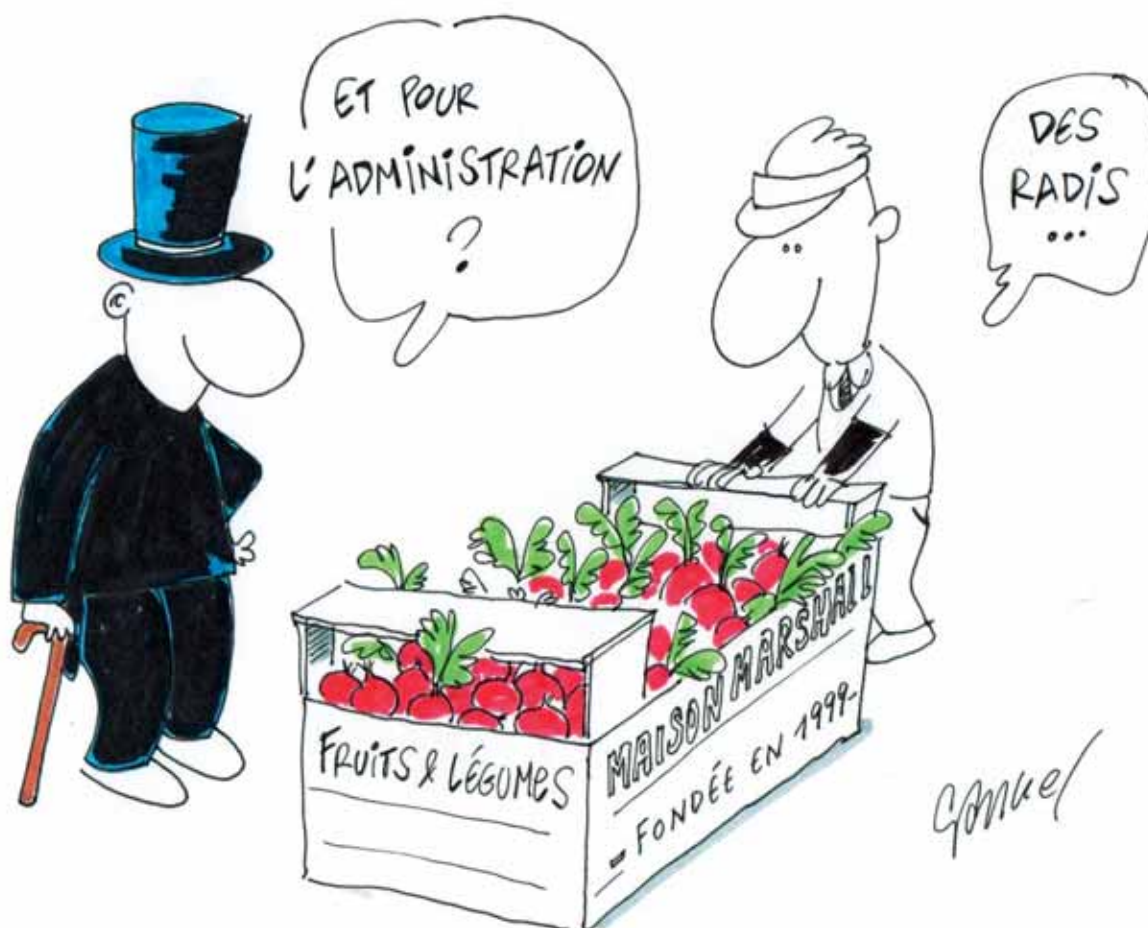


PLAN MARSHALL 2. VERT



DOSSIER page 4

Sommaire détaillé page 16

Page 3 : ÉDITO

**La bourse
ou la vie ?**

Page 6 : ANALYSE

**Inscriptions
dans le secondaire :
le mauvais choix**

Page 9 : ENSEIGNEMENT

Déjà une rechute ?

Déjà une rechute ?

Nous nous étions sans doute réjouis trop vite (voir édito précédent) des progrès scolaires de l'élève SIMONET qui avait bien corrigé son devoir d'économies budgétaires en tenant compte des recommandations de ses professeurs.

Las, ses derniers travaux laissent apparaître de nombreuses lacunes et découragent derechef le corps enseignant.

1. Un avant-projet de décret programme a été soumis à la négociation syndicale. Il concrétise les mesures d'économie à réaliser dans l'enseignement pour les prochaines années. La plupart d'entre elles nous étaient déjà connues :

- report au 01.09.03 des moyens complémentaires pour le Conseiller en prévention ;
- phasage en 4 ans des augmentations des dotations aux établissements (prévues par les accords de la Saint-Boniface) ;
- réduction progressive du nombre de chargés de missions ;
- refinancement annuel des Universités étalé sur deux années.

Nous avons cependant découvert 2 mesures nouvelles qui fâchent :

- **Réduction linéaire de 15 % des moyens consacrés à la formation continuée des enseignants** (en ce compris le budget de l'Institut de Formation Continue).

