

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

ENSEIGNEMENT

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

OCTOBRE
2012

68^e année - n°9 - octobre 2012 (mensuel) - dépôt: CHARLEROIX | P402047 | retour: CGSP, place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

PENSIONNÉS ET CHÔMEURS DANS LA LIGNE DE MIRE

DOSSIER P. 3

STOP À LA CHASSE AUX CHÔMEURS



ÉDITO
Votons et
surtout luttons !
P.2



LA PAROLE À...
Thierry Bodson.
« Faites payer les
pauvres, ils sont plus
nombreux ! » P.7



ENSEIGNEMENT
C'est la rentrée :
couvrez-vous bien !
P. 11

Votons et surtout luttons !

Ce n'est un scoop pour personne, le 14 octobre se dérouleront les élections communales et provinciales. Tous les scrutins sont importants mais celui-ci recèle quelques enjeux supra-locaux indéniables : l'avenir de l'organisation institutionnelle de notre pays mais aussi à plus court terme la survie même de notre gouvernement fédéral sont largement conditionnés par les résultats de ces élections et tout particulièrement en Flandre.

Il est donc évident que nous devons tous aller voter. Au-delà de l'obligation légale, nous devons empêcher l'arrivée d'élus d'extrême droite dans les conseils communaux ou les assemblées provinciales. La CGSP, fidèle à ses principes socialistes non partisans, appelle à voter pour des listes et/ou partis de gauche car ce ne sont pas les partis du centre ou de droite qui défendront l'intérêt des travailleurs.

Mais si voter est nécessaire cela n'est pas suffisant, car les travailleurs ne peuvent se contenter de compter aveuglément sur d'autres pour défendre leurs droits. Le renforcement du monde du travail se fait d'abord au sein de l'organisation syndicale, au travers de nos mobilisations et de nos luttes communes dont l'objectif premier est la défense des droits collectifs du monde du travail. Cependant notre combat doit aussi être mené en faveur d'une société juste, égalitaire et solidaire où chacun trouverait sa place. Voilà pourquoi il nous faut également lutter avec force contre l'extrême droite, rejeter toutes les formes de discriminations et revendiquer une laïcité garante du respect de tous. Le maintien de l'indexation des salaires et des allocations sociales, la lutte pour le maintien de la sécurité sociale, la lutte pour le pouvoir d'achat et les conditions de travail décentes sont des thèmes qui sont en priorité ceux des organisations syndicales qui veulent défendre les intérêts de leurs membres. Il ne faut jamais croire que les partis politiques, même de gauche, une fois au pouvoir en coalition dans un système politique soumis aux pressions des lobbys financiers et industriels vont pouvoir les garantir.

Seule la lutte des travailleurs nous permettra de défendre nos droits conquis mais également d'engranger à nouveau des victoires ! ■

Charleroi Assemblée générale

Le Comité régional intersectoriel des Pensionnés vous invite le **16 octobre à 10h**, à l'Assemblée générale annuelle, à la CGSP, 42 rue de Montigny, Charleroi.

Repas (apéritif, cassoulet, boissons et dessert) pour la modique somme de 18 €.

Réservation obligatoire pour le 11 octobre auprès de Lili au 071 797 111 et versement de la somme sur le compte de la CGSP

BE86 8772 0285 0150 avec mention « repas ».

Renseignements : Alphonse Vanden Broeck au 0495 340 928.

Mons « Débats et questions »

L'asbl Centre de Formation Service Public de Mons, sous le patronage de la CGSP de Mons, organise une rencontre « débats et questions » autour du livre « Docteur, je vais craquer », en présence des psychologues Maxime Coopman, travaillant au Centre de Défense et Action pour

la santé des travailleurs (cedast) et Liliane Leroy, attachée au Service d'études et projets des FPS.

Cette soirée est consacrée aux difficultés physiques et psychologiques rencontrées sur son lieu de travail.

Rendez-vous le 26 octobre à 18h30, dans les locaux de la mutuelle Solidaris de Mons, au boulevard Gendebien, 6 à Mons (face à la gare). La rencontre sera suivie d'un drink.

Entrée gratuite, réservation souhaitée au 065 394 017 ou frederika.cornette@cgsp.be



Pensionnés et chômeurs dans la ligne de mire

Les premiers frimas de l'hiver vont faire mal pour les chômeurs et pensionnés qui vont subir une mise en coupe réglée destinée à compenser l'absence de politique fiscale envers les plus riches. Explications...

I. Pensions du secteur public - Quatre grands changements

Comme nous vous l'avions annoncé dans le dossier de la *Tribune* du mois d'avril, la loi du 28 décembre 2011, sauvagement adoptée sans aucune négociation syndicale préalable, a déjà été réformée. En effet, une loi modifiant cette loi désastreuse a été publiée dans le courant du mois d'août 2012.

Mais inutile de se réjouir ! La philosophie de la réforme reste d'application ! En effet, le cabinet des pensions s'est contenté d'écouter les observations et doléances des syndicats sans vraiment les prendre en considération. Il a préféré se focaliser sur le coût nécessaire aux adaptations proposées, se bornant à vouloir respecter à la lettre ce qui avait été prévu par l'accord gouvernemental. Dans l'ensemble, les adaptations prévues par la nouvelle loi ne concernent donc essentiellement que la période transitoire vers les nouvelles mesures.

À terme, à la fin de la période transitoire, quatre grands changements seront donc apportés aux pensions du secteur public :

1. Relèvement de l'âge minimal et de la durée de carrière pour pouvoir bénéficier de la pension anticipée : la pension anticipée ne pourra plus être prise qu'à partir de 62 ans et moyennant 40 ans de carrière (au lieu de 60 ans et 5 ans de carrière).

2. Plus aucun tantième plus favorable que le tantième 1/48^e ne pourra être accordé dans le calcul de la pension.
3. Le calcul de la pension s'effectue sur la base des 10 dernières années de service au lieu des 5 dernières années.
4. Révision des règles d'assimilation des interruptions de carrière, de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps.

D'autre part, certains arrêtés d'exécutions sont encore en cours d'élaboration. Ceux-ci permettront, on l'espère, de clarifier l'application de certains concepts théoriques qui posent encore problème actuellement.

À signaler que ces nouvelles mesures ont tellement complexifié la situation que le SDPSP a dû mettre en ligne sur son site Web un « compteur des pensions ». Ce programme calcule exclusivement le droit à la pension et vérifie si les conditions d'âge et de durée de carrière sont remplies pour pouvoir prendre sa pension anticipée au moment souhaité. Voir sur internet :

http://www.pdos.fgov.be/tools/simulator/pension_counter/Pension_rights_simulator.html ■

II. Les chômeurs paient l'austérité

La plus grande réforme de l'assurance chômage que notre sécurité sociale ait connue se poursuit en toute discrétion. Après les jeunes chômeurs depuis le 1^{er} janvier 2012, c'est la dégressivité du montant des allocations qui est renforcée et accélérée à partir du 1^{er} novembre. Une réforme qui concerne tous les chômeurs, les anciens comme les nouveaux.

Les coups de canif portés par le gouvernement papillon au contrat social belge se multiplient : dégressivité accrue des allocations de chômage, limitation des allocations d'insertion dans le temps, détérioration des périodes assimilées pour le calcul de la pension, renforcement des contrôles ONEM... Les conséquences de ces mesures, qui entrent en application au 1^{er} novembre, ont été largement sous-estimées voire occultées !

Des conséquences dramatiques sous-évaluées

Selon l'Interrégionale wallonne de la FGTVB, plus de 100 000 personnes verront leur allocation chômage progressivement réduite de 15 à 200 € nets/mois, très souvent jusqu'au forfait inférieur au seuil de pauvreté. Au 1^{er} janvier 2015, la FGTVB wallonne a calculé que près de 40 000 bénéficiaires d'allocations d'insertion, dont 30 000 Wallons, seront tout simplement exclus du chômage. Les isolés et chefs de ménage n'auront d'autre choix que de se tourner vers le CPAS, les cohabitants seront forcés de déménager. Ce phénomène ne fera qu'accroître la pression sur le budget des communes les plus pauvres.

Si les chômeurs complets sont en ligne de mire, ces attaques contre l'assurance chômage font également de nombreuses victimes collatérales : les travailleurs à temps partiel qui perçoivent une allocation de garantie de revenus (l'AGR, complément de chômage). Comme si le temps partiel était un choix ! Certains d'entre eux risquent de se voir exclus du chômage complet après seulement 6 mois s'ils se font licencier. Ils seront en outre soumis au contrôle de disponibilité pour prouver qu'ils recherchent un emploi temps plein.

À la fois injuste et absurde

En les soumettant à ce contrôle, on reconnaît de facto le caractère involontaire du temps partiel. Mais d'un autre

côté, on les pénalise via la dégressivité qui touchera l'AGR des cohabitants. C'est également absurde car inapplicable en pratique. Comment, par exemple, une travailleuse de la grande distribution, qui ignore l'horaire qui l'attend la semaine suivante, peut-elle rechercher un temps plein de manière efficace ? Rappelons que ces dernières années, 50 000 emplois temps plein ont été supprimés alors que 150 000 à temps partiel étaient créés. Ce qui veut dire que 200 000 personnes vivent moins bien qu'avant quand on crée 100 000 emplois en Belgique.

Parallèlement à ce bain de sang social programmé, un autre phénomène risque encore de se renforcer : la précarisation généralisée du marché du travail... Le phénomène est malheureusement connu : en précarisant les sans-emploi, ce sont les conditions de travail et de rémunération de tous les travailleurs que l'on tire vers le bas. Face à la menace de les remplacer

par ces nombreux demandeurs d'emploi appauvris, obligés de rechercher un travail inexistant, prêts à tout pour prendre leur place, les travailleurs disposent de peu de marge de négociation... Tout bénéfice pour le patronat et les actionnaires.

Esther (37 ans)

Après 12 années de carrière, elle gagne 2 700 € bruts. Son employeur la licencie pour motifs économiques. Elle vit seule avec ses deux enfants et est « cheffe de ménage ».

