donné le cours ou pas, si on est en début de carrière ou pas, si on a plusieurs fois le même cours dans son horaire ou pas...</p> <p>L'égalité de la charge de travail entre les enseignants est donc une illusion. Il faudrait pouvoir en tenir compte mais la difficulté est la mesure objective de cette charge de travail.</p> <p>Il y a donc des éléments dont il faudrait tenir compte tout en préservant les enseignants de la volonté de certains PO et chefs d'établissement d'imposer aux enseignants des prestations au service de l'établissement qui ne sont pas des tâches pédagogiques afin de suppléer à ce qu'ils considèrent comme un manque de personnel.</p>
<p><b>Objectif C - Développer les pratiques collaboratives entre enseignants et la responsabilisation collective par rapport au parcours de l'élève au sein de l'établissement et entre établissements.</b></p> <p>1° Renforcer le travail collaboratif et en équipes au sein de l'établissement et entre établissements</p> <p>2° Renforcer la diffusion et l'échange des outils pédagogiques</p> <p>3° Développer l'accompagnement des enseignants.</p> <p>4° Assurer une évaluation et responsabilisation de l'enseignant par rapport aux résultats de la classe.</p> <p>5° Renforcer l'autonomie des équipes pédagogiques.</p> <p>6° Favoriser l'implication des enseignants dans l'école et dans la rédaction et évaluation du projet d'établissement</p>	<p><b>1. Revendiquer les conditions d'exercice du travail collaboratif et en équipe</b></p> <p>Il y a des conditions d'existence pour ce type de pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des locaux adaptés, des écoles « enseignants admis »,</li> <li>• une organisation du temps plus souple qui permet aux enseignants de travailler ensemble,</li> <li>• des formations au travail d'équipe.</li> </ul> <p>Le point délicat est la responsabilisation de l'enseignant (pourquoi au singulier ici, il serait plus pertinent de parler en termes d'équipe pédagogique voire éducative) par rapport aux résultats de la classe. L'analyse des causes qui provoquent de mauvais résultats ne peut se résumer à la responsabilisation des enseignants. Beaucoup de facteurs entrent en jeu. S'il s'agit d'une responsabilité partielle, une part de la responsabilité, alors d'accord.</p> <p><b>2. Revendiquer les conditions d'existence d'une autonomie des équipes pédagogiques</b></p> <p>L'enjeu est de laisser de la place pour des initiatives, de projets d'équipe qui bousculent l'organisation habituelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rendre possible des approches interdisciplinaires,</li> <li>• rendre possible une autre organisation du temps scolaire,</li> <li>• contrôler moins sur le processus et plutôt sur le résultat.</li> </ul> <p>D'où l'implication des enseignants dans le projet d'établissement.</p>
<p><b>GROUPE DE TRAVAIL III.3.</b></p> <p><b>« Revaloriser, professionnaliser et mieux accompagner la fonction de direction »</b></p>	
<p><b>Objectif - Renforcer l'accompagnement et la qualité des équipes de direction</b></p> <p>1° Améliorer l'attrait de la fonction.</p> <p>2° Améliorer le processus de sélection et le dispositif d'entrée en fonction.</p> <p>3° Renforcer la formation initiale et continue.</p> <p>4° Renforcer la professionnalisation de la gestion des tâches RH, administratives, financières et pédagogiques.</p>	<p><i>La charge de travail de la direction pour assurer les tâches qui garantissent le bon fonctionnement quotidien de l'établissement scolaire, les tâches administratives et de gestion et le leadership pédagogique est nécessairement morcelée et importante.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les tâches actuelles de la direction, il y a deux types de tâches :</li> <li>- Des tâches qui demandent de vraies compétences de gestionnaire, de l'organisationnel, de la gestion du personnel (contrôle, évaluation, organisation et répartition des tâches, inspection, recrutement...), du financier avec des budgets à gérer des questions de matériel et des investissements à réaliser : bref des tâches de direction, de cadre, pour lesquelles le rapport hiérarchique doit être clair et la concertation possible. Dans des relations employeur/employé assez classiques mais de service public, et un contrôle direct par le PO, un encadrement par la concertation sociale, des statuts, etc.</li> </ul>

- 5° Renforcer le rôle de coordination pédagogique des équipes.
- 6° Optimiser les échanges administratifs et de reporting.
- 7° Assurer le coaching et l'évaluation des directions.
- 8° Renforcer l'autonomie de gestion.
- 9° Alléger les tâches administratives.

