

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

ENSEIGNEMENT

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MARS
2012



La TVA ne sera jamais
« sociale »

Le capital, aussi, doit contribuer au budget

DOSSIER P. 4



ÉDITO

Quick (vite) en (et)
borné, cela ne
saurait fonctionner!

P. 3



PRATIQUE

Primes syndicales 2011
attention aux
changements!

P. 6



ENSEIGNEMENT

Soldes d'hiver :
5 % de rabais
sur les carrières XXL

P. 13

Grève du 30 janvier 2012 : un succès

Ce jour de grève générale, les travailleurs ont été nombreux à répondre à l'appel du front commun syndical. Transports, industrie, commerce, écoles, hôpitaux... tous les secteurs ont été touchés. La Wallonie était quasiment à l'arrêt. Les grévistes ont voulu exprimer leur ras-le-bol et ont répété leur refus de l'austérité et des mesures antisociales imposées par le gouvernement. Sur fond de Sommet européen et d'une nouvelle mise en cause de l'index par la droite et le patronat, les syndicats ont rappelé leurs revendications : un plan de relance économique et une fiscalité plus juste permettraient de ne pas avoir à subir l'austérité. Après ce signal fort de la part des syndicats, la concertation entre interlocuteurs sociaux devrait reprendre. Et la mobilisation continue...



Grèce : la baisse des salaires creuse le trou de la sécurité sociale

Les caisses de sécurité sociale ont vu leur déficit aggravé par les mesures prises au niveau européen. Le coût salarial a baissé quasiment d'un tiers dans le secteur privé, depuis 2009 en Grèce, passant de 36 milliards € à 26 milliards € en 2011, selon le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, M. Koutroumanis. Ce qui entraîne des pertes de 4,2 milliards € pour la principale caisse de sécurité sociale du secteur privé, l'IKA. Et pour 2012, cela ne devrait pas être mieux. Le ministre a estimé à 7,6 % la nouvelle réduction du coût salarial, attendue cette année. En 2012, les assurés à cette caisse seront environ un demi-million moins nombreux par rapport aux assurés de 2008. Les départs en retraite sont en effet aussi assez nombreux. Selon Koutroumanis, le rythme des départs à la retraite serait, pendant les cinq prochaines années, de l'ordre de 60 000 à 70 000 par an. Autre conséquence, le travail non assuré augmente. Il a dépassé les 30 % en 2011 contre 25 % en 2010.



Taxe sur les transactions financières : effet positif sur l'emploi



L'instauration d'une taxe sur les transactions financières peut avoir un impact positif sur la croissance, selon une étude réalisée par le groupe socialiste au Parlement européen. La Commission européenne avait calculé dans un premier temps qu'elle pourrait rapporter 55 milliards d'euros par an, mais avec un impact négatif de 0,2 % sur le PIB à long terme. Mais ces estimations ne prennent pas en compte « des impacts positifs cruciaux comme la réduction des risques systémiques » ou encore « une augmentation de l'économie réelle grâce à la consolidation budgétaire » qu'une telle taxe pourrait entraîner, selon cette étude. Cette taxe peut avoir un impact positif sur le PIB de 0,25 %. Cette taxe a aussi un autre intérêt. Elle permet de différencier entre les investisseurs : un opérateur de trading à haute fréquence paierait ainsi « 100 fois plus qu'un fonds de pension moyen ». Ce qui est un moyen de contrer la spéculation.

L'Europe condamne le recours aux requêtes unilatérales

Dans une décision rendue ce 7 février, le Comité européen des droits sociaux donne raison aux syndicats belges : la Belgique viole le droit à l'action collective tel qu'il est garanti par la Charte sociale européenne révisée, en permettant arbitrairement aux juges d'interdire les grèves et les piquets de grève, même préventivement, au moyen de requêtes unilatérales.

Les organisations syndicales belges applaudissent ce jugement. Elles tiennent à exprimer clairement leur volonté de s'asseoir autour de la table avec le gouvernement pour examiner la meilleure manière de veiller à ce que la Charte sociale européenne révisée ne soit plus violée dans notre pays en cas de conflit collectif.

Travail de nettoyage en journée : tout le monde y gagne



La Centrale générale de la FGTB relance sa campagne en faveur du travail de jour dans le secteur du nettoyage. Le but est de sensibiliser les entreprises et les administrations clientes de services de nettoyage sur les avantages des prestations de nettoyage durant la journée plutôt que tôt le matin ou tard le soir. L'amélioration des conditions de travail crée une situation triplement gagnante pour les travailleurs, les entreprises et l'environnement, notamment en répercussions sur la santé des travailleurs, la qualité de leurs prestations et en importantes économies d'énergie.

Quick (vite) en (et) borné, cela ne saurait fonctionner!

Borné: limité intellectuellement; d'esprit étroit, obtus (Petit Larousse illustré, définition 2).

Contrairement aux affirmations du ministre Van Quickenborne, à ce jour, aucune négociation n'a encore débuté pour les pensions publiques.

Le Ministre a été vite pour faire passer sa loi à la hussarde, au mépris de toute négociation envers les agents des services publics. Depuis lors, entêté et ignorant à l'égard des réalités du dossier des pensions, celui-ci semble englué dans sa méconnaissance de cette matière spécifique qui doit tenir compte des contraintes des différents corps de métiers.

Depuis la publication de la loi du 28/12/2011, la CGSP n'a pas cessé de mettre en évidence les conséquences négatives de cette loi sur les pensions publiques et, plus particulièrement, a souligné ses effets pervers pour toute une série de catégories de personnel.

Dès janvier 2012, un groupe de travail spécifiquement dédié aux problèmes des pensions a été créé au sein du Comité A (comité commun à l'ensemble des services publics) et s'est réuni trois fois. Pendant ces trois séances, les 20, 25 et 27 janvier, l'Autorité s'est bornée à écouter les remarques et doléances des trois organisations syndicales sans apporter de réponses précises à leurs questions et sans mettre sur la table une proposition concrète en réponse. Sans doute très mal à l'aise dans la maîtrise du dossier des pensions publiques, le cabinet de Van Quickenborne se retranche systématiquement derrière la nécessité du calcul de l'impact budgétaire pour toute remarque posée par les organisations syndicales et, du coup, n'ose rien proposer.

Ainsi, un projet de texte légal modifiant et/ou complétant la loi du 28/12/2011 devait nous être soumis le 3 février 2012 afin d'entamer réellement les négociations. La réunion du 3 février a été annulée en catastrophe par l'Autorité et reportée au 6 février, réunion elle-même annulée par l'Autorité encore et reportée au 9 février, réunion elle-même annulée toujours par l'Autorité et reportée au 10 février d'abord à 15 heures et ensuite à 16 heures. La réunion a été annulée comme les autres, deux heures avant la rencontre, et reportée à une date ultérieure, que nous avons appris être le 16 février.

Cette dernière convocation a permis, miraculeusement, une rencontre qui, si elle a bien eu lieu, n'a malheureusement rien apporté car certaines parties (et non des moindres: pompiers par exemple) du texte remis en séance (daté du 10 février) n'ont pas le soutien de l'ensemble des composantes du gouvernement.

À l'heure où nous écrivons cet article (17 février 2012), nous devons constater que nous n'avons toujours pas de texte de base à partir duquel entamer sérieusement des négociations. Une nouvelle réunion du groupe de travail aura donc lieu en préparation à la réunion formelle du Comité A qui ne pourra se tenir qu'après le congé de carnaval!

Toujours pas de propositions du ministre des Pensions alors que, par ailleurs, il clame tant qu'il peut dans les médias qu'il négocie depuis le début du mois de janvier.

Il faut dire qu'au sein du gouvernement, le travail d'équipe n'est pas de mise dans la mesure où chaque ministre défend sa « chapelle » et se désolidarise des problèmes sociaux relevant de la compétence de ses collègues.

Par son comportement à la fois hésitant face à la matière des pensions et obtus face aux syndicats, le ministre Van Quickenborne a bloqué toute la négociation syndicale pendant un mois et demi alors que les médias étaient abreuvés d'informations diverses sur le sujet.

Il s'est moqué du secteur public dont il méprise ouvertement les agents.

De toute évidence, les précédentes actions syndicales – pour lesquelles il porte déjà une lourde part de responsabilité – ne lui ont pas suffi.

Nous exigeons une réponse rapide à notre demande de négociation véritable sur base de textes précis conformément aux dispositions de notre statut syndical, sans quoi nous devons, à nouveau, montrer notre mécontentement.

Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW-CGSP
Alain Lambert, Vice-président de la CGSP fédérale

La TVA ne sera jamais « sociale »

Le terme de « TVA sociale » prête à confusion car il ne s'agit en aucun cas d'une mesure sociale, c'est-à-dire d'une mesure destinée à améliorer le sort des salariés ou des classes populaires. Au contraire, même, elle pénalise deux fois les travailleurs, par la diminution des cotisations sociales, par l'augmentation des prix qu'elle provoque tôt ou tard. Et elle ne résout en rien le défaut de contribution de certains revenus...



Le principe de la « TVA sociale » est d'augmenter le taux de TVA pour financer la protection sociale et de diminuer d'autant les cotisations sociales payées par les entreprises. Il s'agit donc d'un transfert de fond(s) : la baisse des cotisations pour les entreprises serait compensée par la hausse de la taxe sur les biens de consommation payés par tous. Cette proposition, soutenue par la droite, fait débat actuellement en France. Et, à plusieurs reprises, notre gouvernement semble donner l'impression de céder à cette sirène. Mais le débat n'est pas qu'idéologique. En effet, sous couvert « d'alléger la pression sur le travail », il s'agit de faire assumer par les ménages – et donc par les travailleurs et les allocataires sociaux – et eux seuls, le financement de la Sécurité sociale...

Un remède ? Un faux raisonnement

Selon les promoteurs de cette solution, ce transfert permettrait de réduire le coût du travail, les entreprises seraient supposées répercuter la baisse de leurs cotisations sociales sur les prix de leurs biens et prestations. Ainsi, la hausse de la TVA s'appliquerait sur un prix abaissé et serait indolore pour le consommateur, tout au moins pour ce qui est produit chez nous. Par contre, les produits importés verraient leur prix augmenter, ce qui avantagerait alors la production nationale sur le marché intérieur. Ce « raisonnement est faux, grossièrement faux » démontre Jean Peyrelevade, qu'on ne peut soupçonner d'être un « gauchiste invétéré ». Ancien directeur de Suez et du Crédit Lyonnais, il l'a récemment démontré dans un article publié par le quotidien économique français les *Échos*. Pourquoi ? Cela suppose que les chefs d'entreprise répercutent entièrement la baisse des cotisations sociales sur les biens ou services. Or, ils peuvent très bien faire un autre choix : augmenter leurs marges, leurs investissements, réduire leur dette... La hausse de TVA comme remède à la délocalisation deviendrait alors une grossière illusion. Et ne resterait que la hausse des prix, donc prime à l'inflation et à la réduction de la consommation. D'où baisse de la croissance économique, baisse de la production, augmentation du chômage et le cercle vicieux recommence !

