

## Prisons : le trou noir



**DOSSIER pages 4 à 6**

*Sommaire détaillé page 16*

*Page 3 : ÉDITO*

**Tous Grecs demain ?**

*Page 7 : ENTRETIEN*

*avec Jean-Yves Le Drian*

**Face à la crise, un New deal pour l'automobile**

*Page 9 : ENSEIGNEMENT*

**L'art de faire parler les chiffres**

## L'art de faire parler les chiffres

**L**a presse publiait il y a peu (c'est-à-dire quelques semaines avant le début de la période initialement prévue pour les inscriptions dans le secondaire, ne voyez là que coïncidence fortuite ...), les taux de redoublement dans l'enseignement obligatoire.

Rien d'anormal à cela, ils avaient déjà été rendus publics lors de la présentation de l'édition 2009 des Indicateurs de l'enseignement.

Ce qui constitue une première, c'est que les chiffres publiés émanent du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique qui a « affiné » les données du Gouvernement en comparant les taux de redoublement entre réseaux (un vent favorable a sans doute porté les chiffres des réseaux officiels vers les patrons de l'enseignement catholique).

Bien entendu, les résultats de cette comparaison démontrent que « on double moins à l'école libre », c'était bien là le but de la manoeuvre.

Les chiffres sont ce qu'ils sont (voir tableau ci-dessous) mais deux conclusions tirées après leur lecture sont inacceptables :

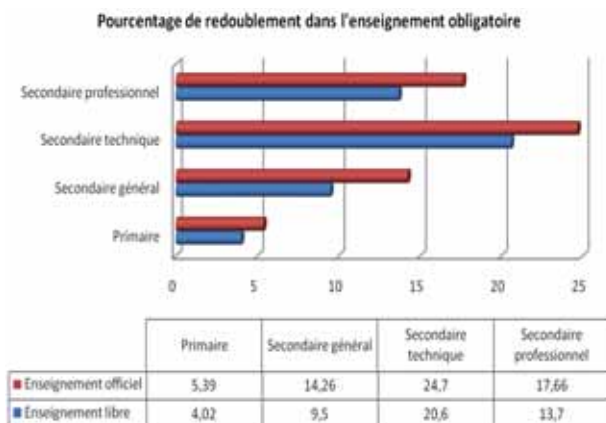
1. L'ampleur et l'augmentation du retard scolaire (20% des élèves au primaire, 58 % au secondaire, tous réseaux confondus), démontrant une fois de plus que nous sommes encore très loin de l'école de la réussite. Cela nous confirme si besoin en était dans nos revendications d'augmentation de l'encadrement différencié, d'instauration d'un cursus scolaire commun jusqu'à 16 ans et de revalorisation de la formation initiale et continuée des enseignants.
2. Les explications ou plutôt les « hypothèses » avancées par le SEGEC pour justifier les différences (5 % maximum) des taux de redoublement entre réseaux officiel et libre et notamment celle évoquant la tradition éducative chrétienne qui « place l'enfant au centre du processus de l'apprentissage et a pour objectif de conduire chaque enfant au maximum de ses possibilités ». Evoquer cet argument de la sorte, c'est laisser croire que l'enseignement officiel ne partage pas ces objectifs et qu'ils sont l'apanage de l'école chrétienne ! N'en déplaise à Monsieur MICHEL, l'enseignement officiel a aussi ses valeurs (tolérance, équité, solidarité,...) qui s'inscrivent dans le cadre des décrets « Ecole de la réussite » et « Missions ».

La réussite de tous les élèves qui lui sont confiés est une priorité de l'école publique.

Des explications à cette différence ne seraient-elles pas plutôt à chercher dans l'origine socio-économique des élèves fréquentant les différents réseaux ? Plusieurs études ont établi que l'école catholique est davantage choisie par les parents issus des classes sociales supérieures (71 % des élèves de l'enseignement libre proviennent du quart de la population présentant un indice socio-économique élevé). Récemment, dans un article publié dans Le Soir, des parents dont les enfants fréquentaient un collège catholique huppé du Brabant Wallon, se félicitaient que cet établissement pratique la « sélection financière » (notamment par des prix dissuasifs pour l'achat de livres, les voyages organisés et les échanges linguistiques) pour « contrer l'arrivée d'immigrants ». C'est là tout l'enjeu du combat mené par les défenseurs (et nous en sommes) d'une plus grande hétérogénéité sociale dans les écoles.

Dans son décret relatif à l'évaluation externe des acquis des élèves de l'enseignement obligatoire, le législateur a prévu que les résultats obtenus aux épreuves externes ne peuvent permettre aucun classement des élèves ou des établissements scolaires. Il est interdit d'en faire état, notamment à des fins de publicité ou de concurrence entre établissements. Cela serait sous doute faire preuve de sagesse d'étendre cette disposition à l'ensemble des résultats scolaires et éviter ainsi qu'il en soit fait usage à des fins partisans.

