

# TRIBUNE

Belgique-  
Belgie  
PP-PB  
B386



Membre de l'Union  
des Editeurs de  
la Presse Périodique

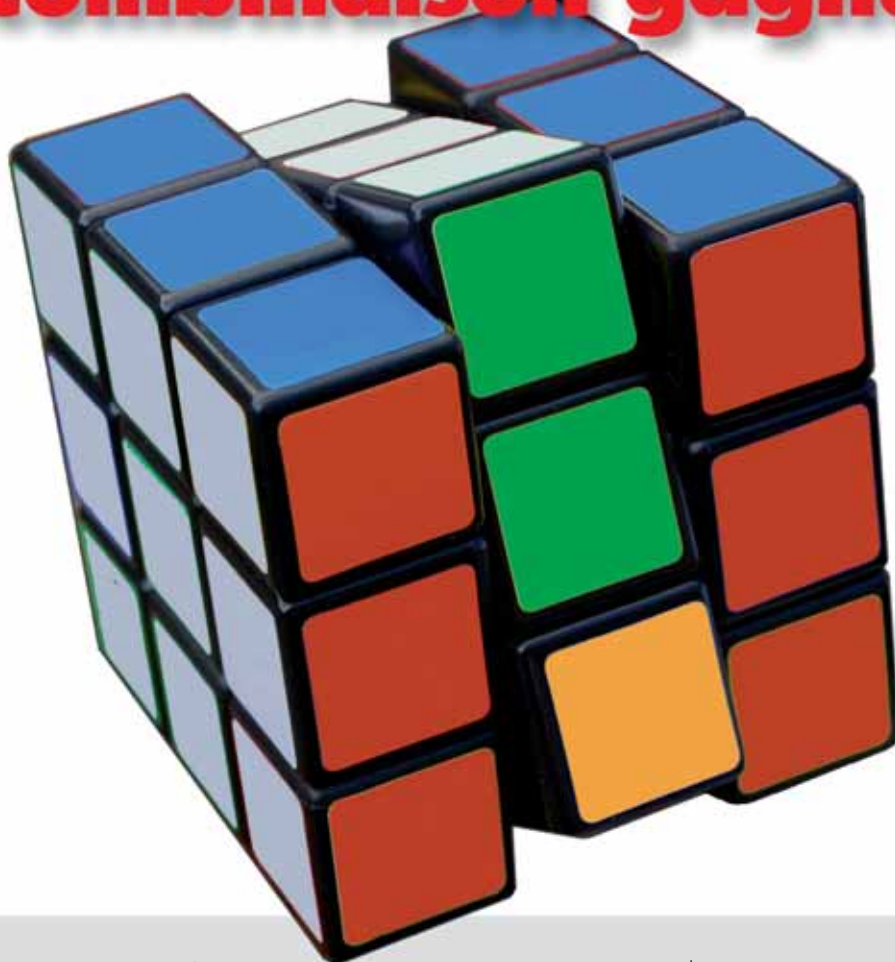
**FGTB / cosp** ENSEIGNEMENT

Bureau de dépôt  
CHARLEROI X

MENSUEL - 65<sup>e</sup> ANNEE - N° 6 - 29 JUIN 2009

## ÉLECTIONS RÉGIONALES

# La combinaison gagnante



éditeur responsable : F. Wégimont Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles (adresse de retour en cas de non distribution)

Page 3 :

**ÉDITO**

Nous ne demandons  
qu'à voir...

Page 4 :

**DOSSIER**

Élections régionales,  
notre analyse  
Entretien avec Jean Faniel

Page 9 :

Salade de fruits...  
jolie, jolie, jolie ???

## Salade de fruits... jolie, jolie, jolie???

**A l'heure où** ces lignes sont écrites, les jeux semblent faits pour constituer la prochaine coalition gouvernementale mais en Communauté française, un revirement politique de dernière minute est toujours possible.

Cela ne sera donc pas le melon (Ecolo-cdH), la pastèque (PS-Ecolo) ou l'orange bleue (cdH-MR) mais bien l'olive ou plutôt les fruits de l'olivier (PS-Ecolo-cdH) qui agrémenteront notre menu quotidien d'enseignant durant la prochaine législature.

Seront-ils suaves, aigres ou indigestes, l'avenir nous le dira...

Avant les élections, chacun des partis composant cet olivier a cité dans son programme l'enseignement comme une de ses priorités : c'est déjà cela !

Les acteurs du monde de l'école (syndicats, parents, Pouvoirs Organisateurs) ont d'ailleurs été très courtisés par le sérail politique ces dernières semaines. Nous avons ainsi participé (même si les caméras semblent avoir boudé la présence de la CGSP) à une table ronde animée par Elio DI RUPO le 12 juin et à une rencontre dans un cadre bucolique avec les trois présidents des partis composant l'olivier le 19 juin.

Nous avons bien entendu profité de l'occasion pour leur présenter notre cahier revendicatif (consultable sur notre site) et l'état de nos réflexions sur la réforme de la formation des enseignants (voir article dans cette TRIBUNE). Nous leur avons rappelé nos priorités : revalorisation barémique généralisée, amélioration des conditions d'exercice du métier (notamment pour les enseignants entrant dans la profession), maintien des aménagements de fin de carrière...