Allocations de chômage	
Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"> • 6 premiers mois : 1 422 € • 7^e au 12^e mois : 1 325 € • À partir du 13^e mois : 1 238 € 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 premiers mois : 1 540 € • 4^e au 6^e mois : 1 422 € • 7^e au 12^e mois : 1 325 € • 13^e au 24^e mois : 1 238 € • 25^e au 38^e mois : passage progressif de 1 209 €, à partir du 39^e mois, 1 090 €
<ul style="list-style-type: none"> • Emploi convenable à 25 km de son domicile. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi convenable à 60 km de son domicile.
<ul style="list-style-type: none"> • Perte de 148 €/mois, 12 % de son revenu ! 	

L'aggravation de la pauvreté

Aujourd'hui, près de 4 chômeurs (chefs de ménage ou isolés) sur 5 perçoivent une allocation inférieure au seuil de pauvreté. Actuellement un pensionné sur trois a déjà une pension inférieure au seuil de pauvreté. Et cette réforme

de l'assurance chômage va aggraver la situation. Ainsi le forfait prévu en 3^e période d'indemnisation chômage est sous le seuil de pauvreté : 57 € de moins pour un isolé et 175 € de moins pour une famille monoparentale (avec un seul enfant). Ces mesures sont d'autant plus inacceptables qu'elles sont prises dans un contexte de chômage de masse et de manque d'emploi structurels.

Les demandeurs d'emploi vont donc – d'ici quelques mois ou années selon les cas – se retrouver doublement pénalisés par :

- une baisse ou une suppression de leurs allocations qui accentuera leur situation de précarité extrême ;
- une diminution de leur future pension.

Qu'est-ce qui change ?

Chômeurs complets indemnisés

Avant : une dégressivité des allocations de chômage existait déjà pour les chômeurs admis sur base d'un travail salarié. Les chômeurs étaient évidemment soumis au contrôle de disponibilité ONEM et devaient répondre à toute invitation ou injonction du service régional de l'emploi (Forem, Actiris...).

En cas de non-respect de leurs obligations, ils pouvaient voir leurs allocations suspendues ou être définitivement exclus.
Après : la dégressivité est renforcée et plus rapide. Après une période de chômage pouvant varier de 14 à 48 mois (selon le passé professionnel), tous les demandeurs d'emploi (à quelques exceptions, voir ci-dessous) se verront indemnisés au forfait. Le contrôle de disponibilité est lui aussi renforcé.

Assimilation des périodes de chômage dans le calcul de la pension

Avant : puisque le chômage est une situation indépendante de la volonté du travailleur (à l'instar de la maladie), les périodes de chômage étaient, dans le calcul de la pension, assimilées sur base du dernier salaire perçu.

Après : les responsables gouvernementaux affirment que l'on n'a pas touché aux pensions : c'est tout simplement faux ! Les années de chômage dites « de 3^e période », situées après le 1^{er} janvier 2012 (soit celles indemnisées au forfait) seront maintenant assimilées sur base du « droit minimum par année de carrière ». Cette mesure est une véritable bombe à retardement dont les effets se feront ressentir au fil du temps, quand les personnes ayant connu des périodes de chômage atteindront l'âge de la pension.

Un emploi « convenable » ?

Avant : dans la législation chômage, un emploi dit « convenable » était défini selon un certain nombre de critères. Parmi ceux-ci, la distance domicile-travail : si celle-ci ne dépassait pas 25 km, il n'était pas tenu compte de la durée des déplacements.

Après : cette distance est portée à 60 km, quelle que soit la durée du déplacement. Et la période pendant laquelle un

sans-emploi peut refuser un emploi ne correspondant pas à sa formation ou à son expérience professionnelle est quant à elle raccourcie à trois mois !

Comment va fonctionner la dégressivité ?

Cette réforme induit une individualisation marquée du chômage puisque la durée et les montants vont considérablement varier selon l'histoire personnelle et professionnelle de chaque chômeur. À partir du mois prochain, le chômage sera réparti en 3 périodes avec des montants fixes ou variables diminuant par paliers en fonction de la durée de chômage et du passé professionnel.

Première période (= 12 premiers mois)

Pendant les 6 premiers mois, l'allocation de chômage complet est égale à 65 % de la rémunération (plafonnée à 2 370,76 €) les trois premiers mois et 60 % du salaire perdu les trois mois suivants. Soit davantage que les allocations actuelles. Pendant les 6 mois suivants, les allocations sont égales à 60 % du salaire perdu (plafonné à 2 209,59 €), soit la même chose qu'avant la réforme.

Deuxième période (= à partir du 13^e mois et pendant maximum 36 mois)

Le montant de l'allocation diminue durant cette période qui varie selon les années de travail antérieures. Les premiers mois, l'allocation baisse à 60 % du salaire pour les chefs de ménage (plafonné à 2 064,81 €), 55 % du salaire pour les isolés (plafonné à 2 019,88 €) et 40 % du salaire pour les cohabitants (plafonné à 2 019,88 €). Ensuite à partir d'un moment (qui varie en fonction du passé professionnel), les allocations diminueront tous les 6 mois jusqu'au forfait (voir 3^e période). Diminution valable pour tous les chômeurs (et non plus uniquement pour les cohabitants comme avant).

Troisième période : le forfait

À la fin des première et deuxième périodes, c'est-à-dire après 48 mois maximum (et selon votre passé professionnel), l'allocation de chômage complet se limite à un montant minimum égal à : 1 090 € pour un chômeur cohabitant s'il n'y a pas d'autres revenus dans le ménage ; 916 € pour un chômeur isolé ; 635 € ou 483 € pour un chômeur cohabitant s'il y a d'autres revenus dans le ménage.

Bruno (24 ans)
A travaillé pendant deux ans à temps plein pour un salaire de 2 200 € bruts. Il vit seul.

Allocations de chômage	
Avant	Après
• 6 premiers mois : 1 320 €	• 3 premiers mois : 1 430 €
• 7 ^e au 12 ^e mois : 1 320 €	• 4 ^e au 6 ^e mois : 1 320 €
• À partir du 13 ^e mois : 1 110 €	• 7 ^e au 12 ^e mois : 1 320 €
	• 13 ^e au 18 ^e mois : 1 110 €
	• À partir du 18 ^e mois : 916 €
• Emploi convenable à 25 km de son domicile.	• Emploi convenable à 60 km du domicile.
• Les 18 premiers mois de son chômage, Bruno ne perdrait rien.	• Ensuite il perd 194 € par mois, soit une perte de 17,5 %.
• Le durcissement de la définition d'un emploi « convenable » l'obligera peut-être à accepter un job précaire, éloigné et mal payé qui ne lui rapportera rien...	

Claudine

Vit seule avec ses deux enfants. Elle a travaillé comme employée durant 19 ans (salaire brut : 2 700 €/mois). À 39 ans, elle est licenciée dans le cadre d'une restructuration. Malgré ses recherches, elle ne retrouve un emploi que 10 ans plus tard, à 49 ans. Elle aura cette fois-ci la chance de le conserver jusqu'à 65 ans, âge de sa pension. Elle totalisera donc 35 années de carrière.

Assimilation pension

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"> Ses 10 années de chômage auraient été assimilées sur base de son dernier salaire perçu (37 500 € bruts/an) 	<ul style="list-style-type: none"> Ses 4 premières années de chômage seront assimilées sur base de son dernier salaire. Les 6 années suivantes (celles indemnisées au forfait) le seront sur base du droit minimum (21 753 €/an).
<ul style="list-style-type: none"> La pension de Claudine sera inférieure d'environ 108 € par mois par rapport à la situation actuelle. 	

Pedro (22 ans)

A fini ses études d'assistant social en juin 2012. Il s'est donc inscrit au Forem au 1^{er} août et s'est lancé dans des démarches de recherche d'emploi. Il cohabite avec deux amis le temps de trouver un travail.

Allocations d'attente

Avant	Après
<ul style="list-style-type: none"> Il aurait pu bénéficier d'une allocation d'attente (408 €/ mois) après 9 mois de stage (donc en mai 2013). L'allocation perdurait tant qu'il ne trouvait pas d'emploi ou qu'il ne travaillait pas assez sur une certaine période de référence pour ouvrir son droit au chômage. 	<ul style="list-style-type: none"> Il ne pourra en bénéficier qu'après 12 mois (en août 2013). Il sera soumis à des contrôles fréquents pour prouver sa recherche active d'emploi et risque à tout moment d'être exclu pour « recherche insuffisante »... L'allocation est limitée à 3 ans. Après ces 3 ans, il sera de toute façon exclu.
<ul style="list-style-type: none"> En 2012, Pedro perd 3 mois d'allocations soit 1 224 €. S'il ne trouve pas de travail, d'ici trois ans, il perdra toute allocation, donc 100 % de son revenu. 	

Exceptions

Ne sont pas concernés par la dégressivité et restent donc dans l'ancien système, certaines catégories de travailleurs, comme :

- les chômeurs qui ont travaillé 20 ans (augmentation progressive jusqu'à 25 ans d'ici 2017) ;
- les chômeurs âgés (55 ans et plus) avec un complément d'ancienneté ;

- les chômeurs dont l'incapacité de travail de min. 33 % est reconnue ;
- les chômeurs temporaires.

Donc si vous avez 55 ans aujourd'hui ou 20 ans de passé professionnel par exemple, votre allocation chômage ne pourra pas descendre plus bas que le niveau actuel de la 2^e période et restera à ce niveau. ■

(Exemples extraits du dossier de presse de la FGTB wallonne)

Dégressivité des allocations pour les isolés (barème max basé sur un salaire de plus de 2 370 €)

Isolés (après la réforme)											
1ère période = 12 mois			2e période de 2 à 36 mois : A = 2 m. + B = max. 10m + C = max. 24 m.						3e période forfait		
⇐ 2 mois /année de passé professionnel ⇐											
			A : fixe	B : variable			C : variable + dégressivité max. 24 mois				
3 mois	3 mois	6 mois	2 mois	max. 10 mois			6 mois	6 mois	6 mois	6 mois	Durée indéterminée
1.541 €* 1.422 €											
		1.326 €									
			1.111 €								
							1.072 €				
								1.033 €			
									994 €		
										955 €	
											916 € >>
Isolés (avant la réforme)											
1ère période = 12 mois			2e période illimitée								
			3 mois /année de passé prof. (ex. 24 ans = 72 mois = 6 ans)								
1.422 €											
		1.326 €									
			1.111 €								

Faites payer les pauvres, ils sont plus nombreux !

