



LE SEL

COMMENT OSENT-ILS ?

SOMMAIRE

Comment osent-ils ?.....3

IDÉOLOGIE POLITIQUE.....4

Le retour de TINA4

POLITIQUE SOCIALE5

Pensions : Indigestes bou-
chées suédoises.....6

La Suédoise veut diminuer
les charges patronales des
entreprises7

**ENSEIGNEMENT OBLIGA-
TOIRE**

Et si on donnait du temps
à l'enseignement8

La réforme des grilles du
qualifiant.....9

17

**Enseignement supé-
rieur.....12**

Une forme d'austérité
frappe l'enseignement su-
périeur.....12

Mise en œuvre du décret
paysage.....13

Les missions du Conseil
d'entreprise dans l'ensei-
gnement supérieur.....15

EN MÉMOIRE.....14

LES CPMS.....16

Guide en matière de déon-
tologie.....16

QU'EST-CE QUE LE CEF..19

INFOS SOCIALES.....22

Information du PO écono-
mique, financière et en
matière d'emploi,22

Allocations de fin d'an-
née 2014.....24

Possibilités de travailler
dans l'enseignement après
la retraite au-delà de l'âge
de 65 ans.....25

Perte de la priorité « article
14 » en cas de refus d'une
affectation prioritaire.....26

Conséquences d'une ab-
sence pour grève.....27

ADRESSES28

Il y a des choses très mystérieuses dans l'existence. Mais la crise des vocations dans l'éducation nationale n'a rien de mystérieux. C'est mal payé, vous êtes maltraités par les gosses et maintenant par les parents. Cela devrait être, non pas une priorité mais la priorité des priorités.

C'est une des dernières corporations qui tient le pays ensemble ; on devrait être très attentif à ce qui se passe, à leurs conditions de travail et à la crise des vocations

Eric Naulleau

Toute société qui prétend assurer aux hommes la liberté, doit commencer par leur garantir l'existence.

Léon Blum

Il va falloir aller plus loin en renforçant l'éducation artistique dans les écoles. Il faut d'ailleurs commencer dès la crèche. Si vous confrontez les citoyens dès le plus jeune âge à la culture, ils en auront ensuite besoin comme de pain.

Fadila Laanan

(alors ministre de la Culture en Fédération Wallonie Bruxelles)

Dans le contexte social et politique lourd que nous connaissons depuis cet été, le Bureau exécutif du SEL vous souhaite

- ◇ de joyeuses fêtes de fin d'année
- ◇ une année de combats et d'actions syndicaux gagnés

et formule des vœux pour une année 2015 heureuse pour chacun d'entre vous et pour votre famille !

COMMENT OSENT-ILS ?

Cette question nous étreint quand nous lisons les politiques d'austérité ou de rigueur¹ projetées par nos différents gouvernements

Comment le gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles ose-t-il ?

Le projet de décret-programme présenté en novembre par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles casse, dans son économie générale, les projets mis en place au profit des élèves et étudiants issus des publics les plus fragilisés.

En particulier par :

⇒ -la non indexation des budgets sociaux et des moyens octroyés pour l'aide à la réussite dans l'enseignement supérieur. Cette non indexation n'a pas été amendée ;

⇒ la suppression du budget complémentaire octroyé aux écoles en encadrement différencié dans l'enseignement fondamental et secondaire pour engager à la place des enseignants chargés de la remédiation, des coordinateurs pédagogiques, des travailleurs chargés d'une autre tâche (non définie). Cette mesure aurait détruit les projets conçus par les équipes éducatives au profit de l'enseignement des élèves issus des quartiers pauvres. L'enjeu gouvernemental est de pouvoir avoir des résultats globaux visibles rapidement alors que l'enseignement porte ses effets lentement. Vu les protestations, ce projet a été amendé mais cela ne sauve pas les projets pour autant. En effet, tout semble indiquer que la nouvelle ministre de l'éducation veut rapidement des résultats mesurables : diminution du redoublement, diminution du décrochage scolaire—objectifs louables en soi mais cela n'aura-t-il pas pour effet de reléguer une fois de plus les plus pauvres ?

Par ailleurs, cette opération organisait, en jouant sur l'agenda, une économie de 2,6 millions d'euros sur le dos des écoles qui accueillent des élèves pauvres. « Faire les poches des pauvres » diront certains.

Ce décret programme contient aussi des

mesures qui touchent d'autres secteurs : culture, petite enfance, aide à la jeunesse, ...

De plus, la ministre de l'éducation veut diminuer le nombre « autorisé » de demi-jours d'absence injustifiée dans l'enseignement secondaire. Beaucoup applaudiront cette nouvelle rigueur. Mais en fait, cela amènera surtout un certain nombre de d'adolescents à devenir « élèves libre », c'est-à-dire ne comptant pas pour l'école qui les accueille. Une nouvelle fois, ce seront les écoles qui recueillent les élèves les plus en difficultés qui feront les frais de cette apparente lutte contre le laxisme.

Comment le gouvernement fédéral ose-t-il ?

Le gouvernement fédéral remet en cause une série de fondements de la sécurité sociale et donne dans la provocation systématique par

- ◇ diverses mesures et discours qui dénoncent des chômeurs comme des fraudeurs sociaux potentiels (annonce du contrôle des compteurs d'énergie) tout en rendant plus facile le blanchiment d'argent (en augmentant sensiblement la possibilité de paiement en cash)
- ◇ un mépris qui suite à l'encontre des allocataires (que leurs maîtres à penser qualifient d'assistés)
- ◇ le recul à terme de l'âge de la retraite (qui n'était qu'une piste à explorer par la commission des retraites)
- ◇ le saut d'un index alors que même les patrons estiment que cela n'aura aucun impact positif.
- ◇ l'abandon d'une série de disposition d'interruptions de carrière
- ◇ une politique d'austérité alors que toutes les instances mettent en garde car une telle politique détruit le « petit » commerce et appauvrit plus qu'elle ne sauve les finances.
- ◇ ...

Ils osent tout !

Éditorial

Joan LISMONT

La Fédération Wallonie Bruxelles diminue un peu la politique en faveur des élèves et étudiants pauvres

L'Etat fédéral s'en prend aux pauvres et va appauvrir les travailleurs salariés et indépendants

¹ L'appellation change selon les niveaux de pouvoir mais la logique semble être la même

Le retour de TINA

**Idéologie
politique**

**Sophie
GOLDMANN**

La Belgique adepte des coalitions s'est longtemps caractérisée par ses politiques consensuelles : jamais franchement à gauche, jamais totalement à droite, laissant une large part à la négociation et à la concertation sociale.

Ces 15 dernières années avaient vu l'avènement de l'Etat social actif, emblème des gouvernements socialistes-libéraux. L'Etat y avait ainsi abandonné le rôle d'arbitre entre employeurs et travailleurs pour celui d'animateur qui encourage « les forces créatrices d'emploi » (c'est-à-dire les entreprises) et active les citoyens mais il était encore question d'égalité des chances et de prise en compte des droits des travailleurs. Cela permettait dans l'ensemble de maintenir une certaine politique sociale même si cette dernière était contestable et contestée et dans laquelle la majorité de la population pouvait encore se retrouver. La coalition « suédoise », radicalement à droite, rompt profondément avec cette tradition de concertation adoptant une posture idéologique ultralibérale au niveau économique, conservatrice sur le plan sécuritaire et en matière migratoire et de manière plus générale, revancharde. Un regard sur le programme de la déclaration gouvernementale est à cet égard éclairant

Première mesure emblématique : le saut d'index. Dans les années '80, sous le gouvernement Martens- Gol, les sauts d'index étaient destinés à renflouer le budget de la sécurité sociale (la cotisation de modération salariale). Ici, on va plus loin, le bénéfice de la mesure ira aux seules entreprises qui, ainsi, « enfin on l'espère », créeront peut être de l'emploi.

Vous avez dit concertation sociale ?

D'autres mesures qui prennent des allures revanchardes concernent directement les syndicats. Il est question dans la déclaration gouvernementale de

« surveillance efficace » sur les conventions collectives de travail par rapport aux normes salariales, de service garanti en cas de grève dans les entreprises publiques, de prévention des grèves sauvages etc... Certes, il est encore question de concertation sociale (le mot apparaît plus d'une centaine de fois dans le texte) mais cette concertation apparaît plus comme un cache sexe social : les orientations sont données par le gouvernement, aux partenaires sociaux de les mettre en œuvre dans le cadre établi. Dans les faits après deux mois de pouvoir, il n'y a pas encore eu la moindre proposition de réelle discussion avec les organisations syndicales et le gouvernement a invoqué l'urgence pour son projet de loi-programme qui prévoit une série de mesures touchant directement à la sécurité sociale.

Le retour du « mauvais » pauvre

Il y a dans la philosophie générale de la déclaration gouvernementale une vision rigoriste et austère qui tend à faire du travail le dogme absolu. On n'est pas sur cette terre pour jouir de la vie mais pour travailler. Ainsi, la pension est reculée à 67 ans, les prépensions ne pourront être accordées qu'après 60 ans, les chômeurs devront effectuer des travaux d'intérêt général, le crédit-temps sans motif thématique sera supprimé et les malades seront invités à retrouver le chemin du travail pour y faire valoir « leurs capacités résiduelles ».

Verrait-on revenir les workhouses ? En tout cas on assiste bien au retour de la criminalisation de la pauvreté. Le pauvre est suspect par excellence et que ce soit en matière de sécurité sociale ou d'aide sociale. La suspicion de fraude est au cœur des politiques à mener. Par contre, la fraude fiscale est minimisée, il ne saurait être question de gêner la « créativité de l'entreprise ».

Du sang, du labeur et des larmes....

Un programme dur donc mais qui est présenté comme une nécessité absolue. Il faut se plier aux principes de l'orthodoxie de l'équilibre budgétaire et limiter les coûts sociaux. Il faut restaurer notre compétitivité et développer la flexibilité et pour se faire diminuer le coût du travail et le poids des droits des travailleurs. Il faut diminuer la dette publique. Il n'y aurait pas d'autres alternatives. On retrouve le fameux « Tina¹ » de Margareth Thatcher.

en plus, même au sein du FMI, pour remettre en cause cette politique qui au contraire serait productrice et de déflation, d'appauvrissement et de renforcement des inégalités.

Face à un discours dogmatique et violent, assener sans accepter la moindre contradiction, comment s'étonner dès lors de voir revenir ... la lutte des classes.

Pensions: indigestes bouchées suédoises

Dans un précédent bulletin du SEL, nous vous avons fait part des propositions émises par la Commission de réforme des pensions 2020-2040. Depuis, le gouvernement Michel est entré en fonction et l'accord gouvernemental a repris à son compte un certain nombre de ces propositions. Et le sentiment nauséeux qui nous accompagnait à la lecture du rapport de la commission pensions à fait place à l'écoeurement.

Non seulement l'accord gouvernemental reprend à son compte bon nombre de ces propositions mais il va même plus loin : l'accord gouvernemental prévoit ainsi de porter l'âge légal de la pension à 66 ans en 2025, à 67 en 2030². Or, si le rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 y fait allusion, il ne s'agissait en l'occurrence que d'une hypothèse de travail³.