- Des tâches qui sont de l'ordre pédagogique, qui demandent de vraies compétences pédagogiques, centrées sur les apprentissages, l'organisation des apprentissages, la coordination d'équipes pédagogiques, des conseils de classes, des relations avec les élèves et leur famille, les suivis des élèves et de leurs difficultés : bref des tâches d'enseignant, plus relationnelles, dans lesquelles une ligne hiérarchique de type employeur/employé brouille parfois les enjeux (pédagogique, emploi, attributions, horaire...) lorsque ces tâches pédagogiques impliquent une relation entre la direction et les membres de l'équipe pédagogique..

Le constat que les directions font d'un « manque de temps pour tout faire » reflète cette dualité impossible de la tâche : ce n'est pas que les tâches autres que pédagogiques sont trop importantes en quantité, mais qu'elles font peser un lourd passif sur la possibilité de déployer vraiment des collaborations avec les équipes pédagogiques.

Il faut mettre de l'autonomie là où elle peut permettre à des équipes pédagogiques de s'organiser. Et cela ne sera pas stimulé simplement par la relation hiérarchique employé/employeur. Et plus les équipes pédagogiques seront dynamiques et efficaces, plus elles auront besoin de gestionnaires qui veillent à l'organisation et à la gestion de l'établissement (y compris la supervision du leadership pédagogique distribué), et non plus d'un leadership pédagogique fort dépendant d'une seule personne.

P. Chardome – 4/12/2015

## Le point sur les circulaires du mois

*Nous avons épinglé pour vous quelques circulaires parues durant le mois de novembre 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](mailto:www.adm@cfwb.be)*

### Organisation

*Tous réseaux, Fondamental*

5500 - Surveillances de midi dans l'Enseignement fondamental ordinaire et spécialisé

*Réseau Officiel subventionné + WBE, Secondaire et Fondamental*

5492 - Horaire EPA

*Réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), Secondaire*

5491 - Personnel de l'Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles - Organisation du module administratif des formations aux fonctions de directeur, de proviseur et de sous directeur ainsi que de coordonnateur d'un Centre d'éducation et de formation en alternance

### Titres et fonctions

5493 - Circulaire générale relative à la réforme des titres et fonctions

## À LIRE

**On achève bien les Grecs**

Avec la cruauté d'un révélateur photographique, la crise grecque a jeté une lumière impitoyable sur l'euro, obligeant enfin de voir ce que la cécité européiste s'efforce depuis si longtemps de ne pas voir : l'euro, congénitalement sous domination allemande, est un despotisme d'un nouveau type : un despotisme monétaire, qui asservit en toute bonne conscience par la violence « légitime » du droit celui des traités et des règles... C'est un despotisme car, inamovibles, les règles ont sanctuarisé tout un modèle monétaire économiquement absurde, socialement destructeur et pour finir politiquement scandaleux. Dans cette machine institutionnelle où toute démocratie a radicalement disparu, le peuple grec n'a plus qu'à se laisser équarrir en silence. Ni une alternance politique ni un référendum n'auront pu dévier d'un iota le processus aveugle de l'écrasement.

Il est maintenant avéré qu'on ne compose pas avec les institutions de l'euro, et qu'il n'est plus d'autre choix que de les souffrir, de les détruire ou de les fuir.

**Frédéric Lordon** est économiste et philosophe, directeur de recherche au CNRS.

**Frédéric Lordon, *On achève bien les Grecs - Chroniques de l'euro 2015*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, novembre 2015, 192 p., 15 €.**

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

**Infos GÉNÉRALES**

- 2 /** Actualités – Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Un combat pour l'intérêt général !
- 4 /** Année Gender • Une revendication forte : l'individualisation des droits sociaux
- 6 /** Congrès statutaire 2016 • Suite
- 7 /** Le mot qui pue • Le Terrorisme
- 8 /** IRB • Un bon accord sectoriel à la Région de Bruxelles-Capitale
- 9 /** Fraude fiscale • Un an après Luxleaks, qu'est ce qui a changé ?
- 10 /** Privatisation • Les échecs de la privatisation de la santé au Maroc

[www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be)

**Infos ENSEIGNEMENT**

- 11 /** Édito • 2016 : une année sous haute surveillance ?
- 12 /** Appel aux candidats temporaires et temporaires prioritaires
- 13 /** Appel aux candidats à un poste de puériculteur(trice) non statutaire dans l'Enseignement maternel ordinaire
- 14 /** Candidature pour les maîtres et professeurs de religion
  - / Demande de changement d'affectation – Enseignement de plein exercice recrutement
- 15 /** Demande de changement d'affectation des membres du personnel nommés en fonction de sélection
  - / Bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi
- 20 /** Objectifs de la CGSP au sein du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (suite)
- 23 /** Le point sur les circulaires du mois
- 24 /** À lire

[www.cgsp-enseignement.be](http://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