Invité au Congrès de la CGSP wallonne le 31 mai 2012, Thierry Bodson, le Secrétaire général de la FGTB wallonne, a martelé notre refus des réformes sociales annoncées par le gouvernement fédéral. Il en a démontré toutes les conséquences qui précariseront encore davantage les travailleurs.

Sous le prétexte de réduire la dette publique et de « rassurer les marchés », le gouvernement s'attaque aux chômeurs. La réforme sera dévastatrice et la pauvreté des demandeurs d'emploi ne fera qu'empirer. Mais, paradoxalement, ces mesures ne rapporteront finalement « pas grand-chose » en termes d'économies budgétaires à l'État. L'objectif est ailleurs : précariser encore plus les travailleurs sans emploi et à temps partiel pour faire pression sur les salaires et conditions de travail de tous les salariés. En réalité, c'est l'ensemble du monde du travail qui est visé.

Jeunes : plus d'attente, plus de contrôles et moins d'allocations !

Les jeunes sont les premières victimes de l'austérité. Leur stage d'insertion est tout d'abord prolongé : il durera maintenant un an. Si, à l'issue de celui-ci, ils n'ont pas trouvé d'emploi, ils pourront bénéficier d'allocations d'insertion. Celles-ci sont inférieures de 200 € aux seuils de pauvreté respectifs des chefs de ménage et des isolés.

Mais ces allocations seront maintenant limitées dans le temps : pas plus de trois ans (avec exceptions). La mesure sera effective le 1^{er} janvier 2015 ; ce jour-là, nous nous attendons à plus de 27 000 exclusions ! Ces 27 000 personnes se tourneront vers le CPAS de leur commune, mais sans certitude que celui-ci ne leur vienne en aide (un cohabitant dont le conjoint travaille n'a pas droit au revenu d'intégration sociale).

De plus, les bénéficiaires d'allocations d'insertion seront maintenant soumis à un nouveau contrôle spécifique de l'ONEM qui viendra s'ajouter au contrôle « disponibilité » et aux plans régionaux déjà existants...

Dégressivité : plus pauvres, plus vite

Le patronat le répétait depuis des décennies : il faut réduire les allocations de chômage et les limiter dans le temps ! L'actuel gouvernement l'a fait ! Après une période pouvant varier de 14 à



48 mois selon les cas, tous les chômeurs – y compris les chefs de ménage et les isolés – se retrouveront indemnisés à un forfait bien inférieur au seuil de pauvreté ! Ce sont environ 110 000 chômeurs qui verront leur allocation fortement diminuer à partir de mars 2013. Pour certains, la perte s'élèvera à plus de 200 € net/mois !

Pensions : plus pauvres aujourd'hui... mais aussi demain !

Ces mesures auront des répercussions sur la future pension des allocataires. Jusqu'à présent, dans le calcul de la pension, les périodes de chômage étaient valorisées sur base du dernier salaire perçu. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les périodes de chômage indemnisées au forfait ne seront plus assimilées que sur base du « droit minimum par année de carrière ». Cette mesure est une véritable bombe à retardement dont les effets se feront sentir au fil du temps quand les personnes ayant connu des périodes de chômage atteindront l'âge de la pension.

Des économies... Vraiment ?

Ces mesures vont évidemment représenter un désastre pour les personnes concernées. Perdre 15 à 20 % de ses revenus quand on est au chômage ou travailleur précaire, c'est très vite insurmontable. Mais, nous disent certains, ce sont des mesures budgétaires indispensables pour préserver notre modèle de sécurité sociale. Eh bien, non ! Ces mesures rapporteront finalement peu de choses pour le budget de l'État. Surtout si l'on compare cette « économie » aux préjudices subis par des centaines de milliers de citoyens dans les années à venir.

Ces « économies » sont encore plus scandaleuses si on les met en regard avec le peu d'efforts demandés aux plus fortunés du pays.

Faire pression sur tous les travailleurs. L'idée principale de cette réforme n'est pas de faire des économies. C'est encore moins de créer de l'emploi. Car le grand absent des textes gouvernementaux, c'est bel et bien l'emploi. En attendant, le travail disponible reste rare, voire inexistant, mais ce sont les chômeurs que l'on punit. Le résultat ne se fera guère attendre : appauvris et précarisés, contrôlés de toutes parts, les demandeurs d'emploi n'auront plus d'autre choix que d'accepter le premier emploi précaire qu'on leur imposera. Parallèlement au bain de sang social, un autre phénomène risque donc d'encre se renforcer : la précarisation généralisée du marché du travail... Pour la plus grande satisfaction du patronat et des actionnaires. Et le plus grand malheur des travailleurs. ■

(Article paru dans le mensuel de la FGTB, *Syndicats*, n° 12, juin 2012)

Perspectives d'avenir, l'IRB redéfinit les lignes de force de son action

Le 6 juin dernier, lors de son congrès statutaire, l'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP présentait ses perspectives d'avenir. Après une période estivale traditionnellement plus calme, le moment est venu de les présenter à nos affiliés.

Elles s'inscrivent dans la continuité des réflexions antérieures sur l'avenir de notre syndicalisme de gauche et constituent les axes de travail qui sous-tendront notre action pour quatre ans au moins. Elles portent sur la transition vers un syndicalisme de branche, c'est-à-dire organisé en grands secteurs d'activités. Il s'agit en effet de se structurer de manière plus logique face aux divers niveaux de pouvoir pour devenir encore plus efficaces dans l'action en faveur de nos affiliés.

Des constats

Il faut poser en préambule que notre approche politico-philosophique du syndicalisme de gauche implique que nous luttons pour une redistribution équitable des richesses via des mécanismes de solidarité dont le service public doit être le garant. Principe dont l'application devient difficile à cause de certains obstacles ou évolutions au premier rang desquels la stratégie néolibérale du tout au marché promue par l'Europe.

En outre, notre centrale lutte depuis plusieurs années contre les dérives que sont les privatisations et les filialisations qui morcellent progressivement les services publics et multiplient par conséquent le nombre d'interlocuteurs institutionnels. Sans oublier la contractualisation qui s'installe au détriment de l'engagement statutaire ; ou encore les divisions entre travailleurs instaurées par les partenariats public-privé.

Rétroactes

Ces constats ont suscité, au sein de nos structures syndicales, une réflexion continue sur les orientations à prendre pour réagir avec efficacité en faveur de nos affiliés et des services publics. La vie syndicale et la concertation sociale varient considérablement entre les services publics « classiques » (parastataux, ministères, pouvoir locaux), les entreprises publiques (cheminots, télécom, poste et TBM) et enfin les secteurs communautaires (RTBF, VRT, culture, enseignement et onderwijs).

La réflexion élaborée sur base des situations de terrain très diverses rencontrées par chaque secteur a permis de dégager trois axes principaux d'évolutions potentielles : le statut syndical ; les relations sociales et nos structures syndicales.



Statut syndical et relations sociales

Depuis 40 ans, le statut syndical a eu le mérite d'imposer une concertation syndicale à tous les étages des services publics. Aujourd'hui, la réalité du terrain a beaucoup changé, et il est nécessaire d'en étendre la portée pour pouvoir défendre les intérêts de tous nos affiliés en donnant plus de poids aux organisations syndicales dans le cadre de la concertation. Dans le système actuel, une négociation qui n'aboutit pas conduit à un protocole de désaccord qui permet à l'autorité d'appliquer ses décisions unilatéralement... ce qui revient *in fine* à en nier le principe !

Mais encore, ce statut syndical devra mieux assurer la protection de nos délégués ; avant tout les contractuels car ils sont les plus exposés.

Structures syndicales

Tenant compte de l'évolution des services publics, nos structures devront également évoluer et se doter des services spécialisés réactifs et proactifs principalement dans trois domaines : la politique européenne ; l'information économique et financière ; les commissions paritaires compétentes pour les services publics. Nous pourrions ainsi anticiper sur les nouvelles orientations et réagir en temps utile.

Ces perspectives ont été portées devant le congrès statutaire de la CGSP fédérale qui les a largement adoptées. C'est donc dans la réalisation de travaux ambitieux que nous nous engageons, mais il s'agit d'un chantier d'avenir et cela nous donne la force et l'enthousiasme pour le mener à bien.



Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général IRB

www.cgsp-acod-bru.be

10 000 manifestants mobilisés pour le pouvoir d'achat

Le 14 septembre, 10 000 manifestants de la FGTB ont défilé dans les « beaux quartiers » bruxellois pour exiger du gouvernement un véritable plan de relance économique basé sur une liaison des allocations sociales au bien-être, un accord interprofessionnel digne de ce nom et une profonde justice fiscale.

Ce n'est pas aux travailleurs et aux allocataires sociaux de faire les frais des mesures d'austérité qui s'annoncent dès cette rentrée : blocage des employeurs sur la liaison au bien-être, remise en cause de l'index, modération salariale, ajustements budgétaires... Les négociations de la fin de l'année s'annoncent d'ores et déjà sous de bien mauvais auspices. Nous n'en démordrons pas ! Nous exigeons des mesures concrètes portant sur le pouvoir d'achat, notamment une revalorisation des allocations sociales et une augmentation des salaires, particulièrement du salaire minimum. L'austérité appliquée un peu partout en Europe ne fait qu'aggraver la crise économique et financière en minant la consommation intérieure. Et ce n'est pas la course à la compétitivité par la baisse des salaires qui apportera une solution. Non, la sortie de crise passe par l'emploi.

Peut-on accueillir toute la richesse du monde ?