¹ *There is no alternative*

² Accord gouvernemental p 30

³ « Le scénario précédent (augmentation de l'âge légal de la pension) ne constitue pas, dans le rapport, une proposition de réforme élaborée mais une simple analyse de sensibilité de quelques réformes paramétriques du système existant. (...) Il ne s'agit pas non plus d'une proposition formelle de la Commission pour les exigences de carrière et d'âge ». Synthèse du rapport p 34

Par ailleurs, l'accord gouvernemental et les prises de positions dans les médias du Ministre des pensions Daniel Bacquelaine entretiennent un flou certain entre les mesures qui seront prises assurément et celles qui seraient soumises à concertation avec les partenaires sociaux. Un flou d'autant plus épais que la précédente réforme des pensions mise en place par le gouvernement Di Rupo en est encore aux phases transitoires et que le ministre semble se dédouaner en y faisant régulièrement référence sous le mode du «c'est pas nous qui avons décidé de cela, on ne fait que l'appliquer»

Que prévoit donc l'accord gouvernemental ?

Des Mesures pour tous

Le gouvernement créera un Comité national consultatif des Pensions, responsable du suivi permanent et systématique de la viabilité sociale et financière des trois régimes, qui réunira des représentants du gouvernement fédéral, des représentants des partenaires sociaux, des travailleurs salariés et des indépendants, des représentants des syndicats

Politique sociale

**Sophie
GOLDMANN**

de fonctionnaires et des représentants des divers niveaux de pouvoir. Ce comité devra mettre au point le système des pensions à points dont il est fait état abondamment dans les médias et qui entrerait en vigueur à partir de 2030 dans le respect des droits acquis. A court et moyen terme, le gouvernement prendra des mesures pour différer le départ à la retraite dans la continuité des décisions prises sous le gouvernement précédent.

Pour rappel, l'âge de la pension anticipée passait progressivement de 60 ans à 62 ans en 2016 à condition de justifier d'une carrière minimale passant progressivement de 38 à 40 ans. Les enseignants avaient obtenu l'application d'un coefficient d'augmentation qui leur permettait de partir à la pension anticipée plus rapidement (en 2016 : 62 ans si au moins 36 ans, 6 mois et 2 jours de carrière).

Année	Règle normale		Exceptions carrière longue	
	Âge minimum	Conditions de carrière	Carrière à 60 ans	Carrière à 61 ans
2013	60 ans et 6 mois	34 ans 9m 30j	36 ans 8m 2j	
2014	61 ans	35 ans 9m 1j	36 ans 8m 2j	
2015	61 ans et 6 mois	36 ans 8m 2j	37 ans 6m 30j	
2016	62 ans	36 ans 8m 2j	38 ans 6m 1j	37 ans 6m 30j
2017	62 ans	37 ans 6m 30j	39 ans 5m 2j	38 ans 6m 1j
A partir de 2018	62 ans	38 ans 6m	40 ans	39 ans 5m 1j

Le gouvernement Michel fera passer la condition d'âge pour prendre une pension anticipée à 62,5 ans en 2017 et 63 ans en 2018. La condition de carrière sera portée à 41 ans en 2017, 42 ans en 2018. Il ne semble pas que cette mesure soit soumise à une concertation préalable et rien n'est dit quant à l'application d'un coefficient d'augmentation.

45 ans de carrière resteraient la référence pour une carrière complète et il serait possible de continuer à travailler au-delà de l'âge légal afin de se constituer des droits supplémentaires.

La possibilité de cumuler pension et activité professionnelle ne serait plus plafonnée pour les personnes parties à la pension à l'âge légal et ayant une carrière complète.

Des mesures visant les fonctionnaires et doncles enseignants

Dans la droite ligne des mesures préconisées par la Commission de réforme des pensions 2020-2040, le gouvernement veut aligner les différents régimes de pension ne maintenant « que les différences pouvant se justifier de manière objective ».

Pour ce qui est de l'ouverture du droit à la pension, la bonification pour diplôme serait progressivement abandonnée. Il s'agit d'un point sur lequel le gouvernement semble

vouloir agir très vite et sans réelle concertation, si ce n'est dans le phasage de la mesure.

Comme nous le signalions plus haut, rien n'est spécifié quant à l'application d'un coefficient d'augmentation pour les MDP bénéficiant d'un tantième préférentiel.

Pour ce qui est du calcul, là aussi la bonification pour diplôme serait abandonnée (un rachat des années d'études pourrait être envisagé). L'application des tantîèmes préférentiels seraient abandonnée pour le futur (les droits acquis en 1/55° seraient donc préservés) sauf pour les métiers lourds

Les années comme contractuel ne seront plus prises en compte pour le calcul de la pension de fonctionnaires à l'exception des enseignants où le personnel temporaire est considéré comme un « statutaire temporaire ».

Le calcul sur base d'un salaire moyen établi sur l'ensemble des 20 dernières années ou plus encore, sur l'ensemble de la carrière, devrait être étudié (il semble que le frein majeur à cette mesure soit l'absence d'information quant aux salaires perçus par les agents de la fonction publique avant 2006).

Le gouvernement envisage de prendre ces

mesures « en concertation étroite avec les partenaires sociaux du service public (...) et dans le respect des droits déjà acquis. »⁴ Mais on attend encore les prémisses de cette concertation qui ne semble à ce jour, être qu'une intention.

Et la Fédération Wallonie Bruxelles

La Ministre de l'éducation Joëlle Milquet nous a fait part de son soutien quant à la préservation des droits des enseignants en matière de pension. Elle a pris à cet effet contact avec Monsieur Bacquelaine afin de le sensibiliser à la « lourdeur » du métier et à ses difficultés. Elle s'est engagée à maintenir le système des DPPR (mais un recul de l'âge de la pension anticipé aura automatiquement des effets sur la possibilité de partir en DPPR).
Affaire à suivre donc...

De notre point de vue, des mesures inacceptables et injustes

Les mesures prises par le gouvernement Michel sont pour nous inacceptables pour différentes raisons.

Tout d'abord, oui, enseigner est un métier lourd quel que soit le niveau d'enseignement. Il ne peut être question d'établir une échelle des difficultés. La pénibilité est une notion subjective qui dépend de chacun, de sa santé, du contexte institutionnel, du contexte personnel, etc... Dire que telle situation d'enseignement est plus difficile que telle autre... tiendrait du procédé bien connu de diviser pour régner et ne pourrait que conduire à des situations vécues sur le mode de l'injustice.

Ne pas prendre en compte les années d'études est aberrant quand on parle des enseignants pour lesquels le diplôme est une exigence et alors même qu'il est question d'allonger leur formation.

Les enseignants ont déjà donné

Rappelons-nous que sous le gouvernement Di Rupo, la base de calcul du montant de la pension est passée de 5 à 10 ans pour les personnels nés après le 31 décembre 1961 et que la totalité des services nécessaires pour accéder à la pension anticipée augmente peu à peu.

Par ailleurs, pour les instituteurs, il s'agit d'un recul de plus. Jusqu'au début des années '80 (à la douloureuse époque des trains de mesures du gouvernement de droite Martens-Gol), ils pouvaient prendre

leur pension à 50 ans à condition d'avoir 30 ans de carrière... Et jusque dans les années '90, leurs tantièmes étaient en 50e (55e pour les autres niveaux d'enseignement)... Rappelons tout même que jusque dans les années 90, les instituteurs souffraient d'une rémunération inférieure à celle des AESI (pour une même durée d'études).

Si on considère les personnes qui seront les plus visées par les mesures du gouvernement Michel en termes de génération, on est en droit de s'interroger. En effet, ce ne sont pas tant les baby-boomers qui seront touchés que la génération qui les suit. D'autre part, le fait de travailler plus longtemps ne va pas nécessairement aboutir à des économies. Outre que le nombre de personnes en incapacité de travail va augmenter, l'allongement de la carrière pourra se traduire dans certains cas par une augmentation de la pension. Dès lors pourquoi insister autant sur l'inéluctabilité du recul de l'âge de la retraite ?

Deux hypothèses: On agit ainsi pour diminuer l'espérance de vie (c'est très cynique mais pas improbable). Autre hypothèse, cela présente un avantage non pas tant pour diminuer le budget des pensions mais surtout pour compenser le retrait du marché du travail d'un trop grand nombre de personnes. Le marché du travail est en effet dans notre économie, un marché où fonctionnent les principes de l'offre et de la demande. Sur ce marché, nous sommes les offreurs et les employeurs les demandeurs. Si l'offre diminue parce qu'on est moins nombreux, la valeur du travail augmentera et donc les salaires devront s'accroître et les conditions de travail s'améliorer. De quoi donner des cauchemars aux membres du VOKA et de la FEB ...

Enfin, derrière la question des pensions se pose celui d'un choix de société. La retraite ce n'est pas attendre que le temps passe devant sa TV, c'est pouvoir prendre le temps de vivre. C'est se consacrer à sa famille, ses amis, son quartier, s'occuper de son potager, lire, écrire, militer, ... bref « travailler » mais dans un cadre non contraint, hors de la relation salariale. Et cette liberté est en soi subversive parce qu'elle démontre qu'un autre monde est possible.

⁴. Accord de gouvernement P 34

Et si on donnait du temps à l'enseignement

Enseignement obligatoire

Joan LISMONT

Sous l'ère des réformes...

Il faut au moins 7 ans pour qu'une réforme s'installe dans l'enseignement avait déclaré naguère un chercheur lors d'un colloque organisé par la FGTB sur l'enseignement.

Cette « durée longue » qui dépasse une seule législature ne semble jamais convenir aux autorités politiques toujours en recherche de résultats immédiats pour montrer qu'avec eux « cela bouge » ou qu'ils sont un « bon ministre » qui obtient des résultats. Conséquence : des réformes qui demandent beaucoup de temps de mise en œuvre par les enseignants (et parfois, comme la CPU, ne fonctionnent que par l'explosion du temps de travail des enseignants) n'ont pas tout à fait le temps d'être mises en place qu'elles subissent une adaptation (la réforme du 1^{er} degré du secondaire sans cesse révisée « d'en haut » est un exemple éclatant). Bref, les politiques successives, parfois au cours de la même législature, font désordre, donnent l'impression qu'il n'y a pas un « fil rouge ».

Sans aborder la question de la transformation des programmes, nous constatons que le 1^{er} degré subit réforme sur réforme sans que les enseignants n'aient été formés à la moindre d'entre elles, que l'enseignement qualifiant et, singulièrement l'enseignement professionnel, subit également réforme sur réforme... Les changements de grilles de cours ne sont pas encore mis en œuvre que, déjà, le gouvernement prévoit une réforme en allongeant le 1^{er} degré en tronc commun de 3 ans (encore une réforme du 1^{er} degré donc) et en créant une filière qualifiante (unifiée) en 3 ans (une nouvelle réforme du qualifiant donc qui cassera un peu la réforme des grilles au 2^e degré) sans parler de la création d'une filière technologique qui réunirait le technique de transition et les options non-qualifiantes du technique de qualification. Ce n'est pas idiot (et cela répondrait au doute sur la réalité de la qualification au 2^e degré) mais le cumul des réformes va désorganiser les écoles qualifiantes et désorienter les équipes enseignantes qui, de plus, n'auront été formée préalablement à aucune d'entre elles !