Réduction des « charges » ? Arnaque de bonimenteurs !

On peut remarquer également qu'en Belgique, une part des recettes de la TVA est déjà affectée au financement alternatif de la « Sécu ». Il faut bien alimenter les caisses dès lors que l'on accorde chaque année des réductions massives de cotisations patronales aux entreprises. Plus de 15 milliards d'euros encore en 2011. Ces réductions de « charges » – comme les employeurs les nomment – ont-elles permis des créations d'emplois ? Pas une seule ! Ce soi-disant soutien à notre compétitivité s'est retrouvé dans les profits versés aux actionnaires, favorisant ainsi encore davantage la part du capital prise au détriment des salaires. Pareillement, la baisse du taux de TVA consentie par le ministre Reynders à la restauration n'a permis de créer aucun des 6 000 emplois promis, ni même un statu quo sur les prix pratiqués dans le secteur.

Dès lors, nous ne sommes pas dupes ! L'expérience nous montre que rien ne garantit que les entreprises réduisent les prix suite aux baisses de cotisations sociales compensées par une hausse de la TVA. Au contraire, elles répercuteront la hausse des prix de leurs propres consommations sur les prix de vente. Au final, les travailleurs sont pénalisés deux fois : d'un côté, les salaires dans leur globalité (salaire brut et cotisations sociales) diminuent et, d'un autre, les prix à la consommation augmentent et grèvent le pouvoir d'achat de tous et surtout des plus pauvres. Augmenter la TVA est donc la mesure la plus injuste. C'est même une redistribution à l'envers, des plus pauvres vers les plus riches. En effet, qu'il soit cadre supérieur



La taxe sur la valeur ajoutée (TVA), créée en 1971, est une taxe sur la consommation privée et publique de biens et de services. Elle est levée sur la valeur ajoutée à chaque étape de la production et payée à l'État. Mais, finalement, la taxe est portée par le « consommateur final » qui ne peut déduire la TVA payée sur ses achats.

La taxe est appliquée sur la majorité des livraisons de biens et de prestations de service effectués en Belgique ou importés chez nous. Trois taux sont appliqués : 6 % pour les produits de première nécessité ; 12 % pour les biens importants et 21 % pour tout le reste. La TVA fait l'objet d'une harmonisation au niveau européen, notamment pour les produits soumis à un taux réduit.

La TVA est un impôt payé par tous les consommateurs et constitue, à ce titre, la ressource la plus importante du budget de l'État. Environ un quart des recettes de l'État (27,1 % très exactement en 2010) proviennent du produit de la TVA.



ou allocataire social, un individu paie la même TVA sur le même produit. Plus on descend dans l'échelle des revenus, plus la part du budget consacrée à la consommation est élevée. La TVA est ainsi un impôt dégressif ; à l'exact opposé de l'impôt sur le revenu.

La « TVA sociale » c'est du vol !

Financer la protection sociale par l'impôt apparaît comme une remise en question totale de notre système solidaire de sécurité sociale. Les cotisations sociales sont en effet bien une part de notre salaire – le salaire socialisé – redistribué aux salariés et à la population sous forme égalitaire et solidaire par la Sécu. Loin de pérenniser le financement, la TVA sociale rend la Sécu tributaire du moindre aléa de la conjoncture économique. Ainsi donc, si la consommation faiblit, les rentrées d'argent diminuent, le déficit de l'État s'aggrave encore plus rapidement et les prestations sociales sont à ce point dégradées que les velléités de privatisation sont nombreuses...

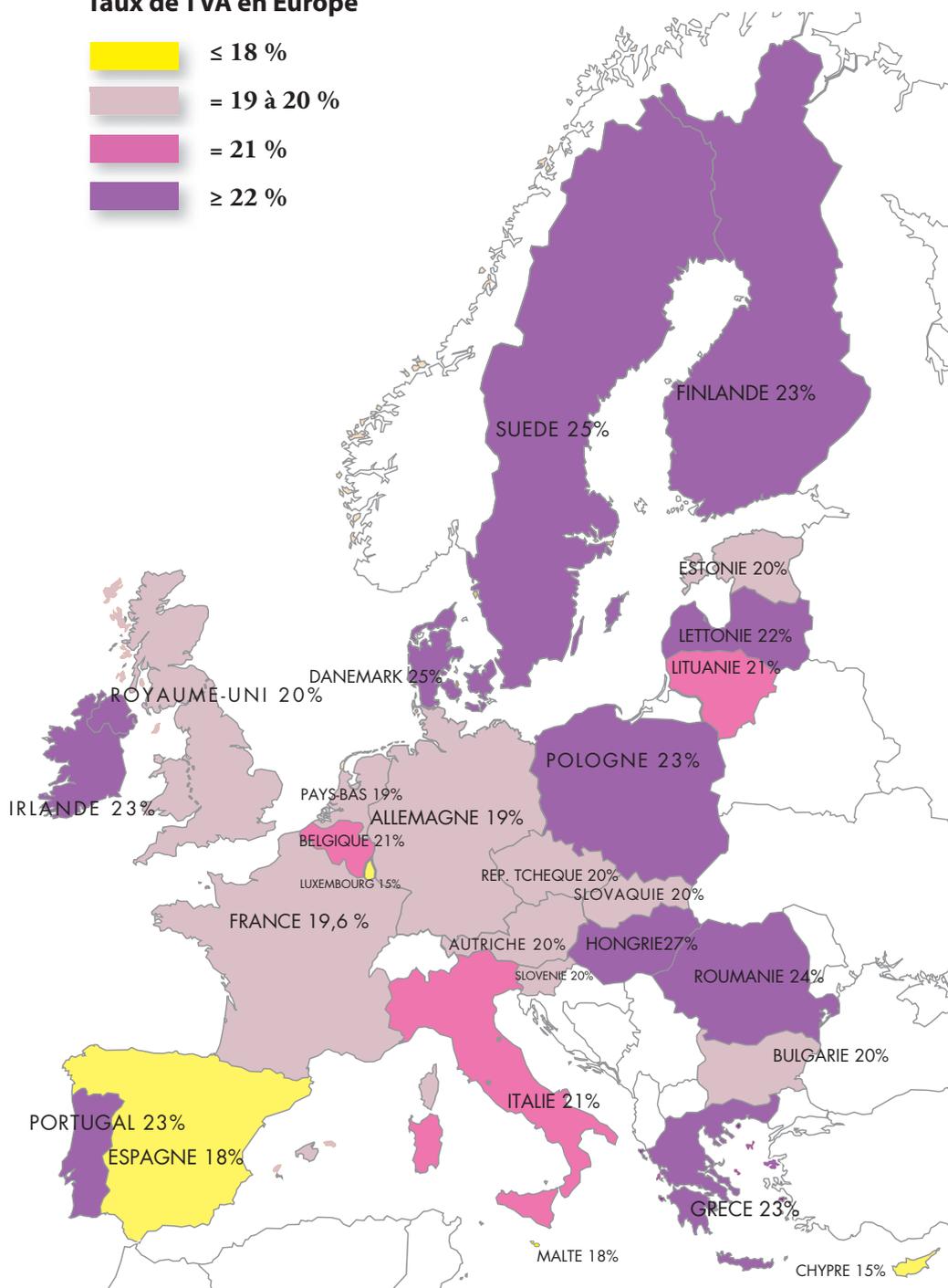
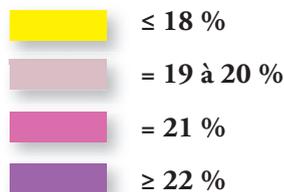
Un cheval de Troie

La « TVA sociale » mène donc à une dévalorisation du travail et à un partage de la valeur ajoutée encore plus favorable au capital. Elle remet en cause le mode de financement de la protection sociale fondée sur le travail. Elle ne permet pas de créer plus d'emplois. Au contraire, elle pèse sur l'emploi et accentue les inégalités sociales. L'Allemagne a mis en place en 2007 une « TVA sociale » mais au prix d'un effondrement des salaires allemands. C'est pour nous inacceptable puisque désormais chaque pays européen s'engage dans une course à la concurrence fiscale et sociale contre ses voisins. Un vrai cheval de Troie dans une Europe qui devrait favoriser la recherche d'une harmonie fiscale plutôt que d'encourager ces pratiques qui nous tirent toutes et tous vers toujours plus d'austérité.

Le défi de faire contribuer tous les revenus

Fiscaliser le financement de la Sécurité sociale n'est donc ni une bonne idée ni une solution d'avenir. Il ne s'agit pas de trouver des financements alternatifs

Taux de TVA en Europe



qui viennent sans cesse compenser les « cadeaux » de réductions de cotisations sociales ou d'impôts (intérêts notionnels). Au contraire, il faut élargir l'assiette des prélèvements fiscaux. Nombre de revenus du capital (fortune, loyers, spéculation, etc.) ne sont actuellement pas soumis à contribution. Il faut instaurer sur ces revenus une contribution au moins aussi importante que celle qui pèse sur le travail. Sinon l'un est toujours favorisé par rapport au second. Le

problème ne vient pas de notre niveau de production de richesse – notre PIB ne cesse d'augmenter – mais de son inégalitaire répartition. En ce sens, nous plaçons avec la FGTB pour dégager des moyens complémentaires tout en diminuant la part des revenus du travail dans l'ensemble du financement de la Sécurité sociale. Le vrai défi ce n'est pas le vieillissement de la population, c'est l'amélioration de son bien-être ! ■

Primes syndicales 2011 : attention aux changements !

Pour rappel, le paiement des primes syndicales est annuel. En 2012, pour les primes de 2011, le nouveau formulaire de demande comporte un recto/verso. Et fini les duplicata ! (cf. publication au Moniteur Belge du 21 décembre 2011)

Afin de vous payer votre dû le plus rapidement possible à partir de la fin mars, nous vous invitons à suivre scrupuleusement les instructions ci-après :

- Au cours du premier trimestre 2012, tous les membres du personnel (statutaires ou contractuels) recevront de l'Autorité publique dont ils relèvent le formulaire de demande pour la prime syndicale 2011. Si passé ce délai, vous n'avez toujours pas reçu ce document, vous devez **immédiatement** contacter le service du personnel dont vous dépendez afin de vous assurer qu'il a bien été envoyé. Si tel est le cas, ils ne pourront plus vous envoyer un duplicata. Pour la procédure à suivre, veuillez-vous référer à l'encadré « **Fin des duplicata !** ».
- Le recto du formulaire de demande (relooké en 2011 avec une erreur non corrigée) comporte toujours 3 cadres :
 - le cadre A est pré-rempli avec les données vous concernant. Vérifiez néanmoins si ces données sont correctes. Si ce n'est pas le cas, corrigez les erreurs en remplissant complètement le cadre B. Dans tous les cas, **remplissez obligatoirement dans le cadre B les cases destinées à votre numéro de compte IBAN.** Contrairement à ce qui est suggéré dans la demande, cette démarche n'est pas facultative ; l'erreur n'a toujours pas été corrigée lors de la publication au Moniteur. Certaines Autorités l'auront corrigée d'office dans la demande, d'autres pas. Soyez attentif et complétez le n° de compte IBAN.
 - Le cadre C doit être rempli **complètement**. N'oubliez pas de mentionner « lu et approuvé », de dater et de signer le formulaire.
- Le verso du formulaire contient toutes les responsabilités publiées

au Moniteur incombant au demandeur que vous approuvez en signant le formulaire de demande (cadre C au recto). Certaines Autorités n'ont pas imprimé le texte au verso (voir encadré). Cela n'a aucune influence pour la recevabilité du document mais lisez quand même ce texte pour information.