Nous avons aussi pu échanger quelques réflexions (le temps était compté !) sur le tronc commun jusqu'à 16 ans, le devenir de l'enseignement organisé par la Communauté française, l'organisation de l'enseignement qualifiant et de l'enseignement supérieur.

Nous leur avons enfin exprimé notre inquiétude face à l'ampleur du déficit budgétaire (de 500 à 600 millions d'€ selon les sources) annoncé pour la Communauté française.

Les « réponses » que nous avons obtenues étaient prudentes et ne prêtaient guère à réjouissance. Certains parlaient d'austérité, d'autres de rigueur et, si aucune garantie ne nous a été donnée concernant le renforcement voire le maintien de l'encadrement, tous ont

néanmoins exprimé leur souhait de poursuivre les efforts entrepris en faveur des écoles rencontrant des difficultés. Acceptons-en l'augure...

Il n'en demeure pas moins vrai que le refinancement de la Communauté française, basé sur les « fruits » de la croissance (évolution de l'Impôt des Personnes Physiques) va subir un grand coup de frein, certains oiseaux de malheur nous prédisant un déséquilibre budgétaire jusqu'en 2016.

Cela tombe mal, très mal puisque nous devons entamer sous cette législature une nouvelle négociation barémique (la précédente, qui a notamment permis 6% d'augmentation salariale et une revalorisation du pécule de vacances, couvrait la période 2004-2009). Nous devons également réclamer très vite une concertation pour l'accord sectoriel 2010-2012 et nous n'ignorons pas que les Pouvoirs Organisateurs remettront la pression dès l'installation du nouveau Gouvernement pour y être associés.

L'automne sera sans doute chaud car nous n'accepterons pas que les enseignants (et les autres travailleurs) soient les victimes d'une crise financière et d'une banqueroute bancaire dont ils ne sont en rien responsables.

Il reste de nombreuses avancées à engranger en matière de conditions de travail, de combat pour une école égalitaire, de revalorisation de notre métier et d'amélioration de notre formation et nous ne baisserons pas les bras même avec des moyens budgétaires revus, crise oblige, à la baisse.

S'il faut pour cela refinancer une énième fois l'enseignement, nous le réclamerons (les calicots sont bien rangés dans les armoires mais ne demandent qu'à prendre l'air !). Comme le rappelait récemment un journaliste, les syndicats enseignants ont mauvais caractère et ont déjà le doigt sur la gâchette.

Nous espérons dès lors que cet olivier ne portera pas les fruits de la décroissance économique mais bien ceux du renouveau de l'école.

Profitez pleinement de ces vacances bien méritées pour vous reposer et reprendre des forces. Nous en aurons sans doute besoin à la rentrée si les olives tombées de l'arbre ont un goût de trop peu ou sont trop amères pour être bien digérées.

Belles vacances...quand même !

Pascal CHARDOME • Juin 2009

# Réforme et revalorisation de la formation initiale.

Comité communautaire du 20 mai 2009.

**Pour la C.G.S.P.-Enseignement, s'engager dans le métier d'enseignant, c'est aussi adhérer aux principes d'égalité, de progrès social, d'émancipation individuelle et collective, de solidarité... être convaincu que l'enseignant doit être vecteur de ces valeurs et s'en sentir responsable.**

**L**e 20 mai 2009, notre Comité Communautaire adoptait à une très large majorité le document dont la première partie vous est présentée dans cet article.

Durant plusieurs mois, un groupe de travail constitué de Camarades issus de tous les niveaux d'enseignement a sollicité l'expertise de consultants, de formateurs, de représentants du monde politique, des Femmes F.G.T.B. et des étudiants et débattu de la problématique.

Le document que le B.E.C. a présenté aux Assemblées Régionales est le fruit de ce travail.

Il constitue la première partie de notre réflexion qui devra impérativement se poursuivre dès l'année scolaire prochaine.

## ► Il était impératif de réactualiser nos positions.

Dans les années 80, la C.G.S.P.-Enseignement a défini ses options en matière de réforme et de revalorisation de la formation initiale. Schématiquement, elles se résument à :

- une formation de même niveau et de durée égale pour tous ;

- un lieu unique de formation.

Il nous appartenait de situer ces positions dans le **contexte actuel** et particulièrement celui de l'enseignement supérieur restructuré par le processus dit de Bologne (bachelor, master).

Mais surtout, nous avons fait le choix de concevoir une réforme de la formation initiale de manière à en faire un **des meilleurs outils de lutte contre notre école inégalitaire** et donc un des éléments essentiels de **sa démocratisation** (d'autres pistes tel le tronc commun et le réseau unique et public en font partie).

## ► Il est impératif d' « être dans le coup ».

A la veille des élections régionales, les partis politiques ont annoncé que la réforme de la formation initiale ferait partie des « enjeux » de la prochaine législature. Certains ont effleuré le sujet, d'autres ont avancé des pistes plus élaborées.