Alors que la Déclaration de Politique Communautaire (a-t-elle encore un sens en ces temps de disette budgétaire ?) annonce une formation en cours de carrière en phase avec les défis des enseignants et une fusion des différents textes en un seul dispositif cohérent, il est déplorable que le Gouvernement décide d'une réduction des moyens à y consacrer.

- **L'extension aux membres du personnel définitif en perte partielle de charge de la mesure de réduction du traitement d'attente (20 % par an à partir de la 3^e année) jusqu'à présent applicable aux seuls enseignants placés en disponibilité totale par défaut d'emploi.**

Il s'agit donc, sous prétexte d'égalité, d'appliquer en réalité, en matière de traitement d'attente, une mesure injuste puisqu'elle pénalisera des enseignants en rien responsables du manque d'emplois concernant leur fonction (voir article dans les pages suivantes).

Tout au plus, le Gouvernement a prévu un blocage de cette procédure si un agent, conservant au moins 75 % de sa charge, accepte de remplacer les heures perdues par des activités de remédiation (à ce jour, nous n'avons obtenu que des informations fragmentaires concernant leur nature et les conditions de ce remplacement).

La C.G.S.P. a en conséquence remis un avis négatif sur le projet à l'issue de la négociation syndicale.

2. Un avant-projet de décret organisant les inscriptions en première année du secondaire.

Celui-ci était également annoncé dans la Déclaration de Politique Communautaire et attendu de pied ferme.

Nous avons constaté avec regret que les mesures annoncées dans la première version de cet avant-projet étaient bien éloignées de celles que nous avions présentées lors de la journée de « consultation » du 16 octobre (voir Tribune du mois précédent).

Nous avons dès lors, notamment à l'occasion d'un communiqué de presse (voir dernière page), fait connaître notre déception (relayée depuis par la F.G.T.B. wallonne). Ce décret semblait avoir été concocté au seul profit du réseau libre, notamment par le retour à une autonomie des directions quant au choix des critères de priorité et surtout par la pérennisation du système d'adossement entre écoles.

Il s'agissait là ni plus ni moins d'une O.P.A. de l'enseignement libre sur les écoles fondamentales communales.

En effet, la grande majorité des communes n'organisant pas d'enseignement secondaire, il leur aurait été dès lors difficile d'adosser leurs écoles primaires et leurs élèves (et leurs parents) n'auraient en conséquence pas pu bénéficier d'une priorité de choix d'école secondaire.

On pouvait redouter un phénomène déjà initié sous le précédent Décret : ces parents allaient pour la plupart inscrire (dès la fin de la 4^e année primaire souvent) leurs enfants dans une école primaire adossée : 60 % des écoles secondaires appartenant au réseau libre, il y aurait donc dans ce cas transfert d'élèves fréquentant l'enseignement communal vers les écoles primaires libres.

Nous avons immédiatement informé tous les défenseurs de l'enseignement officiel de la menace et réclamé des réactions. A l'heure où ces lignes sont écrites, les négociations entre partenaires de la majorité ont permis d'amender le texte dans le sens souhaité (utilisation d'un formulaire d'inscription, critères de classement identiques, gestion des préférences par une commission externe,...) mais seul le caractère définitif du critère d'adossement semble abandonné (il pourrait être limité dans le temps et appelé à disparaître).

Nous espérons encore obtenir dans les prochains jours de nouvelles améliorations de cet avant-projet de décret qui relègue malheureusement des objectifs importants tels la régulation des inscriptions, l'égalité d'accès et de traitement, la lutte contre l'échec scolaire et contre les mécanismes de ségrégation et de relégation scolaires, l'instauration d'une mixité sociale au simple rang de préoccupation.

Pascal CHARDOME

ENSEIGNEMENT OFFICIEL SUBVENTIONNÉ

Mise en disponibilité par défaut d'emploi

Réaffectation et rappel à l'activité dans l'enseignement officiel subventionné

Est concerné l'agent qui a « perdu » en tout ou en partie les heures pour lesquelles il bénéficie d'une nomination.

1. Que recouvrent les termes :

Mise en disponibilité par défaut d'emploi : elle résulte de la suppression totale d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes.

Perte partielle de charge : elle résulte d'une diminution du nombre de périodes au sein de la charge exercée à titre définitif par le membre du personnel.

Réaffectation : le rappel en service d'un agent en disponibilité ou en perte partielle de charge **dans un emploi de la même fonction**.

La réaffectation est dite **temporaire** lorsque le rappel en service s'effectue dans **un emploi non vacant** (enseignement fondamental, secondaire et de promotion sociale) ou lorsqu'il s'effectue dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle l'agent possède le titre requis (enseignement fondamental).