Le SEL-SETCa exprimé son refus de voir deux réformes aussi importantes du qualifiant se succéder en aussi peu de temps et demande le report de la réforme des grilles en attendant de voir clair dans les conséquences cumulées des réformes en cours et projetées. Laisser du temps au temps est une de nos revendications en la matière.

Tout cela n'empêchent-ils pas de poser de bonnes questions sur la gestion et l'efficacité de notre système ?

- ◆ Pourquoi la Fédération Wallonie Bruxelles privilégie-t-elle (financièrement, notamment) l'enseignement secondaire ? Les effets durables ne sont-ils pas initiés dans l'enseignement fondamental ? C'était le pari de la Ministre Arena dans ses 200 propositions du début 2005 qui ont été bien amoindries avant la version finale.
- ◆ L'enseignement qualifiant coûte plus cher que l'enseignement général. Pourquoi ne renforce-t-on pas le NTPP de l'enseignement de transition générale, ce qui pourrait lui permettre d'être plus encadrant ?
- ◆ Le financement des écoles au nombre d'élèves ne renforce-t-il pas la concurrence entre écoles en « forçant » les écoles à offrir un éventail d'options le plus large possible et à consacrer un budget pour en faire la publicité ? Un autre système de financement serait-il possible et plus efficace pour atteindre les objectifs fixés par le Décret Missions de 1997 ?
- ◆ Dans le même esprit, pourquoi la Fédération Wallonie Bruxelles poursuit-elle une politique de l'offre éducative « à la carte » ? Cela renforce-t-il l'efficacité ?
- ◆ Le retour à un cycle inférieur sous forme d'un tronc commun de 3 ans, et d'un cycle supérieur en 3 ans minimum (4 dans certaines filières du qualifiant) ne va-t-il pas mettre une pression sur les inscriptions en 4^e secondaire ?

Et le SEL face à la succession de réformes ?

Dans son mémorandum pour la législature 2014 - 2019¹, le SEL – SETCa a exprimé le souhait que le prochain Gouvernement ...

- ⇒ ait une vision générale et transversale de tout l'enseignement avant d'envisager la moindre réforme ;
- ⇒ concerte au préalable les acteurs de terrain ;
- ⇒ forme au préalable l'ensemble des personnels visés par la mise en œuvre d'une réforme et s'assure que les objectifs de celle-ci sont bien compris ;
- ⇒ prévoit une véritable évaluation des réformes et en assure la transparence pour les citoyens.

¹ Adopté par l'AG des militants le 17 février 2014

Réforme des grilles horaires du qualifiant

Le décret du 5 décembre 2013, passé quasi inaperçu lors de son adoption par le Parlement de la Communauté Wallonie-Bruxelles, suscite aujourd'hui de nombreux remous dans les écoles organisant un enseignement technique et professionnel.

A huit mois de l'entrée en vigueur de la réforme¹, les grilles horaires du SeGEC² viennent d'être envoyées aux écoles. Celles-ci commencent désormais à y voir un peu plus clair.

Mais rappelons d'abord le contexte.

Depuis plus de 25 ans, les gouvernements successifs ont multiplié les initiatives, avec plus ou moins bonheur, pour réformer l'enseignement qualifiant. On citera par exemple la mise en place des CTA³, des IPIEQ⁴ et du SFMQ⁵, la redéfinition des épreuves de qualification, les accords de coopération avec les régions bruxelloises et wallonnes sur l'alternance, ainsi que la très controversée CPU⁶. Deux nouvelles mesures viennent se rajouter qui affecteront les écoles organisant du qualifiant : l'organisation des stages et les nouvelles grilles de la formation commune aux 2^e et 3^e degrés de l'enseignement technique et professionnel.

Notre pays a adhéré à la stratégie de Lisbonne de 2000⁷ (réformée depuis E.T. 2020⁸) qui a donné notamment la recommandation 2006/962/CE sur les « Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie »... Les attendus de la « réforme des grilles » mettent en avant plusieurs compétences

de cette recommandation comme objectifs à atteindre. Dans ce cadre européen, était établie la volonté de moderniser l'enseignement et la formation professionnels (processus dit de « Copenhague »).

Par ailleurs, le 24 juillet 1997 a été pris en Communauté française, le « Décret Missions » qui qualifie l'enseignement professionnel d'« Humanités professionnelles »⁹ (avec des objectifs mal définis au chapitre V). Cela signifie que, « selon des modalités qui leur sont propres, toutes les filières de l'enseignement secondaire doivent viser un même socle de compétences humanistes. Il s'agit donc de développer la formation citoyenne et de favoriser l'épanouissement des jeunes dans leur environnement. »¹⁰ Cela implique un renforcement de certains cours et distingue assurément les humanités professionnelles de la formation professionnelle.

Si la généralisation de l'obligation des stages (et un cadre plus réglementé quant à leur organisation) ne semble pas susciter d'opposition de la part des publics concernés, il en va tout autrement pour ce qui concerne le renforcement de la formation générale.

Les buts poursuivis, que nous approuvons par ailleurs, visent à

- ⇒ inclure dans l'exercice d'un métier outre les compétences techniques spécifiques, des compétences générales : compréhension, communication écrite et orale (y compris dans d'autres langues que le français), rédaction, maniement d'outils mathématiques et scientifiques, etc.
- ⇒ donner de meilleures chances de succès dans l'enseignement supérieur, la formation qualifiante conduisant la plupart du temps à la délinquance du CESS ;
- ⇒ offrir un socle de compétences so-

**Enseignement
secondaire**

Fabrice ALTES

¹ 1^{er} septembre 2015 pour les 3^{èmes} et 5^{èmes}, 1^{er} septembre 2016 pour les 4^{èmes} et 6^{èmes}, 1^{er} septembre 2017 pour les 7^{PB} et C

² Provisoires, car elles doivent encore recevoir l'approbation du Conseil Général.

³ Centres de Technologie Avancée

⁴ *Instances de Pilotage Inter-réseaux de l'Enseignement Qualifiant*

⁵ Service Francophone des Métiers et des Qualifications

⁶ Certification Par Unités, lire à ce sujet l'article de Joan Lismont dans Le Sel de janvier 2012

⁷ L'utilisation de statistiques dans toute communication politique sur l'enseignement est une obligation née de cette « stratégie ».

⁸ Education and training 2020

⁹ L'appellation est « humanités professionnelles et techniques » car cela concerne également l'enseignement technique.

¹⁰ Voir aussi les avis N°80 et N° 124 du Conseil de l'éducation et de la formation

lide pour le futur travailleur, lui permettant de s'inscrire dans la perspective du « *lifelong learning* ». ¹¹

Complémentaire aux nouvelles grilles horaires, sont également mis en place de nouveaux référentiels (reprenant les compétences terminales et les savoirs communs requis pour l'obtention du CESS).

Pour ce qui concerne l'enseignement technique, on constatera assez peu de changement :

la possibilité d'inclure dans la grille horaire du 2^{ème} degré, un renforcement spécifique pour les élèves qui ne maîtrisent pas suffisamment la langue de l'enseignement (maximum 4 périodes)

2 périodes minimum en mathématiques et en langues modernes aux 2^{ème} et 3^{ème} degrés (4 périodes dans certaines options)

l'introduction d'un cours de formation sociale et économique à raison de 2 périodes au 3^{ème} degré

TECHNIQUE	3-4 TQ		5-6 TQ	
	A	B	A	B
Formation Commune				
Religion catholique	2	2	2	2
Education physique	2	2	2	2
Français	4	4	4	4
Sciences humaines	2	2	2	2
Sciences et technologies	2	2	2	2
Formation sociale et économique	-	-	-	2
Mathématiques	2 à 4	2 à 4	0 à 4	2 à 4
Langue moderne	2 à 4	2 à 4	0 à 4	2 à 4
<i>Total Formation Commune</i>	16 à 20	16 à 20	12 à 20	18 à 22
Option de Base Groupée	16 à 18	14 à 18	16 à 24	16 à 18
Activités au Choix	0 à 8	0 à 2	0 à 8	0 à 2
Renforcement spécifique en français	-	0 à 4	-	-
Renforcement en Formation Commune	0 à 4	0 à 6	0 à 4	0 à 2
<i>Organisable (min-max)</i>	28-36	30-36	28-36	34-36

A : Dossier de référence du SeGEC / B : Nouvelle grille horaire (décret du 5-12-2013)

Les changements sont plus conséquents dans l'enseignement professionnel :

- ⇒ la possibilité également d'inclure dans la grille horaire du 2^{ème} degré, un renforcement spécifique en français (maximum 4 périodes)
- ⇒ l'introduction de trois nouveaux cours (à raison de 2 périodes chacun) en sciences humaines, formation scientifique, langues modernes

⇒ 4 périodes minimum en français¹²

⇒ introduction d'un cours de formation sociale et économique à raison de 2 périodes au 3^{ème} degré

⇒ la possibilité d'organiser 2 périodes en mathématiques et en langues modernes¹³

⇒ suppression du cours de sciences humaines en 7^{ème} qualifiante

¹¹ Selon la définition de la Commission européenne, " toute forme d'apprentissage entreprise tout au long de la vie et aboutissant à une amélioration des connaissances, des aptitudes et des compétences".

¹² Choix du réseau puisque le décret n'impose qu'un minimum de 3 périodes

¹³ Cette possibilité devient une obligation dans certaines options

PROFESSIONNEL	3-4 P		5-6 P		7 P B		7 P C	
Formation Commune	A	B	A	B	A	B	A	B
Religion catholique	2	2	2	2	2	2	2	2
Education physique	2	2	2	2	2	2	2	2
Français	3	4	4	3	2 à 4	4	4	4
Sciences humaines		2	2	2	2		5	0 à 4
Sciences et technologies		2	2	2	2	2	2	2
Formation soc. et économique	-	-	-	2		2		2
Mathématiques	2	2	-	0 à 2		0 à 2	3	2
Langue moderne		2	-	0 à 2		0 à 2	0 à 4	
<i>Total Formation Commune</i>	9	15	12	13 à 17	10 à 12	12 à 16	18 à 22	14 à 18
Option de Base Groupée	18 à 24	16 à 20	18 à 24	18 à 22	18 à 24	18 à 22	12	14 à 18
Activités au Choix	0 à 8	0 à 2	0 à 8	0 à 4	0 à 6	0 à 4		0 à 4
Renforcement en français (*1)		0 à 4	-	-	-	-	-	-
Renforcement en FC (*2)	0 à 4	0 à 5	0 à 4	0 à 5	0 à 4	0 à 6	-	0 à 6
<i>Organisable (min-max)</i>	28-36	31-36	28-36	31-36	36	30-36	30-34	30-36

La conséquence directe, on l'aura compris, est qu'en gonflant le nombre d'heures de la formation commune, on devra parfois diminuer le nombre d'heures attribuées aux cours spécifiques à l'option, et ce afin de ne pas dépasser le maximum possible de périodes pour le total de la grille horaire. C'est particulièrement vrai au deuxième degré de l'enseignement professionnel, où l'on passera parfois de 9 périodes à 16¹⁴ pour la formation commune.