La C.G.S.P. se doit d' « être dans le coup », d'autant que parmi les pistes envisagées, certaines nous paraissent d'ores et déjà difficilement acceptables voire même dangereuses.

## ► Nous avons donc réalisé un travail syndical

Les objectifs prioritaires qui ont constitué notre fil rouge tout au long de notre travail, sont

- **l'attribution du barème le plus élevé** de la fonction enseignante de l'enseignement obligatoire à tous les enseignants ;

- **la suppression des hiérarchies entre les enseignants ;**

- **l'établissement (globalement) d'un profil professionnel** de l'enseignant comme le font pour d'autres métiers les organisations syndicales interprofessionnelles et professionnelles dans le cadre du S.F.M.Q. (ex. CCPQ) ;

- **la professionnalisation renforcée** afin d'améliorer les capacités des enseignants à être les acteurs de l'école démocratique.

**Afin de jouer son rôle de contre-pouvoir, notre organisation doit faire connaître ses positions et être prête pour la négociation le moment venu.**

Le groupe de travail a fait une pause pour permettre au B.E.C. de soumettre la première partie au vote des affiliés, non seulement à cause d'une certaine « urgence politique », mais

aussi par simple pragmatisme, car il n'aurait pas été utile de discuter d'autres thèmes (les mesures transitoires, par exemple) si nos positions réactualisées n'avaient pas reçu l'assentiment de la majorité.

Le groupe de travail reprendra ses travaux dès que possible au cours de l'année scolaire prochaine.

Le Comité Communautaire l'a chargé d'aborder les thèmes suivants :

- l'organisation structurelle (en ce compris le(s) lieu(x) de formation) ;

- les mesures transitoires (y compris pour les « Articles 20 ») ;

- la formation des A.E.S.S. et des professeurs de cours techniques et pratiques ;

- la formation des formateurs et des maîtres de stage ;

- la formation continuée ;

- le coût de l'allongement des études.

Le document complet se trouve sur notre site.

Si vous souhaitez l'obtenir sous forme de brochure et/ou si vous souhaitez participer à nos travaux, nous vous invitons à vous adresser à votre Secrétaire régional(e).

C. Cornet

## PREMIERE PARTIE

# Le système scolaire doit être réformé en profondeur !

Plusieurs de nos positions de Congrès (FGTB comme CGSP) sont claires : l'école doit être réformée en profondeur.

Depuis le début des années 80, nous revendiquons :

- **la suppression des réseaux existants et la création, sans phase transitoire, d'un réseau unique et public ;**

- **un tronc commun pluridisciplinaire jusqu'à 16 ans**, conçu de manière équilibrée entre les branches intellectuelles, manuelles, artistiques et physiques. Ce tronc commun permet de mûrir l'orientation scolaire et professionnelle et supprime les choix précoces et la relégation ;

- **une réforme et une revalorisation de la formation initiale des enseignants.**

La C.G.S.P.-Enseignement considère qu'une réforme et une revalorisation

profonde de la formation initiale des enseignants est **une des conditions essentielles de toute démocratisation de l'éducation**.

Des études internationales montrent que c'est la pierre angulaire incontournable des systèmes scolaires qui parviennent à conjuguer performance et égalité.

## POURQUOI ?

### 1. Pour lutter contre une école inégalitaire

Tel qu'il est conçu encore aujourd'hui, notre système scolaire, y compris la formation des enseignants, reste profondément conservateur : **il contribue à reproduire et à perpétuer les clivages sociaux**.

De manière générale, les enfants issus des classes socio-économiquement favorisées obtiennent de bons résultats. Les résultats obtenus par les plus faibles sont nettement en-dessous de la moyenne européenne (enquêtes PISA, Introduction du « Contrat stratégique pour l'éducation » pp. 12 à 19, ...)

### 2. Pour répondre à un métier de plus en plus complexe

Durant les 50 dernières années, **le métier d'enseignant a considérablement évolué et s'est complexifié** : massification de l'enseignement secondaire général, en particulier, évolution des disciplines, accroissement des savoirs, société multiculturelle, nouvelles technologies. A cela s'ajoutent l'influence des médias, l'idéologie de la satisfaction immédiate des besoins, ...

**Pour certains, la tâche est devenue insurmontable : plus de 40% des jeunes diplômés quittent la profession dans les cinq premières années d'activités.**

L'enseignement préscolaire est, certes, déjà pluridisciplinaire (expressions orale, plastique, musicale, psychomotricité, travail manuel, mises en situation socialisantes, activités mathématiques, pré-lecture, s'y pratiquent de manière relativement harmonieuse). Cependant les instituteurs d'aujourd'hui manquent d'outils scientifiques pour déceler précocement les difficultés scolaires et plus encore des moyens pédagogiques pour pouvoir les combattre. Ainsi, bon nombre d'entre eux ne peuvent empêcher les décrochages de demain. La carence notamment d'instruments permettant une ana-

lyse critique et réflexive des pratiques pédagogiques est patente. Pourtant, l'importance de l'école maternelle est primordiale dans le parcours scolaire futur de l'élève.