Rappel provisoire à l'activité :

- le rappel à l'activité dans un emploi **d'une fonction qui ne répond pas à la définition de « autre fonction »**, pour laquelle l'agent possède le **titre requis** (enseignement fondamental) ;
- le rappel en service dans un emploi **d'une autre fonction de la même catégorie** et dans **d'autres conditions** que celles qui président à la réaffectation (enseignement secondaire et de promotion sociale).

Autre fonction : toute autre fonction pour laquelle le membre du personnel possède le **titre requis** pour autant qu'elle :

- appartienne à la même catégorie ;
- soit de même nature : fonction de recrutement, fonction de sélection, fonction de promotion ;
- appartienne au même niveau.

2. Qui perd tout ou partie de son emploi ?

Pour les établissements situés sur la même commune et **dans l'ordre indiqué**, le Pouvoir Organisateur met fin aux prestations :

- des membres de son personnel exerçant **la même fonction à titre accessoire** (définitif ou temporaire dans l'enseignement de plein exercice, temporaire dans l'enseignement de promotion sociale) ;
- des membres de son personnel exerçant **la même fonction** qui ont atteint l'âge de **65 ans** ;
- des membres de son personnel exerçant **la même fonction** en qualité de **temporaires non prioritaires** ;
- des membres du personnel **mis en disponibilité par un autre Pouvoir Organisateur** et qu'il a **rappelés provisoirement** en activité ;
- des membres de son personnel qu'il a **mis en disponibilité** et qu'il a **rappelés provisoirement** en activité ;
- des membres de son personnel qui exercent **la même fonction** en qualité de **temporaire prioritaire** ;
- des membres de son personnel **mis en disponibilité par un autre Pouvoir Organisateur** et qu'il a **réaffectés** ;

- des membres de son personnel exerçant **la même fonction à titre accessoire** en qualité de **définitif** (uniquement dans l'enseignement de promotion sociale).

3. Que ne peut refuser un agent nommé à titre définitif en disponibilité ou en perte partielle de charge ?

- Une **réaffectation définitive** ou **temporaire**.
- Un **rappel provisoire à l'activité**.
- Un rappel provisoire à l'activité dans une fonction de **recrutement** de la même catégorie pour laquelle l'agent possède le titre requis ou pour laquelle il bénéficiait d'une nomination auparavant si **la disponibilité** porte sur un emploi de **sélection ou de promotion**.
- Un **rappel provisoire** à l'activité dans une fonction de recrutement de la **catégorie du personnel auxiliaire d'éducation** pour autant que l'agent soit porteur **du titre requis pour cette fonction**.

Remarques

- Les rappels provisoires à l'activité ne sont effectués qu'à défaut d'une réaffectation.
La réaffectation provisoire n'est effectuée qu'à défaut d'une réaffectation définitive.
- L'agent qui n'est pas nommé dans l'enseignement spécialisé peut refuser un emploi vacant de la même fonction dans cet enseignement.

4. Que peut refuser un agent en disponibilité ou en perte partielle de charge ?

L'agent peut décliner une offre d'emploi

- dans un établissement situé dans une autre commune que celle où il a été mis en disponibilité distante de plus de **25 km de son domicile** et qui entraînerait une durée de déplacement en transports en commun de plus de **4 heures/jour** ;
- dans **un autre type d'enseignement** que celui où il a été mis en disponibilité, **à l'exception de l'enseignement ordinaire** ;

- qui ne se situe pas sur **la même commune** que celle où il exerce dans trois établissements au moins un ensemble de prestations égal à **75 %** de la charge complète ;
 - dans un emploi vacant d'une autre fonction de la même catégorie pour laquelle il possède le titre jugé suffisant A (sous certaines conditions).
- La réaffectation ou le rappel provisoire à l'activité ne peut s'effectuer dans **un établissement** situé dans **une autre commune** que celle où il a été mis en disponibilité ou en perte partielle et qui serait distant de plus de **25 km du domicile de l'agent**.

► **Cependant** la réaffectation ou le rappel provisoire **peut s'effectuer** par défaut dans un établissement situé à **plus de 25 km** si l'établissement dans lequel l'agent exerçait ses activités avant sa mise en disponibilité ou en perte partielle était situé à une distance supérieure.

5. Les maîtres et professeurs de religion

- Toutes les dispositions sont contenues dans **le chapitre IX du Décret du 10 mars 2006** relatif aux statuts des maîtres et professeurs de religion.
- Elles **s'apparentent** à celles appliquées aux membres du personnel de l'enseignement secondaire.
- Le **rappel provisoire** consiste en un **rappel en service** dans un emploi d'une fonction pour laquelle l'agent possède le titre requis.

6. Remarques générales

- Ce sont **les commissions zonales et la commission centrale de gestion des emplois** qui sont chargées de réaffecter ou de rappeler provisoirement à l'activité les agents qui n'ont pu l'être dans leur Pouvoir Organisateur. L'agent qui refuse la proposition

doit notifier sa motivation par pli recommandé.