- Une fois complété, le formulaire doit être transmis à la CGSP via le canal habituel : votre délégué ou le secrétariat de votre secteur ou le secrétariat de votre régionale intersectorielle. De toutes les manières, nous devons être en possession de la demande dûment **complétée et signée avant le 1^{er} juillet 2012.**

Généralités

1. La prime syndicale sera liquidée avant fin septembre 2012.
2. Le montant pour une prime complète est de 90 € (12 mois de cotisations entières en 2011). Le montant qui vous sera payé sera donc calculé conformément à la législation au prorata du nombre

79340

MONITEUR BELGE – 21.12.2011 – BELGISCH STAATSBLAD

Document-type (verso) du formulaire de demande de la prime syndicale pour l'année de référence 2011 (point 3 de la circulaire).

Un demandeur ne peut introduire qu'un seul formulaire de demande, même s'il était membre de plusieurs organisations syndicales et/ou s'il reçoit plusieurs formulaires pour la même année de référence. Cette situation pourrait en effet se produire lorsque le demandeur a travaillé, au cours d'une même année de référence en question, soit successivement, soit simultanément dans plusieurs services publics.

La réception du formulaire de demande de la prime syndicale ne donne pas automatiquement droit à une prime syndicale. Le membre du personnel doit, pour l'année de référence en question, avoir payé une cotisation suffisante à une organisation syndicale représentative, afin de pouvoir prétendre au paiement d'une prime totale ou partielle (loi du 1^{er} septembre 1980, article 2, § 1^{er}).

Le demandeur doit transmettre le formulaire original dûment complété à son organisation syndicale représentative avant le 1^{er} juillet 2012. Cette remise ne peut en aucun cas être assurée via l'employeur, qu'il soit ancien employeur ou non.

Si le demandeur n'a pas reçu le formulaire de demande pour une année de référence en particulier, il doit prendre contact avec son organisation syndicale. L'organisation syndicale contactera dans ce cas le secrétariat de la Commission des Primes syndicales.

Si le demandeur a reçu un formulaire de demande erroné, il doit corriger ses données dans le champ B prévu à cet effet. Si le formulaire contient des erreurs structurelles, le demandeur devra prendre contact avec son organisation syndicale.

Si le demandeur perd son formulaire, il doit prendre contact avec son organisation syndicale. Aucun duplicata ne peut être demandé auprès du service du personnel que ce soit directement ou indirectement.

et du taux des cotisations que vous aurez versées pour l'année de référence.

3. La prime ne peut être payée qu'une seule fois pour une même année de référence. Si vous recevez deux formulaires de la même Autorité ou de deux Autorités différentes, **vous ne pouvez rentrer qu'un seul formulaire complété.**

Alain Lambert
Président ASBL prime syndicale

« Fin des duplicata ! »

À partir de 2012, que vous ayez perdu, égaré, jamais reçu votre formulaire voire qu'il contient des erreurs structurelles, le service du personnel dont vous dépendez **ne peut plus vous envoyer un duplicata.**

Si vous vous trouvez dans pareille situation, deux solutions s'offrent à vous si vous avez parfaitement droit à votre prime syndicale.

- Soit vous prenez contact avec votre régionale/délégué/secteur par email/téléphone ou vous vous rendez sur place rapidement pour informer la CGSP du problème.
- Soit vous avez un PC, envoyez un email à l'asbl Primes syndicales via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be en nous donnant vos nom, prénom, date de naissance, le numéro de membre CGSP (si vous le connaissez), les références de votre(vos) employeur(s) en 2011 et les dates d'entrées et de sorties éventuelles de fonction pour l'année de référence.

Dans tous les cas, nous vous enverrons un formulaire de remplacement que vous nous renverrez rectifié et/ou rempli au besoin.

Dès réception, nous effectuons les démarches administratives auprès du secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que vous puissiez obtenir votre paiement.

DANS NOS RÉGIONALES

Welkenraedt - Est de la Belgique - Ostbelgien

Congrès statutaire régional

12 mai 2012 à 10 heures, dans la salle « Albert Lacroix » au siège de la Régionale, Congrès statutaire de la régionale intersectorielle CGSP.

Ordre du jour : rapports généraux – ratification/élections

Les mandats suivants sont à pourvoir :

Bureau régional (par ratification de la proposition du CERI selon les dispositions de l'art. 17 du ROI) :

- Présidente : Eve-Marie Niessen, *sortante et rééligible* ;
- 3 Vice-présidents :
 - José Nicolaye, *sortant et rééligible* ;
 - Thierry Coune, *sortant et rééligible* ;
 - Christian Keldenich ;
- Secrétaire régional : Olaf Bodem, *sortant et rééligible* ;
- Trésorier : Pierre Michaux, *sortant et rééligible*.

3 Vérificateurs aux comptes :

- Joseph Bodart, *sortant* ;
- André Delnooz, *sortant et rééligible* ;
- Claude Dispas, *sortant et rééligible*.

Les candidatures doivent parvenir au Secrétaire régional, via le secteur professionnel, au plus tard **le 23 mars 2012**.

Satzungsmäßiger Kongress

12 Mai 2012 um 10 Uhr im Saal « Albert Lacroix » des Regionalverbandes, Sitzungsmäßiger Kongress der intersektoriellen CGSP.

Tagesordnung : Regionale Berichte – Ratifizierung/Wahl

Folgende Mandate gilt es zu besetzen :

Regionalvorstand (durch Ratifizierung des CERI-Vorschlags gemäß Art. 17 der inneren Ordnung) :

- Vorsitzende : Evi Niessen, *ausscheidend und wiederwählbar* ;
- 3 Vize-Vorsitzende :
 - José Nicolaye, *ausscheidend und wiederwählbar* ;
 - Thierry Coune, *ausscheidend und wiederwählbar* ;
 - Christian Keldenich ;
- Regionalsekretär : Olaf Bodem, *ausscheidend und wiederwählbar* ;
- Schatzmeister : P. Michaux, *ausscheidend und wiederwählbar*.

3 Kassenprüfer (durch Wahl des Kongresses) :

- Joseph Bodart, *ausscheidend* ;
- André Delnooz, *ausscheidend und wiederwählbar* ;
- Claude Dispas, *ausscheidend und wiederwählbar*.

Die Kandidaturen müssen dem Regionalsekretär via den Berufssektor bis **spätestens am 23. März 2012** zukommen.

Charleroi - Voyage au site archéologique de Bavay et au Musée du Masque de Binche

Le Comité régional intersectoriel des pensionné(e)s et prépensionné(e)s de la CGSP, organise le **24 avril 2012** un voyage en car au site archéologique de Bavay et au Musée du Masque de Binche. Départ 8h30 derrière la Gare de Charleroi Sud (coin des rues de la Villette et Libiouille). Visite guidée du site archéologique de Bavay. Repas à Gognies au *Vieux Chêne* : kir ou jus de fruit, ficelle picarde, bœuf carottes et ses frites, dessert au choix, café. Les boissons pendant le repas ne sont pas comprises. Visite du Musée du Masque à Binche. Retour à Charleroi vers 18h30.

Inscription : Lili 071 79 71 11. Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495 34 09 28. Coût : 38 € pour les affiliés à la CGSP et 40 € pour les sympathisants, à verser sur le compte de la CGSP : BE86 877202850150 avec la mention « Bavay » pour confirmation le 10 avril au plus tard.



Interrégionale de Bruxelles

www.fgtb-chomage-bxl.be

Un nouveau Website au service des affiliés



Pour, être utile et efficace, un site Web doit « vivre » et rester attrayant ; les utilisateurs doivent y trouver aisément l'information recherchée. C'est pourquoi le site de la FGTB-Bruxelles a fait peau neuve et offre non seulement un design plus intuitif, mais surtout une orientation de service aux affiliés qui intéressera entre autre les travailleurs du secteur Culture.

Relooké, le site de la FGTB-Bruxelles présente, grâce à une structuration claire, ses diverses composantes, centrales professionnelles et commissions.

L'affilié y trouvera toutes les informations générales qui peuvent lui être utiles mais aussi l'accès aux services dont il a besoin qu'il soit au travail ou travailleur sans emploi.



Le mini-site chômage (www.fgtb-chomage-bxl.be) répond à cette situation particulière qui concerne nombre des affiliés CGSP du secteur Culture qui relèvent du statut d'artiste.

Qu'ils soient interprètes ou créateurs, qu'ils travaillent dans le milieu du spectacle comme metteurs en scène ou régisseurs, les artistes se trouvent bien souvent dans des situations professionnelles non linéaires et alternent des périodes d'emploi et de chômage. Une réalité qui peut être complexe du point de vue administratif et qui est réglée suivant des conditions précises par le « statut d'artiste ». La CGSP avec le service chômage de la FGTB-Bruxelles intervient pour ses affiliés et les aide à se mettre en ordre pour l'obtention et le maintien de ce statut. Les artistes pourront trouver sur le nouveau Website du service chômage, des renseignements théoriques et pratiques, de même que des news relatives au « statut d'artiste ». Ils pourront ainsi suivre l'évolution des réglementations qui les concernent et des avancées dans ce domaine.

C'est un nouvel outil à votre disposition que nous vous invitons à visiter et à utiliser. N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques. Ce site dont certaines parties sont en cours de construction est voué à une amélioration permanente afin de mieux répondre à vos attentes.

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



www.cgsp-acod-bru.be



Expérience souvent stressante et pleine d'enjeux, l'entretien d'embauche se doit d'être préparé. Oui, vous correspondez au profil, vous avez les compétences, et vous voulez le prouver. Par contre, si vos aptitudes sont essentielles, votre vie privée, elle, doit être préservée. Le point sur les questions auxquelles vous avez le droit de ne pas répondre.

Que vous soyez marié, en couple ou célibataire n'a pas d'impact sur vos compétences professionnelles. L'employeur ne peut donc pas vous demander ce détail lors de l'entretien. De même, êtes-vous enceinte ? Comptez-vous l'être ? Il est évident que cette question peut avoir pour vocation d'évincer les candidates qui pourraient, à court ou moyen terme, s'absenter longtemps en raison d'une grossesse. Il s'agirait de discrimination à l'embauche, et ça, c'est interdit.

Selon, le SPF Emploi, « au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut en principe poser aucune question sur une éventuelle grossesse, à moins qu'une telle question ne soit pertinente en raison de la nature ou des modalités d'exécution de la fonction. » Par exemple si des tâches physiques doivent être accomplies, ou encore si des produits chimiques sont utilisés.