Pascal CHARDOME  
Février 2010



## Autour de la table ronde de l'enseignement supérieur

Pour rappel, six groupes de travail ont été constitués et abordent les thématiques suivantes :

1. Démocratisation
2. Paysage institutionnel
3. Statuts des personnels
4. Offre d'enseignement
5. Ouverture à la société
6. Financement

Un rapport intermédiaire sera présenté par chacun des groupes lors d'une séance plénière intermédiaire qui se déroulera le 25 février dans les locaux du Parlement de la Communauté française.

A l'heure où ces lignes sont écrites, deux groupes ont établi un **projet de rapport**.

Il s'agit des groupes « Ouverture à la société » et « Paysage institutionnel ».

### OUVERTURE À LA SOCIÉTÉ

L'objectif que le groupe s'est fixé pour le premier rapport consiste en un état des lieux portant sur certaines thématiques définies comme prioritaires, en précisant quels sont les **points forts** et les **points faibles** et en explicitant les **propositions concrètes** éventuelles.

L'identification des thématiques prioritaires a été réalisée lors du « tour de table » effectué dès la première réunion.

Après l'audition d'experts, la liste en a été complétée.

Les thématiques retenues sont les suivantes. Nous avons pour chacune d'entre elles émis les réflexions qui sont reprises en

**PFa** : points faibles

**PFo** : points forts

**P** : propositions

#### 1. La qualité dans l'enseignement supérieur

##### 1A. Perception des procédures actuellement mises en place

**P** L'Agence Qualité, institution de service public, constitue une force pour

l'évaluation de la qualité dans notre enseignement supérieur. Les pouvoirs publics doivent pouvoir contrôler l'utilisation des deniers publics.

Afin qu'elle puisse renforcer son rôle, contre les velléités des organismes privés et remplir ses missions, il est nécessaire de lui octroyer des moyens supplémentaires.

**PFa**. Certains experts semblent ignorer les structures et le fonctionnement de notre système éducatif et abordent l'évaluation sous l'angle de leurs propres paramètres institutionnels.

**P**. Temps de formation préalable à l'exercice - mise à disposition d'outils.

**PFa**. Difficulté de recrutement d'experts.

**PFa**. Les institutions évaluées n'ont pas la possibilité d'introduire de recours auprès de l'Agence.

**P**. Mettre en place des procédés de recours.

**PFa**. Le processus d'évaluation des enseignements (Décret, Promotion de la réussite) est peu convaincant.

**P**. Evaluer ce processus. Se poser la question de la pertinence de son maintien.

##### 1B. Coexistence de plusieurs procédures d'évaluation de la qualité

(Evaluation propre à la C.F. - processus d'accréditation ou de labellisation publics ou privés)

**PFo**. La non existence de classement même si la publication des rapports sur le site ouvre la porte à des pratiques de marché.

**P**. L'évaluation de la qualité ne peut évoluer vers des processus d'accréditation et/ou de labellisation même s'ils émanent d'une institution publique.

**PFo**. Principes et balises qui servent de « fil conducteur » à l'Agence dans le cadre d'éventuelles collaborations avec des organismes extérieurs.

**P**. La publication du rapport transversal devrait précéder la publication sur site des rapports par institution.

Le rapport transversal éclaire la situation en C.F. et permet de mieux comprendre des « forces » et « faiblesses » de chaque institution.

##### 1C. Suivi du processus qualité au sein des institutions

(Démarche d'évaluation continue et de gestion)

**PFa**. Les moyens humains octroyés à chacune des institutions représentent une demi-charge!

**PFa**. L'amélioration de la qualité se résume décrétalement à l'obligation d'élaborer un plan de suivi.

**PFa**. Le suivi est du seul ressort des institutions. La responsabilité politique en la matière est décrétalement inexistante.

**P**.

- Octroyer aux institutions les moyens d'élaborer et de concrétiser un plan de suivi qui permet de rencontrer les objectifs d'amélioration qu'elles se sont fixés.

- Impliquer les responsables politiques : lier le plan de suivi par institution à un plan général (C.F.) d'amélioration des faiblesses qui relève du système global.

Inverser l'ordre des responsabilités

1. C.F.

2. Institution

##### 1D. Indicateurs et critères d'évaluation de la qualité utilisés

(Evaluation de la recherche liée à l'enseignement)

**PFo**. Une liste d'indicateurs fixée par arrêté et la faculté pour des organes représentant les institutions de proposer des aménagements à cette liste permettent de rencontrer la préoccupation d'égalité entre les institutions et celle de la nécessaire prise en compte des spécificités.