L'introduction d'un recours ne suspend pas l'obligation pour l'agent de prendre ses fonctions.

- L'agent peut demander à **ne plus bénéficier** totalement ou partiellement de **la subvention-traitement** d'attente.

Dans ce cas, **il n'est plus soumis aux obligations** qui lui incombent en matière de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité.

Cependant, il ne peut refuser un emploi vacant de la même fonction au sein du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité.

Vos Secrétaires régionaux siègent au sein des Commissions de gestion des emplois.

Nous vous invitons à prendre contact avec eux.

Christiane CORNET
16.11.2009

L'article 20 de l'avant-projet de Décret-Programme soumis actuellement à la négociation syndicale prévoit :

Mesures relatives au traitement d'attente dans le cas de perte partielle de charge

« A partir de la 3^e année, pour le membre du personnel en perte partielle de charge, le traitement d'attente, portant sur la partie de la charge perdue, est réduit chaque année de 20 pour cent sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement d'activité correspondant à la charge perdue que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa perte partielle de charge. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité correspondant à la partie de charge perdue ». « Le membre du personnel en perte partielle de charge pour moins d'un quart des prestations pour lesquels il est nommé ou engagé à titre définitif, ou qui est réaffecté ou remis au travail dans un nombre de périodes tel qu'il preste au moins les trois quarts des périodes pour lesquels il est nommé ou engagé à titre définitif n'est pas soumis aux réductions de traitement d'attente (...) pour autant que les périodes non prestées, et pour lesquelles il bénéficie d'un traitement d'attente, soient remplacées par des activités de remédiation tels qu'arrêtées par le Gouvernement ».

INACCEPTABLE

Au nom d'une **fallacieuse (*)** « mise sur le même pied » (exposé des motifs) des membres du personnel en perte partielle de charge et des membres du personnel en disponibilité totale, le Gouvernement compte réaliser **des économies sur le dos des agents auxquels il ne sera pas possible d'attribuer des périodes dans le cadre d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire**.

Alors que gouverner, c'est prévoir, cette impossibilité est due en majeure partie au fait que les gouvernements précédents n'ont pas réussi à finaliser la réforme des « Titres et fonctions » qui permettrait de créer **des fonctions plus larges** et n'a rien envisagé en matière de **formations** qui permettraient aux agents d'obtenir **une nouvelle qualification**.

C'est une mesure inique. Inacceptable, vous dis-je.

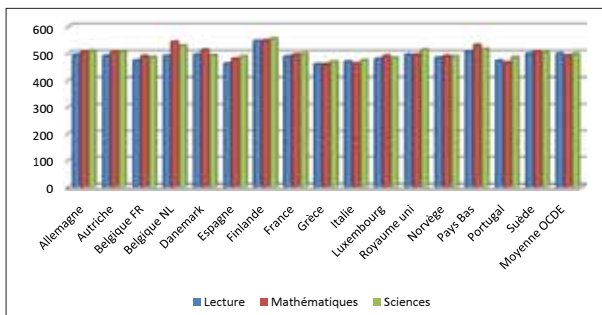
Les textes légaux qui ont servi de référence pour la rédaction de cet article seront éventuellement toilettés afin d'y intégrer les nouvelles dispositions.

* Les membres du personnel en disponibilité totale perçoivent un traitement équivalent à la totalité de leurs heures de nomination dès qu'ils se voient attribuer (même en partie) des heures dans le cadre d'un rappel provisoire ou d'une réaffectation.

Comment se situe notre enseignement par rapport à celui des autres pays européens?

Comparaison n'est pas raison mais notre enseignement est souvent cité comme le parent pauvre de l'Europe. La récente publication du rapport 2009 de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique « Regards sur l'Education » nous livre les derniers chiffres en la matière et permet un point (incomplet) de la situation.

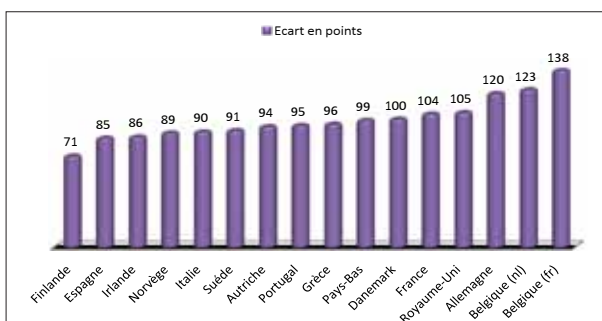
1. PERFORMANCES DE NOS ÉLÈVES AUX ÉPREUVES PISA



Les résultats de nos élèves à ces épreuves demeurent inférieurs à la moyenne des pays de l'Union européenne et à celle des pays de l'OCDE. Nous savons cependant que le mode d'évaluation utilisé pour ces épreuves est mal adapté à l'enseignement de la Communauté française (enquête auprès des élèves de 15 ans et prise en compte des variances inter-écoles). Ces résultats reflètent dès lors le caractère inéquitable de notre enseignement et la grande variance de résultats selon le milieu socio-économique des élèves ou selon l'école.