• Vie affective et situation familiale

Votre situation familiale au sens large ne regarde pas l'employeur. Vous vivez encore chez vos parents ? Vous êtes mère célibataire ? Tout cela ne regarde que vous, et une fois encore n'a aucun impact sur vos compétences. Votre employeur

n'a donc pas à avoir ces informations. Votre orientation sexuelle est elle aussi d'ordre privé et ne doit pas être abordée pendant un entretien d'embauche. Si l'interviewer vous questionne malgré tout sur ce sujet, vous pouvez toujours répondre que vous ne voyez pas le rapport avec la fonction.

• Femme enceinte

La jurisprudence belge reconnaît aux femmes enceintes le droit de taire leur

état, ainsi que celui de mentir quant à cette grossesse. En effet, toute tentative de l'employeur pour obtenir cette information étant illégale et discriminante, la candidate est en droit de ne

pas y répondre. Un simple silence pouvant être interprété comme un « oui », il lui est également loisible de répondre par la négative, même si elle est déjà enceinte. C'est l'employeur qui est en tort, n'ayant pas le droit d'évoquer ce sujet.

Note importante : la candidate, une fois engagée, ne peut évidemment pas être renvoyée pour le motif qu'elle n'avait pas signalé sa grossesse lors de l'entretien.

« En 1981, le Tribunal du travail de Gand avait déjà rendu une décision selon laquelle une femme n'était pas obligée de dévoiler, lors d'un entretien d'embauche, des informations susceptibles d'entraîner une discrimination



illicite. La Cour du travail de Liège avait rendu un jugement dans le même sens : l'employeur qui interroge une candidate sur son éventuelle grossesse enfreint la législation relative à l'égalité de traitement. »

Toute discrimination pour motif privé est punissable. Si vous estimez avoir subi une discrimination à l'embauche en raison d'un de ces éléments, et non en raison de votre profil professionnel, ce sera à l'employeur de prouver le contraire devant les juges (loi anti-discrimination, 10 mai 2007). Cela reste toujours une épreuve, l'employeur ayant toujours la possibilité de dire qu'une autre personne convenait mieux au poste...

• Convictions et politique

« Faites-vous partie d'une organisation ? » Entendez par là « d'une organisation syndicale ». Là encore, l'employeur n'est pas en droit de vous poser cette question. Il en va de même pour vos opinions politiques ou encore vos

Et si ça m'arrive, je fais quoi ?

Savoir qu'on ne peut pas vous poser de questions privées lors d'un entretien, c'est une chose, mais ça ne répond pas à la question « Je dis quoi si on m'en pose quand même ? » Là, plusieurs réactions sont possibles. Une pirouette pour éviter la question, un trait d'humour pour toute réponse peuvent parfois suffire. D'autres personnes ne verront aucun problème à révéler leur état civil ou leur bilan de santé. Toutefois, vous êtes tout à fait en droit de demander à l'employeur en quoi ces éléments sont en rapport avec la fonction. Et de ne pas les donner. Est-il possible d'être écarté d'une sélection pour avoir refusé de répondre à des questions privées ? Oui, probablement. Dans ce cas, et même s'il est regrettable que votre profil professionnel soit passé au second plan, il est bon de se demander si l'on souhaitait réellement travailler pour un employeur qui ne respecte pas les lois.

croyances religieuses.

Il existe cependant des exceptions, où ces informations ont une importance. Exemple : vous postulez dans un syndicat ou une institution religieuse.

• **Ressources**

Pendant un entretien d'embauche, un employeur ne peut pas vous demander combien vous gagnez à l'heure actuelle ni vous poser des questions sur votre situation financière. Vous n'avez donc aucune déclaration à faire à ce sujet pendant un entretien d'embauche. Tant que vous ne devenez pas un partenaire avec des intérêts financiers dans une organisation, votre situation financière n'a pas d'importance.

• **Santé**

Autre élément privé et donc confidentiel, votre état de santé. « Êtes-vous en bonne santé ? », « Êtes-vous souvent malade ? » sont des questions que vous pourriez rencontrer lors d'un entretien. Là encore, il s'agit pour l'employeur d'évaluer vos potentielles absences futures. Il va de soi que, là encore,

vous n'avez pas à répondre. Toutefois des exceptions existent. Exemple : vous serez amené à utiliser des produits toxiques, ou vous êtes coiffeur et votre patron doit connaître vos allergies, etc.

• **Passé judiciaire**

Enfin, dernier point : votre passé judiciaire ne regarde que vous, on ne peut donc pas vous poser de questions à ce sujet, hormis pour le cas de fonctions qui exigent un casier judiciaire vierge (ex. : certains employés de banque).

Depuis fin 2004, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a reçu plus ou moins 140 plaintes relatant des discriminations directes et indirectes fondées sur la grossesse et la maternité et commises dans la sphère professionnelle. Il s'agit principalement de plaintes relatives à des questions portant sur le désir d'enfant, la grossesse et la maternité lors du recrutement et de la candidature, ainsi que de plaintes de non-engagement ou de licenciement en cas de grossesse. En 2009, ces plaintes représentaient plus de 38 % de l'en-

semble des plaintes relatives au domaine du travail ; 20 % de tous les dossiers de plaintes reçues par l'IEFH concernaient des discriminations liées à la grossesse.

Ce nombre élevé de plaintes relatives aux discriminations liées à la grossesse et perpétrées sur le lieu de travail donne à réfléchir. D'autant plus que ce chiffre augmente chaque année. Cela peut être lié à la conscientisation croissante des femmes et à l'accessibilité grandissante des moyens permettant de dénoncer les discriminations et les inégalités de traitement. Cela pourrait cependant également indiquer une augmentation réelle de la discrimination des candidates et des travailleuses enceintes, par exemple suite à la crise économique. ■

Source : Étude menée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/40 % 20- % 20Grossesse % 20au % 20travail_ FR_tcm337-101632.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/40%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR_tcm337-101632.pdf)

(Extrait de Syndicats n° 1 du 13 janvier 2012)

Forem : « on essaie d'être le plus large possible »

C'est un jeune demandeur d'emploi qui nous a transmis ce document, au sortir d'une des séances de « Job Tonic », où l'on enseigne aux jeunes les méthodes de base pour trouver un emploi. Parmi elles : l'entretien d'embauche. Le document en question, un questionnaire intitulé « *Questions souvent posées lors d'un entretien* », est distribué avec pour consigne « *préparer ces questions à la maison et vous aurez une simulation d'entretien la fois prochaine* ». Là où le bât blesse, c'est que plusieurs des (nombreuses) questions sont absolument illégales.

Citons quelques exemples :

- Continuerez-vous à travailler après votre mariage ?
- Si vos enfants sont malades, savez-vous où les placer s ?
- Quand vous étiez enfant, comment passiez-vous vos vacances ?
- Lequel de vos parents a eu le plus d'influence sur vous ?
- Êtes-vous enceinte ?
- Avez-vous des frères et sœurs ? Que font-ils ?
- Avez-vous une bonne santé ?
- Combien gagnez-vous actuellement ?...

Il va de soi que ces questions mettraient mal à l'aise bon nombre de demandeurs d'emploi, quelle que soit leur situation personnelle. Et qu'il serait de bon ton d'informer les jeunes de la totale illégalité de cet « interrogatoire », et de leur donner les pistes pour contourner ces abus. Ce qui, selon le même participant au programme, n'a pas été fait. Du côté du service communication du Forem régional d'où est issu ce questionnaire, on estime plutôt qu'il faut préparer le candidat à toutes les éventualités. Et on confirme que le caractère illégal d'un entretien de ce genre n'est pas abordé. « *On essaie d'être le plus large possible, pour que les jeunes ne soient pas pris au dépourvu. Certaines de ces questions peuvent parfois être pertinentes, nous amenons donc le jeune à se poser la question de cette pertinence. Après, on ne leur dit pas de ne pas répondre. C'est à eux de prendre leur décision et de savoir prendre leurs responsabilités.* » On n'en saura pas plus. « *Prendre leurs responsabilités* » peut donc être entendu comme « *accepter de contourner la loi pour avoir le job* » ou « *choisir de respecter la loi au risque d'être écarté* ».

Nettoyage en journée : un monde de différences !

La Centrale générale relance sa campagne en faveur du travail de jour dans le secteur du nettoyage. Le but est de sensibiliser les entreprises et les administrations clientes de services de nettoyage quant aux avantages des prestations de nettoyage durant la journée plutôt que tôt le matin ou tard le soir.

Les technicien(ne)s de surface du secteur tertiaire travaillent pendant que la plupart d'entre nous achèvent de se reposer ou entrent en action le soir quand les autres passent du temps avec leur famille et leurs amis. Le personnel de nettoyage a donc souvent un horaire de travail difficile. Les clients croient que leur personnel sera dérangé par le personnel de nettoyage. Par conséquent, ils demandent que le nettoyage soit effectué aux heures où leur propre personnel est absent. C'est la raison pour laquelle de nombreux ouvriers du nettoyage doivent commencer très tôt le matin ou finir très tard le soir. Bon nombre d'entre eux commencent déjà leur journée à 6 heures. Certains plus tôt encore : déjà vers 4 ou 5 heures. Les ouvriers du nettoyage qui travaillent le soir restent souvent jusqu'à 22 heures.

Les clients des sociétés de nettoyage ne font généralement appel à ces firmes que pour quelques heures par jour. Les ouvriers du nettoyage qui souhaitent prester un temps plein, ou même un mi-temps, se voient donc contraints de combiner plusieurs chantiers. De ce fait, ils ont souvent de longues journées de travail, ce qui est physiquement très lourd et, bien sûr, ce genre d'horaire de travail est difficile à combiner avec une vie de famille. Par ailleurs, le passage au nettoyage en journée est une opportunité de développer des contrats de travail temps plein, permettant ainsi à des travailleurs souvent précaires d'avoir une plus grande stabilité d'emploi et de revenus.

Travailler en journée : tout le monde y gagne !

L'introduction du nettoyage de jour (c'est-à-dire, d'un travail en journée et sans battement entre deux missions ou déplacement entre différents sites) crée une situation triplement gagnante : pour les travailleurs, les entreprises et l'environnement.

Les technicien(ne)s de surface sortent de l'anonymat et font désormais partie intégrante de l'effectif de personnel global. De plus, ils ont mieux dormi et se sentent mieux dans leur travail, ce qui accroît leur motivation.

Les entreprises de nettoyage et leurs clients y gagnent également. Dans la foulée de l'effort initial visant à mettre une nouvelle organisation de travail sur pied, les avantages ressortent de nouveau clairement. Une amélioration de la qualité du nettoyage, moins d'absentéisme et de rotation du personnel en résultent.

Le nettoyage de jour est même positif sur le plan écologique puisqu'il permet de réaliser des économies d'énergie et aux travailleurs de pouvoir prendre les transports en commun !



Qu'entend-on par travail de jour ?