L'enseignement primaire devrait se profiler dans la continuité pluridisciplinaire de l'enseignement préscolaire. Le passage entre les deux niveaux doit être facilité et accompagné. La tâche de l'enseignant s'y révèle particulièrement difficile. Il doit avoir un niveau de connaissance suffisant dans les nombreuses matières qu'il enseigne, aussi bien d'un point de vue théorique que pratique. En effet, l'enseignement pluridisciplinaire que nous préconisons implique une complémentarité harmonieuse et interactive entre les disciplines manuelles et intellectuelles.

Enfin, **les enseignants du secondaire**, non seulement, devraient exceller dans l'art du faire apprendre comme leurs collègues de l'enseignement fondamental, mais aussi, dans leur discipline respective. Ils devront être capables de travailler en groupe avec leurs pairs pour décloisonner les disciplines et coordonner les cours « généraux » avec les cours de pratiques scientifiques appliquées, des arts technique, artistique et scientifique, étude et travail des matériaux, électricité, électronique, etc...

Il est bien évident que **l'ensemble des qualités pédagogiques et disciplinaires** demandées aux enseignants de chaque niveau **ne pourraient être atteintes qu'après un cursus d'études supérieures de niveau universitaire**, réparti sur 5 années.

**Nous devons exiger pour nos enseignants une formation initiale à la hauteur des ambitions du tronc commun pluridisciplinaire que nous appelons de nos vœux !**

### 3. Pour valoriser professionnellement le métier d'enseignant et le reconnaître socialement

L'image de l'enseignant est actuellement de plus en plus dévalorisée à cause du manque de reconnaissance de l'institution Ecole par la société. Cela entraîne inévitablement des conséquences, non seulement sur les relations que l'enseignant entretient avec les élèves et leurs parents, mais aussi sur l'attrait de la profession (on ne se bouscule pas au portillon pour devenir enseignant).

Les enseignants sont parfois l'objet de rancœurs de la part de personnes qui rejettent sur eux la responsabilité de leur propre expérience malheureuse de l'école.

Un certain nombre d'étudiants entreprennent des études pour devenir enseignant, par défaut soit qu'ils ne se sentent pas capables de faire autre chose soit parce qu'ils ont connu un ou plusieurs échecs dans d'autres orientations. Pour compléter le tableau, signalons encore qu'un nombre non négligeable de personnes s'engagent dans la profession, sans réelle conscience de la difficulté et de la complexité de celle-ci, par amour des enfants ou par désir de rester en contact avec les jeunes. Il s'agit là bien sûr de conditions nécessaires mais certainement pas suffisantes !

Etre capable de gérer un groupe-classe, socialement et psychologiquement, en mettant en œuvre tous les moyens pédagogiques indispensables **pour ne laisser personne sur le bord du chemin de l'instruction et de l'éducation, est une tâche ardue** qui ne peut être accomplie par la simple vocation ni la volonté de bien faire...

**En conséquence, une formation longue devrait rendre dignité et considération au métier d'enseignant à condition que les rémunérations qui y sont attachées soient à la hauteur de la professionnalisation du métier. Syndicalement, nous nous sommes toujours prononcés pour un barème unique pour l'ensemble du corps enseignant, basé sur celui le plus élevé de la fonction dans l'enseignement obligatoire.**

Cette revalorisation sociale et pécuniaire de la profession devrait attirer un nombre grandissant de jeunes motivés vers les études conduisant à l'enseignement.

Est-ce à dire que celles-ci seraient plus sélectives ? Rien n'est moins sûr. En effet, le taux d'échec dans l'enseignement supérieur, tous niveaux confondus, varie autour des 55%.

**Syndicalement, ce taux d'échec nous paraît évidemment insupportable. Nous défendons, pour l'enseignement supérieur, les mêmes principes que pour les autres niveaux d'enseignement à savoir, la réussite du plus grand nombre tout en maintenant un niveau d'exigence le plus élevé possible.**

Il faudrait donc, aussi pour l'enseignement supérieur, renforcer et améliorer le dispositif d'aide et de remédiation pour les étudiants en difficulté ou en décrochage. Il faudrait également faciliter une procédure de réorientation la plus précoce possible.

#### 4. Pour favoriser la mobilité entre les pays européens

Avec l'Autriche et l'Islande, nous constituons le trio européen qui limite encore la formation de leurs enseignants à trois ans. Cela constitue un frein à la mobilité de nos diplômés.

#### 5. Pour supprimer les hiérarchies entre les enseignants A unité de fonction, unité de formation

On est d'abord enseignant avant d'être instituteur, régent ou licencié. Une formation de même niveau et de durée égale est de nature à contribuer à la suppression des discriminations entre les enseignants. L'unité de fonction et de formation devrait contribuer à faire disparaître le lien entre le « choix » de la fonction et le milieu d'origine du candidat enseignant.

Les formations hiérarchisées conduisent à une hiérarchisation sociale. Celle-ci reproduit l'idée que l'acte d'enseigner revêt des importances diverses selon les niveaux d'enseignement, alors que tout le monde reconnaît l'importance capitale des niveaux maternel et primaire pour l'évolution de l'enfant et du jeune.