**P**. Nous sommes défavorables à la mise sur pied d'un processus structurel d'évaluation de la recherche. La recherche fait l'objet d'une évaluation permanente, au sein de certaines institutions universitaires et de par son internationalisation. Le risque est grand de voir se renforcer la pression exercée actuellement par différents classements

sur les politiques internes et les choix individuels de recherche (recherche « mainstream ») au détriment de la recherche fondamentale.

## 2. Mobilité et relations internationales

### 2A. Mobilité de nos étudiants

(Une priorité ? Apports objectifs ? Promotion suffisante ? Freins ?)

**PFa.** Alors que l'Espace européen de l'enseignement supérieur a été créé pour développer la mobilité, la réalité de la mobilité est méconnue (en C.F., comme dans d'autres pays). La méconnaissance de cette réalité ne permet pas d'analyser en profondeur les obstacles à la mobilité ni de déterminer notamment l'impact des aides spécifiques.

**PFo.** Principe d'un Fonds d'aide à la mobilité étudiante. Principe de l'aide (pratiquement) inconditionnelle.

#### P.

- Développer l'Observatoire de l'Enseignement supérieur.
- Développer l'aide financière publique de façon à ce qu'elle garantisse l'égalité d'accès quel que soit le milieu socio-économique. S'assurer que la part du Fonds de mobilité (50 %) attribué aux titulaires d'une allocation d'études est suffisante.
- Promouvoir des programmes de mobilité collective : tout le groupe devrait pouvoir partager des expériences de mobilité (échanges entre institution)
- Renforcer ainsi l'égalité.

### 2B. Mobilité de nos personnels

(Mêmes items que 2A)

**PFa.** Même constat quant à la réalité de la mobilité des personnels.

**PFo.** Atout qu'une mobilité peut constituer dans le cadre du recrutement de certaines catégories de personnel.

**PFa.** Discriminatoire car accessible actuellement à une minorité.

#### P.

- Remplacement des personnels hors allocation globale (éventuellement

création d'un Fonds de la mobilité des personnels).

- Etablir des règles afin que la mobilité ne soit pas une condition prioritaire de l'engagement.

Qu'en est-il de la mobilité entrante ?

**P.** Dégager des moyens pour inciter des accords bilatéraux entre institutions qui permettraient de mieux gérer mobilité entrante et sortante. Mobilité des personnels = promotion et développement de l'institution plutôt que promotion personnelle des individus.

### 2D. Relations internationales et attractivité de notre enseignement

#### P.

- Revoir les limitations (0,5 - 1 %) du nombre d'étudiants belges appliquées dans le cadre des étudiants qui entrent en ligne de compte pour le financement.
- Les plafonds doivent être relevés : c'est une nécessité. Les incitants doivent être différenciés par catégorie.
- Intervention de la coopération au développement pour financer la formation dans les métiers indispensables au développement (paramédical, agronomique, technique, ...).
- Ne plus laisser aux institutions le contrôle de l'authenticité des diplômes étrangers du niveau supérieur.
- Sans incidence négative sur la carrière des enseignants, il est peut-être plus efficace de promouvoir la mobilité des enseignants que d'accueillir des étudiants.

## 3. Valorisation du potentiel humain

### 3A. Les interactions avec le monde du travail

Nous souhaitons rappeler que le monde du travail est représenté par les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations patronales et les organisations syndicales.

Dans le cadre du travail sur les compétences la demande faite par le C.G.H.E. de faire référence aux éventuels profils-métiers et la participation des partenaires sociaux dans les conseils supérieurs permet d'interro-

ger le monde du travail sur les acquis nécessaires à l'exercice d'un métier sans pour autant céder aux sirènes de l'employabilité.

### 3B. Long Life Learning

#### P.

- Définir des axes prioritaires pour les domaines de formation continuée.
- Valoriser ces formations continuées (programmes contrôlés par la C.F.) par des diplômés.
- Capitalisation des acquis formels, non formels et informels pour permettre aux travailleurs de passer par ex C5 ➔ C6

## 4. Services à la société - aspects économiques

### 4A. Recherche et service à la collectivité - Interaction avec le monde économique

(Recherche internationale - ancrage social et régional - liens et services à la communauté)

#### PFa.

- Pression exercée par les classements favorisant de la sorte des activités de recherche susceptibles de produire des résultats à court terme, applicables et publiables au détriment d'activités de recherche interdisciplinaires, de la recherche fondamentale ou des liens avec la société.
- Risque de normalisation à terme des pratiques de recherche et d'enseignement. Seuls les aspects de la recherche valorisable dans les rankings seront considérés comme performants et valorisés également dans la charge. Les recherches « à caractère local » ne sont pas prises en compte. Mais, ces recherches menées avec des comités de quartier, des associations professionnelles... peuvent servir d'appui au montage de projets internationaux d'envergure pour autant qu'elles ne soient pas seulement le fait de boursiers doctorants (sans perspectives) ou de chercheurs précaires.