Ceci ne va pas aller sans poser des soucis importants dans les écoles en termes de pertes d'emploi, d'utilisation du NTPP, de recrutement de nouveaux enseignants, de motivation des élèves eux-mêmes, etc.

Nous estimons pour notre part qu'il faut prendre le temps de la mise en place de cette réforme. C'est ainsi que le SEL demande que la prise d'effet de la réforme des grilles de cours du qualifiant soit reportée d'au moins une année. Tout d'abord, pour avoir le temps de mettre à plat toutes les conséquences école par école, secteur par secteur (notamment les pertes d'emploi en "pratique professionnelles" et les possibilités de reclassement des enseignants touchés, les modifications dans la structure de l'emploi, etc.). Et ensuite, pour avoir le temps de requalifier les enseignants qui perdraient des heures¹⁵.

¹⁴. Il semble d'après nos estimations que ce sont surtout dans les secteurs de type "industrie" ou "construction" que l'on en soit resté à ce nombre minimum de 9 périodes de formation commune. Dans d'autres secteurs, de type "service aux personnes" ou "hôtellerie", la formation commune est souvent gonflée par l'ajout d'activités au choix (de l'école)

Par ailleurs, il faut se donner le temps d'appréhender ce que le Gouvernement compte mettre en place comme nouvelle organisation de l'enseignement secondaire durant la législature. La déclaration de politique communautaire est claire à ce sujet, il est manifeste que le Gouvernement entend dans le cadre du futur "tronc commun" de trois ans, réformer une fois de plus l'enseignement qualifiant. Ajoutez à cela la volonté affichée, dans le cadre des mesures d'économies budgétaires, "d'optimiser" les options, et l'on comprendra aisément que le SEL refuse que des réformes aussi importantes du qualifiant puissent se succéder en aussi peu de temps (ce qui aurait pour effet désorienter les équipes enseignantes et de désorganiser les écoles).

Le Conseil général de l'enseignement secondaire s'est quant à lui positionné, à l'unanimité, pour un report au 1^{er} septembre 2017 de deux dispositions :

- ⇒ l'organisation du cours de langue moderne en 3^{ème} professionnelle.
- ⇒ le report des nouvelles grilles horaires en 7^{ème} professionnelle.
- ⇒ Il n'a pas été possible de trouver un accord qui aille au-delà, c'est évidemment nettement insuffisant au vu des enjeux.

Espérons être entendus par le Gouvernement, car le temps presse...

¹⁵. C'est une revendication constante du SEL : on ne restructure pas des options sans en même temps organiser la requalification des personnels subissant une perte d'emploi.

¹⁶. Selon certains projets, la formation qualifiante ne débiterait qu'en 4^{ème} pour s'étaler uniquement sur trois ans.

Rigueur à la Fédération Wallonie-Bruxelles

Une forme bien réelle d'austérité qui touche l'enseignement supérieur

Enseignement
supérieur

Sophie
GOLDMANN

Confrontée elle aussi à l'implacable discipline budgétaire, la FWB nous a présenté les mesures d'économie préconisées pour les années à venir. Le discours se veut plus rassurant qu'au fédéral : « Il ne saurait être question d'austérité mais *« tout au plus »* de rigueur et d'optimisation en vue d'un retour à l'équilibre à l'horizon 2017 ». Cependant, à la lecture de l'avant-projet de décret-programme, il y a vraiment de quoi déchanter. La rigueur annoncée n'est bien qu'une forme de plus d'austérité.

Le supérieur (Universités, Hautes écoles et ESA) dont on connaît les difficultés récurrentes liées à une enveloppe fermée, est lui aussi mis à contribution.

Le principe énoncé est l'application de la règle transversale (pour toutes les matières relevant de la FWB) de non indexation en 2015 et 2016 des dotations et subventions qui couvrent des frais de fonctionnement (la non indexation de ce qu'on appelle les « codes 4 »). Selon le cabinet du Ministre, l'économie réalisée dans l'enseignement supérieur serait estimée à environ 700 mille euros.

Lorsque ces dotations et subventions couvrent des salaires et des frais de fonctionnement, 10% des montants de base ne seront pas indexés. On considère en effet que 90% de ces moyens concernent des salaires et 10% des frais de fonctionnement.

Une première remarque s'impose : cette clé de répartition de 90%-10% est artificielle: l'étroitesse des budgets de l'enseignement supérieur a pour conséquence que bien souvent, une part plus importantes des moyens sont de fait attribués à des frais de personnel.

D'autre part, certains budgets ne feront l'objet d'aucune indexation en 2015 et 2016. Ainsi en est-il des subsides so-

ciaux, de l'allocation d'aide à la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, de l'allocation pour la promotion de la réussite et des moyens accordés afin d'assurer l'accessibilité des supports de cours.

Ces mesures appellent diverses réactions : D'une part le gouvernement touche ici directement les étudiants les plus fragiles et se place en porte à faux avec les objectifs de démocratisation et d'accessibilité des études supérieures pourtant énoncés dans la DPC.

D'autre part, ces mesures auront un impact sur l'emploi. En effet, l'allocation pour la promotion de la réussite est destinée à de l'encadrement¹ et les budgets sociaux permettent notamment l'engagement de travailleurs sociaux et ce tant dans les universités que dans les Hautes écoles ou dans les ESA.

Enfin, pour être tout à fait exhaustif, il est à noter que le budget de l'ARES pour sa part augmente d'1 millions d'euros, cette nouvelle institution nécessitant des moyens pour assurer ses ambitieuses missions mais

En conclusion, l'enseignement supérieur est relativement préservé par comparaison avec d'autres niveaux d'enseignement. Mais dans le contexte de sous-financement chronique qui le caractérise l'expression « Quand il n'y a plus de gras, on s'attaque à l'os » prends ici tout son sens.

Art 21 quinquies al 3 Décret du 09-09-1996 relatif au financement des HE

Toujours sur la mise en œuvre du décret paysage

Un mois après la rentrée académique 2014-2015 dans un paysage complètement revisité par la mise en œuvre du Décret du 07/11/2013, il nous semblait important de donner la parole aux enseignants et aux membres du personnel administratif de l'enseignement supérieur: Comment vivent-ils ce nouveau contexte ? Quelles sont les difficultés rencontrées ? Quelles sont les craintes et appréhensions ressenties?

La mise en œuvre du décret Marcourt s'accompagne de profondes incertitudes. Le paysage est très instable et peu rassurant : Il y a énormément de questions qui restent sans réponse et nécessiteraient un réel accompagnement pédagogique des équipes enseignantes.

Dans l'urgence, on ne se pose pas beaucoup de questions de fond or les effets de cette réforme apparaîtront plus tard et on ne sait pas les mesurer. Travailler plus les compétences et moins les matières c'est un réel changement de paradigme et faute d'accompagnement on risque de travailler sur la forme plutôt que sur le fond.

L'esprit « d'UE intégrée » par exemple n'est pas nécessairement respecté et dans les faits l'intégration est parfois purement formelle.

Surcroit de travail pédagogique

La mise en œuvre du décret Marcourt en 2014-2015 a demandé l'année passée, un travail très important. La 2^e phase suppose également beaucoup de travail.

Il y a des craintes par rapport au dépôt des grilles adaptant le bloc 2 et 3 à la quadrimestrialisation. Elles doivent être remises à l'ARES pour le 31 mars ce qui est assez irréaliste. Il faut parfois faire concorder des contenus de cours très différents. Certains MA devront revoir totalement leurs contenus de cours.

La notion d'examen intégré, les exigences en matière de syllabi ont entraîné à la fois un surcroit de travail et un changement des façons de faire qui ne passe pas bien.

L'organisation concrète des jurys par UE reste une grande inconnue pour tous

Dès l'année prochaine quand le décret concernera les autres blocs, on va avoir des cours avec une population à géométrie variable difficile à évaluer mais cela aura des conséquences en termes d'organisation et surchargera encore le travail administratif et de coordination pédago-

gique. Or l'enseignement supérieur n'a pas les moyens d'engager plus de coordinateurs pédagogiques et de personnel administratifs

En Flandre, où le système modulaire avait déjà été mis en place, on en revient parce que c'est beaucoup trop compliqué.

La charge de travail des MDP enseignants hors enseignement s'est fortement accrue. Le nombre de réunions s'est multiplié mais surtout la quadrimestrialisation a contraint certains enseignants à des horaires peu équilibrés. Ainsi est cité l'exemple ce MA qui preste 7/10^e de son horaire sur un quadrimestre.

Face à cet accroissement de la charge de travail, il a été souvent invoqué le principe des « 80% d'heures prestées » Mais n'est-ce pas la porte ouverte vers des rationalisations et des réductions d'emploi. Cela se traduira en tout cas avec certitude par un accroissement du temps de travail hors heures prestées face aux étudiants (corrections, coordination...). N'y aurait-il pas à terme une remise en question du principe des 480h-750h/année ?

Surcharge de travail aussi pour les MDP administratifs.

L'échéancier est très difficile à respecter, les dossiers des étudiants devaient être en ordre pour le 31/10 soit deux mois plus tôt. Certains PO ont dû engager du renfort sur fond propre grevant ainsi d'autres postes budgétaires pourtant bien nécessaires.

D'une manière générale cela crée un grand inconfort d'autant que les intervenants extérieurs (proéco) ne suivent pas.

Un cursus en concentré pour les étudiants, une rupture accrue par rapport aux rythmes du secondaire

Le projet du décret Paysage de favoriser la réussite des étudiants risque de ne pas se réaliser. Au contraire, on pressent une fragilisation des carrières étudiantes et une rupture plus profonde entre le secondaire

**Enseignement
supérieur**

**Sophie
GOLDMANN**

Enseignement supérieur

Sophie
GOLDMANN

et le supérieur dont les étudiants les plus fragiles feront les frais.

Le déséquilibre de la charge horaire par quadrimestre vaut en effet également pour les étudiants.

Pour s'inscrire dans la quadrimestrialisation, les cours sont extrêmement concentrés. Certaines activités d'apprentissage sont données sur des plages de 4 heures ce qui est profondément indigeste pour les étudiants et éreintant pour les enseignants. En 4^e heure, « on décroche ».

Enfin, la quantité de matière à présenter lors des examens de janvier va s'accroître et la session devra s'étendre sur plus de temps.

Autant d'éléments qui ne favorisent guère la réussite.

Des incertitudes quant au financement

Il y a beaucoup d'incertitudes en matière de financement : L'art 5 du décret 11/04/2014 adaptant le financement de l'enseignement supérieur à la nouvelle organisation des études, qui définit l'étudiant finançable est particulièrement incompréhensible. Il suppose de prendre beaucoup plus de temps par étudiant

pour mettre son dossier en ordre (surtout si les études suivies correspondent à un deuxième ou troisième choix). On s'attend à ce que les vérificateurs rejettent de nombreux dossiers et que du coup le nombre d'étudiants non-finançables s'accroît fortement d'où une baisse des moyens accordés.