Tous les niveaux d'enseignement sont importants et complémentaires. De même les rôles des enseignants qui y prestent.

#### COMMENT ?

Remarques préalables :

1. Passer de 3 à 5 ans est un fameux défi à relever.
2. Il ne peut être question d'« allonger pour allonger ».
3. Nous voulons des professionnels de l'enseignement.

Même si dans le cadre d'un document syndical, notre but n'est pas de détailler par le menu les cours constituant le programme des études, ni la répartition entre théorie et pratique, il nous appartient de

répondre à la question de savoir **quelles sont les exigences d'une formation qui conduit de futurs enseignants à devenir des professionnels de l'enseignement.**

Mais tout d'abord, qu'entend-on par « professionnel de l'enseignement » ?

Etre professionnel, c'est :

- maîtriser les savoirs et les compétences à faire acquérir ;
- centrer son action sur l'élève ;
- choisir et mettre en œuvre les pédagogies et les didactiques les plus efficaces en fonction des objectifs à atteindre ;
- réfléchir et réévaluer régulièrement sa pratique pédagogique et la réguler en fonction des résultats obtenus dans la classe ;
- intégrer son rôle dans une vision plus large du cadre de l'enseignement ;
- affronter si nécessaire les difficultés des classes.

Mais avant toute chose, s'engager dans le métier, c'est avoir une vision claire et critique des missions qui sont confiées à l'enseignant (voir, en ce sens, l'article 6 du Décret « Missions »).

Pour la C.G.S.P.-Enseignement, s'engager dans le métier, c'est aussi adhérer aux principes d'égalité, de progrès social, d'émancipation individuelle et collective, de solidarité... être convaincu que l'enseignant doit être vecteur de ces valeurs et s'en sentir responsable.

Pour cela, l'enseignant :

- ne peut mettre en doute l'éducabilité de tous ses élèves. Tous les êtres humains sont capables d'apprendre même si certains requièrent une pédagogie adaptée à leurs besoins spécifiques ;
- doit lutter contre toutes les formes de racisme et de sexisme\* à l'école que ce soit au niveau de l'orientation professionnelle, des stéréotypes et de toutes discriminations de genre ;
- doit vouloir amener tous ses élèves au plus haut niveau de savoirs et de compétences ;
- doit apporter la capacité de comprendre le monde et les rapports de force qui le fondent et celle d'agir collectivement à le transformer.

\* Les discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché du travail (emplois moins rémunérés, carrière professionnelle en dents de scie...) et la pérennité des rôles sociaux liés au sexe s'expliquent en grande partie par le poids des représentations identitaires des genres qui restent inégalitaires : les femmes seraient plus aptes aux études et aux métiers sociaux, dispensateurs de soins, requérant générosité et dévouement... ; elles prendraient naturellement en charge les enfants ; elles devraient être disponibles, gracieuses, soumises, ...

Ces représentations sont distillées dès le début de la socialisation ; d'abord par les parents, ensuite par l'école. Pour s'en rendre compte, il suffit d'observer l'image que continuent à véhiculer certains livres pour enfants, les manuels scolaires, les exemples des règles de grammaire, les jeux de rôle des cours de langue... L'école participe également à l'orientation scolaire selon le sexe et la mixité du personnel enseignant est en constante régression.

Si l'on veut promouvoir une société dans laquelle les deux sexes contribuent également au développement collectif, il est indispensable de démonter ces représentations inégalitaires, de faire prendre conscience des stéréotypes et des réflexes comportementaux discriminatoires dont nous sommes tous porteurs.

La formation initiale des enseignants se doit donc de prendre en compte l'éducation à la diversité de genre à travers une formation théorique et des activités dans lesquelles les futurs enseignants s'impliquent, remettent en cause leurs représentations identitaires et construisent des outils pédagogiques à expérimenter et à évaluer sur le terrain lors de leurs stages. Cette intégration dans la formation initiale risque de se heurter à des mécanismes de défense parce qu'elle interroge des réflexes comportementaux, des stéréotypes, des habitudes mentales sécurisantes, ancrées depuis la petite enfance et qu'elle touche à l'intime de la relation à soi-même et aux autres.

La deuxième partie sera publiée dans Tribune du mois d'août.

# Cahier revendicatif

## Décision du Comité communautaire du 20.05.2009

Le Comité Communautaire de notre Secteur, réuni le 20.05.09 à CHARLEROI, a approuvé le cahier de revendications 2009-2014 (voir TRIBUNE du mois précédent). Il a voté les amendements suivants :

### Thème 1 : Conditions de travail

- Attribution de périodes de formation obligatoire, incluses dans les prestations, pour les porteurs de titres nécessitant une dérogation.
- Amélioration du congé pour maladie.
- Attribution de périodes de non chargé de cours hors allocation pour éviter une mise à la retraite anticipée pour les enseignants reconnus inaptes à leur fonction pour maladie professionnelle ou accident de travail.
- Amélioration du système de reconnaissance des accidents de travail et augmentation du taux de la pension pour les agents admis à la pension anticipée pour accident de travail.
- Remboursement au taux fédéral des frais de déplacement de service.