La loi définit le travail de nuit comme étant des prestations effectuées entre 22h et 6h. Les ouvriers du nettoyage qui travaillent de nuit ont droit à une prime de 2,193 euros par heure. Certains ouvriers commencent par exemple à 4h et ont donc droit à deux heures de prime. Or, une personne qui commence à 6h devra aussi se lever bien avant le soleil. Elle devra se coucher tôt et quitter la maison quand le reste de la famille dort encore. Ces travailleurs n'ont cependant pas droit à une prime. Le travail en journée implique que les ouvriers du nettoyage ne doivent pas se lever aux petites heures lorsque la plupart des gens dorment encore et que les transports publics circulent moins. Le travail en journée permet une meilleure conciliation vie familiale et travail. En Belgique, seuls 8 % du personnel de nettoyage travaillent en journée contre 25 % en Europe. ■

En savoir plus

Cette campagne de sensibilisation regroupe les trois organisations syndicales ainsi que le Centre de formation du nettoyage. Aussi, sur le site www.ocs-cfn.be vous retrouverez tous les avantages du nettoyage en journée de même que les différents volets de la campagne.

Baisse des salaires La face cachée du miracle allemand

L'Organisation internationale du travail (OIT) pointe clairement du doigt le dumping salarial allemand comme une des causes de la crise de la zone euro

Dans son rapport annuel sur les « tendances d'emploi 2012 », publié fin janvier, l'OIT met en cause la politique allemande de compétitivité par les bas salaires. « *L'amélioration de la compétitivité des exportateurs allemands est de plus en plus identifiée comme la cause structurelle des difficultés récentes dans la zone euro* », souligne l'OIT, qui critique notamment les réformes engagées dans les années 2000 par le gouvernement de centre-gauche de Gerhard Schröder. Le « fameux » modèle allemand, basé sur une flexibilité et une modération salariale intensives, a certes réduit les coûts des produits allemands et permis un certain dynamisme à l'export ; mais au détriment de ses partenaires européens. Cette situation a inévitablement des répercussions sur les autres pays de l'Union européenne, puisque l'Allemagne exporte principalement sur le continent (à 55 %) ou que les produits européens sont souvent en concurrence frontale à l'extérieur (Chine, Inde, États-Unis...).

Une spirale infernale

Si la compétitivité avait été la même en Allemagne et dans le reste de l'Europe, les entreprises concurrentes des différents pays auraient eu plus ou moins le même volume d'exportations. Au moment où la crise a frappé, cela aurait permis de répartir l'onde de choc. Cela n'a pas été le cas : l'Allemagne a été plus épargnée que le reste de l'Europe. « *Au moment de la crise, les pays en difficulté n'ont pas pu compter sur leurs exportations pour compenser la baisse de la demande intérieure* », analyse le rapport de l'organisation. Ce



qui a contraint les pays les plus exposés à s'endetter pour soutenir l'activité des entreprises. « *Au niveau européen, le modèle allemand crée les conditions d'une dépression économique prolongée* », avertissent les experts de l'OIT.

Précarisation des salariés plutôt que hausse de productivité

« *La politique de déflation salariale n'a pas seulement amputé la consommation, elle a aussi conduit à un accroissement des inégalités de revenus, à une vitesse jamais vue, même durant le choc de l'après-réunification* », dénonce l'OIT.

En fait, le modèle allemand s'est surtout traduit par la précarisation progressive des salariés. Plutôt que de mettre l'accent sur la productivité, Berlin a joué sur le levier des salaires. En clair, au lieu de produire plus pour un revenu donné, les salariés allemands gagnaient moins pour le même niveau de production que leurs voisins européens. Entre 1995 et 2010, le revenu outre-Rhin a ainsi baissé de 15 % par rapport à la moyenne de la zone euro pour un niveau de productivité donné, selon l'OIT. Notons que le salaire minimum légal n'existe toujours pas en Allemagne ! De même,

le nombre d'emplois à plein-temps a diminué en Allemagne, remplacé par une explosion du travail à temps partiel de plus de 43 % entre 2000 et 2010, tandis que l'emploi à temps plein diminuait de 2 %...

À quel prix ?

L'ensemble du système est donc fait pour pousser les travailleurs vers l'assistance sociale organisée par la loi Harz

IV incitant fortement les chômeurs à accepter des emplois encore plus précaires, faute d'autre. L'Allemagne compte à ce jour plus de 6,5 millions de travailleurs pauvres. Plus d'1 million d'Allemands touchent même moins de 5 € brut de l'heure selon l'Institut « travail et qualification » de l'Université de Duisburg. Plus de 600 000 retraités se voient dans l'obligation de cumuler leur trop faible pension avec un petit boulot pour pouvoir vivre dignement. Quant à l'espérance de vie des plus pauvres, elle a reculé, passant de 77,5 ans en 2001 à 75,5 ans en 2011. Pas très glorieux !

Voilà la face cachée du « miracle » allemand, souvent présenté en exemple. Quand on sait que la marge salariale en Belgique est calculée sur un tel modèle, nous soutenons l'appel de la FGTB pour que, dans le cadre de la coordination au sein de la zone euro, l'on mette fin au dumping salarial de l'Allemagne, sous peine d'engendrer un appauvrissement collectif de toute l'Europe. ■

En savoir plus : rapport sur les « tendances de l'emploi 2012 » (page 46) <http://www.ilo.org/global/publications/books/lang--fr/index.htm>



Soldes d'hiver : 5 % de rabais sur les carrières XXL

Comme annoncé dans *Tribune* du mois précédent, la Loi réformant le régime des pensions, votée aux forceps et sans concertation sociale, prévoyait qu'un Arrêté Royal déterminerait les dérogations et les modalités d'allongement de la carrière pour les professions bénéficiant d'un tantième préférentiel autre qu'en 60^{ème}.

Tous les enseignants – dont la pension est calculée en 55^{ème} – étaient donc concernés par cette disposition et nous attendions de pied ferme les négociations (mieux vaut tard que jamais !) prévues en la matière.

Las, à l'heure où ces lignes sont écrites, à 15 jours de l'échéance prévue par la Loi (1^{er} mars 2012), rien n'a vraiment commencé. Nous avons subi plusieurs reports de réunion du Comité A – comité de négociation spécifique aux services publics – et n'avons toujours pas en notre possession un texte officiel nous permettant de lancer le débat sur le sujet.

Force nous est de nous contenter des rares informations, jamais confirmées, qui percolent dans la presse ou des déclarations télévisées des Ministres : les propos contradictoires tenus par Joëlle Milquet et Vincent Van Quickenborne concernant la pension des pompiers seraient du plus haut comique si la situation n'était pas aussi grave.

Ce qui semble se confirmer à ce jour, c'est que le système prévu par la Loi votée le 22.12.11 (62 ans et 40 ans de carrière admissibles à partir de 2016) serait « adouci » pour les enseignants qui peuvent rarement faire valoir 40 ans de carrière au moment de la demande de mise à la retraite.

Un régime dérogatoire, étalé de 2013 à 2018, pourrait leur être accordé en permettant encore des départs en pension anticipée à 60 ou 61 ans pour les profs comptant entre 34 ans 10 mois et 38 ans 6 mois de services admissibles.

À partir de 2019, la pension ne pourrait être demandée qu'à partir de 62 ans et 38 ans 6 mois de services, avec quelques exceptions pour les très longues carrières. L'ouverture de ce droit à la pension se ferait en additionnant les périodes chômées, les années de travail (enseignement, services publics, privé ou indépendant), les services non prestés mais assimilés à de l'activité de service (interruption de carrière, DPPR...), les bonifications pour diplôme et le service militaire.

Seuls les enseignants comptant une carrière XL d'abord, XXL ensuite pourront donc encore espérer une pension anticipée à 60 ans. Il demeure également beaucoup d'interrogations concernant les aménagements que pourrait subir le régime récemment modifié des DPPR. Pourra-t-il tenir la route tel que voté le 20.12.11 ou faudra-t-il de nouveau l'adapter en raison de l'allongement de la carrière ?

Un récent rapport de la Commission européenne nous classait en 3^{ème} place des systèmes éducatifs subissant le plus les effets de la pénurie d'enseignants.

Si certains s'imaginent que cet allongement de la carrière va suffire à résoudre ce problème, ils se leurrent. Qui peut croire que, par un coup de baguette ministérielle, l'épuisement physique et psychique des enseignants en fin de carrière va disparaître et que, par enchantement, ils pourront sans problème allonger de plusieurs années une carrière déjà éreintante ?

C'est ne pas connaître ou nier la pénibilité du métier et l'allègement des mesures pour les enseignants – dont vous aurez peut-être eu confirmation lorsque vous lirez cet éditto – n'y changera rien.

Si l'on veut réellement combattre la pénurie, il ne faut pas maintenir dans le métier des enseignants à bout de souffle mais bien :

- attirer les jeunes vers la profession par une réforme de la formation initiale et une revalorisation sociétale et barémique de la fonction ;
- accompagner les enseignants débutants pour faciliter leur insertion professionnelle ;
- permettre aux enseignants expérimentés qui le souhaitent de réorienter totalement ou partiellement leur carrière.

Évidemment, contrairement à l'allongement de la carrière, ces mesures ne sont pas porteuses d'économies budgétaires !

Ceci explique sans doute cela...

Pascal Chardome
Février 2012

Enseignement fondamental ordinaire officiel subventionné

Puéricultrices, posez votre candidature pour postuler un emploi à titre définitif

En février 2011, le cadre des puéricultrices statutaires portait sur 200 postes pour l'ensemble des réseaux. Lors des négociations sectorielles 2011-2012, nous avons obtenu, malgré le « corset budgétaire », 100 postes statutaires supplémentaires, ce qui représente un montant approximatif de 3,4 millions d'euros.

La répartition de ces postes s'étend sur deux ans. Dans le courant du mois de mars, un avant-projet de décret sera soumis à négociation et 50 puéricultrices seront nommées avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2011.

Comme nous le réclamons, des dispositions légales devraient être prises afin d'éviter tout retard à l'avenir.

Le décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puéricultrices des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française règle les conditions d'accès à la nomination des puéricultrices. Les candidatures sont à poser avant le 15 avril 2012.

Qui est concerné ?

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

Comment faire ?

Les puéricultrices intéressées doivent poser deux candidatures par **lettre recommandée** :

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

À cette fin, les puéricultrices doivent utiliser le document

« candidature » annexé à la circulaire envoyée à toutes les Directions. Les actes de candidature sont également repris à la fin de cet article.

Ces deux candidatures sont obligatoires.

Dans quel délai ?

Les candidatures sont à poser avant le **15 avril 2012**.

Faire valoir sa priorité auprès d'un PO

Les conditions à remplir

Pour faire valoir sa priorité auprès d'un PO, il faut comptabiliser, au 30 juin 2012, 360 jours d'ancienneté auprès de lui, répartis sur deux années scolaires au moins.

Cette ancienneté doit être acquise au cours des cinq dernières années scolaires (2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012).