#### P.

- Concilier une recherche de portée internationale et un ancrage régio-

nal et local nécessite que l'on renforce des équipes de recherche à travers des programmes à long terme. Il faut augmenter les budgets. Il faut également que les budgets soient attribués à des projets qui permettent de stabiliser les équipes de recherche, quitte à ce que des partenariats internationaux soient exigés. En sciences humaines en particulier, il y a trop peu de programmes qui permettent de développer des recherches sur une période de 5 ans par exemple. C'est sur cette base que l'on peut espérer rayonner sur le plan international. C'est donc pour une part également en soutenant financièrement les publications « locales » (en français) dans des domaines qui s'y prêtent (comme en histoire, en sciences sociales...) que l'on pourra conforter des équipes susceptibles de rentrer dans des projets de collaboration internationaux (financements européens).

- Si l'on veut donner une place à la 3<sup>e</sup> mission, il faut favoriser, en sciences humaines également, des programmes qui prévoient des partenariats avec le monde économique, social, culturel (selon les disciplines). Actuellement, la 3<sup>e</sup> mission n'est pas valorisée. Par exemple, la charge des enseignants pourrait se répartir entre enseignement, recherche et services à la communauté.
- Développer des organismes tel le F.N.R.S. qui par son fonctionnement doit poursuivre sa mission de subsidier la recherche libre fondamentale indépendamment de diktats internationaux.

#### 4B. Retombées de la recherche et du service à la collectivité au sein des institutions

**Pfa.** Non-attractivité de la fonction de chercheur - pénurie (?)

**P.**

- Offrir aux chercheurs une stabilité d'emploi et des perspectives de carrière (augmentation sensible de postes organiques, ...).
- Activer et élargir le champ d'action du Fonds de garantie.
- Faire la transparence sur l'utilisation des moyens de la défiscalisation.

Les utiliser pour stabiliser certains chercheurs dans un cadre à définir au niveau de la C.F.

- Mettre en place un groupe de travail au niveau de la C.F. afin de définir les nécessaires améliorations à apporter à la « carrière » des chercheurs de la « recherche contractuelle ».
- Réaliser une étude et évaluer les réussites au doctorat (par domaine).

#### 4C. Accentuation de l'effort de recherche par l'intégration de nouveaux acteurs

(Types de financement ?)

**Pfa.** Alors que les missions autres que la mission d'enseignement doivent être développées pour contribuer à la qualité de l'enseignement supérieur, dans le cadre de l'enveloppe fermée, le financement de l'une se fait au détriment de l'autre.

**P.** Instaurer un financement structurel de ces missions.

N.B. La pratique d'un financement par projet peut revêtir un caractère arbitraire.

### PAYSAGE INSTITUTIONNEL

Dans le cadre du groupe de travail « Paysage institutionnel », la C.G.S.P. a contribué au débat en insistant plus particulièrement sur différents aspects

- Une faiblesse de l'enseignement supérieur en Communauté française réside dans le fait que son évolution se déroule actuellement sans vision globale et qu'elle est laissée complètement aux initiatives locales. Si on veut supprimer les concurrences et rivalités entre institutions, **il faut inscrire l'évolution de l'enseignement supérieur dans un système global intégré** où l'étudiant est au centre des réflexions et où l'on s'assure bien de l'égalité entre les différentes institutions qui composent la structure dans laquelle ils évoluent. Cette structure aurait pu être les pôles, mais certains de ces pôles fonctionnent alors que d'autres pas. L'absence de cadre juridique est l'une des raisons de cette difficulté.

Si couplet entre plusieurs institutions il y a, il faut donc une égalité des partenaires, ce qui n'était pas le cas des académies à l'initial, lors du premier projet qui incluait les hautes écoles.

- Le pouvoir de régulation ne doit pas passer dans les coupoles et il n'est pas certain que le paysage de l'enseignement supérieur soit en train de se stabiliser. Bien qu'une volonté existe pour que le type long continue progressivement à être transféré dans les universités, **la C.G.S.P. est très défavorable à l'idée que les hautes écoles n'organisent plus que des baccalauréats professionnalisants à l'avenir.**

- Le premier intérêt d'une coupole est d'éviter le coup par coup et « la loi de la jungle ». Il ne faut donc laisser aucune institution sur le côté.

- **Le cadre juridique** de la structure (qui doit être **publique**) peut s'appuyer sur des balises géographiques et/ou de **caractère**. Il devra prévoir la mise en place des **organes syndicaux de contrôle**.

- Il faut une forte adhésion des partenaires. **La cohérence est essentielle** : il ne serait pas normal que le même diplôme s'obtienne dans une coupole par co-diplomation, dans un autre via l'université et dans un autre via une haute école. Le type court ne peut devenir le parent pauvre dans le nouveau modèle.