- Maintien de l'exclusivité de la délivrance de certificats et diplômes aux effets de droit reconnus à l'enseignement obligatoire et non obligatoire ;

### Enseignement fondamental

- Instauration d'un encadrement normatif.

### Enseignement secondaire

- Extension de l'obligation d'organiser des périodes de remédiation à tout l'enseignement et en priorité dans l'enseignement qualifiant.
- Alignement des prestations de professeurs de Pratique Professionnelle sur celles des professeurs de CTPP.
- Exclusivité du Chef d'établissement pour le contrôle des missions extérieures (ex : surveillances de stages).
- Augmentation du nombre d'heures valorisées pour les gardes de nuit des éducateurs internes.

### Enseignement à distance

- Elaboration de critères objectifs, sous contrôle syndical, pour l'attribution des postes dans l'enseignement à distance.

### CPMS

- Possibilité pour tout membre du personnel technique porteur d'un titre universitaire en relation avec la fonction de recrutement de pouvoir postuler un emploi de Directeur.
- Octroi du barème 501 à tout AS, APM ou APP porteur d'un titre universitaire en relation avec la fonction exercée.
- Instauration d'une prime d'encadrement de stagiaire.
- Renforcement du cadre administratif.
- Mise à disposition d'un meilleur équipement leur permettant d'effectuer les missions qui leur sont confiées.
- Application du taux fédéral de remboursement kilométrique pour les déplacements de service effectués avec le véhicule personnel.

### Thème 2 : Les salaires

- Octroi du barème 346 aux professeurs de PP, CT et CTPP porteurs du titre requis et en fonction dans l'enseignement secondaire supérieur.

## Mesures d'aménagement de fin de carrière

La circulaire 2715 du 13.05.09 définit les modalités d'attribution d'une Disponibilité pour convenance personnelle Précédant la Pension de Retraite pour l'année scolaire 2009-2010. Rappelons que ces dispositions sont garanties jusqu'au 31.12.2011. Vous trouverez ci-dessous une synthèse de ces mesures.

### 1. DEFINITIONS

- **type 1** : DPPR des membres du personnel comptant 20 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension de retraite et âgés de 55 ans au moins.
- **type 2** : DPPR des membres du personnel déjà en disponibilité par défaut d'emploi et âgés de 55 ans au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2009.
- **type 3** : DPPR des membres du personnel âgés de 55 ans au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2009 et rem-

*placés par des membres du personnel restant en disponibilité par défaut d'emploi ou perte partielle de charge, après que les opérations de réaffectation, y compris celles qui relèvent de la Commission Interzonale d'affectation (enseignement de la Communauté française) ou de la Commission Centrale de Gestion des Emplois (enseignement subventionné) ont été effectuées.*

- **type 4** : DPPR à temps partiel des membres du personnel âgés de 55 ans au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### 2. CONDITIONS GENERALES

#### 2.1. Admissibilité

- être nommé à titre définitif
- être titulaire d'une fonction principale
- ne pas pouvoir bénéficier d'une pension à charge du Trésor public
- avoir atteint l'âge de 55 ans
- ne pas bénéficier d'une interruption partielle irréversible de carrière à partir de 50 ans.

#### 2.2. Durée

Mesure irréversible accordée jusqu'au moment où l'intéressé peut bénéficier d'une pension de retraite (60 ans).

#### 2.3. Allocations

L'intéressé perçoit durant la durée de sa DPPR un pécule de vacances et une allocation de fin d'année.

#### 2.4. Activité lucrative

Autorisée (sauf dans l'enseignement et les C.P.M.S.) dans les limites suivantes :

- activité comme appointé avec un revenu brut maximum de 6857 €/an

suite page 15 ▼

## 3. DISPOSITIONS PARTICULIERES

	DPPR Type 1	DPPR Type 2	DPPR TYPE 3	DPPR TYPE 4
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être âgé de 55 ans au moins</li> <li>- compter 20 ans de service entrant en compte pour l'ouverture du droit à la pension</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être âgé de 55 ans au plus tard le 01.10</li> <li>- être en disponibilité par défaut d'emploi (à l'exclusion du personnel des Hautes Ecoles)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être âgé de 55 ans au plus tard le 01.10</li> <li>- libérer la totalité de sa charge au profit d'1 ou 2 agents en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge après opérations de réaffectation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- être âgé de 55 ans au moins</li> <li>- être titulaire de plus d'une demi-charge</li> </ul>
<b>Prestations</b>	aucune	aucune	aucune	1/4, 1/2, 3/4 charge (arrondie à l'unité supérieure)
<b>Prise de cours</b>	Le 1 <sup>er</sup> jour d'un mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si dispo. par défaut d'emploi au 30.06 (sans réaffectation ni rappel en activité) = le 01.09</li> <li>- Si dispo. par défaut d'emploi entre le 01.09 et le 30.09 = le 01.10</li> <li>- Si dispo. par défaut d'emploi au 01.10 = le 01.11</li> </ul>	L'intéressé en est informé par décision ministérielle (après réaffectation ou rappel en activité dans l'emploi cédé)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- si 55 ans ou plus au 01.09 = le 01.09</li> <li>- si 55 ans entre le 01.09 et le 01.01 = le 01.01</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	= X/55 + Y /55 + Z/60 (x = nombre d'années de service dans le fondamental y = nombre d'années de service dans le secondaire et le supérieur + éventuellement l'expérience utile valorisée (9 ans maximum) z = nombre d'années de service dans un CPMS, dans d'autres services publics et le service militaire ou civil)	75 % du dernier traitement ou de la dernière subvention-traitement d'activité	75 % du dernier traitement ou de la dernière subvention-traitement d'activité	<p><u>Périodes prestées</u> : traitement normal.</p> <p><u>Périodes abandonnées</u> : 50 % du dernier traitement ou de la dernière subvention-traitement d'activité relatif à la fonction abandonnée.</p>
<b>Remarques</b>	Les bonifications pour diplôme ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération		Si pas de réponse favorable, possibilité de demander une DPPR de type 1	Possibilité de transformer une DPPR de type 4 en DPPR de type 2 (si dispo. par défaut d'emploi au 01.10) ou de type 1 ou 3 (l'année scolaire suivant celle où s'est effectuée la DPPR de type 4)