Dans le même temps, l'État doit aussi retrouver des marges de manœuvre. Tout particulièrement en revoquant à la hausse la fiscalité sur les revenus du capital qui ne contribuent pratiquement pas à l'effort collectif. C'est bien au travers d'une fiscalité plus juste que des moyens peuvent être

trouvés pour juguler l'austérité. En manifestant dans les rues d'Ixelles, une commune particulièrement prisée des expatriés fiscaux européens mis en lumière par le cas du riche homme d'affaires français Bernard Arnault, la FGTB entendait rappeler le caractère profondément injuste du système fiscal belge : véritable paradis pour les rentiers, authentique enfer pour les travailleurs.

Soutien du pouvoir d'achat

Les politiques d'austérité budgétaire menées par les gouvernements de la zone euro pour réduire les déficits et maîtriser les dettes souveraines se sont avérées contreproductives : le pouvoir d'achat des ménages a chuté entraînant une baisse générale de l'activité et une aggravation des déficits. Notre pays n'échappe pas à la règle. Pour la FGTB, il faut au contraire soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Cela implique que l'on ne touche pas à l'indexation automatique des salaires et que l'on relève le salaire minimum. Deux points qui s'avèrent déjà deux pierres d'achoppement avec les employeurs



Des emplois durables et de qualité

Le meilleur moyen de relancer l'économie c'est de créer des emplois. Un emploi doit garantir un revenu suffisant pour vivre et assurer sa sécurité matérielle et celle de sa famille. C'est ce que la FGTB appelle des emplois « de qualité ». Temps partiels, intérim, emplois précaires, stages gratuits ou sous payés ne répondent pas à cette exigence. Il faut des impulsions fortes et non la précarisation des jeunes et des demandeurs d'emploi actuellement mise en œuvre.

Avec quels moyens ?

Chaque année, plus de 15 milliards sont distribués aux entreprises sous forme d'aides diverses ou de réductions d'impôts. Il faut réorienter ces aides pour qu'elles servent effectivement à l'emploi et non à augmenter les dividendes distribués aux actionnaires.

Mais ce n'est bien sûr pas suffisant. On ne pourra pas faire l'économie d'une profonde réforme fiscale qui soulage la part prélevée sur le travail et renforce la progressivité de l'impôt sur les hauts revenus. Mais qui surtout fasse contribuer conséquemment les revenus du capital qui jusqu'à aujourd'hui échappent honteusement au financement des besoins collectifs. ■



UE • La Commission retire la proposition Monti II



La Confédération européenne des syndicats (CES) se félicite de la décision de la Commission de retirer sa proposition d'un règlement Monti II. La CES avait déjà rejeté cette proposition parce qu'elle limite le droit de mener des actions collectives.

Le retrait de la proposition ne résout toutefois pas les problèmes créés par la Cour de Justice européenne avec ses arrêts dans les affaires Viking et Laval. Il est plus urgent que jamais de trouver une solution à la situation actuelle car celle-ci empêche les travailleurs de pleinement jouir de leurs droits. La Com-

mission devrait garantir que les droits sociaux fondamentaux ne puissent pas être limités par les libertés économiques.

Grèce • Les mesures d'austérité concernant les pensions violent les droits sociaux fondamentaux



La Confédération européenne des syndicats (CES) juge que les mesures d'austérité visant les pensions publiques et privées adoptées par la Grèce dans le cadre imposé par la Troïka (Com-

mission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international) violent d'importantes dispositions garanties par la Charte sociale européenne, en particulier les articles sur le « Droit à la sécurité sociale ». Selon la CES, la Grèce enfreint directement la Charte car, non seulement,

elle n'améliore pas mais, au contraire, réduit – dans une mesure non encore déterminée – les prestations en matière de pension de vieillesse.

Pour plus d'informations sur la Charte sociale européenne et les réclamations collectives :

<http://www.coe.int/t/dgbl/monitorin...>

Turquie • Syndicalistes emprisonnés : action de solidarité



Le 25 juin, à l'aube, la police turque a lancé des opérations contre les bureaux et les maisons de syndicalistes dans une vingtaine de villes de Turquie. 71 militants et dirigeants syndicaux ont été arrêtés. Ils sont membres de la Confédération des syn-

dicats des travailleurs du secteur public (KESK), organisation affiliée à la CSI, et des syndicats adhérents à KESK. Les fédérations syndicales mondiales CSI, ISP et ITF ont lancé une campagne en ligne pour condamner ces tactiques de harcèlement antisyndicales. Vous pouvez leur envoyer un message de solida-

rité à l'adresse suivante : Mehmet Siddik AKIN Secretary General of the SES, F1 S I NCAN Prison C-4 Ward Room : 77, Turkey. Ou par mail à : ses@ses.org.tr ; faites en copie également à : info@epsu.org

CSI • Equal Times



La Confédération syndicale internationale vient de lancer *Equal Times*, portail qui servira de plateforme pour la diffusion d'actualités,

d'échanges d'opinions et la publication de rapports d'investigation. Doté d'une équipe de rédaction de plus de 50 journalistes répartis aux quatre coins du monde, *Equal Times* présente des articles et des reportages d'actualité qui

ne sont tout simplement pas couverts par les médias grand public.

Plus d'infos sur :

<http://www.equaltimes.org>



C'est la rentrée : **couvrez-vous bien !**

Les enseignants doivent bénéficier d'une santé de fer pour surmonter les difficultés du métier. La rentrée politique a pourtant mis cette santé à rude épreuve en soufflant tantôt le froid, tantôt le chaud, sur le monde enseignant. Jugez-en plutôt :

Froid : le 24 août, le patron du Secrétariat général de l'Enseignement catholique, Étienne Michel, réclamait pour participer à la construction de nouvelles écoles à Bruxelles un financement des écoles libres identique à celui des écoles officielles.

Froid : le 26 août, à l'occasion du congrès du cdH, son Président Benoît Lutgen embrayait en revendiquant des moyens accrus pour l'enseignement libre.

Chaud : dès le 27 août, les défenseurs de l'école publique, dont la CGSP (voir communiqué de presse en page 21), dénonçaient ces velléités aux relents de guerre scolaire, en rappelant notamment au SeGEC et à son fidèle supporter les obligations et contraintes imposées aux Pouvoirs organisateurs publics.

Chaud : le 5 septembre, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles présentait son plan « Horizon 2022 » dont un axe (Éducation – Formation et Emploi) évoque la nécessité d'évoluer vers une convergence et une unicité progressive des différents réseaux d'enseignement en vue de mettre fin à leurs concurrences.

Chaud : le 3 septembre, la ministre Simonet appelait à un allongement de la formation initiale des enseignants de 3 (bachelor) à 5 ans (master), piétinant au passage les plates-bandes de son collègue Marcourt ayant l'enseignement supérieur dans ses compétences. Rappelons que nous réclamions déjà cette réforme à l'issue de notre Comité communautaire du 20 mai 2009 mais il n'est jamais trop tard pour nous donner raison.

Froid : le 17 septembre, le ministre Marcourt arguait de l'impossibilité d'allonger actuellement cette formation sous risque d'accentuer la pénurie d'enseignants (nous sommes convaincus qu'il est tout à fait envisageable de maintenir en parallèle et à titre transitoire une formation « bachelor » et une formation « master » afin d'éviter 2 années sans certification). Il proposait plutôt d'améliorer l'insertion professionnelle des enseignants débutants (compétence de sa collègue Simonet et donc réponse du berger à la bergère).

Cet échange de brûlots nous énerve et nous inquiète. Les enseignants qui abandonnent prématurément le métier évoquent essentiellement deux raisons à leur désertion : formation insuffisante et manque d'accompagnement en début de carrière. Il convient donc d'agir dans ces deux domaines et les ministres de l'Enseignement devraient s'y atteler rapidement dans le cadre de leurs compétences respectives et éviter de se renvoyer la patate chaude.

Sans doute, la proximité des élections communales et provinciales n'est-elle pas étrangère à ces exercices de musculation politique et à ces écarts de température dans les déclarations des uns et des autres.

Gageons que l'excitation retombera après le 14 octobre et tant mieux puisqu'il s'agira alors pour les responsables de l'enseignement d'entamer les négociations sectorielles pour la programmation sociale 2013-2014.

Nous avons demandé et obtenu des réunions préparatoires afin d'établir un calendrier d'exécution des mesures déjà décidées mais non encore concrétisées, ainsi qu'une méthode de travail pour la négociation devenue tripartite.

Nous présenterons ensuite notre cahier revendicatif actuellement soumis à la consultation de nos affilié(e)s.

Qui sait, peut-être ces négociations pourront-elles se dérouler sans refroidissements... ni coups de chaleur.

Bonne santé à toutes et tous pour cette année scolaire.

*Pascal Chardome
Septembre 2012*

Cahier de revendications pour la programmation sociale 2013-2014

Vous découvrirez ci-dessous le projet de cahier revendicatif 2013-2014 – émanant du Front commun syndical de l'Enseignement – tel qu'il a été présenté lors des Assemblées régionales. Il peut encore faire l'objet d'amendements après la consultation de nos affilié(e)s.

1. Principes

- 1.1. Tous les deux ans, le Gouvernement réunit, afin de mener des négociations sur une programmation sociale sectorielle, le Comité de Secteur XVII. Ce cahier de revendications est rédigé dans ce cadre. Cette programmation sociale ne peut pas porter atteinte aux acquis sociaux des membres du personnel concernés.
- 1.2. Toute réforme doit faire l'objet d'une évaluation à court terme et régulière. *[Décrets inscriptions, CPU, Immersion, promotion de la réussite...]*
- 1.3. Toute discrimination à l'embauche des membres du personnel (MDP) est intolérable. *[Tout en respectant le décret 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et le décret du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté.]*
- 1.4. Le dialogue social, notamment dans le cadre des GT statuts et de la promotion de la réussite, doit être poursuivi.

2. Préalable

Calendrier et méthode d'application des points non exécutés des protocoles précédents.

3. Plan salarial

- 3.1. Poursuite de l'alignement du pécule de vacances sur la fonction publique.