Les règles de classement

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

Faire valoir sa priorité dans le classement interzonal

Les conditions à remplir

Pour faire valoir sa priorité dans le classement interzonal, il faut comptabiliser, au 30 juin 2011, au moins **600 jours** d'ancienneté dans l'ensemble des PO de l'Enseignement officiel subventionné.

Les règles de classement

Une fois cette condition des 600 jours



remplie, les puéricultrices sont classées selon le nombre de jours qu'elles ont prestés à partir de janvier 1982.

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

→ La priorité sera accordée à la puéricultrice la plus âgée.

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

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

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

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

Comment calculer son ancienneté ?

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

L'ancienneté interzonale se compose de tous les jours prestés auprès de l'ensemble des PO de l'Enseignement officiel subventionné à partir du 1er janvier 1982.

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

Une année scolaire compte 300 jours.

Qu'entend-on par « jours prestés » ?

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

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

Sont compris également :

- les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques ;
- les congés de maternité pour leur totalité ;
- les congés d'accueil en vue de l'adoption pour leur totalité ;
- les congés de maladie ou infirmité (limités aux 30 premiers jours subventionnables avant la prise en charge de la mutuelle) ;
- dans le cadre de la protection de la maternité, les prestations que la puéricultrice a accomplies dans d'autres tâches compatibles avec son état qui lui ont été confiées par son employeur ;
- les congés de circonstances : événements familiaux :
 - mariage du travailleur (2 jours),
 - mariage d'un parent (1 jour),
 - congé de paternité (avec un maximum de 3 jours valorisables sur les 10 jours autorisés),
 - décès d'un parent (3-2-1 jours en fonction du degré de parenté),
 - fête de la jeunesse laïque de l'enfant de la puéricultrice ou de son conjoint ou communion solennelle (1 jour) ;

- les congés de circonstances : obligation civique :
 - élections (5 jours max.),
 - justice (jury, témoin, comparution : 5 jours max. – conseil de famille 1 jour),
 - milice (3 jours max.).

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

Le classement interzonal : pour quelles finalités ?

Le classement interzonal est établi afin de donner :

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

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

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

C. Cornet – 7/02/2012

ACTES DE CANDIDATURES

Auprès du Pouvoir organisateur – Par lettre recommandée – Avant le 15 avril 2012

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

Je soussignée..... (nom, prénom)

Née le..... /..... /.....

Domiciliée rue..... n°.....

Code postal..... Localité.....

N° de téléphone et/ou de
GSM.....

Détentrice du titre de.....

Obtenu le..... /..... /..... (mois, année)

souhaite faire valoir ma priorité dans le classement des puéricultrices de l'enseignement
fondamental ordinaire.

Je comptabilise au 30 juin 2012 jours d'ancienneté de service dont 360 au moins
acquis au cours des cinq dernières années.

Je vous remercie de prendre ma demande en considération et vous prie d'agréer, Madame
l'Échevine, Monsieur l'Échevin, l'expression de mes sentiments distingués.

Date.....

Signature :

(1) *Biffer la mention inutile*



Nous reprenons page 17 le modèle de candidature qui se trouve à l'annexe 3 de la circulaire 3519 pour l'année 2011-2012. À dessein, nous n'indiquons pas les coordonnées du Président de la Commission centrale de gestion et nous vous invitons à contacter votre Secrétaire régional(e) afin de vérifier si le modèle repris ci-dessous est toujours d'actualité. En effet, la circulaire reprenant les informations pour l'année 2012-2013 n'est pas parue au moment où ces lignes sont écrites.

Elle sera disponible dès parution auprès de votre Secrétaire régional(e).

Monsieur le Président,

Conformément au décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française, je soussigné(e) :

Nom-Prénom :

N° matricule :

Domicilié(e) :

Téléphone/portable :

Adresse courriel :

ai l'honneur de faire acte de candidature afin de faire valoir ma priorité dans le classement interzonal des puéricultrices pour l'enseignement subventionné :

Zone 1 : Bruxelles-Capitale : **OUI/NON (1)**

Zone 2 : Province de Brabant Wallon : **OUI/NON (1)**

Zone 3 : Arrondissement administratifs de Huy et Waremme : **OUI/NON (1)**

Zone 4 : Arrondissement administratif de Liège : **OUI/NON (1)**

Zone 5 : Arrondissement administratif de Verviers : **OUI/NON (1)**

Zone 6 : Province de Namur : **OUI/NON (1)**

Zone 7 : Province de Luxembourg : **OUI/NON (1)**

Zone 8 : Hainaut Occidental comprenant les communes suivantes : **OUI/NON (1)**

Antoing, Ath, Beloeil, Brunehaut, Bernissart, Brugelette, Celles, Chièvres, Comines-Warneton, Ellezelles, Estaimpuis, Flobecq, Frasnes-lez-Anvaing, Lessines, Leuze-en-Hainaut, Mont-de-l'Enclus, Mouscron, Pecq, Rumes, Tournai, Peruwelz, Silly

Zone 9 : Mons-Centre comprenant les communes suivantes : **OUI/NON (1)**

Boussu, Braine-le-Comte, Chapelle-Herlaimont, Colfontaine, Dour, Ecaussinnes, Enghien, Frameries, Hensies, Honnelle, Jurbize, La Louvière, Lens, Le Roeulx, Manage, Mons, Morlanwelz, Quaregnon, Quevy, Quievrain, Saint-Ghislain, Seneffe, Soignies

Zone 10 : Charleroi-Hainaut Sud comprenant les communes suivantes : **OUI/NON (1)**

Aiseau-Presles, Anderlues, Beaumont, Binche, Charleroi, Châtelet, Chimay, Courcelles, Erquelines, Estinnes, Farciennes, Fleurus, Fontaine-l'Evêque, Froidchapelle, Gerpennes, Ham-sur-Heure, Les Bons-Villers, Lobbes, Montigny-le-Tilleul, Merbes, Momignies, Pont-à-Celles, Sivry-Rance, Thuin.

Afin de permettre aux pouvoirs organisateurs susceptibles de me proposer un emploi de me contacter, je marque mon accord par la présente pour la publication de mes coordonnées personnelles dans la circulaire reprenant le classement interzonal des puéricultrices

OUI/NON (1)

L'absence de réponse sera considérée comme un accord tacite.

Je vous souhaite bonne réception de la présente et vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Date :

Signature :

(1) barrer la mention inutile

Enseignement obligatoire organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Appel aux candidats à une désignation à titre de temporaire prioritaire

Une étape importante dans la carrière

Comment introduire sa candidature ?

En respectant scrupuleusement les consignes reprises dans la partie introduction des candidatures. Les désignations étant soumises à une gestion informatique, il est indispensable de compléter correctement toutes les annexes et bien sûr de fournir l'ensemble des documents exigés, il est possible de transmettre les CF12 plutôt que les désignations.

Quand introduire sa candidature ?

Dans le courant du mois de mars (la circulaire de l'an dernier est datée du 1^{er} mars 2011).

Bon à savoir

Parmi la liste des pièces à joindre figure une attestation du chef d'établissement

où le candidat est en fonction, certifiant que le membre du personnel n'a pas fait l'objet, dans la fonction considérée, d'un rapport défavorable pendant les années scolaires 2010-2011 et 2011-2012 et avant la date de ce présent appel aux candidats.

Les Camarades qui ont fait l'objet d'un rapport défavorable doivent néanmoins introduire leur candidature puisqu'ils pourront introduire un recours auprès de la Chambre des recours concernée.

En cas d'issue favorable, le candidat réintègre le classement et conserve donc toutes ses chances d'être désigné, les Commissions zonales d'affectation doivent d'ailleurs tenir compte de ce paramètre lors de leurs travaux.

Pourquoi introduire sa candidature ?

Acquérir le statut de temporaire prioritaire (TP) permet d'entrevoir la possibilité d'une nomination à plus ou moins court terme.

été désigné pour un horaire complet et perdre des heures au 1^{er} septembre ou au 1^{er} octobre. Inversement, il est possible d'être désigné au départ dans un horaire incomplet et bénéficier d'une augmentation à partir de la rentrée (le rôle des Comités de concertation de base est fondamental à cet égard). Il est également important de préciser que l'on ne peut proposer à la nomination les TP qui occupent moins d'un tiers d'horaire, les dérogations n'existent plus.

2. Le législateur a également prévu la possibilité d'être *désigné dans un emploi non vacant*, même si la circulaire précise que cela doit rester exceptionnel. Les Commissions qui connaissent tant bien que mal la réalité de terrain peuvent faire des propositions sachant que le titulaire ne rentrera jamais dans son emploi d'origine (maladie de longue durée, charge de mission, désignation de faisant fonction en sélection, promotion, etc.).

Passer temporaire prioritaire : des avantages ? des inconvénients ?

L'avantage principal est d'être en principe stabilisé (sauf réaffectation). En fonction du départ définitif du titulaire, cela débouche tôt ou tard sur une nomination.

Les inconvénients sont repris au point 3 de la circulaire qui précise : « les membres du personnel désignés en qualité de temporaires prioritaires sont soumis en matière de gestion administrative et pécuniaire aux mêmes règles que les membres du personnel désignés à titre temporaire ». Cette mise au point étant effectuée, nous pensons qu'il faut faire confiance aux Commissions d'affectation qui ne font des propositions qu'avec prudence. En outre, il est possible d'introduire

Deux cas de figure sont possibles :

1. Le membre du personnel est *désigné dans un emploi vacant*.

Dans ce cas, il sera proposé à la nomination le 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

Attention :

cette proposition de nomination est effectuée par la Commission sur base des heures existantes en novembre. En effet, on peut très bien avoir





également en mars une demande de changement d'affectation vers un emploi vacant (voir la deuxième partie de l'article).

Comment s'établissent les classements ?

Les candidats porteurs du titre requis sont classés avec le même nombre de candidatures que dans le classement des « temporaires ordinaires ».

En ce qui concerne les « articles 20 », ils peuvent également entrer dans le classement des TP pour autant qu'ils puissent se prévaloir des trois dérogations consécutives pour la même fonction et des 450 jours supplémentaires. En résumé : un « article 20 » qui effectue un parcours idéal doit comptabiliser 1 050 jours (600 comme pour les titres requis + 450 liés aux dérogations), les trois candidatures introduites dans ce cadre sont neutralisées. Un membre du personnel qui ne possède pas le titre requis et qui comptabilise réellement 6 candidatures par exemple ne pourra revendiquer que trois candidatures au moment d'entrer dans le classement.

De la même manière que pour les « temporaires ordinaires », c'est l'année du diplôme et l'âge qui départagent les candidats à l'intérieur du même nombre de candidatures.

Comment s'effectuent les désignations ?

Le système informatique croise les classements à la fois avec les demandes des

agents, et les propositions des Commissions zonales. Lors de l'introduction des candidatures, les Camarades ne savent bien sûr pas qui demande quoi et les anciennetés ne sont pas non plus connues ; il est dès lors conseillé d'élargir un maximum ses choix, aussi bien en ce qui concerne les écoles que par rapport à la nature des emplois (complet vacant, incomplet vacant, complet non vacant, etc.).