L'impression générale est que le décret paysage méconnaît les réalités de l'enseignement supérieur de type court. Lors des discussions préalables au décret paysage, on s'est beaucoup préoccupé des aspects structurels et peu du volet pédagogique. Si les finalités pédagogiques sont sympathiques, il n'y a pas eu assez de discussions sur les prémices. On a imposé une révolution copernicienne au pas de course alors que certaines réformes antérieures de l'enseignement supérieur n'étaient toujours pas digérées. Il nous semble nécessaire à ce stade, si pas de ralentir le rythme de la mise en œuvre de la réforme, tout au moins de prévoir un comité de suivi associant tous les acteurs de l'enseignement supérieur permettant ainsi de corriger ce qui doit l'être, de clarifier ce qui est nébuleux et enfin de mener une réelle réflexion pédagogique sereine avec les prin-

En mémoire

Bernard HENGCHEN, militant en Haute Ecole Louvain en Hainaut, est décédé accidentellement le 25 octobre dernier. Bernard était délégué depuis la création des Hautes Ecoles et était un représentant du SEL-SETCa dans la Commission paritaire centrale de l'enseignement supérieur non universitaire confessionnel depuis le début. Présent en Commission paritaire ou appuyant les permanents dans la préparation de réunion, il a contribué aux longs travaux sur le règlement de travail type, les contrats, l'évaluation et le statut de la délégation syndicale en Haute école.

Ses compétences professionnelles et ses réflexions sur l'action sociale étaient reconnues bien au-delà de sa Haute Ecole.

Bernard était un homme aux engagements multiples qu'il menait avec gentillesse et une fermeté souriante.

Bernard nous manquera comme il manque sa section syndicale.

Nos pensées vont aux membres de sa famille ; qu'ils veuillent accepter ici nos condoléances et notre profonde sympathie.

Les missions du Conseil d'entreprise dans l'enseignement supérieur

Enseignement
supérieur hors
université

Sophie
GOLDMANN

Un décret portant dispositions diverses datant du 11 avril 2014 a précisé certaines missions des organes de concertation locale dans l'enseignement supérieur. D'autre part, la mise en œuvre de la loi sur les risques psychosociaux suppose une révision des règlements de travail. Autant d'éléments qui nous invitent à reparler ici des missions du conseil d'entreprise et de ses missions.^{1, 2}

1.1 Informations économiques et financières (AR 27/11/73 à CM 20/02/1985 Eyskens annexe 1D)

Cette information doit être fournie à plusieurs moments : lors de l'installation du conseil d'entreprise après les élections sociales (info de base) ; annuellement lors de la réunion qui suit la clôture des comptes de l'A.S.B.L, trimestriellement afin de suivre l'évolution à court terme de l'institution et occasionnellement lorsqu'une décision importante est prise dans ce domaine.

L'information doit être cohérente, comparable dans le temps, communiquée à temps (15 jours avant le CE au min, 2 mois au max)

1.2 information en matière d'emploi (CCT N°9).

Cela concerne plus précisément :

- ◆ La structure de l'emploi (conditions d'emploi, régime de travail, rapport ho/fe dans chaque catégorie d'emploi, TDD-TDI-définitifs, temps plein/temps partiel, politique en matière de formation, politique de promotion ...).
- ◆ L'Evolution de l'emploi, nombre de départs volontaires, involontaires, mises à la retraite..., nombre de personnes recrutées (âge, sexe, catégorie professionnelle,....)
- ◆ A la demande du CE, l'évolution des jours d'absences, des heures supplémentaires (pour le personnel administratif)

- 1.3 Bilan social
- 1.4 Informations relatives à l'égalité des chances (AR 14/ 7/1987)
- 1.5 Surveillance par caméra_(CCT n°68)
- 1.6 Gestion de la prévention du Stress (CCTn°72).L'analyse générale des risques effectuée en CPPT doit être communiquée au CE

1.7 Chaque année, au 30 septembre et au 15 janvier, les autorités académiques doivent établir un classement des membres du personnel (personnel enseignants et personnel administratif) et le transmettre aux organes de concertation locale et aux membres du personnel soit par affichage soit par valves électroniques. Ce classement est établi sur base de l'ancienneté de service dans la fonction et le cours à conférer (D 11/ 04/2014).

1.8 Le pouvoir organisateur communique aux organes de concertation locale les décisions motivées en matière de changement d'affectation, de changement de fonction, de mutation, d'extension de charge et de recrutement des MDP (enseignants et personnel administratif) désignés à titre temporaire et pour les fonctions de rang 2 (promotion). (D 11/ 04/2014).

2 Etre consulté, donner un avis, faire des suggestions, des objections

- 2.1 Organisation du travail, conditions de travail, rendement
- 2.2 Introduction des nouvelles technologies et conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail, les conditions de travail,

1. Pour l'enseignement obligatoire voir <http://www.sel-setca.org/images/publications/graindesel/2014-10.pdf>

2. Les nouvelles missions introduites par le décret du 11/04/2014 sont indiquées en caractère gras.

Enseignement supérieur hors univéristé

Sophie
GOLDMANN

les qualifications des travailleurs et la formation

2.3 Formation et réadaptation professionnelle.

2.4 Politique du personnel (cct n°9)

Recrutement, sélection, promotions, organisation de l'accueil des nouveaux travailleurs, système d'information et de communication dans l'institution, mesures en vue de favoriser les relations dans l'institution.

2.5 Modifications structurelles dans l'institution

2.6 Critères de licenciements collectifs

2.7 Fermeture d'entreprise, ou d'un département

2.8 Accueil des travailleurs (CCT n°22)

2.9 Protection de la vie privée des travailleurs, usage et contrôle des données électroniques

2.10 Mobilité (loi-programme du 08/04/2003 et art 15 I), loi du 20/09/48)

2.11 Prévention des vols au sein de l'entreprise

2.12 Propositions de fusion (D 11/04/2014)

2.13 Chaque année, en septembre puis en janvier, la répartition équitable des charges entre les membres du personnel, est discutée au sein de l'organe de concertation locale. Cet avis est transmis à l'organe de gestion (D 11/04/2014)

Ce point mérite que l'on s'y attarde. En effet l'article 7 du décret charge et emploi a été modifié et la notion de prestations du personnel enseignant élargie : «(Les prestations) recouvrent notamment, et selon le cas: les heures de cours, données à des groupes d'étudiants; les préparations de cours théoriques, les corrections, les séances d'application, les travaux pratiques, les activités didactiques et autres activités figurant au programme d'études; la supervision de stages prévus au programme d'études; les examens et les délibérations; la formation continue du membre du personnel; la recherche appliquée; la participation aux réunions pédagogiques et la participation aux différents Conseils; les programmes de remédia-

tion, les activités de tutorat et l'encadrement des mémoires ou autres travaux. La gestion pédagogique des relations internationales; l'aide à la réussite; la recherche scientifique appliquée; la gestion de la qualité; la participations aux organes de décision et de consultation mis en place; l'accompagnement au Certificat d'Aptitude Pédagogique Approprié à l'Enseignement Supérieur (CAPAES); l'encadrement des étudiants en entreprise dans le cadre de l'enseignement supérieur en alternance; la participation aux activités de formation continuée; l'accompagnement de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), les technologies de l'information et de la communication (TIC). »³

Les tâches dévolues aux enseignants se multiplient et se diversifient. Il importe que celles-ci soient quantifiées et intégrées dans leurs attributions. Le conseil d'entreprise a acquis par cette nouvelle disposition la possibilité de discuter de l'affectation équitable des ressources humaines au sein de l'établissement.

3. Décider

3.1 Règlement de travail

3.2 ROI du CE

3.3 Critères (sociaux) de licenciement et de réembauche

3.4 Vacances annuelles et jours fériés de remplacement. (Personnel ouvrier et fonds propres)

3.5 Gestion des œuvres sociales

3.6 Planification des congés éducation, des interruptions de carrière, des congés parentaux.

4 Contrôler

4.1 Application de la législation sociale

5. Informer les MDP (affichage, valves etc....).

Et c'est sans doute là le point le plus important car il ne pourrait y avoir de délégation réellement légitime sans lien étroit entre le délégué et ceux qu'il représente.

³ Décret du 25/07/1996 Charge et emploi art 7 al 2

Un certain nombre de difficultés ont surgi, ici et là, dans certains centres PMS, qui ont parfois conduit à des sanctions disciplinaires. Plus personne ne semble se souvenir du présent guide, signé en CP des CPMS libres subventionnés, à notre initiative d'ailleurs, le 12 novembre 2008.

Nous invitons nos délégués et affiliés dans ce secteur et dans l'enseignement obligatoire à en prendre connaissance et à l'afficher aux valves syndicales

Guide en matière de déontologie à destination des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux et pour information aux pouvoirs organisateurs

CPMS

**Bernard
DE COMMER**

Préambule

Dans la sphère des intervenants psycho-médico-sociaux, les membres du personnel technique des centres PMS occupent une place particulière liée à la fois à leur formation initiale spécifique (psychologique, paramédicale ou sociale) et à leur insertion professionnelle dans le champ scolaire.

Ces membres du personnel technique sont, dans leur pratique, confrontés à des problématiques touchant à la déontologie. Même s'il existe un code de déontologie pour chaque discipline, la Commission Paritaire centrale des Centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés de caractère confessionnel estime utile de proposer aux membres du personnel technique un guide de réflexion commun aux différentes disciplines devant leur permettre d'y trouver un certain nombre de repères utiles.

Ce guide a pour seule ambition de soutenir la qualité du service du membre du personnel technique.

Champ d'application

Le présent guide s'adresse aux membres du personnel technique relevant de la compétence de la commission paritaire des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés de caractère confessionnel.

Respect de la dignité de la personne et de ses droits

Respect du consultant

En aucun cas, le membre du personnel technique n'opère de discrimination basée sur des différences ethniques, culturelles, de sexe, de langue, de fortune, de naissance ou basée sur des opinions religieuses, des opinions politiques ou autres.

Secret professionnel et confidentialité

1. Le membre du personnel technique est lié par les obligations résultant de la protection de la vie privée et du secret professionnel. Il est à ranger dans la catégorie des personnes dépositaires par état ou par profession des secrets qu'on leur confie aux termes de la loi (code pénal article 458).

Les règles du secret professionnel doivent également être étendues aux auxiliaires, aides stagiaires et collaborateurs indispensables dans l'exercice des centres psycho-médico-sociaux. Les directions veilleront donc à rappeler les dispositions en la matière au personnel administratif et aux étudiants stagiaires présents dans le centre.

2. Le membre du personnel technique peut, sous sa responsabilité, partager des données confidentielles pour optimiser l'efficacité de son travail. Il applique les .

CPMS

Bernard DE COMMER

règles habituelles :

- ▶ accord préalable du maître du secret ;
- ▶ dans le seul intérêt de celui-ci ;
- ▶ limité à ce qui est indispensable ;
- ▶ uniquement avec des personnes tenues elles aussi par l'obligation liée au secret professionnel.