- **Le mode de gestion** (fédération - confédération) dépendra **des compétences** qui seront « déléguées » aux nouvelles structures.

- Le positionnement du type long ne peut se faire dans la précipitation. Il faut se donner le temps nécessaire à la réflexion et à la concertation. En tout état de cause, il ne pourra se faire qu'après la mise en place aux nouvelles structures.

**Ceci ne sont que les premières réflexions d'un débat qui est loin d'être terminé.**

**Notre groupe de travail interne continue à suivre les travaux.**

C. CORNET - 12.2.2010

## ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL ORDINAIRE OFFICIEL SUBVENTIONNE

### PUÉRICULTRICES

#### ► Candidatures à poser avant le 15 avril 2010

Les puéricultrices qui souhaitent faire valoir **leur priorité auprès d'un Pouvoir organisateur** et dans le classement interzonal - et qui postulent ainsi un emploi à titre définitif - doivent poser **deux candidatures**, par lettre recommandée, avant le 15 avril 2010.

**Une auprès de leur Pouvoir Organisateur et l'autre auprès du Président de la centrale de gestion des emplois.** A cette fin, les puéricultrices doivent utiliser le document « candidature » repris en annexe de la circulaire envoyée à toutes les Directions. Ces deux candidatures sont obligatoires.

Pour faire valoir sa priorité auprès d'un Pouvoir organisateur, il faut comptabiliser au 30 juin 2010 **360 jours** d'ancienneté auprès de lui, répartis sur deux années scolaires au moins. Cette ancienneté doit être acquise **au cours des cinq dernières années scolaires** (2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010). Les puéricultrices sont classées entre elles selon **le nombre de jours d'ancienneté**.

Pour faire valoir sa priorité dans le classement interzonal, il faut comptabiliser, au 30 juin 2009 au moins 600 jours d'ancienneté dans l'ensemble des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement officiel subventionné.

Une fois cette condition des **600 jours** remplie, les puéricultrices sont classées selon **le nombre de jours qu'elles ont prestés à partir de janvier 1982**.

A égalité d'ancienneté, la priorité est accordée à la puéricultrice **la plus âgée**.

A égalité d'âge, c'est l'année de **délivrance du diplôme** qui départage.

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

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

#### Comment calculer son ancienneté ?

**L'ancienneté** dans un **Pouvoir organisateur** est constituée de tous les jours prestés auprès de ce Pouvoir organisateur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1982.

**L'ancienneté interzonale** se compose de **tous les jours prestés** auprès de l'ensemble des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement officiel subventionné à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1982.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas au moins la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes est réduit de moitié. **Une année scolaire compte 300 jours.**

#### Qu'entend-t-on par "jours prestés" ?

**Tous les jours rémunérés** en vertu du contrat de travail y compris :

- les prestations **PTP** en qualité d'aide aux institutrices maternelles pour autant que le membre du personnel soit porteur du titre de puéricultrice ;
- les jours prestés dans **un intérim** de 10 jours ouvrables au moins en remplacement d'une puéricultrice nommée ou de sa remplaçante.

Sont compris également :

- les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques ;
- les congés de maternité pour leur totalité ;
- les congés d'accueil en vue de l'adoption pour leur totalité ;

- les congés de maladie ou infirmité (limités aux 30 premiers jours subventionnables avant la prise en charge de la mutuelle) ;
- dans le cadre de la protection de la maternité les prestations que la puéricultrice a accomplies dans d'autres tâches compatibles avec son état qui lui ont été confiées par son employeur.
- les congés de circonstances : événements familiaux :
  - mariage du travailleur (2 jours) ;
  - mariage d'un parent (1 jour) ;
  - congé de paternité (avec un maximum de 3 jours valorisables sur les 10 jours autorisés) ;
  - décès d'un parent (3-2-1 jours en fonction du degré de parenté) ;
  - fête de la jeunesse laïque de l'enfant de la puéricultrice ou de son conjoint ou communion solennelle (1 jour) ;
- les congés de circonstances : obligation civique :
  - élections (5 jours max) ;
  - justice (jury, témoin, comparution : 5 jours max - conseil de famille 1 jour) ;
  - milice (3 jours max).

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

#### **Le classement interzonal est établi afin de donner**

- **une priorité à l'engagement à titre définitif** à la puéricultrice comptant la plus grande ancienneté interzonale ;
- **une priorité à l'engagement dans la zone ou dans une autre zone** à une puéricultrice qui n'a pas obtenu un poste dans son Pouvoir organisateur. En effet, un pouvoir organisateur qui engage une puéricultrice alors que sa liste de puéricultrices prioritaires est épuisée **doit** faire appel à la puéricultrice qui figure en tête de la liste du classement interzonal.