- 3.2. Poursuite de l'alignement de la programmation sociale sur la fonction publique.
- 3.3. Correction d'anomalies barémiques. *[Relatives aux inspecteurs et directeurs du fondamental : poursuite du rattrapage ayant débuté en 2005 ; barèmes des fonctions de sélection du PAE ; barèmes de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ; concernant l'inégalité de traitement subie en matière de remboursement des frais de parcours : nous souhaitons que l'indemnité kilométrique forfaitaire soit alignée sur celle applicable aux autres agents de la CF et reprise par l'arrêté du 21 avril 2006 du Gouvernement de la CF modifiant l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.]*
- 3.4. Aide financière spécifique pour les enseignants débutants : (par exemple chèque équipement pour l'enseignant en début de carrière...)
- 3.5. Révision du statut pécuniaire en vue d'intégrer dans l'ancienneté, les services prestés comme assistant à l'université.
- 3.6. Valorisation au niveau barémique de l'expérience utile en lien avec la fonction exercée pour toutes les fonctions de rang 1 (MA et CC).

4. Entrée en fonction (Lutte contre le départ des enseignants en début de carrière) *[Objectiver et actualiser les statistiques].*

Plan à moyen terme

- 4.1. Plan d'accompagnement obligatoire pour tous les membres du personnel en début de carrière, plan qui doit prévoir plusieurs pistes au choix du membre du personnel telles que : « accompagnateur », module d'insertion professionnelle, retour à la HE... avec adaptation de l'horaire.

Plan à court terme

- 4.2. Organiser des journées spécifiques d'accompagnement lors des trois premières années de carrière pour assurer une meilleure transition entre formation initiale et insertion professionnelle. *[Par exemple : 6 jours la première année, 4 jours la deuxième année, 2 jours la troisième année.]*
- 4.3. Révision des formations CAP, CAPAES et agrégation.

5. Faciliter le maintien en fonction

- 5.1. Mise à disposition :
 - d'outils pédagogiques (travail à confier aux conseillers pédagogiques, à la commission des outils pédagogiques) et d'évaluation...
 - d'outils pour lutter contre les incivilités et violences scolaires et par des formations spécifiques.
- 5.2. Mise à disposition de matériel pédagogique. Pour tous, part (à déterminer) dédiée des subventions ou dotations. Particulièrement pour les moyens octroyés dans le cadre de l'ED.
- 5.3. Mise à disposition de locaux en suffisance, adaptés, salubres et sécurisés.
- 5.4. Contrôle de l'application de la loi sur le bien-être et engagement des conseillers en prévention.
- 5.5. Organisation de la requalification de certains membres du personnel et possibilités de réorientation et d'adaptation de la carrière.
- 5.6. Suppression du caractère pénalisant de la fonction accessoire pour les enseignants.
- 5.7. Évaluation des modifications apportées au régime DPPR.
- 5.8. Prise en compte de l'allongement de la carrière en vue de faciliter les réductions de temps de travail.
- 5.9. Allonger la période de congés pour les congés de circonstances liés au décès d'un membre de la famille.

6. Amélioration de la concertation sociale

- 6.1. Motivation écrite des décisions des Pouvoirs organisateurs lorsqu'ils ne suivent pas l'avis des organes de concertation.
- 6.2. Moyens supplémentaires pour les mandataires syndicaux locaux : facilité de dispense de service, temps de concertation, horaires adaptés...
- 6.3. Moyens pour les OS afin d'assurer leurs mandats et leurs missions supplémentaires au sein des organes de concertation, en ce compris dans le supérieur (CGHE, agence qualité, conseils supérieurs...).
- 6.4. Renforcement de la compétence d'avis favorable obligatoire (PGAED dans l'encadrement différencié...) en ce compris les IPIEQ, les COZO...
- 6.5. Pour l'Inspection la mise en place à moyen terme d'une instance de concertation et à très court terme d'une délégation syndicale. au service général d'inspection.
- 6.6. CPMS : installation de COCOBA par CPMS CF.

7. Amélioration des conditions de travail et d'apprentissage

- 7.1. Poursuite du remplacement plus rapide des MDP absents pour maladies et formations aux niveaux fondamental et secondaire.
- 7.2. Poursuite de la réduction de la taille des classes : travail entamé dans le cadre du décret « optimisation ».
- 7.3. Moyens pour généraliser la remédiation aux degrés qui en sont dépourvus.
- 7.4. **Au niveau fondamental**
 - Augmentation du cadre organique pour la totalité des heures en psychomotricité.
 - Classement des psychomotriciens ACS-APE dans l'ensemble des PO où ils exercent.

- Augmentation du cadre organique des puéricultrices.
- Engagement à temps plein des puéricultrices APE – ACS.
- Augmentation de l'encadrement pour répondre aux obligations linguistiques (dans les régions concernées).
- Création d'un système normatif pour les PAE.
- RLMO : comptage séparé pour le 1^{er} degré pour autant que le groupe compte 5 élèves.

7.5. Au niveau secondaire

- Suppression des heures de plage en amenant les MDP au minimum actuel de la charge. Obligation de déclarer toute prestation dans les documents 12.
- RLMO : organisation à 100 % et interdiction des regroupements horizontaux et verticaux.
- GT pour évaluer les effets et la pertinence de la pédagogie par compétences.

7.6. PAE

- Modification des seuils pour l'attribution des PAE.
- Instauration de normes de maintien.

7.7. Spécialisé

- Capital périodes à 100 %.
- Priorité à un changement d'affectation ou à l'engagement prioritaire après 10 ans de service dans le spécialisé (art. 14 bis).

7.8. Promotion sociale

- Mise en place d'une réglementation de l'e-learning + formation des enseignants impliqués dans le processus + répercussion statutaire sur la carrière des enseignants (ainsi que pour le supérieur).
- Supprimer la discrimination liée à la mise en disponibilité par défaut d'emploi (art. 87 bis – décret 91) qui veut que la dotation soit amputée des heures de mise en dispo, ce qui n'est pas le cas pour les établissements du plein exercice.
- Obligation pour les pouvoirs organisateurs de réaffecter au sein des

établissements de plein exercice et de Promotion sociale ; possibilité pour le membre du personnel d'accepter ou de refuser la réaffectation.

- Alignement des charges horaires de la promotion sociale sur les HE (Supérieur Prom. soc.).
- Valorisation des prestations en soirée et en week-end du personnel administratif et du PAE.
- Augmentation du plafond des nominations.

7.9. Artistique à horaire réduit

- Supprimer la discrimination liée à la mise en disponibilité par défaut d'emploi (art. 29 du décret du 2 juin 1998) qui veut que la dotation soit amputée des heures de mise en dispo, ce qui n'est pas le cas pour les établissements du plein exercice.

8. Revendications de l'enseignement non obligatoire (Enseignement supérieur hors universités)

8.1. Organisation et encadrement

- Adaptation du financement à l'évolution de la population étudiante et neutralisation des incidences budgétaires négatives de mesures sociales (exemple : obligation de remplacement des agents en absence pour maladie ou accident de travail).
- Instauration d'un mécanisme de financement dédié et différencié au profit des étudiants socio-défavorisés.
- Augmentation de l'allocation globale des HE à hauteur de minimum 3 % en vue de répondre aux besoins dans le cadre de leurs missions de recherche (moyens dédiés).
- Augmentation des moyens complémentaires des HE en vue d'accomplir leurs missions de formation continuée et services à la collectivité et de formation continue (moyens dédiés).
- Procédure de contrôle de la répartition des moyens.

- Définition d'un cadre et d'un statut pour le personnel médical et social (AS, psychologues, médecins, conseil social...).

8.2. Conditions de travail

- Identification et adaptation de la charge des membres du personnel enseignant et administratif (notamment le temps de travail) en tenant compte des missions et obligations académiques.
- Établissement de balises claires dans les décrets concernant l'évaluation des enseignements par les étudiants et de balises dans le décret promotion de la réussite à propos des supports de cours.

8.3. Statuts administratifs

- Harmonisation des statuts des membres du personnel des différents réseaux (après une étude approfondie des différences).
- Introduction du principe d'une réaffectation entre HE ou entre ESA avec le maintien des droits

9. CPMS

9.1. Organisation et Encadrement

- Prise en compte de tout élève en respectant la spécificité des publics et utilisation des reliquats sur base des populations excédentaires (augmentation de la norme d'encadrement).
- Transparence des modalités de calcul des étudiants en discrimination positive et mise en place d'un phasing out.
- Révision des modalités de calcul des élèves en intégration et emploi particulier dédié pour le suivi de ces étudiants.
- Révision de la prise en charge des quotas kilométriques.
- Respect du prescrit légal en terme de chiffres de population pour éviter les dérégulations statutaires (Transfert de ressort).

9.2. Conditions de travail

- Prise en compte de la spécificité des CPMS dans le décret « Formation en cours de carrière » et retour à 12 jours de formation.

- Mise en place d'une possibilité de supervision d'équipe par un organisme agréé (exemple : IFC).

9.3. Statut administratif

- Engagement d'APM dans l'encadrement D+.
- Intégration des directeurs de CPMS dans le décret du 2 février 2007.

10. Universités

10.1. Tous personnels

- Intégration dans les missions de l'Observatoire de l'enseignement supérieur (décret 18 juillet 2008) de la gestion des statistiques des emplois du personnel des Universités. Les délégations doivent avoir un accès à ces données comme c'est le cas au secteur XVII (Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles) ou dans le secteur non-marchand (cadastre des emplois).
- Octroi pécule vacances à 92 % pour les personnels de niveau 1 avec statut social du secteur public).
- Alignement de la prime de fin d'année sur celle du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Stabilisation des emplois créés en faveur de la promotion de l'aide à la réussite.
- Augmentation des moyens dédiés à l'aide à la réussite.
- Réflexion sur un financement différencié, en lien avec l'origine socio-économique des étudiants et leur profil spécifique.
- Augmentation significative du pourcentage de définitifs pour tous les personnels.