3. Le membre du personnel technique est amené à travailler en collaboration avec l'équipe éducative des établissements dans lesquels il est amené à exercer sa fonction et ce, dans les limites de la spécificité de celle-ci, du prescrit légal, du secret professionnel tel que défini dans le Code pénal belge et de l'intérêt du consultant.

Le membre du personnel technique veille à traduire en termes éducatifs les informations dont il dispose afin d'aider les membres de l'équipe éducative des établissements scolaires dans leur mission.

4. Le membre du personnel technique se limite à l'information qui se rapporte directement à la question posée en cas de compte rendu à une personne autorisée.

5. La fin de la relation professionnelle ne lève pas l'obligation du secret professionnel.

6. Le consultant garde un droit d'accès aux éléments du dossier qui lui appartiennent en propre.

Ne sont cependant jamais consultables par lui :

- ▶ Les documents reprenant les secrets et confidences se rapportant aux tiers ou émanant de tiers
- ▶ Les notes de travail, les documents de synthèse, les relations d'entretiens, les notes personnelles et les outils qui appartiennent au membre du personnel technique.

7. Dans le cadre d'une activité collective, le membre du personnel technique invite les consultants à respecter le caractère confidentiel des informations qu'ils pourraient entendre pendant l'activité.

Responsabilité

Qualité de l'intervention

Le membre du personnel technique est tenu par une obligation de moyen et non de résultat.

Il établit, voire modifie, l'organisation de son travail en fonction du caractère d'urgence et/ou de la gravité des faits.

Procédure

Le membre du personnel technique s'abstient de méthodes qui peuvent causer un dommage aux personnes concernées, qui les atteignent dans leur dignité ou qui indaigent dans leur vie privée plus loin que ne l'exige le but recherché. Il ne fait pas un usage abusif de ses connaissances professionnelles et prend les mesures nécessaires qui lui permettent de reconnaître à temps les conséquences éventuellement dommageables et prévisibles de son travail.

Compétences et formation

Le membre du personnel technique maintient et développe sa compétence professionnelle à travers l'actualisation de ses connaissances et le souci constant d'ouverture sur les problématiques à traiter.

Activité indépendante/salariée

Il est interdit à tout membre du personnel technique d'utiliser à des fins privées les informations qu'il aurait à connaître dans le cadre de ses missions en PMS pour les établissements scolaires que le pouvoir organisateur dessert.

Relation avec les membres de l'équipe

Le membre du personnel technique confronte régulièrement son point de vue avec les membres de l'équipe.

Respect des avis

Le membre du personnel technique fait respecter son identité et son indépendance professionnelle et respecte celle des autres.

Travail tridisciplinaire

L'attitude du membre du personnel technique envers ses collègues est basée sur la collaboration, la solidarité et l'entraide professionnelle.

Le membre du personnel technique travaille en équipe quand la situation du consultant le nécessite.

Si une décision relative à un consultant doit être prise en équipe, le membre du personnel technique a toujours l'aide à la personne pour objectif.

Situation particulière des directions

Le pouvoir organisateur et la direction du centre apportent au membre du personnel tout le soutien nécessaire dans l'exercice de ses missions, en particulier dans le cas où le membre du personnel technique fait appel à la notion de « l'état de nécessité ».

La direction du centre est en outre soumise aux mêmes conditions de secret professionnel que les membres du personnel technique du Centre qu'elle dirige.

Accord unanime des partenaires sociaux composant la Commission paritaire centrale des Centres PMS libres confessionnels

Fait à BRUXELLES, le 12 novembre 2008

Vous avez dit : le conseil de l'éducation et de la formation ?

C.E.F.

**BERNARD
DE COMMER**

Très souvent, il est fait référence à des Conseils, Commissions et autres structures souvent mal connus du praticien de l'homme ou de la femme de terrain. Ces structures, pourtant, qu'on le veuille ou non, ne sont pas sans influencer significativement la profession. Il nous a paru intéressant d'en aborder une ici : le Conseil de l'Education et de la Formation (le C.E.F.).

1. Bref rappel historique.

1990. Mouvements sociaux sans précédents dans l'enseignement. Des mois de grève, des dizaines de manifestations. C'est dans ce contexte très chahuté et qui va laisser des traces indélébiles dans le chef de celles et ceux qui ont été les acteurs, mais aussi des gouvernements successifs depuis lors en Communauté française, que va voir le jour le C.E.F. C'était le 12 juillet 1990.

La volonté affichée du législateur est de mettre en place une structure de rencontre et de collaboration entre, d'une part, l'Education et, d'autre part, la Formation, en contraignant en quelque sorte ces deux pôles à s'entendre. En effet, seul le Conseil qui réunit les Chambres de l'Education et de la Formation, est habilité à produire des avis.[1]

Mais les choses n'en resteront pas là. Au plan de l'enseignement vont être mis sur pied des conseils et commissions divers. La formation professionnelle hors enseignement va être régionalisée et des instances régionales spécifiques mises en place.

Dans cette vague de lieux de débat et de concertation, le C.E.F, très vite, va se révéler toute son originalité : tous les niveaux d'enseignement, de la maternelle à l'université, s'y retrouvent, de même que tous les partenaires de l'éducation et de la formation : étudiants, organisations syndicales de l'enseignement et interprofessionnelles, fédérations de P.O et d'employeurs du privé, partenaires wallons et bruxellois de la formation continuée. C'est le seul lieu où la chose est institutionnalisée.

2. Missions du C.E.F.

- ◆ remettre des avis sur toutes les réformes fondamentales de l'enseignement et de la formation (à ce jour 125 ont été émis)
- ◆ promouvoir la formation et l'enseignement organisés ou subventionnés par la CFWB dans le respect de l'autonomie et la liberté pédagogique des P.O, sur base des Conseils existants
- ◆ formuler des propositions relatives aux rythmes scolaires et la répartition des vacances et congés scolaires

- ◆ étudier l'adéquation enseignement/formation/emploi ainsi que l'évolution du marché de l'emploi et des débouchés à la sortie des divers niveaux d'études et de formation
- ◆ assurer la liaison avec les milieux économiques et sociaux pour la détermination d'une politique visant à rencontrer les besoins de l'enseignement et de la formation et notamment à assurer l'adéquation nécessaire au marché de l'emploi
- ◆ présenter annuellement un rapport sur la situation de l'enseignement et de la formation en CFWB.

On l'aura compris, ces missions recouvrent des enjeux idéologiques non négligeables et qui ont un impact sur la vie quotidienne des enseignants sur le terrain. On verra plus avant ce qu'il en est.

3. Composition du C.E.F.

Deux Chambres :

- ▶ celle de l'Enseignement où sont représentés : P.O, organisations syndicales[2] de l'enseignement, fédérations d'associations de parents, universités, étudiants de l'enseignement supérieur
- ▶ celle de la Formation où sont représentés : les organisations patronales et syndicales, l'éducation permanente, les opérateurs de formation professionnelle (FOREM/WIFAPME / ORBEM,...)

Des invités permanents :

- ▶ l'Institut Bruxellois Francophone de Formation Professionnelle
- ▶ le Président des Conseils Supérieurs de l'Enseignement de Promotion Sociale.
- ▶ Ces Chambres se réunissent séparément, mais tous les membres effectifs et suppléants peuvent participer indifféremment dans les deux Chambres. C'est le Président de la Chambre de l'Enseignement qui préside le Conseil lorsque les deux Chambres se réunissent.

Influence du C.EF sur les décideurs et le quotidien des enseignants.

Lorsque le pouvoir politique envisage des réformes, le plus souvent il sollicite l'avis du C.E.F. Ainsi, par exemple, sur la réforme de la formation initiale, le Ministre MARCOURT.

Le CEF souligne, en préambule, que « en Communauté française, diverses dispositions avaient été prises en 2005 et un nouveau décret a été adopté en 2008, pour mettre l'enseignement supérieur en phase avec le processus de Bologne. Mais les piètres résultats de nos élèves aux épreuves PISA, d'un côté, et les affirmations du rapport Mac Kinsey sur l'importance de la formation des enseignants au niveau internatio-

nal, de l'autre, amènent les autorités politiques comme les responsables et opérateurs d'éducation à remettre en question l'organisation de l'enseignement et, singulièrement, la formation des professeurs »

Le CEF va ensuite formuler des recommandations à destination des décideurs politiques, en mettant en avant sa priorité des priorités : « La maîtrise de la langue d'enseignement écrite et orale doit être un critère discriminatif pour l'obtention d'un diplôme d'enseignant quelles que soient la section et la discipline à enseigner »

Le politique, à ce jour, n'a pas osé suivre cette recommandation qui fâcherait les organisations d'étudiants. L'auteur du présent article signale que, lorsqu'il entama ses études d'instituteur – en 1969-, un examen d'orthographe – éliminatoire- existait bel et bien avec obligation d'obtenir 14/20.

Pourquoi est-ce impensable aujourd'hui ?

Les recommandations du CEF ont trait :

- ▶ aux 13 compétences requises des instituteurs et des régents
- ▶ au système de formation initiale et en cours de carrière des enseignants
- ▶ à la fonction d'enseignant
- ▶ aux formateurs d'enseignants : revoir les conditions de recrutement et de travail dans les Hautes écoles
- ▶ à l'élaboration d'une nouvelle politique de la formation des enseignants

Dans « Refonte de la formation initiale des enseignants. Plan d'actions » (2012), on peut lire, entre autres :

Pour réorganiser la formation initiale des enseignants et la formation initiale et continue de leurs formateurs, en cohérence avec la structure du système éducatif et la réforme du paysage de l'enseignement supérieur :

Revoir le modèle de formation - différentes formules pouvant être envisagées :

- ▶ définir les conditions d'obtention du master et en développer des parcours variés :
- ▶ une formation initiale en 5 ans « classique » (bac + master co-organisés par les institutions concernées) ;
- ▶ une formation initiale en 5 ans « à la carte » (bac + master co-organisés, en alternance ou par valorisation de crédits tout au long de la vie, le master étant accessible le cas échéant aux enseignants actuellement en fonction) ;
- ▶ une formation initiale en 3 ans complétée par un master en alternance ou un master par valorisation de crédits tout au long de la vie ;
- ▶ intégrer dans l'organisation de la formation initiale des enseignants les pratiques d'accompagnement des futurs et des jeunes enseignants par des enseignants expérimentés ;

Etudier l'organisation actuelle de la formation

des enseignants en Haute Ecole, à l'université, en promotion sociale et en école supérieure des arts afin d'en conserver les atouts dans la future organisation ;

Evaluer la pertinence de créer une nouvelle institution de formation initiale des enseignants et de formation initiale et continue de leurs formateurs.

Il n'est pas possible de développer ici le contenu de l'avis du CEF, mais il y a dans ce Plan d'actions de nombreuses similitudes avec cet avis.

Citons encore, en vrac, d'autres avis, le plus souvent commandés par les Ministres :

- Avis 124. Refondation des humanités professionnelles et techniques. 10 ans (et) plus après l'avis 80

- Avis 121. Pour une éducation à la citoyenneté transversale aux apprentissages en Fédération Wallonie/Bruxelles

- Avis 120. Le recrutement et l'insertion professionnelle des enseignants de cours technique et de pratique professionnelle dans l'enseignement qualifiant

- Avis 116. La fonction de direction dans l'enseignement fondamental

Avis 111. Recrutement et entrée dans la carrière des enseignants débutants.