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

C. CORNET - 14.02.2010.

## Actes de candidature

## 1)auprès du Pouvoir organisateur

Madame l'Échevine,  
Monsieur l'Échevin, <sup>(1)</sup>

Je soussignée .....  
(nom, prénom)

Née le .....

Domiciliée rue .....

n° .....

Code postal ..... Localité .....

N° de téléphone et/ou de GSM .....

Détentrice du titre de .....

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

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

Je comptabilise au 30 juin 2010 ..... jours d'ancienneté de service dont 360 au moins acquis au cours des cinq dernières années.

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

Date : .....

Signature :

(1) Biffer la mention inutile

## 2)auprès du Président de la Commission centrale de gestion des emplois

Cette candidature doit être introduite au moyen du formulaire qui se trouve en annexe de la circulaire envoyée à toutes les Directions (voir exemple ci-dessous).  
Monsieur Alain BERGER, Président de la Commission centrale de gestion des emplois pour l'enseignement préscolaire et primaire officiel subventionné  
Boulevard Léopold II, 44 • Local 1E159 • 1080 BRUXELLES

Monsieur le Président,  
Conformément au Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puéricultrices et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française

Je soussigné ..... (nom, prénom)

N° matricule .....

Domicilié(e) : .....

Téléphone/portable : .....

Adresse courriel : .....

ai l'honneur de faire acte de candidature afin de faire valoir ma priorité dans le **classement interzonal** des puéricultrices pour l'enseignement subventionné : réseau officiel. La (ou les) zone(s) dans laquelle(lesquelles) je fais valoir ma priorité est/sont celle(s) reprise(s) ci-dessous en regard desquelles est reprise la mention OUI

Zone 1 : **BRUXELLES-CAPITALE** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 2 : Province de **BRABANT WALLON** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 3 : Arrondissements administratifs de **HUY** et **WAREMME** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 4 : Arrondissement administratif de **LIEGE** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 5 : Arrondissement administratif de **VERVIERS** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 6 : Province de **NAMUR** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 7 : Province de **LUXEMBOURG** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 8 : **HAINAUT OCCIDENTAL** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 9 : **MONS-CENTRE** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

Zone 10 : **CHARLEROI-HAINAUT SUD** : OUI/NON <sup>(1)</sup>

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

Date : .....

Signature :

(1) Biffer la mention inutile

## Appel aux candidats

## à une désignation à titre de temporaire prioritaire dans l'enseignement organisé par la communauté française enseignement obligatoire (fondamental, secondaire, ordinaire et spécialisé)

Candidature à introduire en mars, prise d'effet le 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire suivante

Il s'agit d'une opération statutaire très importante puisqu'elle doit déboucher en principe sur une nomination. A cet égard la notion de temporaire prioritaire est très différente dans l'enseignement subventionné (commune, province).

Chaque année le Gouvernement fixe le nombre de jours minimal prestés dans le réseau de la C.F., toutes fonctions confondues, qui permet d'introduire sa candidature valablement. Dans les faits, le nombre de jours reste fixé à 600 pour toutes les fonctions depuis plusieurs années. En outre, ce nombre de jours global doit comprendre au moins 300 jours prestés dans la fonction sollicitée, répartis sur les trois dernières années scolaires, en ce compris l'année de l'appel.

**ATTENTION : CES DISPOSITIONS NE CONCERNENT QUE LES MEMBRES DU PERSONNEL QUI POSSEDENT LE TITRE REQUIS POUR LA FONCTION SOLLICITEE.**

En ce qui concerne les articles 20, ils peuvent également entrer dans le classement après trois dérogations consécutives, dans la même fonction, mais chaque situation étant particulière, il est préférable de soumettre son cas aux responsables régionaux.

Quelques conseils :

– Comme pour la candidature de temporaire ordinaire, il est impératif de respecter les formes et les délais, de conserver le récépissé de l'envoi recommandé mais également une copie de la candidature.

– Non seulement il est possible de « candidater » dans plusieurs établissements situés éventuellement dans des zones différentes, mais il est également prévu de pouvoir solliciter différents types d'emplois ; emploi vacant à horaire complet ; emploi vacant à horaire incomplet ; non-vacant à horaire complet... Il est évident que plus le candidat cible de nombreuses écoles ainsi que plusieurs types d'emplois plus il aura de chance d'être désigné temporaire prioritaire. Les changements d'affectation précédant les désignations de T.P., il est donc déconseillé de ne cibler que quelques établissements.

**IL NE FAUT PAS CONFONDRE LE FAIT D'ETRE CLASSE TEMPORAIRE PRIORITAIRE ET LE FAIT D'ETRE DESIGNE.**

Le fait d'être classé signifie simplement que l'on remplit les conditions minimales reprises précédemment. Comment et pourquoi est-on désigné T.P. ?