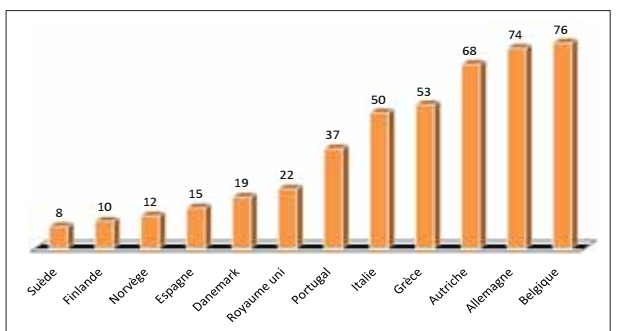
2. INÉGALITÉS SCOLAIRES

A. Ecart entre les performances des élèves issus du quartile socio-économique supérieur et ceux du quartile socio-économique inférieur.



Ce graphique mesure donc, en simplifiant, les différences de résultats aux tests (ici de mathématique) entre les élèves les « plus riches » et les « plus pauvres ». Nous sommes à cet égard le champion toutes catégories puisque c'est dans notre enseignement que l'écart des performances est le plus élevé. L'enseignement de la Communauté flamande, souvent cité en exemple, est à peine plus égalitaire que le nôtre mais l'enseignement finlandais, tout aussi souvent cité est le mieux classé. Ce n'est donc pas sans raison que nous continuons à réclamer des écoles ne pratiquant plus la ségrégation sociale et une régulation des inscriptions pour amener progressivement plus de mixité socio-économique.

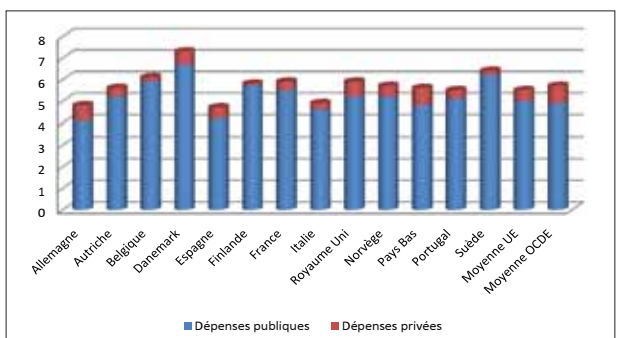
B. Ecart entre les résultats des écoles



Ce phénomène de ségrégation scolaire est également illustré par ce graphique. C'est dans notre pays que les différences entre les résultats aux tests des « bonnes » écoles et des « moins bonnes » sont les plus grandes et, une fois de plus, ce sont les pays scandinaves qui montrent l'exemple à suivre. Dans notre pays, les élèves les plus performants sont réunis au sein d'un nombre limité d'écoles alors qu'ailleurs, ils sont mieux répartis entre les établissements scolaires.

3. FINANCEMENT DE L'ENSEIGNEMENT

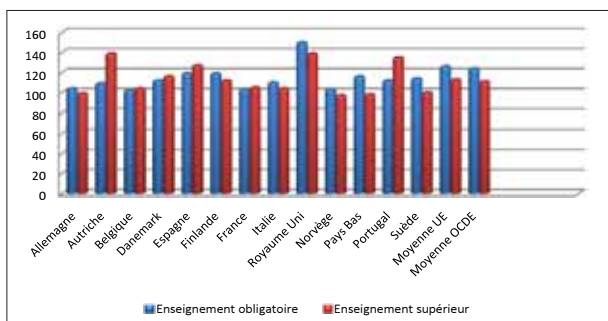
A. Pourcentage du produit intérieur brut consacré à l'enseignement



Une fois n'est pas coutume, la Belgique est ici bien classée. Elle consacre à l'éducation une part plus importante de son PIB que la moyenne des pays européens et des pays OCDE. Il s'agit cependant

essentiellement de dépenses publiques. La part des dépenses privées est très faible alors que nous sommes, après les Pays Bas (23 %), le pays d'Europe comptant le plus faible pourcentage d'élèves fréquentant des écoles publiques (43 %). Dans les pays scandinaves, pour les citer une fois encore, la moyenne est de plus de 90 % d'élèves relevant de l'enseignement public.