10.2. Personnels sur ressources extérieures

- Prépension pour le personnel sur ressources extérieures.
- Mise en place d'une assurance de groupe pour le personnel sur ressources extérieures.
- Évolution de la carrière du personnel scientifique et PATO sur ressources extérieures similaire à celle du personnel du cadre.
- Activation du décret du 19 mai 2004 portant création d'un fonds de

garantie pour les chercheurs engagés sous contrat, en élargissant le champ du décret à tous les chercheurs et au PATO (voir aussi point 28 du protocole 2008).

- Octroi du barème 8A-510 au personnel scientifique sur ressources extérieures encore rémunéré au 8L-501 avec rétroactivité au 1^{er} septembre 2012.
- Prolongation des contrats à durée déterminée des personnels ATO et scientifiques d'une durée au moins égale aux périodes de maladie.
- Prise en charge de la différence entre le traitement et la couverture mutuelle des personnels ATO et scientifiques sur ressources extérieures.

10.3. PATO-PATGS

- Prise en charge par la FWB du financement de l'assurance de groupe du PATO des universités subventionnées et du PATO contractuel des universités de la FWB.
- Réduction à 3 ans pour l'ancienneté de grade nécessaire à l'avancement aux grades d'agent spécialisé (20/2) et de premier agent spécialisé (22/4).
- Suppression des seuils d'âge pour tout le PATGS avec effet au 1^{er} septembre 2009.

10.4. Personnel scientifique

- Octroi au 1^{er} septembre 2012 du barème 8A aux boursiers des universités titulaires d'un diplôme universitaire.
- Modification du développement de l'échelle 8A-510 après 15 ans d'ancienneté selon les normes suivantes :
 - début d'échelle à 0 année d'ancienneté : 23 324,69 € (à l'indice 100 au 1^{er} décembre 2010) (non modifié) ;
 - fin d'échelle à 25 années d'ancienneté : 37 628,88 € (à l'indice 100 au 1^{er} décembre 2010) (modifiée).

Avec les développements :

- 1 annale de 624,26 € (non modifié) ;
- 1 annale de 1 248,52 € (non modifié) ;
- 1 triennale de 958,71 € (non modifié) ;



- 4 biennales de 958,71 € (non modifié) ;
- 6 biennales de 1 273,00 € (proposition de modification).
- Fixation de normes légales pour le travail d'encadrement des assistants, afin de garantir que la moitié au moins de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat.
- Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs/chercheuses.
- Programmation et négociation de la concrétisation des actions suivantes mentionnées dans le Partenariat.
 - *Action 1.* Mise en place d'un recrutement des chercheurs respectueux des principes figurant dans le Code européen du chercheur.
 - *Action 7.* Soutien de la mise en œuvre de la Charte et du Code du chercheur.
 - *Action 8.* Évaluer la mise en œuvre du décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière du chercheur (voir également point 42 du protocole du 7 avril 2011).
 - *Action 9.* Favoriser la qualité et la continuité de carrière du chercheur ainsi que la lisibilité de son statut (voir également le point 41 du protocole du 7 avril 2011).
 - *Action 10.* Examiner les modalités de création d'un statut scientifique pour les nouveaux métiers de la recherche.
 - *Action 14.* Émettre des recommandations en matière de congés circonstanciés (voir aussi le point 22 ci-après du cahier 2013-2014).
 - *Action 19.* Promouvoir l'égalité femmes et hommes dans les carrières scientifiques.

10.5. Personnel académique

- Financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité.
- Évaluation et intégration du temps consacré par le PAC aux écoles doctorales dans la charge.
- Réflexion générale sur la carrière des enseignants venant des Instituts supérieurs qui sont ou seront intégrés aux universités (personnel académique sans thèse, personnel académique part-time avec cumul, personnel enseignant « logistique », etc.).
- Réflexion sur l'attractivité de la carrière du PAC des universités à la suite des mesures prises par le pouvoir fédéral sur les pensions publiques.
- Interpellation du Fédéral afin que le calcul du montant de la pension tienne compte du temps presté dans le cadre des bourses de doctorat, des post-doctorat, des périodes prestées à l'étranger...

10.6. Mesure particulière

Relevé et toilettage des décrets et des arrêtés qui font une distinction d'application entre les universités organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles et les universités subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour des matières d'application dans toutes les universités.

11. Politiques Spécifiques

Mise en place d'un groupe de travail pour formuler des propositions de politique d'enseignement sur des matières spécifiquement bruxelloises (inscriptions, offre, bâtiments scolaires...).

12. Évolutions statutaires

- 12.1. Suppression du seuil de 15 semaines pour l'engagement de temporaires prioritaires.
- 12.2. Dans le cadre du contrôle syndical, publicité des désignations des temporaires dans l'AR du 22 mars 1969.

- 12.3. Droit à l'extension de la nomination et au regroupement de charge (1^{er} février 1993).
- 12.4. Droit au changement de fonction et à la mutation. (1^{er} février 1993).
- 12.5. Création d'un bureau de conciliation au sein du réseau FWB.
- 12.6. Obligation de motivation formelle de toute décision dans tous les réseaux.
- 12.7. Octroi d'un statut aux personnels qui n'en disposent pas (inspecteurs de religion, personnel administratif LS, médiateurs scolaires...).
- 12.8. Dans le LS, communication des emplois vacants aux CZGE pour que les MDP (art. 14) puissent poser leur candidature dans les établissements de leur choix.

13. Interpellation d'autres niveaux de pouvoir

- 13.1. Congé-éducation – révision du mécanisme d'octroi des congés-éducation en rapport avec la lourdeur des formations.
- 13.2. Congé-éducation aux enseignants engagés dans des formations pédagogiques, des formations pour obtenir le CAP, des formations de directeur, d'inspecteur.
- 13.3. Pension des agents CPMS et du personnel administratif calculées (en 55^e) comme celles des autres personnels de l'enseignement.
- 13.4. Paiement de toutes les pensions en décembre.
- 13.5. Suppression de la cotisation de solidarité pour tous les retraités.
- 13.6. Alternance : la pérennisation des moyens venant actuellement des FSE.

P. Chardome

Opérations statutaires

Rappel des principales opérations au sein des différents réseaux.

1. Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles : enseignement obligatoire

A. Disponibilité par défaut d'emploi – Dispositions spécifiques

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et affecté dans un établissement est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans cet établissement.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et affecté à titre principal dans un établissement, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans cet établissement.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire (article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'AR du 18 janvier 1974).

En d'autres termes, pour autant qu'il conserve une/des période(s) définitivement vacante(s) dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou/et dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède est placé en perte partielle de charge.

Un membre du personnel nommé à une fonction de sélection ou à une fonction de promotion est mis en disponibilité par défaut d'emploi, lorsque son emploi est supprimé.

B. Les réaffectations

Comme chaque année, la circulaire concernant les demandes de réaffectations définitives sera communiquée aux établissements scolaires dans le courant du mois d'octobre. Les demandes sont à transmettre, par recommandé, à la Direction générale des personnels de l'enseignement. Elles seront examinées par les Commissions zonales d'affectation dans le courant du mois de novembre.

La réaffectation constitue l'opération statutaire prioritaire. En effet, le membre du personnel qui perd totalement son emploi verra sa situation examinée en tout premier lieu avant les changements d'affectation, les extensions de nomi-

nations et bien sûr les propositions en matière de temporaires prioritaires.

Même s'il n'est pas toujours possible de rencontrer les choix des agents concernés, il est possible d'indiquer ses préférences.

Trois situations peuvent se présenter :

- un emploi au moins est vacant dans la zone, dans ce cas il s'agit d'une réaffectation définitive ;
- aucun emploi n'est vacant, mais il existe un emploi disponible pour une année scolaire complète, la Commission proposera un rappel à durée indéterminée (RPDI) ;
- il n'apparaît aucune possibilité à long terme, il s'agira alors d'un ou de plusieurs rappels provisoires à l'activité de service.

Lorsqu'un membre du personnel n'a pas pu, dans sa zone, être réaffecté ou rappelé à l'activité, le dossier est transmis à la Commission interzonale d'affectation qui tente de trouver une solution, de préférence dans les zones contigües, la limite étant les 4 heures de déplacement aller-retour en transport en commun du domicile au nouvel établissement.

Un dernier cas de figure peut se présenter, lorsque le membre du personnel en disponibilité n'a pas pu être réaffecté ni rappelé à l'activité dans la fonction à laquelle il est nommé, ni dans sa zone, ni dans une autre zone, il peut être rappelé à titre provisoire :

1. Dans tout emploi d'une fonction de recrutement de la même catégorie pour laquelle il possède le titre requis ;
2. Dans tout emploi d'une fonction de recrutement d'une autre catégorie pour laquelle il possède le titre requis.

Dans ce cas, le membre du personnel conserve le bénéfice de l'échelle barémique qui lui est attribuée eu égard à sa fonction de nomination (article 167bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969).

Précisons néanmoins que ce scénario est exceptionnel et ne concerne que quelques fonctions spécifiques.

C. Les changements d'affectations des fonctions de promotion

La Commission interzonale d'affectation de novembre examinera également les demandes de changement d'affectation des membres du personnel nommés en fonction de promotion (demande à introduire en octobre, prise d'effet le 1^{er} janvier).

Cela concerne donc les préfets, directeurs, administrateurs et chefs de travaux d'atelier, comme pour les fonctions de recrutement et de sélection, il est possible de solliciter un changement à l'intérieur de la zone ou dans une autre zone. Il est également prévu de pouvoir obtenir satisfaction dans un emploi vacant, dans ce cas le changement est dit définitif ou, dans un emploi non vacant, mais libre pour une année scolaire, le changement est donc dans ce cas provisoire.

Le cas échéant, il deviendra définitif le premier jour du mois qui suit la vacance de l'emploi.

Attention : depuis le 1^{er} septembre 2007, le titulaire d'une fonction de promotion ne peut demander valablement un changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe pendant 3 ans (article 94, § 1^{er} de l'arrêté royal du 22 mars 1969).

Il est donc vivement conseillé de bien réfléchir avant de faire éventuellement un choix que l'on pourrait regretter.