La recette est assez simple sur papier mais pas toujours sur le terrain. Il s'agit d'être le candidat le mieux classé ayant non seulement postulé l'établissement proposé par la Commission d'affectation mais également avoir

ciblé correctement la nature de l'emploi. Les commissions se réunissent après l'examen des demandes de changement d'affectation et ne proposent pas systématiquement autant de postes de T.P. qu'il n'existe d'emplois vacants ou disponibles. Ceci afin de conserver une marge de manœuvre en matière de réaffectation et complément de charge. Il est donc inutile de se focaliser particulièrement sur tel ou tel emploi. Comme évoqué plus haut, une désignation en tant que T.P. a pour objet la nomination à titre définitif. Si l'emploi est vacant entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 1<sup>er</sup> janvier, la nomination aura lieu le 1<sup>er</sup> janvier pour autant que l'emploi comporte encore au moins un tiers de charge.

Les commissions font néanmoins également des propositions dans des emplois non vacants, lorsque l'emploi est disponible et va selon toute vraisemblance devenir vacant dans un délai raisonnable. Dans ce cas la nomination peut intervenir le 1<sup>er</sup> juillet (si l'emploi ne devient vacant qu'entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet).

Enfin un mot sur la cohabitation des anciennes et des nouvelles fonctions (voir tableau).

Cela ne facilite pas le travail des C.Z.A. dans la mesure où on ne connaît que bien plus tard l'identité des heureux élus et donc la nature de leurs diplômes.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la correspondance entre les spécialités anciennes et les spécialités nouvelles est établie conformément au tableau qui suit : ▼

Exemple de difficulté : un emploi complet vacant apparaît en langue

maternelle histoire. De bonne foi, la C.Z. fait une proposition alors que les candidats désignables n'apparaissent que dans le classement français. Dans ce cas de figure, le risque de perdre une désignation est important. Une autre difficulté concerne le classement de la fonction 1201 : professeur de cours généraux - première langue, quatrième langue si langue romane - secondaire supérieure. Cette fonction comprend le cours de français bien sûr mais également les cours d'italien et d'espagnol. L'encodage des établissements ne faisant pas toujours la différence, la désignation, par exemple, d'un article 20 traducteur risque de poser problème.

#### Comment et quand vérifier la validité des désignations ?

Les notifications parviennent aux agents dans le courant de la 2<sup>e</sup> quinzaine du mois de juin. Les classements sont disponibles dans les Régionales au même moment. En cas de non désignation il y a lieu de vérifier

- que les Commissions ont bien fait des propositions dans les emplois sollicités ;
- que les classements sont corrects ;
- qu'un autre candidat moins bien classé n'a pas obtenu l'emploi convoité.

L'expérience nous a appris que le programme informatique qui met en corrélation les demandes et les classements est fiable. Par contre des erreurs dans l'établissement des classements apparaissent parfois. Il est donc conseillé de réagir rapidement en cas d'anomalie.

#### **CHANGEMENT D'AFFECTATION DES TEMPORAIRES PRIORITAIRES NON NOMMES**

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

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

Les commissions d'affectation ne sont compétentes qu'en matière de proposition de temporaires prioritaires. Et c'est le Ministre qui attribue ou pas le changement. Le principe étant que l'on remet en concurrence le T.P. non nommé, en lui ajoutant une candidature, avec les nouveaux candidats de l'année scolaire en cours.

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

#### **DEMANDE DE RENONCIATION A L'AFFECTATION PRINCIPALE QUAND ON PEUT OBTENIR UNE FONCTION A PRESTATIONS COMPLETES DANS L'ETABLISSEMENT OU ON EST AFFECTE A TITRE COMPLEMENTAIRE**

(cette disposition a déjà été évoquée dans la dernière Tribune ; il s'agit donc d'un rappel, puisque la circulaire de 2007 constitue la seule source provenant de l'Administration)

L'article 45 § 3 du statut de la C.F. permet de renoncer à son affectation principale, à l'aide d'un formulaire préétabli. Celui-ci stipule clairement que la demande est motivée par la possibilité d'obtenir un horaire complet dans l'affectation complémentaire. Une attestation du chef d'établissement est d'ailleurs requise afin de garantir les droits des agents concernés. Il est possible d'introduire la demande à tous moments, la prise d'effet est prévue au 1<sup>er</sup> juillet.