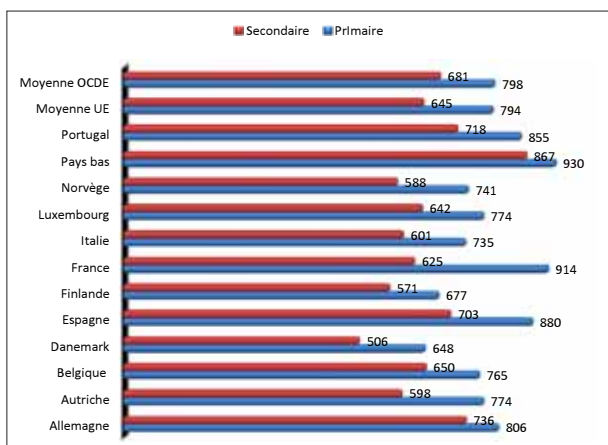
B. Evolution des dépenses consacrées à l'enseignement de 2000 à 2006



La Belgique est un des pays européens dont les dépenses pour l'éducation ont peu évolué ces dernières années. L'augmentation des moyens consacrés à l'enseignement reste bien en deçà de la moyenne des pays européens et des pays de l'OCDE. Les récentes mesures d'économies budgétaires annoncées par le Gouvernement nous laissent peu augurer d'un renversement de cette tendance dans les prochaines années.

4. LES ENSEIGNANTS

A. Nombre annuel d'heures d'enseignement



Quoiqu'on ait pu en dire, les prestations des enseignants belges se situent dans la moyenne des autres pays européens.

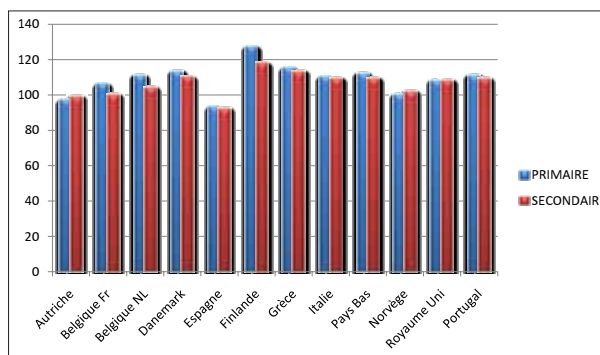
B. Les salaires

Salaires moyens (formation minimale) après 15 ans d'ancienneté (100 % brut annuel non indexé)

	PRIMAIRE	SECONDAIRE
Autriche	24 977	27 373
Allemagne	35 714	40 287
Belgique Fr	26 703	30 489
Belgique NI	27 834	31 743
Danemark	26 995	30 062
Espagne	26 721	30 314
France	21 290	22 974
Italie	20 201	22 306
Luxembourg	46 008	60 163
Pays Bas	29 732	37 487
Norvège	24 301	25 160
Portugal	23 349	23 349
Suède	21 421	22 697
Moyenne Union Européenne	26 518	29 313
Moyenne OCDE	26 115	29 047

Ici également, nous sommes proches des moyennes européennes et OCDE. Certains d'entre nous opteraient sans doute volontiers pour une carrière d'enseignant en Allemagne ou au Grand Duché de Luxembourg !

C. Evolution des salaires des enseignants entre 1996 et 2007



Les salaires des enseignants de la Communauté française ont certes évolué durant ces dix dernières années, mais dans une moindre mesure que ceux de la plupart des pays européens. Seuls nos collègues autrichiens, espagnols et norvégiens sont plus à plaindre que nous. Le pourcentage d'augmentation barémique qui nous est acquis en 2010 ne permettra pas de combler l'écart, notamment avec nos collègues de l'enseignement néerlandophone.

Pascal CHARDOME

CONGÉS

RAPPEL

Il semble que de nombreux camarades éprouvent des difficultés par rapport à la législation relative aux congés de circonstances familiales et aux congés exceptionnels pour cas de force majeure.

Voici donc pour rappel la durée et les conditions d'octroi.

En ce qui concerne le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, nous en rappellerons également la réglementation dans la Tribune de décembre.

1. Congés de circonstances familiales

Règles générales

Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Ces congés sont accessibles aux agents temporaires (durant la période de désignation) et définitifs

Ils concernent des jours ouvrables (=jours de scolarité)

Conditions d'octroi

Ce congé doit être pris dans les 7 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel il est accordé, à l'exception du congé visé au point b) qui doit être pris dans les 20 jours calendrier qui précèdent ou qui suivent l'accouchement.

Les congés exceptionnels peuvent être fractionnés.

Nature du congé Congés exceptionnels accordés :

Les jours précisés ci-dessous sont des jours ouvrables, c'est-à-dire des jours de scolarité. ▼

a) Pour le mariage du membre du personnel	4 jours
b) Pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple	10 jours
c) Pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1er degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple	4 jours
d) Pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple	2 jours
e) Pour le décès d'un parent ou allié du membre du personnel à quelque degré que ce soit, ou d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, s'il habite sous le même toit que le membre du personnel	2 jours
f) Pour le décès d'un parent ou allié du membre du personnel au 2 ^e ou au 3 ^e degré ou d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, s'il n'habite pas sous le même toit	1 jour

Durée

Pas de limitation annuelle (la limitation antérieure à 8 jours par an a été supprimée).