Avis 105. La formation des instituteurs et des régents

Avis 104. Le décrochage scolaire, contexte et définition. Constats, pistes de prévention et de lutte contre le décrochage scolaire.

En guise de conclusion.

Nous disposons au CEF d'un mandat effectif exercé depuis 2004 par Bernard DE COMMER.

Cela étant, une liberté de pensée certaine, qui sorte des cloisonnements institutionnels, y compris relativement à la volonté de certains de vouloir un enseignement pieds et mains liés à l'économie, dérange et, plus d'une fois, d'aucuns ont souhaité, voire revendiqué, la disparition pure et simple du CEF.

Il s'impose donc, et pour une organisation syndicale comme la nôtre, et pour tout praticien de l'enseignement, de rester attentifs et vigilants aux productions émanant du C.E.F. en ce sens qu'elles les concernent ou sont susceptibles de les concerner à un moment ou l'autre. Chaque décret, chaque réforme ont une histoire ; derrière laquelle, souvent, le C.E.F se profile.

Mme MILQUET a confirmé récemment la pérennité du CEF.

Et terminons par signaler qu'un site web est accessible à tout un chacun :

<http://www.cef.cfwb.be>

INFORMATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE ET EN MATIERE D'EMPLOI

ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

Informations sociales

Bernard DE COMMER

Dans les semaines qui suivent la reprise des cours après les vacances d'hiver, cette information devrait vous être communiquée au C.E., à l'I.C.L., à défaut au C.P.P.T., à défaut à la délégation syndicale (dans la mesure où les statuts de cette délégation lui donne en ce cas toutes les missions du C.E.).

Il importe donc, si rien ne vient, de s'en inquiéter et d'interpeller le P.O à ce sujet.

Deux textes servent de référence en matière de communication de cette information :

⇒ A.R. Du 27/11/1973

⇒ C.M dite EYSKENS du 16/02/1985 qui adapte le contenu de l'A.R à la spécificité des établissements scolaires. Cette circulaire doit cependant être actualisée. L'enseignement a, en effet, entretemps était communalisé et l'on est passé d'un système normatif d'encadrement à un système par NTPP et capital-période.

En ce qui concerne les I.C.L., un accord APPEL/FIC/SEL a été conclu en septembre 1996 sur le contenu de cette information explicitant les articles 18 et 19 de la décision des CP du fondamental et du spécialisé du 24/01/1996 instituant les I.C.L. Il a également inspiré les lignes qui suivent.

Pour rappel, l'objectif de cette information est de s'assurer de la viabilité de l'ASBL et de l'établissement, mais aussi de faire des suggestions relativement à certains postes. Les représentants des travailleurs ne sont ni des réviseurs d'entreprise, ni, pour la plupart, des comptables.

I. Types d'informations.

On distinguera 3 types d'information économique et financière et en matière d'emploi:

- ▶ l'information de base, que le C.E., à défaut le C.P.P.T et l'I.C.L ont dû recevoir à leur installation après les élections sociales
- ▶ l'information annuelle qui actualise l'information de base chaque année, notamment lors de la réunion qui suit la clôture des comptes de l'A.S.B.L (au 31/12 de chaque année civile)
- ▶ l'information occasionnelle chaque fois que se produisent des décisions internes importantes (par exemple, si l'A.S.B.L contracte un emprunt ou **quand l'établissement reçoit**

les subventions de fonctionnement)

II. Que doit contenir au minimum une information correcte?

Le statut de l'établissement et sa situation financière.

- ▶ Sa forme juridique (le plus souvent une ASBL)
- ▶ Le statut de l'ASBL/des ASBL et leurs modifications éventuelles
- ▶ Les membres du P.O et du Conseil d'Administration
- ▶ Les moyens de financement de l'établissement à moyen et long terme
- ▶ Le montant des fonds propres de l'établissement à moyen et à long terme
- ▶ Le montant des emprunts à moyen et long terme, la durée, les taux d'intérêts appliqués, les conditions de remboursement et les institutions bancaires qui les ont fournis
- ▶ Une information détaillée sur le subventionnement et les postes concernés : fournitures, équipement, chauffage, etc... Mais aussi cotisation au SeGEC ou à la FELSI.
- ▶ S'il échet, des informations sur les liens économiques et financiers entre les différentes ASBL qui gravitent autour de l'établissement
- ▶ L'existence et la nature de conventions, accords, contrats qui ont des conséquences fondamentales

La position concurrentielle de l'établissement.

- ▶ La liste nominative des établissements établis dans l'entité (fondamental) ou le CES (secondaire); les coordonnées du président de l'ORCE/ORCES
- ▶ Les points forts et les points faibles de l'établissement scolaire par rapport à ses concurrents: infrastructure, accueil, activités parascolaires, filières,...
- ▶ La zone de recrutement de l'établissement
- ▶ La politique de l'établissement en matière de recrutement, d'information au public, de publicité
- ▶ L'évolution de la population scolaire globalement mais aussi par filières, options, etc. et ce au cours des 5 dernières années
- ▶ La capacité d'accueil de l'établissement évaluée notamment sur base des possibilités d'aména-

gement des locaux de classe, de l'infrastructure (sanitaires, réfectoire, salle de gymnastique, etc) et d l'équipement en matériel didactique

- ▶ L'évolution du nombre de périodes organisées en regard du nombre de périodes subventionnées (entre autres: reliquats)
- ▶ L'évolution du nombre de certificats (CEB, CESS, ...) délivrés; moyennes obtenues lors des évaluations externes

Structure financière de l'établissement

- ▶ Un commentaire sur le plan comptable utilisé
- ▶ Une analyse de la structure financière de l'établissement et des ASBL concernées par une comparaison des comptes annuels des 5 dernières années (état complet des recettes et dépenses, des avoirs et des dettes, bilan, compte de résultats, etc.)
- ▶ Des informations relatives à l'établissement du budget et à son utilisation comme outil de gestion de l'établissement
- ▶ Les rémunérations des personnels subventionnés ou non
- ▶ Les frais d'assurances diverses

Perspectives générales d'avenir de l'établissement

- ▶ Montant, destination et financement des investissements projetés
- ▶ La programmation des options, sections,...
- ▶ Les intentions et perspectives concernant d'éventuelles expansions, suppressions, rationalisations, fusions, etc
- ▶ Les écarts entre certaines réalisations et les intentions initiales en la matière
- ▶ La fixation des priorités en matière d'équipement
- ▶ Les perspectives d'avenir en matière d'emploi
- ▶ Les prévisions relatives aux frais de personnel

Informations relatives à la politique suivie en matière de formation en cours de carrière

- ▶ L'évaluation des besoins en matière de formation en cours de carrière (éventuellement sur base des suggestions fournies par l'inspection lors de son passage)
- ▶ L'organisation micro éventuelles de telles formations: contenu, date, etc.
- ▶ Le listage des formations suivies sur base volontaire, obligatoire

Informations relatives aux aides publiques ou privées dont bénéficie l'établissement

- ▶ La nature et volume de celles-ci et conditions y afférentes
- ▶ L'utilisation qui en est faite

Organigramme

- ▶ Celui-ci décrit de manière précise l'organisation interne, la structure hiérarchique et la distribution des pouvoirs et des responsabilités au sein de l'établissement (entre autres les coordinateurs)

Informations en matière d'emploi

- ▶ L'ancienneté de service, ancienneté P.O, groupes prioritaires tenus à jour
- ▶ Le statut des membres du personnel (définitifs, temporaires, temps partiels, etc.
- ▶ L'utilisation du NTPP, des capitaux-périodes, des reliquats, des aides du pot de solidarité, etc.
- ▶ L'évolution de l'emploi sur les 5 dernières années
- ▶ L'utilisation des 3% du NTPP
- ▶ Les périodes P1/P2 dans le primaire
- ▶ Les moyens humains octroyés dans le cadre de l'enseignement différencié

Remarques importantes

Les informations doivent toujours être **communiquées par écrit préalablement** à la réunion où elles vont être traitées.

Elles doivent être **commentées** au minimum en séance par un représentant de l'employeur.

Elles doivent, en ce qui concerne l'information occasionnelle, suivre au plus près le calendrier imposé en matière d'inscriptions des élèves, du nombre d'élèves pris en compte pour le NTPP ou les capitaux-périodes, de candidatures aux emplois déclarés par le P.O, etc

Lors de l'information économique et financière et en matière d'emploi, vous pouvez vous faire assister par un expert (à voir avec votre régionale). Il s'impose en ce cas de respecter la procédure déterminée dans le R.O.I de l'organe concerné.

Tout refus éventuel de communiquer de telles informations par l'employeur peut faire l'objet d'une évocation en bureau de conciliation, voire d'une intervention de l'inspection économique (à voir avec votre régionale)

ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE 2014

L'allocation de fin d'année sera payée :

- ⇒ le 16/12 pour les titulaires d'un compte Belfius
- ⇒ le 17/12 pour les titulaires d'un autre compte bancaire

1. Période de référence

- ◇ **Temporaires** : du 1er septembre 2013 au 30 juin 2014
(les temporaires qui sont entrés en fonction pour une première fois cette année scolaire 2014-2015 n'y ont donc pas droit)
- ◇ **Définitifs** : du 1er janvier 2014 au 30 septembre 2015

2. Mode de calcul

L'allocation de fin d'année se compose de l'addition d'une partie fixe et d'une partie variable :

- ▶ Partie fixe : $566,81 \times 121,11/120,99 = 567,37 \text{ €}$
- ▶ Partie variable : 2,5% du traitement annuel brut indexé d'octobre 2014

Attention ! Le montant de l'allocation est fixé au prorata de l'importance et de la durée des prestations effectuées.

3. Retenue ONSS

- ◇ Définitifs : 8,34 € (au prorata des prestations)
- ◇ Temporaires : 13,07%

4. Précompte professionnel

Le tableau est téléchargeable sur le site : www.sel-setca.org

5. Code listing

L'allocation de fin d'année figure sous le code 45 sur la fiche de paie

POSSIBILITÉ DE TRAVAILLER APRÈS LA MISE À LA RETRAITE AU-DELÀ DE L'ÂGE DE 65 ANS

En espérant que cela ne devienne jamais une obligation, il est désormais possible de travailler dans l'enseignement au-delà de 65 ans.

L'article 151 du décret "fourre-tout" du 11 avril 2014, détaillé par la circulaire 5030 du 14 octobre 2014, dispose ainsi deux mesures permettant à certains membres du personnel de d'exercer une charge dans l'enseignement au-delà de 65 ans.

Engagement à titre temporaire d'un pensionné

Cela concerne les membres du personnel de l'enseignement obligatoire, de promotion sociale et de l'enseignement artistique à horaire réduit, bénéficiant d'une pension de retraite.

Cet engagement à titre temporaire pourra intervenir jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils auront atteint l'âge de 67 ans.

Il faudra obtenir l'accord de son PO et exercer une fonction en pénurie.