À cet égard, nous avons posé la question de savoir si le délai de 3 ans commence à courir pour les nouveaux directeurs à partir de la première affectation, du stage ou de la nomination. Nous avons obtenu la réponse lors de la Commission interzonale d'affectation du 5 juillet dernier, « le compteur est en marche » à partir de la première affectation.

Les critères afin de départager les candidats sont sans hiérarchie comme pour les fonctions de recrutement et de sélection : le rapprochement du domicile, l'ancienneté de service, la précarité de l'emploi que l'on souhaite quitter ou encore... toutes autres considérations qui peuvent éclairer la Commission !

D. Nouvelle affectation dans une autre fonction de promotion

Le mois d'octobre est également consacré à l'introduction des demandes afin d'obtenir une nouvelle affectation dans une fonction de promotion autre que celle dans laquelle on est nommé.

Cette démarche peu courante ne peut s'effectuer que si le candidat remplit toutes les conditions d'accès à la fonction concernée (passage de la fonction de préfet à celle de directeur dans l'enseignement secondaire inférieur).

Les Camarades qui souhaitent un appui syndical, que ce soit en matière de réaffectation, de changement d'affectation ou encore de changement de fonction, peuvent s'adresser à leurs Secrétaires régionaux en transmettant une copie de leurs demandes.

Outre les envois obligatoires par recommandé à l'Administration, il est également prévu de transmettre les demandes

aux Présidents des Commissions zonales ou au Président de la Commission interzonale dont voici les coordonnées, sous réserve de modification ultérieure.

Cette recommandation vaut aussi bien pour les changements d'affectation que pour les demandes de réaffectation.

Monsieur Michel WEBER
Président de la Commission interzonale d'affectation
Ministère de la Communauté française Direction générale des
personnels de l'Enseignement de la Communauté française
Boulevard Léopold II, 44
Bureau 3E303
1080 BRUXELLES

Zone 1

Monsieur Alain FAURE
Président de la Commission zonale de Bruxelles-Capitale
City Center, 1
Boulevard du Jardin Botanique, 20-22
Bureau 1G57
1000 BRUXELLES

Zone 2

Commission zonale du Brabant Wallon
Internat
Chaussée de Rixensart, 9
1380 LASNE

Zone 3

Madame Catherine LEMAL
Présidente de la Commission zonale de Huy-Waremme
Athénée royal « Atlas »
Quai Saint-Léonard, 80
4000 LIÈGE

Zone 4

Monsieur Gilbert DELVILLE
Président de la Commission zonale de Liège
Athénée royal
Rue J-L Sauveur
4040 HERSTAL

Zone 5

Monsieur Michel CULOT
Président de la Commission zonale de Verviers
Rue Louis Maréchal, 145
4360 OREYE

Zone 6

Monsieur Jean-Paul CLAESSENS
Président de la Commission zonale de Namur
ITCA
Chaussée de Nivelles, 204
5020 SUARLEE-NAMUR

Zone 7

Monsieur Richard REGGERS
Président de la Commission zonale du Luxembourg
Athénée royal
Chaussée d'Houffalize, 3
6600 BASTOGNE

Zone 8

Madame Tanya VANDEKERCKHOVE
Présidente de la Commission zonale du Hainaut-Occidental
ITCF d'Irchonwelz – Site Vauban
Avenue Vauban, 6A
7800 ATH

Zone 9

Monsieur Alfred PIRAUX
Président de la Commission zonale de Mons-Centre
École Pierre Coran
Site Jean d'Avesnes
Avenue du Gouverneur Cornez, 1
7000 MONS

Zone 10

Monsieur Fabrizio PRIMERANO
Président de la Commission zonale de Charleroi Hainaut-Sud
Athénée royal « Les Marlaires »
Rue de la Providence, 12
6041 GOSELIES

Remarque : suite à des départs à la retraite, les présidences des zones 2, 3 et 6 sont modifiées. Nous ne savons pas encore avec certitude qui reprend la présidence de la zone 2. De plus, un changement d'adresse est prévu dans la zone 4. Il conviendra donc d'être particulièrement attentif.

Ph. Jonas – 12/09/2012

2. Enseignement officiel subventionné : mise en disponibilité par défaut d'emploi – réaffectation – rappel en activité

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.
- **Emplois vacants** : il faut distinguer les emplois définitivement vacants et les emplois temporairement vacants d'une durée de 15 semaines au moins.
Sont soustraits à la réaffectation, au sein d'autres Pouvoirs organisateurs que celui qui a mis l'agent en disponibilité
- les emplois occupés par les membres du personnel qui comptabilisent à l'issue de l'année scolaire qui précède 600 jours de service dans une fonction de la catégorie en cause répartis sur trois années scolaires au moins ;
- les emplois occupés par les membres du personnel qui ont obtenu un changement d'affectation de circons-



tance suite à un acte de violence dont ils ont été victimes.

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).

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.

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.

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.

Ch. Cornet – 14/09/2012

Le ministre Marcourt poursuit la mise en œuvre du Protocole d'accord sectoriel 2011-2012

Rappelez-vous. En mai de l'année dernière, suite essentiellement aux attaques contre les DPPR, nous claquions la porte des négociations et refusions d'être signataires du Protocole d'accord sectoriel. Néanmoins, dans les mois qui suivirent, le Ministre s'engageait à exécuter les mesures et à nous associer aux travaux.

Une série de dispositions, dont la liste figure ci-dessous, ont déjà été soumises à la négociation. Dernièrement, la question du remboursement intégral des frais de transport en commun domicile-lieu de travail a été examinée. L'accord a porté sur les modalités suivantes : l'ensemble des personnels des Hautes Écoles, ESA et Universités verront leur frais de transport en commun public et/ou dans l'utilisation de la bicyclette remboursés à 100 %.

Cette mesure intervient avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2011 et

met fin à une discrimination, datant de 2008, entre les personnels de l'Enseignement obligatoire, de promotion sociale et des CPMS et les personnels de l'Enseignement supérieur.

Mesures exécutées :

- la revalorisation de la prime de fin d'année (TOUS) ;
- le relèvement des plus bas salaires (TOUS) ;
- l'extension du congé syndical aux membres du personnel temporaires (HE – ESA) ;
- l'augmentation progressive du nombre de fonctions de rang 2 du personnel administratif des Hautes Écoles et des ISA (40 % maximum pour 2011-2012 ; 50 % maximum pour 2012-2013) ;
- l'ouverture aux membres des personnels du dispositif d'assistance psychologique et juridique d'urgence en cas d'agression subie dans le cadre de l'exercice des fonctions

ou en relation directe avec celui-ci (HE – ESA) ;

- le relèvement des seuils de rémunération applicables dans le cadre d'une activité lucrative exercée par un membre du personnel en DPPR (HE - ESA) ;
- la création d'un recours auprès de la Chambre de recours en cas de licenciement pour faute grave (HE - ESA) ;
- l'accès aux membres du personnel administratif de niveau I aux charges créés en vertu de l'article 7ter, § 1^{er} du décret du 25 juillet 1996 (HE) ;
- l'indication du ou des lieux de travail dans les appels à candidats ainsi que dans les actes de désignations ou d'engagement des membres des personnels (HE - ESA) ;
- l'apport de diverses précisions dans les dispositifs statutaires afin d'y combler les lacunes constatées (en matière de disponibilité pour maladie et de disponibilité pour convenances personnelles ainsi que dans

- le cadre du régime de la suspension préventive) (HE - ESA) ;
- la correction d'une anomalie barémique afin de permettre aux maîtres-assistants en « service social » de transférer l'ancienneté barémique acquise en qualité de maître de formation pratique en « pratique du service social » (HE) ;
- la résolution de problèmes de fonctionnement rencontrés au sein des Conseils d'administration des Hautes Écoles organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles en prévoyant des mandats de suppléance pour les représentants des organisations syndicales (HE) ;
- la valorisation barémique des docteurs (barème 530) (Unifs) ;
- l'extension du champ d'application du décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal, au personnel administratif, technique ou de gestion affecté principalement en support aux activités de recherche dans le cadre d'un CDD, mais éga-

lement l'octroi au personnel contractuel de recherche ou de support à la recherche engagé sur CDI, du bénéfice du complément à l'indemnité de mutuelle durant les périodes de protection de la maternité ou de congé de paternité (Unifs) ;

- toujours dans le cadre de ce même décret relatif au personnel contractuel de recherche au sein des Universités, l'allongement de la durée de la prolongation du contrat au-delà de la durée de la suspension intervenue en raison du repos pré ou postnatal afin de permettre éventuellement l'alignement de la fin du contrat sur la fin de l'année académique, la fin de l'année civile ou encore sur une date-pivot du projet de recherche contractuel auquel le chercheur émarge (Unifs).

Mesures négociées ou en négociation

- Attribution du barème octroyé aux détenteurs d'un master (120 crédits) issus de la réforme de Bologne aux détenteurs d'une licence (4 ans, 4 + 1,5) d'avant Bologne (personnel

- scientifique des Universités).
- Création de la fonction de logisticien de recherche (personnel scientifique des Universités).
- Suppression des seuils d'âge (Universités).
- Nomination au 1^{er} septembre 2012 de membres du personnel ouvrier au sein des Hautes Écoles à des ESA.
- Octroi aux TDI comptant une ancienneté de 6 ans d'accéder à certains congés dont bénéficient les agents définitifs (congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les CPMS, congé pour prestations réduites en cas de maladie et d'infirmité, congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales, familiales ou de convenances personnelles) (HE - ESA).

Nous vous communiquerons plus de détails dans une de nos prochaines éditions.

Ch. Cornet – 12/09/2012

Communiqué de presse de la CGSP-Enseignement

Pas de briques pour le mur des lamentations du SeGEC et du cdH

Étienne Michel, Directeur général du SeGEC et Benoît Lutgen, Président du cdH, ont récemment réclamé une augmentation des subventions publiques allouées à l'enseignement libre.

Sans doute l'organisation prochaine des négociations sectorielles pour l'enseignement et des élections communales et provinciales explique-t-elle cet exercice de musculation aux accents de guerre scolaire.