Procédure

Documents administratifs : demande adressée au chef d'établissement ou au pouvoir organisateur accompagnée d'un document justificatif.

Prestations à fournir

Aucune.

Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Position administrative

Activité de service.

Rémunération

Congés rémunérés.

Remplacement

Non autorisé sauf en cas de congé pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement, pour autant que ce congé ne soit pas fractionné et que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.

2. Congés exceptionnels pour cas de force majeure

Base légale ou réglementaire

Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Nature du congé

Ces congés résultent de la maladie ou de l'accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel :

- le conjoint,
- la personne avec qui il vit en couple,
- un parent,
- un allié,
- un parent de la personne avec qui il vit en couple,
- une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Remarques		
Degrés de parenté ou d'alliance :		
	Parenté	Alliance
- 1 ^{er} degré :	parents	beaux-parents
	enfants	beaux-enfants
- 2 ^e degré :	grands-parents	grands-parents par alliance
	petits-enfants	petits-enfants par alliance
	frères et sœurs	beaux-frères et belles-sœurs
- 3 ^e degré :	oncles et tantes	oncles et tantes par alliance
- 4 ^e degré :	cousin(e)s	cousin(e)s par alliance
	grands-oncles et grandes-tantes	grands-oncles et grandes-tantes par alliance

Conditions d'octroi

Bénéficiaires : membres du personnel définitifs ou désignés à titre temporaire et en activité de service.

Durée

4 jours ouvrables au plus par année civile.

Ce nombre de jours ouvrables est toutefois porté à 8 lorsque la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple et que cet enfant n'a pas atteint

l'âge de 12 ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui il vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut, le cas échéant, se prévaloir.

Ces congés peuvent être fractionnés.

Par jours ouvrables, il y a lieu d'entendre ici « jours de scolarité ».

Procédure

- **Documents administratifs :** demande adressée au chef d'établissement ou au pouvoir organisateur accompagnée d'un document justificatif, à savoir une attestation médicale qui témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de l'une des personnes visées au point 2.

Le cas échéant, la demande est accompagnée d'une attestation délivrée par l'employeur du conjoint ou de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple apportant la preuve que ce dernier a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il pouvait se prévaloir.

- **Délai d'introduction de la demande :** au plus tard le 1^{er} jour de l'absence.

Prestations à fournir

Aucune.

Exercice d'une activité lucrative

Non autorisé.

Répercussions sur le régime des congés de maladie

Aucune.

Position administrative

Activité de service.

Rémunération

Congés rémunérés.

Remplacement

Non autorisé.

Ph. JONAS
12.11.2009

RÈGLEMENT DE TRAVAIL : UNE ULTIME ?

MISE AU POINT MALHEUREUSEMENT BIEN NÉCESSAIRE !!!

Les échos nous parvenant des différentes Régionales nous obligent à revenir sur la problématique du règlement de travail dans l'enseignement obligatoire organisé par la Communauté française.

Contrairement au prescrit de la circulaire 2799 du 26 juin 2009 (voir Tribune de septembre), certains chefs d'établissement ne se contentent pas d'adapter le règlement aux spécificités de leur établissement mais tentent de le modifier en profondeur.

Il est donc nécessaire de réaffirmer notre détermination en la matière : le règlement de travail n'est pas amen-

dable, il a déjà fait l'objet de négociations en secteur IX entre l'autorité et les organisations syndicales.

Il ne peut être question ni de supprimer ni d'ajouter des articles, encore moins de conditionner la validité du règlement de travail à un quelconque règlement d'ordre intérieur.

La circulaire adressée aux chefs d'établissement, dont le signataire est l'administrateur général, est pourtant explicite, puisqu'elle précise qu'il s'agit de modèles (PA.PO et enseignants) dans lesquels sont reprises les règles générales applicables aux

catégories de personnel concernées. Il est nécessaire de compléter ces derniers éléments propres à l'établissement et de les soumettre à la procédure d'adoption.

La manière dont la concertation se déroule au sein de certains COCOBA (il ne faut pas généraliser), nous a déjà amenés à interpellier le service général des affaires pédagogiques et du pilotage.

Nous n'hésiterons pas à avoir recours à l'inspection des lois sociales, si le désaccord persiste, nous porterons le différend devant le comité de concertation de secteur IX, à la fois sur la forme et sur le fond.

Ph. JONAS
13.11.2009

info COMMUNIQUÉ A LA PRESSE. TOUT ÇA POUR ÇA !

La C.G.S.P.-Enseignement a pris connaissance de l'avant-projet de décret de la Ministre SIMONET régulant les inscriptions.

Nous déplorons :

- Que les objectifs des deux précédents décrets en matière de mixité sociale soient à présent relégués au statut de préoccupations et que les objectifs annoncés de ce décret se réduisent aux moyens techniques à mettre en œuvre pour gérer les inscriptions excédentaires.