Ph. JONAS - 10.02.2010

Spécialité ancienne		Spécialité(s) nouvelle(s) correspondante(s)	
Langue maternelle-histoire	601	Français	631
		Histoire	632
Langues germaniques	602	Langues germaniques	633
Mathématique-physique	603	Mathématiques	634
		Sciences	636
Sciences économiques	604	Sciences économiques	637
Sciences-géographie	605	Sciences	636
		Géographie	635
Histoire, géographie, sciences économiques et sciences sociales	612	Histoire	632
		Géographie	635
		Sciences économiques	637
		Sciences sociales	638

## info SYMPOSIUM « QUELLE ECOLE VOULONS-NOUS POUR DEMAIN ? » 30 MARS 2010

**Le matin**, plénière avec la participation de :

- André GIORDAN (LDES Université de Genève)
- Jérôme SALTET (des éditions Playbac)
- Louise Poliquin (Québec)

**L'après-midi**, ateliers-débats intitulés « le désir d'apprendre dans une école ouverte sur

- ▶ bien être, santé (thématique du corps à l'école)
- ▶ environnement, nature (thématique de l'ERE à l'école)
- ▶ développement durable (les écoles qui s'éco-socio structurent)
- ▶ créativité, culture, TIC (arts, autres cultures, échanges, projets...)
- ▶ valeurs (coopération, démocratie...)

**Lieu** : Haute Ecole Charlemagne-Les Rivageois-Liège

Entrée gratuite sur inscription préalable obligatoire avant le 15 mars  
Tél. 04/254.76.21

E-mail : formation\_cerise@hotmail.com

### ► DANS NOS REGIONALES ◀

#### VERVIERS

**Appel à candidature aux mandats de – Vice-président(e) régional(e) – Responsable du sous-secteur communal**

#### 1. Conditions d'éligibilité

(art. 24 du R.O.I.)

Etre affilié à la Régionale de VERVIERS et être en ordre de cotisations.

#### 2. Incompatibilités

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

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

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

b. occuper un emploi rémunéré par un parti politique.

Art.29 : On ne peut remplir un mandat quelconque

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

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

#### 3. Candidatures

Par écrit (avec C.-V. succinct) - à envoyer au Président régional de la C.G.S.P. - Enseignement, Galerie des Deux Places - 3<sup>e</sup> étage - Place Verte, 12

à 4800 VERVIERS pour le 22 mars 2010.

#### 4. Elections

Le mercredi 24 mars 2010 de 13 à 17h. Les votes par procuration ne sont pas admis.

#### Calendrier des activités

#### Mardi 16 mars de 16.30h à 18.30h (\*)

Information sur le Décret Inspection par le Cde Alain HARDY, Inspecteur honoraire.

#### Jeudi 18 mars de 13h à 16h (\*)

Plateforme enseignement - carrefour d'échange de vues (« Ecole en question(s) »).

#### Mardi 23 mars à 20h

Débat : « L'école en question(s) » - lieu à déterminer.

Avec la participation de Michel BORDIGNON, Secrétaire régional CGSP-Enseignement.

#### Mercredi 24 mars de 13h à 17h

Election des Vice-président(e) et responsable du sous-secteur communal.

#### Jeudi 25 mars de 9h à 16.30h (\*)

Formation intersectorielle :

– Histoire du syndicalisme en Belgique.

– Histoire du syndicalisme à Verviers.

#### Vendredi 26 mars de 9h à 16.30h (\*)

Formation intersectorielle :

– Fondements idéologiques de la FGTB.

– Différence avec la CSC.

#### Mercredi 31 mars de 14h à 17h (\*)

Goûter militant : questions aux responsables régionaux de la CGSP-Enseignement.

Toutes ces activités, à l'exception de celle du 23 mars, se tiendront :

Salle Albert Camus, Galerie des Deux Places - 3<sup>e</sup> étage, Place Verte, 12 à 4800 VERVIERS

**Réservation obligatoire pour les activités marquées d'un astérisque (087/69.39.50 - michel.bordignon@cgsp.be)**

### BREVE

#### ATTENTION

En raison de l'actualité, les tableaux de traitements des temporaires seront publiés dans TRIBUNE du mois d'avril.

## SOMMAIRE

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

Édit. resp. : Francis Wégimont • Place Fontainas, 9/11 -1000 Bruxelles -tél. 02 508 58 11 • tribune.francophone@cgsp.be

#### Infos générales • [www.irw-cgsp.be](http://www.irw-cgsp.be)

Actualités • Dans nos régionales .....	2
Édito • Tous Grecs demain ? .....	3
Dossier prisons • Le trou noir – Entretien avec Michel Jacobs .....	4 à 6
Entretien • Jean-Yves Le Drian – Face à la crise : il faut un New deal pour l'automobile .....	7
IRB • Avenir de notre syndicalisme de gauche .....	8

#### Infos Enseignement • [www.cgsp-enseignement.be](http://www.cgsp-enseignement.be)

Édito • L'art de faire parler les chiffres .....	9
Autour de la table ronde de l'enseignement supérieur .....	10
Puéricultrices – Candidatures à poser avant le 15 avril 2010 .....	13
Appel aux candidats dans l'enseignement obligatoire .....	14
Info • Symposium « Quelle école voulons-nous pour demain ? » - 30 mars 2010 .....	16
Dans nos régionales • Verviers – appel à candidature .....	16