Statutairement, le membre du personnel est engagé comme temporaire mais il ne figurera pas au classement du 30 avril et ne pourra bénéficier d'aucune priorité. Au niveau pécuniaire, il garde l'ancienneté barémique à laquelle il avait droit à la veille de sa mise à la pension.

Il faudra cependant être attentif aux montants à ne pas dépasser. A partir du 1er mois qui suit son 65^{ème} anniversaire :

- ⇒ le membre du personnel qui totalise 42 années de carrière peut cumuler de manière illimitée ses revenus professionnels avec sa pension de retraite (ou de survie) ;
- ⇒ les autres ne pourront, par année civile, dépasser un plafond de revenus bruts (incluant traitement, pécule de vacances, prime de fin d'année et allocation foyer/résidence) de 22.293 € (sans charge d'enfants) ou de 27.117 € (si charge d'enfants).

Attention !

Lorsque la limite annuelle est dépassée de 25 % ou plus, le paiement de la pension, pour l'année civile concernée est suspendu intégralement même si la charge dans l'enseignement ne s'étend pas sur toute l'année.

Lorsque la limite annuelle est dépassée de moins de 25 %, le montant de la pension est réduit à concurrence du pourcentage de dépassement des revenus par rapport à cette limite annuelle.

Engagement comme expert dans l'enseignement de promotion sociale

Rappelons que dans l'enseignement de promotion sociale, il est permis d'engager un membre du personnel en qualité d'expert. Celui-ci n'est pas soumis aux dispositions statutaires applicables aux catégories de personnels de l'enseignement. Son engagement fait l'objet d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini.

Cet engagement pourra intervenir jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il aura atteint l'âge de 70 ans.

Les montants à ne pas dépasser sont les mêmes que ceux évoqués pour la catégorie du personnel précédente.

Par ailleurs, le Gouvernement a adopté en première lecture un projet de décret élargissant à tous les membres du personnel exerçant une fonction en pénurie dans un établissement de promotion sociale, la possibilité de travailler jusqu'à 70 ans.

INFORMATIONS SOCIALES

Fabrice ALTES

INFORMATIONS
SOCIALES

Fabrice ALTES

PERTE DE LA PRIORITÉ "ARTICLE 14" EN CAS DE REFUS D'UNE AFFECTATION PRIORITAIRE

L'article 14 du décret du 30 avril 2009 "encadrement différencié" octroie une priorité à l'engagement temporaire d'un membre du personnel qui a acquis dix ans d'ancienneté dans une implantation bénéficiaire de de l'encadrement différencié classée 1, 2, ou 3.

Le membre du personnel qui souhaite faire valoir cette priorité a la possibilité de porter son choix sur un ou plusieurs établissements, suivant un ordre déterminé, dans une ou plusieurs zones d'affectation et ce pour le 15 avril au plus tard.

Le décret du 11 avril 2014 est venu compléter l'article 14 du décret susmentionné : *"Le membre du personnel qui refuse la proposition de changement d'affectation alors que la proposition qui lui a été faite l'a été sur base de la liste des établissements qu'il a choisis perd sa priorité."*

Les membres du personnel concernés veilleront dès lors à bien cibler les établissements dans lesquels ils souhaitent faire valoir leur candidature auprès de la Commission Zonale d'Affectation. Le refus d'une proposition d'affectation entraînera automatiquement, pour toute l'année scolaire, la perte de priorité "article 14" pour tous les autres établissements souhaités.

CONSÉQUENCES D'UNE ABSENCE POUR FAIT DE GRÈVE DANS L'ENSEIGNEMENT

Consécutivement au mouvement social de grande ampleur que vit notre pays, et auquel participent en nombre les membres du personnel de l'enseignement, les inévitables mêmes questions se posent quant aux conséquences statutaires et pécuniaires d'une absence pour fait de grève.

Une fois de plus, courent les rumeurs les plus diverses, relayées par certaines directions (au minimum ignorantes, voire pour certaines carrément malhonnêtes) parfois par certains enseignants eux-mêmes. Remettons donc « l'église au milieu du village »

La confusion la plus courante vient de la manière de déclarer l'absence pour fait de grève. De fait, celle-ci doit être déclarée par le PO à l'administration sur un relevé des "absences non réglementairement justifiées" (annexé aux circulaires de rentrée).

Ce relevé doit être signé par le membre du personnel. Il doit y figurer dans la case "Motif éventuel invoqué" la mention "grève".

Le fait de grève est considéré comme une position d'activité de service, le membre du personnel gréviste pourra donc justifier d'un mois complet d'ancienneté barémique. La conséquence d'un jour de grève convenablement renseigné par l'école à l'administration, est donc la seule perte d'un jour de traitement¹. Pas de perte d'ancienneté (barémique, de service ou de fonction).

Le membre du personnel non gréviste, qui n'a pu se rendre sur son lieu de travail parce qu'il en a été empêché par une grève annoncée au préalable, est considéré comme étant en absence non réglementairement justifiée et n'a pas droit à la subvention-traitement pour le jour concerné (dans les statuts : art. 11 du décret du 1^{er} février 1993, art 109 du décret du 24 07 1997, art 337 du décret du 11 08 2001, art 96 du décret du 20 06 2008). L'absence non réglementairement justifiée (ANRJ) n'étant pas considérée comme une position d'activité de service, le membre du personnel perd un jour d'ancienneté. Comme l'ancienneté barémique se compte par mois entier, il perd donc un mois d'ancienneté barémique.

Le Pouvoir Organisateur ne peut exiger de connaître les noms des grévistes au préalable. Ceux-ci sont tenus de se déclarer le jour-même, pas avant. Néanmoins, pour assurer une organisation correcte de la journée et/ou pour maintenir un climat social serein, certaines délégations syndicales acceptent de communiquer ce type d'informations quelques jours à l'avance. La situation est à apprécier sur le terrain local, au cas par cas.

Les affiliés du SEL perçoivent une indemnité de grève, il ne faut pas oublier dès lors de demander à son délégué syndical (ou à défaut à un permanent régional) le formulaire d'indemnité², le remplir et le remettre à ce dernier (ou le renvoyer directement à sa régionale).

¹. 1/30^{ème} du traitement mensuel brut par journée de grève.

². La cotisation mensuelle sert en partie à cela, il ne s'agit donc pas "d'être payé pour faire grève" comme certains maldisants le prétendent...

INFORMATIONS

SOCIALES

FABRICE ALTES

Secrétaires et délégués régionaux SETCa - SEL

Régionale

Secrétaires SETCa

Délégués régionaux SEL

Bruxelles	Yves DUPUIS YDupuis@setca-fgtb.be 02/519.72.19	Marie-Claire PIRENNE 0473/53.94.29
	Roland SPEECKAERT 02/519.72.78	aux heures de permanence 02/519.72.64
	RSpeeckaert@setca-fgtb.be	MCPirenne@setca-fgtb.be fax : 02/519.72.81
	Rue Stevens 7, 8 ^e étage, 1000 Bruxelles	(mentionner « SEL »)
	Secrét. : Nadège EQUETER 02/519.72.82	Délégués régionaux adjoints
	Administration (affiliations, cotisations) 02/519.72.75	Édouard GÉRARD 02/521.36.73
	Permanences du SEL – BXL Tél. : 02/519.72.64 et/ou	(techn., prof., D+) eddy_gerard@yahoo.fr
	0473/53.94.29 (sauf congés scolaires)	Françoise GRULOOS 02.519.72.64
	* Permanences juridiques et sociales (MC. Pirenne & F. Gruloos)	(techn., prof.) FGruloos@setca-fgtb.be
	Lundi - de 09h30 à 12h30	Michel HORENBEEK 02/673.25.03
Mardi - de 14h00 à 17h00	(conseils soc. & jur.) mhorenbeek@swing.be fax :	
Mercredi - de 14h00 à 17h00	02/675.51.29	
Jeudi - de 14h à 17h	Miguel Lloreda	
* Permanence Hautes écoles uniquement	Antonio PONTE 0473/72 12 32	
0473/53.94.29 (R. Speeckaert)	(fondamental) a.ponte@skynet.be	
Vendredi - de 14h à 17h		
Brabant wallon	Jean-Richard DEGROOTE, Claudia RECKINGER	David Rose david.rosesel@gmail.com
	Rue de l'Évêché, 11, 1400 Nivelles	
Charleroi	Alain WÉRY 0496/78.73.63	Hedwige DOBROLOWICZ : UCL-LLN 010/47.28.28
	Guy LÉONET 0473/84.91.68	Sandro DI PEDRO
La Louvière Centre	rue de Gozée, 202	Marie-Isabelle WAUTERS (fond.)
	6110 Montigny-le-Tilleul 071/20.82.66	Délégués régionaux adjoints
	Service juridique 071/20.82.73	Hervé CAUPAIN, Séverine COPPIN, Olivier DEHOUX, Frédéric HENRY
Permanences :		
mercredi - de 14h à 17h. — vendredi - de 9h à 12h		
Liège	Philippe BERTLEFF - Sabrina GERVASI	Daniel AUDIN 0473/20.05.32
	Pl. Communale 15, 7100 La Louvière	
Huy - Waremme	Sandra DELHAYE	Vincent DELVAUX 04/275 79 95
	Place St-Paul 9-11, 4000 Liège 04/221.95.11	dél. adj. Morad TAMIR 04/247 01 13
Arlon- Lux.	Christian GENTGEN	Alain BODEUX 0478 47.85.70
	Rue des Martyrs 82, 6700 Arlon 063/23.00.30	bodeuxalain@hotmail.com et le forum www.Setca-lux.be
Mons - Borinage	Marc BRICHAUX	Jean-Philippe STIÉVENART jipeesse01@hotmail.com
	Rue Chisaire 34, 7000 Mons 065/40.37.37	dél. adj. Caroline HENROTTE 0496/654 001
Namur	Nathalie LIONNET 081/64.99.85	Adrien ROSMAN selnamur@gmail.com
	STÉPHANE BAUDART	
	Rue Dewez, 40-42, 5000 Namur	
Verviers & Com. germ.	Jean-Pierre PEUTAT	Jean-Marie BORCY 087/22.30.34
	Pont-aux-Lions 23, 4800 Verviers 087/39.30.00	
Wallonie Picarde	Catherine BoËL 069/89.06.56	Bruno MOURIN 0479/90.17.05
	Rue Roc Saint-Nicaise 4-6 7500 Tournai	Annie TAILDEMAN 056/34.11.24
	Rue du Val 6, 7700 Mouscron 056/56.11.60	

Responsables fédéraux

Responsables fédéraux du SETCa

Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
 tél. : 02/512.52.50 - fax : 02/511.05.08

Erwin De Deyn, président fédéral, Myriam Delmée, vice-présidente

Christian Masai, secrétaire fédéral du non marchand

SETCa Enseignement Libre
Éditeur responsable : Joan Lismont
Rue Haute, 42—1000 Bruxelles

Bureau Exécutif du SEL

Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
www.sel-setca.org

Joan Lismont, président JLismont@setca-fgtb.be

Fabrice Altès, FAltès@setca-fgtb.be

Sophie Goldmann, SGoldmann@setca-fgtb.be

permanents communautaires

Bernard De Commer, Françoise Gruloos, Claudia Reckinger