La CGSP a posé le problème du manque de transparence des opérations statutaires en termes de revendication dans le cadre de la dernière convention collective. En réponse, il entre dans les intentions du Cabinet de l'Enseignement obligatoire de publier, sous une forme quelconque et dans un avenir proche, les différentes propositions des Commissions. Ceci, afin de pouvoir effectuer des choix en toute connaissance de cause. Cela n'est évidemment pas possible dans le cadre du calendrier statutaire actuel car toutes les opérations devront être avancées (appel aux temporaires, changements d'affectation, extension de nomination, etc.).

La position de la CGSP

Cette proposition va bien sûr dans le sens de ce que nous souhaitons. Nous pouvons d'ailleurs espérer une mise en place dès l'année scolaire prochaine. Néanmoins, la question est plus large puisqu'elle concerne aussi la non-déclaration des emplois, les demandes de temporaires tardives ainsi que la latitude

dont dispose les chefs d'établissement de modifier les nombres d'heures en fonction des arrivées en changement d'affectation ou de temporaires prioritaires.

Ici aussi le contrôle exercé par les Comités de concertation de base est essentiel.

Aujourd'hui, il faut bien avouer que les Commissions d'affectation travaillent dans des conditions extrêmement précaires faute de renseignements fiables. Outre les difficultés liées à la cohabitation des anciens et nouveaux appariements, l'incapacité dans laquelle se trouvent les présidents de pouvoir contrôler la validité des données se vérifie d'année en année.

Le système n'est donc pas parfait mais il est perfectible sans modifier les règles en profondeur, il suffit de rendre public le solde des emplois suite aux opérations statutaires précédentes (réaffectations, changements d'affectation, extensions de nomination). En outre, suite à la modification des règlements d'ordre intérieur des différentes commissions, il est établi que les emplois qui apparaissent après le premier mars ne peuvent plus être utilisés. Cette disposition doit permettre de contrôler les déclarations de vacance d'emplois de manière plus rigoureuse. ”

À quelle vitesse peut-on devenir temporaire prioritaire ?

Le lecteur attentif l'aura déjà compris : la multiplicité des facteurs ne permet pas de répondre globalement à cette question. Cela dépend du titre, de la fonction, des zones mais également de la stratégie utilisée en termes de restriction ou d'élargissement des choix. Dans le système actuel, on peut même évoquer le facteur chance.

Bonne chance donc Camarades mais dans tous les cas, n'oubliez pas de conserver la copie de votre demande et le récépissé de votre envoi recommandé.

Ph. Jonas – 7/02/2012

Changement d'affectation des temporaires prioritaires non nommés

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

Le mois de mars est également la période qui permet aux temporaires prioritaires non nommés d'introduire une demande de changement d'affectation

Cette situation est due soit à une désignation dans un emploi non vacant et qui tarde à le devenir, soit parce que le nombre d'heures a diminué au point de ne plus atteindre au moins un tiers de charge.

Les commissions d'affectation ne sont compétentes qu'en matière de proposition de temporaires prioritaires. Et c'est

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

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

Ph. Jonas – 7/02/2012

Et si demain, c'était notre tour ?

Notre camarade, Luc Van de Cruys (ACOD Onderwijs) s'est rendu récemment en Grèce et a pu s'entretenir avec Themis Kotsifakis, secrétaire général d'Olme, la fédération syndicale de gauche des enseignants de l'enseignement secondaire public. Nous vous résumons ici la teneur de cet entretien qui donne froid dans le dos

Quelles sont les conséquences de la crise sur les conditions de travail du personnel enseignant ?

Themis Kotsifakis. Par la fermeture d'écoles, l'augmentation du nombre d'élèves par classe et la suppression des services de soutien, l'autorité crée sciemment le surnombre. Les enseignants se voient ainsi contraints d'accepter des désignations dans tout le pays.

Dans la situation actuelle, les enseignants sont-ils affectés à une seule école ? Ne peuvent-ils pas être affectés à d'autres écoles ?

T. K. Malgré tout, si. Pour avoir une charge complète, un enseignant peut être désigné dans plus d'une école. Jusqu'il y a peu, ces écoles devaient être dans un certain périmètre. Par les mesures que je viens de citer où un surnombre est créé de manière artificielle, certains enseignants ne sont plus à même d'obtenir une charge complète dans un certain périmètre, ce qui les contraint à chercher des

écoles dans des régions tout à fait différentes de celles où ils travaillent et habitent.

Y a-t-il d'autres conséquences ?

T. K. Il y a la menace sérieuse du transfert dans d'autres services, dans la réserve de postes et aussi la menace de licenciements. La réserve de postes est un nouveau mode de licenciement des fonctionnaires : dans un premier temps, on vous met pendant un an en non-actif et vous percevez 60 % de votre traitement brut, puis on vous pensionne, avec évidemment une pension incomplète.

Je lis que 120 000 fonctionnaires vont être licenciés. Combien d'enseignants sont-ils dans cette situation ?

T. K. Ce nombre n'est pas encore connu. Le ministère refuse de jouer franc jeu avant la fin de l'année scolaire. Entre 2010 et 2011, 3 400 enseignants ont été recrutés dans l'enseignement secondaire alors que 17 500 sont partis à la pension. Sur un total de

160 000, cela donne une diminution d'environ 10 %. L'autorité organise en même temps la privatisation de l'enseignement et elle crée ainsi des conditions de travail dignes du Moyen-âge : des enseignants chômeurs signent un contrat au sein d'organisations non gouvernementales – des organisations privées à propos desquelles nous ne savons jusqu'à présent pas grand-chose – pour être ensuite loués aux autorités communales.

Je suppose que les salaires aussi sont dans le collimateur ?

T. K. On taille dans les salaires et dans les pensions, et d'autres mesures vont suivre. Tous les deux, trois jours, de nouvelles mesures sont débattues et annoncées. Si nous prenons en considération les économies, la cotisation sociale majorée et les augmentations des impôts, notre revenu a diminué de 20 %. Nous nous attendons à une nouvelle loi sur les échelles de traitement, qui impliquera une diminution supplémentaire du salaire et un lien de la rémunération à la produc-

tivité et aux prestations. Les enseignants gagneront ainsi entre 577 et 1 371 euros net, selon leur ancienneté.

Des mesures seront également prises dans le domaine des pensions. La limite d'âge passe de 60 ou 65 à 70 ans, en fonction de la durée de la carrière. Le droit à une pension complète ne s'ouvre qu'après 40 années de service ; alors qu'avant, c'était après 35 années. La provision spéciale pour permettre aux enseignants d'arrêter à 60 ans après 30 années de service a été supprimée. Les pensions de l'enseignement subissent plus ou moins les mêmes mesures que les salaires et d'autres vont suivre.

Les élèves ressentent-ils les conséquences des mesures ?

T. K. Sous la pression de la Troïka-l'Union européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international, le gouvernement met en œuvre un démantèlement exorbitant inimaginable des dépenses publiques, ce qui va mener au démantèlement de l'enseignement public. Malgré ses engagements à l'égard de l'Union européenne, malgré la prévision selon laquelle le PIB augmentera de 5 % – la moyenne européenne – d'ici 2013, le gouvernement va continuer de démanteler le budget de l'enseignement jusqu'à ce qu'il représente en 2015 encore 2,23 % du PIB. Avec des conséquences dramatiques pour l'enseignement public. Dans sa politique scolaire, le gouvernement se laisse guider par les souhaits et choix de la Troïka.

Les enseignants, les parents et les élèves ont déjà senti ces économies dans le fonctionnement quotidien de l'école. Les moyens de fonctionnement ont été réduits de 60 %, ce qui fait que les écoles publiques sont financièrement étranglées et ne peuvent plus garantir les besoins quotidiens les plus élémentaires. Les parents sont encore plus invités à apporter une contribution financière pour l'achat de choses essentielles au fonctionnement de l'école. Le gouvernement vient de doubler le



prix du mazout. Il est évident que les écoles ne pourront pas en emmagasiner cet hiver.

La nouvelle année scolaire a d'ailleurs démarré sans manuels et il n'est pas sûr que nous en disposerons avant Noël. Le pouvoir public a fermé l'établissement qui s'occupait de la publication des manuels. Pour le moment, nous travaillons avec des photocopies. Les limitations financières sont à l'origine de ce chaos indescriptible.

L'offre scolaire reste-t-elle garantie partout ?

T. K. Le Ministère de l'Enseignement a annoncé la fusion de 1 933 écoles tant dans l'enseignement fondamental que dans l'enseignement secondaire sans entamer préalablement un dialogue substantiel avec le monde de l'enseignement ou avec d'autres composantes de la société grecque. Il s'agit plus précisément de 1 523 écoles fondamentales et de 410 établissements secondaires. 1 056 écoles ont ainsi été définitivement fermées, 851 écoles fondamentales sur les 10 798 que compte le pays et 205 écoles secondaires sur les 3 185 recensées dans le pays. Les fusions et les fermetures seront poursuivies en 2012. Le Ministère de l'Enseignement ferme également des centres d'éducation à l'environnement et des écoles de sport et démantèle les leçons de soutien dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement pour adultes désireux de reprendre des études. Les cours artis-

tiques et TIC sont supprimés dans les années supérieures de l'enseignement secondaire, malgré leur importance dans l'éducation des jeunes. L'accompagnement des élèves est lui aussi touché et il est progressivement mis un terme aux 800 bibliothèques scolaires, cofinancées par l'Union européenne. En fin de compte, les classes compteront 28 à 30 élèves.

La réforme de l'enseignement défendue par le pouvoir public repose sur la vision selon laquelle un savoir fragmentaire et des aptitudes peuvent être enseignés et selon laquelle on peut y introduire des valeurs comme celles de l'école dotée d'une orientation vers le marché. Nous constatons une tendance comparable dans l'enseignement supérieur, depuis que la nouvelle loi sur l'enseignement supérieur a réglé la reconnaissance d'universités purement privées.

Cette politique mène à la dévaluation de l'enseignement public gratuit et à l'ouverture du monde de l'enseignement à des investissements uniquement motivés par l'appât du gain.

Si vous souhaitez plus d'informations ou suivre de près l'actualité syndicale de l'enseignement grec, vous pouvez vous rendre sur le site d'Olme (<http://olme-attik.att.sch.gr/ol-meen.php>) pour y consulter des communications et positions (en anglais).

P. Chardome – 8/02/2012

Le point sur les circulaires du mois

Voici notre sélection, vous trouverez l'ensemble des circulaires sur le site de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique (AGERS) : www.adm.cfwb.be

3839 : Arrêté royal du 22 mars 1969 relatif au statut du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical – Changements d'affectation dans un autre établissement de la zone ou dans un établissement d'une autre zone – Article 48 : Fonctions de recrutement – Article 80 : Fonctions de sélection (parue le 5/01/12)

→ Tout membre du personnel nommé à titre définitif, dans une fonction de recrutement ou de sélection, peut, à sa demande, obtenir, dans la fonction pour laquelle il est nommé, un changement d'affectation dans un emploi d'un autre établissement de la zone ou au sein d'une autre zone. Cette demande doit être introduite, par pli recommandé, auprès du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), à l'aide de formulaires repris en annexe et ce, avant le 31 janvier 2012. Une copie de ce courrier doit également parvenir au/à la Président(e) de la Commission zonale ou interzonale concernée, les adresses étant également renseignées.