- Possibilité d'obtenir une DPPR à l'issue d'un congé pour prestations réduites ou d'une interruption de carrière
- Possibilité de transformer une disponibilité pour maladie, pour mission ou pour convenances personnelles en DPPR

(sans enfant à charge) ou de 10286 €/an (avec un enfant à charge au moins)

– activité comme indépendant avec un revenu net maximum de 5493 €/an (sans enfant à charge) ou de 8236 €/an (avec un enfant à charge au moins)

– activité consistant en la création d'œuvres scientifiques ou artis-

tiques pour autant que l'intéressé n'ait pas la qualité de commerçant

– activité politique de Bourgmestre (commune de moins de 15.000 habitants) ou Echevin ou Président de C.P.A.S. (commune de moins de 30.000 habitants)

#### 2.5. Pension

La période de DPPR est valorisée pour la pension de la même manière

que si la fonction avait été exercée (dans la limite du capital-temps autorisé = 20 à 25 % des services réellement prestés)

**2.6. Conséquences administratives**  
Le membre du personnel en DPPR n'est plus en activité de service et les périodes abandonnées sont déclarées vacantes.

Pascal CHARDOME

## ENSEIGNEMENT (OBLIGATOIRE) ORGANISÉ PAR LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE :

### Qui est désigné, pourquoi et comment ?

**A**u moment où nous rédigeons cet article, le service des désignations du Cabinet DUPONT vient de procéder à l'entière désignation des temporaires prioritaires et à environ 70 % des désignations des temporaires dits « ordinaires ».

Quelles sont les règles du jeu, comment opérer des vérifications, pourquoi certains candidats sont-ils désignés avant d'autres ? Voici les questions qui reviennent le plus souvent dans nos Régionales.

Nous allons tenter d'y répondre en commençant par les temporaires ordinaires.

Il faut se référer à l'article 18 du statut du 22 mars 69 qui fixe les conditions nécessaires à la désignation. Cependant deux dérogations sont prévues, l'une fixée à l'article 19 visant le fait de ne pas avoir introduit sa candidature dans les formes et les délais, l'autre fixée à l'article 20, qui permet de déroger à l'exigence de titre requis en rapport avec la fonction à conférer. Ceci étant dit, le principe essentiel de la carrière d'un jeune enseignant est de figurer le plus rapide-

ment possible dans le classement, ce qui permet à la fois de se situer par rapport aux autres candidats, mais également de pouvoir revendiquer un emploi sur base de son nombre de candidatures. **Il est donc primordial d'être attentif à la réception des classements fin juin début juillet.**

**Les Camarades qui remplissent les conditions de titre et qui pouvaient justifier de 240 jours au sein du réseau C.F. à la date ultime de l'appel, doivent recevoir les classements, si ce n'est pas le cas il est conseillé d'alerter immédiatement son Secrétaire régional.**

#### ATTENTION

Quel que soit le nombre de candidatures, un temporaire est candidat dans une ou plusieurs zones et pas dans un établissement bien précis.

En principe, les désignations s'effectuent en respectant l'ordre du classement mais l'automatisme dépend de l'arrivée des D.G.T. (demandes de temporaires qui émanent des directions) : en effet, cela n'a pas de sens de désigner un temporaire très ancien par exemple dans un remplacement pour congé de maternité.

En ce qui concerne les temporaires prioritaires, il faut se référer à l'article 31 du même statut mais également être le candidat le mieux classé ayant ciblé à la fois l'école et la nature de l'emploi proposé par la commission zonale compétente. Même s'il ne faut pas confondre le fait d'être classé et le fait d'être désigné T.P., la réception des classements est tout aussi importante. Il est donc nécessaire de réagir rapidement tout en vérifiant préalablement que l'on remplit bien les conditions.