- Qu'à l'issue de la concertation organisée par la Ministre, les partisans d'un retour à l'autonomie des directions (et à l'arbitraire de certaines d'entre elles) semblent l'avoir emporté par rapport aux défenseurs d'une école ouverte à tous les élèves, sans ségrégation sociale.

- Que le système de l'adossement, déjà dénoncé, soit à présent pérennisé. Plutôt que de lutter contre les inégalités entre écoles secondaires, on va ainsi exporter la concurrence et ses effets pervers dans les écoles primaires.

De nouvelles inégalités vont dès lors être créées (à quand un décret « Inscriptions » pour l'enseignement fondamental ?).

Nous considérons que le transfert de la responsabilité politique vers les établissements (libre choix de la méthode) et la diminution des places réservées aux élèves issus d'écoles défavorisées constitueraient un recul inacceptable de l'autorité publique en terme de mixité sociale.

9.11.2009

► DANS NOS REGIONALES ◀

VERVIERS

Appel à candidature aux mandats de

– Responsable du sous-secteur « communal »

– Responsable du sous-secteur « pensionnés »

1. Conditions d'éligibilité (art. 24 du R.O.I.)
Être affilié à la Régionale de VERVIERS et être en ordre de cotisations.

2. Incompatibilités (art. 28 & 29 du R.O.I.)

Art. 28 : On ne peut à la fois remplir un mandat syndical (au B.E.R.) et

a. être membre d'un Cabinet, que ce soit au niveau communal, provincial ou ministériel ;

b. occuper un emploi rémunéré par un parti politique.

Art.29 : On ne peut remplir un mandat quelconque

a. si l'on confie à l'Enseignement libre confessionnel au moins un de ses enfants de moins de 18 ans vivant sous le même toit ;

b. si l'on ne s'est pas conformé aux mots d'ordre de grève décidés par le secteur, la C.G.S.P. et la F.G.T.B.

3. Candidatures

Par écrit (avec C.-V. succinct) - à envoyer au Président régional de la C.G.S.P. - Enseignement, Galerie des Deux Places - 3^e étage - Place Verte, 12 à 4800 VERVIERS pour le 4 janvier 2010.

4. Elections

Le jeudi 7 janvier 2010 de 15 à 18 heures. Les votes par procuration ne sont pas admis.

BREVE

L'ASBL Ligue des Droits de l'Enfant engage

un-e PERMANENT-E (H/F)
pour un contrat

à durée indéterminée à plein temps
(dans le cadre d'un contrat ACS de la Région bruxelloise)

Nous cherchons :

– Une personne polyvalente ayant une grande sensibilité aux droits de l'enfant.

– Elle devra cogérer des projets en collaboration avec d'autres associations ;

– Elle devra être capable d'initiatives, de définir des objectifs, des échéances, et de mettre en place les processus de gestion utiles à leur concrétisation ;

– Il est important qu'elle maîtrise les principaux logiciels de bureautique ;

– Elle doit être capable de travailler seule à mi-temps et en équipe le reste du temps.

– Elle doit avoir la possibilité de participer 4 à 6 fois par mois à des réunions en soirées, et occasionnellement le samedi lorsque les activités le nécessitent.

– Elle doit avoir une formation en pédagogie ou en psychologie, ou avoir suivi une formation d'assistant social, ou toute formation ayant trait au domaine de l'éducation.

– Elle doit être convaincue des bienfaits de l'intégration scolaire et de la nécessité de lutter contre l'échec scolaire.

Conditions :

Diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire (niveau A1 càd Bachelier).

Être domicilié dans la Région de Bruxelles et être dans les conditions pour un emploi ACS.

Contrat à temps plein à durée indéterminée avec une période d'essai de 6 mois.

Possibilité d'entrée en fonction immédiatement.

Intéressé(e)

Les candidatures sont à adresser à la **Ligue des droits de l'enfant**
Hunderenveld 705

1082 Berchem Sainte-Agathe

Ou via mail :

ligue.droits.enfant@skynet.be

SOMMAIRE

TRIBUNE mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB

Editeur resp. : Francis Wégimont • Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11

Infos générales • www.irw-cgsp.be

Actualité • Dans nos régionales	2
Édito • La bourse ou la vie ?	3
Dossier • Le Plan Marshall 2.vert : une touche verte sans argent	4
Analyse • Inscriptions dans le secondaire : le mauvais choix	6
Poste • Facteurs : pas de quartier !	8

Infos Enseignement • www.cgsp-enseignement.be

Édito • Déjà une rechute ?	9
Mise en disponibilité par défaut d'emploi	10
Comment se situe notre enseignement par rapport à celui des autres pays européens ?	12
Congés - Rappel	14
Règlement de travail : ultime mise au point bien nécessaire	15
Info • Communiqué de presse - Tout ça pour ça !	16
Dans nos régionales • Verviers	16
Brève • L'ASBL Ligue des Droits de l'Enfant engage	16