3840 : Nouvelle affectation dans une autre fonction de sélection ou de recrutement, article 50 § 2 de l'arrêté du 22 mars 1969 (parue le 6/01/12)

→ Un membre du personnel, nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion, peut obtenir un emploi vacant d'une fonction de recrutement ou de sélection qui donne accès à sa fonction actuelle, dans un établissement de la même zone ou d'une autre zone. Le document contient les formulaires à remplir, les adresses postales des intervenants ainsi que les différentes fonctions concernées. La demande, motivée par les circonstances exceptionnelles, doit être envoyée, par pli recommandé, au Ministère de la FWB, avant le 31 janvier 2012. Une copie doit également être

adressée au/à la Président(e) de la Commission zonale ou interzonale d'affectation compétente.

3841 : Aménagement des cursus et des évaluations au profit des étudiants en situation de handicap inscrits dans les Hautes Écoles (parue le 5/01/12)

→ Le texte annonce la préparation d'un décret relatif à l'Enseignement supérieur inclusif et expose quelques exemples d'aménagements pédagogiques (aide à la prise de note, accord de temps supplémentaire...) à envisager dès à présent afin d'améliorer les conditions d'étude des étudiants en situation de handicap.

3842 : Financement de la Communauté française, comptage du 16 janvier 2012, constitution du fichier de tous les élèves (parue le 10/01/12)

→ Les Directions doivent remettre un fichier de la population scolaire francophone à la Cour des comptes à des fins de contrôle et de vérification. La circulaire comporte 3 annexes : la structure du fichier listant les données indispensables requises par la Cour des Comptes, la description des informations à fournir et les codes à utiliser pour la nationalité et le pays de domicile de l'élève.

3845 : Changement d'appellation – « Le réseau d'Enseignement organisé par la Communauté française » devient « Le réseau d'Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles » (parue le 13/01/12)

→ Ces 3 pages présentent l'utilisation de l'appellation officielle « Fédération Wallonie-Bruxelles » et du nouveau logo. Ces mentions sont obligatoires dans les communications usuelles, à l'exception des textes normatifs et juridiques

(conventions, contrats-programmes de subventionnement, contrats de travail, documents relatifs aux nominations, promotion...). Renseignements pour le changement d'appellation : E.Bodart au 02 690 80 33 ou edwine.bodart@cfwb.be; pour le graphisme et l'utilisation du logo : F.Hekkers au 02 413 37 14 ou visibilite.communication@cfwb.be.

3853 : Propositions de structures pour l'année scolaire 2012-2013 (parue le 21/01/12)

→ Le document précise les procédures de concertation à suivre pour introduire les propositions de création, les critères de validité des propositions de programmation, le passage au nouveau répertoire, les nouvelles options organisables au 1^{er} septembre 2012, les transformations des options de base, la procédure de suspension et de réorganisation d'options, les différentes échéances ainsi que la liste des Président(e)s des Conseils de zone pour l'Enseignement non-confessionnel et les informations utiles pour compléter les formulaires annexés.

3854 : Formation de base des Conseillers en prévention (parue le 24/01/12)

→ Deux cycles de formation de 7 journées sont organisés gratuitement entre avril et juin 2012 par l'AGERS et le Service interne de prévention et de protection du travail. Un brevet sera décerné aux candidats présents à tous les cours et ayant obtenu 70 % des points à l'examen final. Les modalités pratiques d'organisation de la formation (programme, calendrier, lieux...) seront transmises ultérieurement. Inscriptions jusqu'au 17 février 2012 via le formulaire joint. Les prochains cycles de formation sont prévus en début d'année scolaire 2012-2013.

3860 : Circulaire de recommandations pour les délibérations (parue le 1/02/12)

→ *Ce Vade-mecum rappelle les dispositions réglementaires au sein des Hautes Écoles concernant l'inscription et la participation aux épreuves, la composition et la motivation des décisions du jury d'examen, les prescriptions en matière de délibération des premières et des secondes sessions, les recours externes, l'évaluation des travaux pratiques et du travail de fin d'études, le diplôme, les cas particuliers ainsi que des informations liées au passage dans l'année supérieure.*

Appel aux candidatures

3856 : Appel aux candidats à une désignation à titre temporaire dans l'Enseignement organisé par la Fédération

Wallonie-Bruxelles pour l'année scolaire 2012-2013 – complément (parue le 27/01/12)

→ *La date de clôture du dépôt des candidatures est reportée du 31 janvier 2012 au 7 février 2012. La réponse à cet appel s'effectue uniquement par l'utilisation d'un formulaire électronique complété en ligne sur www.reseaucf.fwb.be, imprimé et envoyé au Ministère de la FWB, par pli recommandé (voir circulaire n°3836 du 2 janvier 2012).*

3858 : Appel aux candidats à une désignation à titre temporaire dans l'Enseignement de Promotion sociale organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (parue le 31/01/12)

→ *Le texte indique les instructions relatives à l'introduction des demandes d'inscription pour l'exercice 2012-2013 : les*

conditions requises, la structure du formulaire, les démarches informatiques nécessaires pour le remplir, les documents à inclure ainsi que la liste des fonctions de recrutement à conférer à titre temporaire. Les lettres de candidature s'établissent également obligatoirement au départ du site www.reseaucf.fwb.be, avant d'être imprimées et adressées au Ministère de la FWB sous pli recommandé au plus tard le 21 février 2012.

Pour toute information concernant les candidatures contactez votre Régionale

M. Mahy – 7/02/2012

L'activité parlementaire **du mois**

Lors de la séance parlementaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 1^{er} février dernier, la Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale Marie-Dominique Simonet a été interpellée par les partis ECOLO et PS à propos de l'évolution des cours philosophiques dans les classes du Fondamental et du Secondaire.

Les récentes parutions dans la presse annonçant la refonte des cours de morale et de religion en « cours philosophiques », à ne pas confondre avec les cours de philosophie, ont soulevé de nombreuses questions notamment concernant l'état d'avancement du projet et son évolution, le(s) réseau(x) visé(s) par celui-ci, la nomenclature commune de ces cours, les thèmes majeurs qui y seront développés ou encore la position du gouvernement en la matière.

Selon la Ministre, le projet de décret en cours d'élaboration prévoit une réorganisation de ces cours dans tous les réseaux et à tous les niveaux d'Enseignement, sur base des fondements démocratiques : la liberté de conscience, l'égalité entre les hommes et les femmes, la citoyenneté active, le dialogue interculturel ainsi que sur le questionnement philosophique.

Mme Simonet assure également que les nomenclatures seront validées par la commission de pilotage qui exami-

nera la conformité des contenus au Décret « missions », à la Constitution et aux valeurs universelles comme la Convention des Droits de l'Homme.

Quant à la question des cours inter-convictionnels, la Ministre déclare ne pas vouloir cloisonner les élèves ; ces cours auraient-ils donc lieu pour l'ensemble des élèves, dans la même classe, dans le cadre d'activités communes ?

À ce sujet, la position de la CGSP est claire, nous défendons la mise en place d'un cours commun regroupant notamment la philosophie, l'éducation civique et l'histoire des religions au sein d'une école pluraliste et publique.

M. Mahy – 9/02/2012

Dans nos régionales

Luxembourg - Candidature temporaire prioritaire

La régionale de Luxembourg organise des permanences (sur rendez-vous) afin de pouvoir remplir vos demandes d'accès à la position administrative « Temporaire prioritaire ».

Quand ? Du lundi 5 au vendredi 16 mars 2012.

Où ? À Arlon, Bastogne, Florenville, Libramont, Marche et Vielsalm.

Comment ? Prendre rendez-vous avec Yves Braconnier au 0496/64 44 29 ou yves.braconnier@cgsb.be.



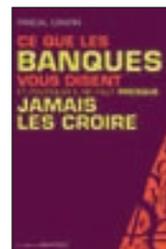
À LIRE

Ce que les banques vous disent

« *On se fait balader !* » C est le sentiment de toute la société face aux discours des banques depuis la crise de 2008. À les entendre, elles ne seraient pas responsables de la crise, n'auraient rien coûté aux contribuables, et toute nouvelle réglementation conduirait à aggraver la situation et à détruire des emplois. Ces arguments martelés à grands coups d'opérations de communication, Pascal Canfin les entend tous les jours en tant que député européen. Il les démonte ici un par un et nous entraîne dans les coulisses de l'Europe, où se négocient les règles supposées encadrer la finance. On y découvre la réalité du lobbying exercé par les banques et le vrai bilan de Nicolas Sarkozy en matière de « moralisation du capitalisme ». Dans la perspective de l'alternance en France en 2012, Pascal Canfin propose des réformes crédibles pour que le politique reprenne enfin la main sur la finance.

Pascal Canfin, ancien journaliste économique, est député européen Europe Écologie-Les Verts, vice-président de la commission spéciale sur la crise financière. Au Parlement européen, il a négocié les lois portant sur les fonds spéculatifs, les produits dérivés, les bonus des traders, les agences de notation, etc. Il est à l'origine de l'ONG Finance Watch.

Pascal Canfin, *Ce que les banques vous disent et pourquoi il ne faut presque jamais les croire*, Éd. Les petits matins, Paris, février 2012, 128 p., 29 €.



TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités
- 3 / Édito • Quick (vite) en (et) borné, cela ne saurait fonctionner !
- 4 / Dossier • La TVA ne sera jamais « sociale »
- 6 / Pratique • Primes syndicales 2011 : attention aux changements !
- 7 / Dans nos régionales • Welkenraedt – Charleroi
- 8 / IRB • Un nouveau Website au service des affiliés
- 9 / Pratique • Entretien d'embauche. On ne peut pas tout vous demander
- 11 / Campagne • Nettoyage en journée : un monde de différences !
- 12 / Europe • Baisse des salaires. La face cachée du miracle allemand

www.cgsb-wallonne.be

Infos ENSEIGNEMENT

- 13 / Édito • Soldes d'hiver : 5 % de rabais sur les carrières XXL
- 14 / Enseignement fondamental ordinaire officiel subventionné • Puéricultrices, posez votre candidature pour postuler un emploi à titre définitif
- 16 / Actes de candidatures
- 18 / Enseignement obligatoire organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles • Appel aux candidats à une désignation à titre de temporaire prioritaire
- 20 / Changement d'affectation des temporaires prioritaires non nommés • Application de l'article 33 du statut du 22 mars 1969
/ Et si demain, c'était notre tour ?
- 22 / Le point sur les circulaires du mois
- 23 / L'activité parlementaire du mois
- 24 / Dans nos régionales • Luxembourg
/ À lire

www.cgsb-enseignement.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTPB Éditeur responsable : Francis Wégimont - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11