#### Changements d'affectation : ce qu'il faut savoir !!

Le mois de juin est également consacré aux notifications relatives aux changements d'affectation proposés par les Commissions et suivies par le Ministre.

Ces propositions sont basées sur le nombre d'heures déclarées vacantes au cours de l'année scolaire qui se termine (prise d'effet 1<sup>er</sup> juillet). Le chef d'établissement doit donc rédiger le document d'entrée en fonction (CF.12) en mentionnant le nombre d'heures annoncé, et pas celui prévu pour l'année scolaire suivante, quitte à ce que le M.D.P. se trouve en perte partielle de charge (I.D.S.) le 1<sup>er</sup> septembre ou le 1<sup>er</sup> octobre. Cette mise au point permet aux Camarades concernés de protéger leur garantie traitement.

Ph. JONAS - 16.6.2009.

### BREVES Nécessaire précision à propos de l'article paru dans Tribune du mois de mai et intitulé : « Qui veut (vraiment) la peau du réseau organisé par la Communauté Française ? »

Certains lecteurs se sont émus du contenu de cet article alors qu'ils n'étaient pas concernés. En effet, il est bien entendu que les chefs des établissements dans lesquels nous ne sommes pas amenés à intervenir régulièrement dans le cadre de la gestion de conflits ne sont pas ciblés.

## Le CJEF • Conseil de la Jeunesse d'expression française

Recherche deux détachés pédagogiques  
un-e à engagement immédiat et un-e au 1<sup>er</sup> septembre 2009

### Missions

Le-la détaché-e pédagogique participera à la réalisation des missions du Conseil de la Jeunesse, à savoir :

- émettre des avis dans les matières qui concernent la jeunesse ;
- informer et sensibiliser ses membres ainsi que la société civile et les responsables politiques, économiques et sociaux sur toutes questions relatives à la jeunesse ;
- favoriser la participation citoyenne et mobiliser les jeunes par la mise sur pied de rencontres en dehors des périodes scolaires ;
- relayer les paroles et avis des jeunes de la Communauté française au sein des structures de concertation communautaires, régionales, fédérales et internationales ;
- favoriser les mises en réseaux et partenariats avec les opérateurs inscrits dans les domaines culturel, social ou pédagogique reconnus par la Communauté française.

### Tâches

Dans ce but, il sera amené à :

- élaborer, avec les partenaires du Conseil, des avis et des interpellations ;
- gérer des réunions de groupes de travail et rédiger des rapports ;
- gérer des projets et organiser des événements et rencontres à destination des jeunes sur tout le territoire de la Communauté française ;
- créer et consolider des réseaux de jeunes, d'associations et d'institutions.

### Profil

Le CJEF recherche une personne dynamique, créative et disponible, qui ait l'esprit d'initiative, le sens du contact et un intérêt pour le monde politique et institutionnel.

Le-la détaché-e sera capable de :

- travailler seul-e et en équipe ;
- organiser, planifier et prendre en charge son travail selon des objectifs et échéances fixés ;
- gérer un travail diversifié et prendre des initiatives dans le

cadre de travail fixé par le Conseil.

Il-elle fera preuve de :

- maîtrise de l'outil informatique ;
  - capacités rédactionnelles.
- La connaissance des langues étrangères (néerlandais et anglais principalement) est un atout.

### Conditions

Etre nommé dans l'enseignement à temps plein et avoir 38 ans maximum.

Le mandat est de deux ans renouvelable deux fois.

Le temps de travail est de 38 heures/semaine. Le-la détaché-e pédagogique sera amené-e à travailler certaines soirées, certains week-ends et pendant certaines périodes des congés scolaires, parfois en résidentiel.

CV et lettre de motivation sont à envoyer à :  
conseil.jeunesse@cfwb.be  
à l'attention  
d'Alexandre Azer-Nessim,  
Secrétaire Général.

## ► DANS NOS REGIONALES ◀

### HUY

Permanences pour calcul des vacances proméritées

#### Wareemme

FGTB rue du Baloir, 5  
samedi 27 juin de 9h à 12h  
mercredi 1<sup>er</sup> juillet de 13h30 à 16h

#### Huy

CGSP rue du Neufmoustier, 8  
mardi 30 juin de 16h à 18h  
mercredi 1<sup>er</sup> juillet de 9h à 12h

### VERVIERS

Comme chaque année, le service « chômage » de la F.G.T.B. réserve certaines permanences aux enseignants uniquement selon l'horaire ci-dessous.

Merci à toutes et à tous de bien vouloir respecter ce dernier.

**Renseignements et informations :** 087/39.46.46

**13 juillet** ▶ 14h00 - 17h00 • **15 juillet** ▶ 8h30 - 12h00  
**22 juillet** ▶ 8h30 - 12h00 • **23 juillet** ▶ 8h30 - 12h00  
**10 août** ▶ 14h00 - 17h00 • **12 août** ▶ 8h30 - 12h00  
**17 août** ▶ 14h00 - 17h00 • **19 août** ▶ 8h30 - 12h00

N'oubliez pas de consulter le site de la C.G.S.P.-Enseignement  
[cgsp-enseignement.be](http://cgsp-enseignement.be)