Il n'en demeure pas moins vrai que profiter du manque de places scolaires en région bruxelloise et évoquer « l'égalité » entre élèves pour exiger des moyens supplémentaires au profit d'un seul réseau relève de l'opportunisme, voire du poujadisme.

En revendiquant, comme dans l'enseignement officiel, un financement à 100 % public pour ses infrastructures scolaires, le SeGEC s'engage-t-il à respecter les contraintes imposées aux Pouvoirs organisateurs publics : mandataires élus démocratiquement, transparence et contrôle des recettes et dépenses, respect des dispositions des marchés publics, pas de propriété privée des bâtiments scolaires ?

Nous en doutons et rejoignons la Ligue de l'Enseignement dans son analyse sur le caractère anticonstitutionnel de la démarche des promoteurs de l'enseignement catholique.

Nous rappelons que la seule solution pour établir une réelle égalité entre

élèves est d'organiser un seul réseau d'enseignement unique et public.

Cela mettrait fin à la ségrégation et à la concurrence scolaires et permettrait de récupérer des moyens bienvenus (bâtiments, équipements...) actuellement gaspillés par la multiplicité des réseaux.

De plus en plus d'acteurs du monde éducatif, associatif, patronal... dénoncent également cette gabegie de moyens, renforcée par la demande SeGEC/cdH, moyens dont l'enseignement a pourtant bien besoin pour remplir ses missions au bénéfice de **tous** les élèves. ■

28/08/2012

Du neuf en matière d'interruption de carrière avant la retraite

L'âge minimum auquel les travailleurs du secteur public peuvent demander un emploi d'atterrissage est revu à la hausse. À partir du 1^{er} septembre 2012, les allocations d'interruption de carrière (IC) ne seront octroyées qu'à partir de 55 ans.

Dans certaines circonstances, l'âge minimum reste toutefois de 50 ans. C'est le cas pour :

- les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, d'un tiers ou d'un quart, et qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, ont effectué antérieurement un métier lourd (durant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou durant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes) repris sur la liste des métiers en pénurie.

Un métier lourd implique un travail en équipes successives, en services interrompus ou en équipes de nuit. La notion de métier lourd peut être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

- et les travailleurs à temps plein qui réduisent leurs prestations de tra-

vail d'un cinquième, et qui, à la date du début de la réduction des prestations de travail, ont effectué antérieurement un métier lourd (durant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou durant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes) ou qui ont eu une carrière de 28 ans au moins.

Ce nouveau régime est applicable aux membres du personnel : statutaire ou contractuel des administrations locales et provinciales ; de l'enseignement et des CPMS ; des administrations fédérales et des entités fédérées (Régions, Communautés...) et aux services qui en dépendent ; du pouvoir judiciaire et du personnel des entreprises publiques autonomes (Belgacom, SNCB, bpost et Belgocontrol).

L'arrêté royal du 25 août 2012, qui adapte les différents régimes entre en vigueur le 1^{er} septembre 2012. Cela signifie que les nouvelles règles seront applicables à toutes les premières demandes ou aux demandes de prolongation pour les allocations d'IC qui prennent cours après le 31 août 2012 et à toutes les premières demandes ou aux demandes de prolongation pour les allocations d'IC qui prennent cours

avant le 1^{er} septembre 2012 et qui ont été reçues après le 31 octobre 2012 par l'Office national de l'Emploi.

L'ancienne réglementation reste applicable à toutes les premières demandes ou demandes de prolongation pour les allocations d'IC prenant cours après le 31 août 2012 et qui ont été reçues avant le 1^{er} septembre 2012 par l'ONEM, pour autant que l'employeur ait reçu la demande écrite du travailleur avant le 16 mars 2012.

Les membres du personnel âgés d'au moins 50 ans qui bénéficiaient déjà avant le 1^{er} septembre 2012 d'allocations d'IC, peuvent introduire leur première demande de prolongation sur la base de l'ancienne réglementation. Cela n'est toutefois possible que jusqu'à leur pension.

Référence : Arrêté royal du 25 août 2012 modifiant le système d'interruption de carrière pour ce qui concerne le secteur public, paru le 31 août 2012 au Moniteur belge. ■

Le point sur les circulaires du mois

Retrouvez l'ensemble des circulaires sur le site web de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique : www.adm.cfwb.be.

Opérations statutaires

Notification des mises en disponibilité par défaut d'emploi, des pertes partielles de charge et des réaffectations – Déclaration des emplois vacants :

4115 – dans l'Enseignement libre subventionné fondamental.

4116 – dans l'Enseignement libre subventionné secondaire.

4117 – pour les Maîtres de religion et professeurs de religion dans l'Enseignement officiel subventionné.

4132 – dans l'Enseignement officiel subventionné fondamental.

4133 – dans l'Enseignement officiel subventionné secondaire.

Gestion des carrières et des dossiers

4123 – Calendrier des réunions 2012-2013 de la Commission de reconnaissance de l'expérience utile pour les membres du personnel enseignant de l'ensemble des domaines de l'Ensei-

gnement secondaire Artistique subventionné.

Formation en cours de carrière

4122 – Formations continues Comenius.

Organisation

Obligation scolaire, inscription des élèves, fréquentation scolaire, sanctions disciplinaires, assistance en justice et/ou assistance psychologique d'urgence :

4103 – dans l'Enseignement secondaire ordinaire subventionné par la FWB → *Cette circulaire remplace la 3665 du 18 juillet 2011 !*

4104 – dans l'Enseignement secondaire ordinaire organisé par la FWB.

4107 – Grilles-horaires de référence des options de base groupées – Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice organisé par la FWB – année scolaire 2012-2013 → *Cette circulaire remplace la 3675 du 3 août 2011 !*

4127 – Demande de périodes complémentaires pour permettre l'organisation de dispositifs pédagogiques identifiés ayant pour but la rééducation, la guidance ou le soutien pédagogique suite au respect des normes définissant la taille maximale des classes au 1^{er} degré, en 3^e année et 5^e année de l'Enseignement secondaire ordinaire de plein exercice.

Évaluation externe

4113 – Dates de passation des épreuves externes certificatives CEB, CE1D et

TESS de l'année scolaire 2012-2013. Organisation des évaluations externes non certificatives en :

4118 – éveil scientifique et éveil historique et géographique en 2012-2013 dans l'Enseignement spécialisé.

4119 – éveil historique et géographique et en sciences en 2012-2013 dans l'Enseignement secondaire.

4120 – éveil historique et géographique en 2012-2013 dans l'Enseignement primaire.

Alternance

4125 – Cofinancement du Fonds social européen, Projets « Alternance qualifiante et certificative » - année 2012-2013.

Promotion sociale

4093 – Calendrier général de fonctionnement des établissements d'Enseignement de Promotion sociale pour l'année scolaire 2012-2013.

4101 – Recrutement des experts dans l'Enseignement de promotion sociale,

organisé ou subventionné par la FWB.

Immersion

4097 – « Native speaker » dans l'Enseignement primaire ordinaire → *Cette circulaire remplace la 3123 du 29 avril 2010 !* → *Document à retourner pour le 12 octobre 2012.*

Primaire

4110 – Projet « Décolage... au bénéfice des enfants de 2,5 ans à 8 ans et des adultes qui les entourent... » – Soutien à la rédaction d'un plan d'action au sein de la Communauté « Décolage » → *Document à retourner pour le 15 octobre 2012.*

M.Mahy – 12/09/2012

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Édito • Votons et surtout luttons !
/ Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Dossier • Pensionnés et chômeurs dans la ligne de mire
- 7 / La parole à... Thierry Bodson • Faites payer les pauvres, ils sont plus nombreux !
- 8 / IRB • Perspectives d'avenir, l'IRB redéfinit les lignes de force de son action
- 9 / Mobilisation • 10 000 manifestants mobilisés pour le pouvoir d'achat
- 10 / Actualités internationales

www.cgsp-wallonne.be

SOMMAIRE

Infos ENSEIGNEMENT

- 11 / Édito • C'est la rentrée : couvrez-vous bien !
- 12 / Cahier de revendications pour la programmation sociale 2013-2014
- 16 / Opérations statutaires
- 20 / Le ministre Marcourt poursuit la mise en œuvre du Protocole d'accord sectoriel 2011-2012
- 21 / Communiqué de presse de la CGSP-Enseignement Pas de briques pour le mur des lamentations du SeGEC et du cdH
- 22 / Du neuf en matière d'interruption de carrière avant la retraite
/ Le point sur les circulaires du mois
- 24 / 19^e salon éducation du 17 au 21 octobre 2012

www.cgsp-enseignement.be

19^e salon éducation

EDUJC

17 - 21 octobre 2012

10h-18h mercredi et jeudi
9h30-18h vendredi
ouvert dès 9h en semaine au Salon du Livre de Jeunesse

TOUS LES OUTILS
POUR TOUS LES MÉTIERS
DE L'ÉDUCATION

NAMUR EXPO



Journées spéciales

- Mer 17 - Journée de la petite enfance (0-6ans) **NOUVEAU !**
 - 1^{re} Journée des futurs professionnels de l'éducation
 - Prix de l'innovation pédagogique
- Jeu 18 - Journée des Directions
- Ven 19 - Journée des professionnels du livre et de l'enfance
 - 2^e journée des futurs professionnels de l'éducation
- Sam 20 - Journée des professeurs de français **NOUVEAU !**
 - Journée de l'accueil extrascolaire
 - Matinée de la petite enfance (0-6ans) **NOUVEAU !**
- Dim 21 - Journée parents-enseignants **NOUVEAU !**

Principaux thèmes de conférences

- Le respect
- Tous concentrés !
- Donner le goût de l'effort
- Les classes-ateliers
- Le français
- La petite enfance

Simultanément...

L'entrée au 19^e Salon Éducation vous donne librement accès au 14^e Salon du Livre de Jeunesse

14^e Salon du Livre de Jeunesse



Namur Expo
17 → 21 oct. 2012

PROGRAMME & PRÉ-INSCRIPTIONS

WWW.SALONEDUCATION.BE



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique