

# TRIBUNE

Belgique-  
Belgie  
PP-PB  
B386

Bureau de dépôt  
CHARLEROI X

P402047

cgsp

ENSEIGNEMENT



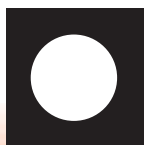
Membre de l'Union  
des Editeurs de la  
Presse Périodique

MENSUEL - 63e ANNEE - N° 5 - 29 MAI 2007

Editeur responsable : F. WEGIMONT Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles  
En cas de non distribution, prière de bien vouloir renvoyer à l'adresse ci-dessus.



## Qui défendra réellement le service public ?



Pensez-y le 10 juin !

Voir  
édito p.3

Page 5 :

A tous ceux qui  
prônent un service  
minimum...

Page 7 :

Manif pour  
les sans-papiers  
le 17 juin à Bruxelles

Page 9 :

C'est celui  
qui le dit qui l'est !

# C'est celui qui le dit qui l'est !

Y'en a marre d'entendre toujours la même chose ! Dans certains milieux, il est de bon ton de taxer la CGSP d'immobilisme et de prétendre qu'il est impossible de changer quelque chose dans le système éducatif à cause de nous, parce que nous ne sommes que des "gréviculteurs" dont le conservatisme empêche toute réforme !

## Il faut donc mettre les choses au point !

Cela fait bien longtemps que nous avons analysé notre système éducatif et ses dysfonctionnements et que nous en avons tiré des constats irréfutables par ailleurs très souvent exprimés dans *Tribune* : notre école, duale et profondément inégalitaire, est basée sur le principe de la concurrence et fonctionne comme un réel "marché scolaire". Le système, par le biais des options, est orientant et sélectif et sacrifie délibérément une partie importante de la population, évidemment majoritairement issue des milieux socioéconomiques les plus défavorisés. L'autonomie des pouvoirs organisateurs empêche la régulation et la cohérence. **Clairement, notre école ne joue pas (et ne peut pas jouer) son rôle d'ascenseur social.**

Les solutions ? Depuis de très nombreuses années, la CGSP, en accord avec la FGTB, a défini ses positions et ses objectifs pour rendre le système éducatif plus égalitaire et donc plus performant.

- Pour empêcher la concurrence et combattre le principe du marché scolaire, pour des écoles plus hétérogènes et plus de mixité sociale, il faut aller vers un **RESEAU UNIQUE, PUBLIC ET PLURALISTE**. Pourquoi unique ? Pour plus de cohérence et moins de concurrence ! Pourquoi public ? Pour avoir le pouvoir d'imposer la régulation et la mixité sociale ! Pourquoi pluraliste ? Pour ne pas rouvrir la guerre scolaire et pouvoir construire quelque chose de nouveau avec tous les acteurs concernés, à égalité de droits et de devoirs !

- Pour combattre les inégalités initiales et tendre vers l'égalité des résultats en tirant tout le monde vers le haut, il faut progressivement mettre en place un **VRAI TRONC COMMUN PLURIDISCIPLINAIRE**, in fine jusqu'à 16 ans.

**Nous sommes donc demandeurs de mesures qui iraient réellement dans ces directions**, mais nous ne sommes jamais preneurs de compromis douteux ou hypocrites dont l'objectif est surtout de protéger les intérêts particuliers des

uns et des autres. Nous ne sommes donc pas partants pour siffler du canada dry à longueur d'années.

Des exemples, on en a à la pelle !

- > Une tentative ratée de "contrat stratégique pour l'éducation", avec un objectif accepté par tous d'aller vers un système plus égalitaire, qui se transforme rapidement en un gigantesque catalogue de vente par correspondance, illisible et "invendable", et qui doit rapidement laisser la place à un très soft "contrat pour l'école"...

- > Pas assez loin dans la réforme du 1<sup>er</sup> degré du secondaire, qui simplifie peut-être un peu les choses, mais qui reste bien loin d'un réel tronc commun...

- > Pas assez loin dans la tentative de réguler l'immersion qui se conclut par la possibilité d'ouvrir de l'immersion "light", non précoce et non massive, sans intérêt sur le plan pédagogique, mais de nature à satisfaire certains pouvoirs organisateurs "commerciaux" et racoleurs...

- > Pas assez loin dans la réforme de l'inspection dont l'objectif initial était de rendre le système plus cohérent et mieux régulé en donnant un réel pouvoir de contrôle au gouvernement, mais qui débouche sur une inspection "faible" face à la cuirasse d'autonomie des tout-puissants pouvoirs organisateurs...

- > Pas assez loin dans le statut commun des directeurs, qui après 4 années de marchandage éhonté, passe à côté de l'objectif de cohérence et de régulation, permet aux P.O. de garder la haute main sur la formation (aspect commercial des choses), et en plus, de ramasser des budgets supplémentaires pour l'aide aux directions...

- > Un monstre marin nommé "bassins scolaires" qui remonte parfois, très brièvement, des grandes profondeurs et qui est censé générer on ne sait trop quoi, certainement plus de rationalisations que de mixité sociale...

**Alors nous on dit que des trucs comme ça, on n'est pas preneur parce que on sait très bien que notre école continue à ressembler plus à une confédération de républiques bananières qu'à un système éducatif égalitaire et performant. Quand on verra une réelle volonté politique de changer les choses en respectant les droits des enseignants et en améliorant les conditions de travail, alors on sera là !**

Michel VRANCKEN

## TEMPORAIRES

## Que faire à la fin de l'année scolaire ?

DISPENSE D'INSCRIPTION  
COMME DEMANDEUR D'EMPLOI (I.D.E.)

## a) Principe général

Le travailleur ayant effectué des prestations dans un établissement scolaire au moins UN jour au cours de l'année scolaire écoulée et qui devient chômeur en juillet (ou août), n'est pas obligé de s'inscrire comme demandeur d'emploi au début de juillet. Cette dispense concerne donc tous les enseignants dont l'intérim se termine le 30 juin et cela quel qu'ait été leur statut d'occupation (temporaire, temporaire prioritaire, ACS, agent P.T.P., APE). Elle concerne également le personnel administratif et de garderies.

## b) Fin de la dispense

L'inscription comme demandeur d'emploi est requise obligatoirement à partir du 1<sup>er</sup> septembre. C'est donc entre le 1<sup>er</sup> et le 9 septembre que, à défaut d'emploi à temps plein à la rentrée scolaire, vous devez vous réinscrire auprès des bureaux de l'Office régional de l'Emploi (FOREM en Wallonie, ORBEM à Bruxelles et ADG en Communauté germanophone).

## c) Remarques :

1. Si votre contrat vient à échéance AVANT le 30 juin, vous devez toujours vous inscrire comme demandeur d'emploi dans les 8 jours de la fin de cette occupation.

2. Même si vous êtes dispensé de l'inscription comme demandeur d'emploi, vous devez absolument remettre les documents chômage de fin d'occupation (C4.4enseignement/C.4. selon le cas) au service chômage de la FGTB après épuisement des vacances promérites. Cette règle est aussi d'application en cas de reprise du travail à temps partiel en septembre.

3. Carte de paiement C.3.A. (blanches)  
et ALLOCATION FAMILIALES

Vous devez remettre à la fin de chaque mois une carte de chômage blanche C.3.A.. Si vous êtes attributaire d'A.F., vous devez communiquer votre numéro au service chômage de la F.G.T.B.

4. Précisons que le TEMPORAIRE PRIORITAIRE de l'enseignement de la Communauté française est et reste avant tout un temporaire. Cela signifie donc qu'il est soumis aux mêmes règles que le temporaire ordinaire !

DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHOMAGE  
PENDANT LES VACANCES ?

Les allocations de chômage pendant les mois de juillet et août sont attribuées au prorata de l'importance du traitement différé et des vacances promérites (V.P.) qu'il génère. En principe, la plupart des membres du personnel qui ont travaillé dans l'enseignement pendant l'année scolaire ont droit à un traitement différé donc à des vacances promérites.

## UNE EXCEPTION IMPORTANTE A CETTE REGLE

## Les agents contractuels :

Aucun contrat ACS, APE enseignement venant à échéance le 30 juin ne donne droit à un traitement différé.

**Dans cette situation, vous n'avez pas droit à un traitement différé ni donc à des vacances promérites. Dés lors, vous êtes totalement à charge du chômage pendant les mois de juillet et août ! Vous pouvez bénéficier cependant pour cette période de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi.**

**Mais vous devez vous présenter dès le 1<sup>er</sup> juillet à la FGTB muni de votre C.4enseignement en précisant bien que, ne bénéficiant pas du traitement différé, vous avez droit à l'indemnisation chômage complet pour juillet et août. Le C.4enseignement doit bien préciser votre statut d'agent ACS, APE.**

DROIT AUX CONGES PAYES  
OU VACANCES PROMERITEES

Il s'agit des jours de vacances couverts par un pécule (régime privé) ou un traitement différé en fonction des prestations effectuées au cours de la période de référence. Cette période de référence est :

- l'année civile précédente pour les prestations effectuées hors enseignement en qualité de salarié, d'employé, d'ACS, de stagiaire ONEM ;
- l'année scolaire qui s'achève pour les prestations effectuées en qualité de temporaire (de temporaire prioritaire) ou d'intérimaire dans l'enseignement.

Les jours de vacances promérites (V.P.) ne sont pas indemnisables. Ils doivent être épuisés entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août et ce, à partir du 1<sup>er</sup> jour ouvrable du mois de juillet.

## MODALITES DE CALCUL

### 1. Horaire complet durant toute l'année scolaire.

Les temporaires (et les temporaires prioritaires) qui ont travaillé toute l'année scolaire, du 1<sup>er</sup> septembre au 30 juin, et à horaire complet pendant toute cette durée recevront un traitement différé qui couvre l'entièreté des mois de juillet et août. Ils n'ont dès lors droit à aucune indemnité de chômage pendant cette période (voir ci-dessus).

### 2. Horaire complet durant une partie de l'année scolaire.

**jours V.P. = nombre de jours de travail x 0,2**

Le nombre de journées de travail est obtenu en comptant le nombre de jours calendrier, **les dimanches exceptés**, de la période d'occupation entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 juin de l'année scolaire qui se termine. Ce calcul s'établit donc en régime 6 jours/semaine si celle-ci est complète.

### 3. Horaire incomplet.

Si vous avez exercé des prestations incomplètes, le nombre de journées de travail tel que calculé au point 2 est à multiplier par la fraction d'occupation Q/S.

**jours V.P. = nombre de jours de travail x Q/S x 0,2**

Q = nombre de périodes prestées par semaine

S = nombre minimum de périodes/semaine de l'horaire complet.

**Une fois calculé le nombre de jours V.P., on peut déterminer, à l'aide d'un calendrier, la date à laquelle commencera l'indemnisation chômage. Sont couverts par les V.P. tous les jours de la semaine, à l'exclusion des dimanches. Le bénéfice de l'indemnisation chômage prend cours à la date qui suit le dernier jour de vacances proméritées.**

## REMARQUES

1. Les vacances de Noël et Pâques ainsi que les congés de détente, inclus dans la période d'intérim et qui ont donné lieu au paiement du traitement normal interviennent pour le calcul du traitement différé et sont dès lors constitutifs de la période d'occupation.

2. Le calcul s'effectue séparément par intérim (par C.4enseignement donc). **Le total sera arrondi à l'unité supérieure après addition des différents résultats.**

3. Si vous avez presté plus d'un horaire complet au cours de la période d'occupation, il n'est pas tenu compte des prestations effectuées en plus de l'horaire complet.

4. **LE CONGE DE MATERNITE** n'est pas rétribué par la Communauté française et ne donne donc pas droit au traitement différé ni à des vacances proméritées !

5. **Il en est exactement de même pour les congés de maladie ou autres congés non rétribués par le Ministère.**

## POUR LES TEMPORAIRES DES H.E.

### 1. Vérifiez si vous avez droit à un traitement différé.

**SI NON** : à la date du 1<sup>er</sup> juillet, réinscrivez-vous à la FGTB comme demandeur d'allocations de chômage

- précisez bien que vous n'avez pas le bénéfice du traitement différé et donc pas droit à des vacances proméritées.
- remettez votre C.4enseignement délivré par l'employeur daté du 30 juin.

### SI OUI :

- déterminez le nombre de jours de vacances proméritées auquel vous avez droit et ainsi, fixez la date à partir de laquelle vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage ;
- réinscrivez-vous à la F.G.T.B. au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le dernier jour de vacances proméritées.

### 2. Dans tous les cas

A la fin de chaque mois, rentrez à la FGTB la carte C.3.A dûment complétée,

- en indiquant "V" dans les cases qui correspondent à des jours couverts par un traitement différé et donc à des vacances proméritées ;
- en n'indiquant rien dans les cases qui correspondent à des jours non couverts par un traitement différé ;
- en mentionnant obligatoirement "personnel enseignant".

## TRES CONCRETEMENT

Les grands principes généraux sont applicables aux temporaires à durée déterminée.

### Cependant :

- les V.P. se prennent à partir du 15 juillet ;
- les temporaires désignés pour une année incomplète ou pour une charge incomplète bénéficient des V.P. puis des allocations de chômage entre le 15 juillet et le 14 septembre;
- la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi est prolongée jusqu'au 30 septembre inclus ;
- la période durant laquelle ils effectuent à titre bénévole des prestations à l'occasion des secondes sessions d'examens ne fait pas obstacle au bénéfice des allocations de chômage;
- les documents C4 doivent être délivrés à la fin de la période d'occupation, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour ouvrable qui précède le début des vacances d'été.

**Remarque** : les enseignants temporaires à durée indéterminée (T.D.I.) sont rémunérés comme les enseignants nommés à titre définitif. Ils continuent à percevoir leur traitement normal pendant les vacances d'été et ne perçoivent donc pas de traitement différé. **MAI 2007**

# Statut des directeurs

## Présentation

Il est enfin né, non pas le divin enfant, mais le statut des directeurs. L'accouchement fut en effet long et difficile. Rien que l'évolution des différentes moutures du texte entre 2002 et 2007 mériterait déjà un article en soi.

L'histoire de cette évolution est l'histoire d'une bonne idée qui, au fil du temps, n'a cessé de perdre de sa qualité en s'affadissant et en se transformant sous les incessants coups de butoir des Fédérations de P.O..

Avant de passer au contenu du décret du 02 février 2007 (publié au M.B. du 15.05.2007), il est néanmoins intéressant de s'attarder sur deux transformations significatives et montrer ainsi à quel point le Gouvernement a été perméable aux pressions des P.O. mais relativement imperméable à l'argumentation des organisations syndicales. Ensuite, nous examinerons successivement les dispositions communes à tous les réseaux, les dispositions spécifiques au réseau organisé par la C.F. et enfin, dans le prochain numéro de Tribune, celles spécifiques à l'enseignement officiel subventionné.

## Chapitre I : Evolution du texte

Deux exemples seulement car la place manque pour davantage.

### 1. La lettre de mission

La lettre de mission est une nouveauté qui constitue une sorte de cahier des charges du directeur.

Au départ, les organisations syndicales participaient à l'élaboration de celle-ci via une **concertation** au sein des organes de représentation (COCOBA, COPALOC). A l'arrivée, la concertation, sans doute considérée comme encore trop contraignante pour les P.O., s'est réduite à une simple **consultation** des organisations syndicales.

Dans la version finale, les organisations syndicales ont également perdu la faculté de demander une modification de cette lettre de mission. En fin de compte, seuls les P.O. et le directeur lui-même pourront formellement demander une modification.

Il ne pouvait en effet être question pour les P.O. de permettre, via la lettre de mission, un contrôle voire une évaluation de la direction. Même une simple consultation du COCOBA et de la COPALOC était déjà de trop.

Heureusement l'Autorité a au moins maintenu cette consultation. La capitulation devant les P.O. aurait sans cela été trop visible.

### 2. La certification des formations

Après avoir oscillé entre 36 et 100 heures de formation interréseaux la version définitive tranchera pour 60 heures. On verra plus loin en quoi elle consiste.

Plus grave que cette réduction d'heures par rapport aux exigences maximalistes est le sort réservé à la certification du volet commun de la formation.

Après avoir proposé un "jury d'Etat" pour le volet commun aux trois réseaux la version définitive fera disparaître, par amendement parlementaire, cette louable tentative d'uniformiser la certification. A qui profite le "crime" ? La certification du Jury d'Etat sera remplacée par une certification sanctionnée par les opérateurs de formation, et donc en fin de compte par les P.O. à nouveau bénéficiaires de cette modification.

Dans ces deux exemples, les conséquences de l'évolution du texte vont se traduire par un peu moins de transparence, un peu moins de "Service public" mais en revanche un peu plus d'autonomie reconquise par les Fédérations de P.O..

Nous pourrions allonger la liste d'exemples de concessions ainsi faites par le Gouvernement aux P.O. mais ces deux exemples sont suffisamment éloquents. Pendant les cinq ans de négociations formelles et informelles, les P.O. n'ont cessé de combattre ce qu'ils consi-

dèrent comme des "dérives centralisatrices" et des atteintes à leur sacro sainte autonomie.

La C.G.S.P. - et les autres organisations syndicales - ont, quant à elles, toujours défendu la plus grande transparence et tendu vers la plus grande uniformisation du dispositif, en un mot, vers la plus grande implication du Service public dans l'élaboration d'un statut pour les directeurs.

Avons-nous été entendus ? Aux affiliés de juger au travers des dispositions que nous allons maintenant détailler.

## Chapitre II : Dispositions communes aux trois réseaux

### Le décret entre en vigueur le 01/09/2007.

#### 1. Champ d'application

L'appellation "directeur" est à prendre dans son acception générale et couvre toutes les fonctions de direction dans le fondamental et le secondaire, en plein exercice et en promotion sociale.

Le choix d'une appellation unique n'est pas seulement un choix pratique et rédactionnel mais est aussi la marque d'une volonté de rendre la fonction plus professionnelle et plus "managériale". Directeur, préfet, chef d'établissement est bien un véritable métier, distinct de celui d'enseignant, avec ses tâches et ses missions très différentes et très spécifiques.

Quelles sont les dispositions majeures du décret ? Essentiellement

- la lettre de mission
- la formation certificative
- le processus de recrutement
- l'évaluation

#### 2. Quelles sont les missions du directeur et comment s'articulent-elles dans la lettre de mission ?

Le rôle du directeur va être défini dans la lettre de mission. Le principe est en soi intéressant car, au lieu de fouiller dans plusieurs textes disparates, on va pouvoir trouver un relevé précis (même si non exhaustif) des missions du

directeur dans un seul document. Cette lettre de mission sera à la fois une reconnaissance du rôle essentiel que le directeur joue dans une école et une forme de responsabilisation dans sa fonction de "chef". Comme le dit le décret dans son exposé des motifs, "seul celui qui sait précisément ce qu'on attend de lui est à même d'exercer correctement sa mission".

Cette lettre comprendra :

- un axe relationnel (relations au sein de l'établissement, à l'égard des tiers et des autorités publiques) ;
- un axe administratif, matériel et financier (gestion du personnel, des élèves et des ressources matérielles) ;
- un axe pédagogique et éducatif.

Cette lettre de mission sera remise au directeur dès son entrée en fonction par le Gouvernement (réseau C.F.) ou par le P.O. (réseau subventionné).

Le Gouvernement ou le P.O. vont y préciser les missions et les priorités du directeur en fonction des besoins et des spécificités de l'établissement.

Le COCOBA ou la COPALOC doivent être consultés **préalablement** à la rédaction de la lettre de mission. Le projet est soumis au candidat directeur.

En ce qui concerne le subventionné, il faut remarquer que le P.O. aura la faculté d'ajouter à la lettre de mission un volet spécifique relatif aux délégations du P.O.

La lettre de mission a une durée de 6 ans, mais, au plus tôt après 2 ans, elle peut être modifiée par le Gouvernement ou le P.O., soit à l'initiative de ceux-ci, soit à la demande du directeur.

De commun accord entre le directeur et le Gouvernement ou le P.O. le contenu de la lettre de mission peut également être modifié avant son échéance.

Un directeur désigné à titre temporaire peut également se voir confier une lettre de mission. Celle-ci prend un caractère obligatoire si la désignation est d'au moins un an. La lettre de mission ne doit pas être considérée comme une démarche

à sens unique (obligations pour le directeur) mais peut également s'analyser comme une obligation de moyens (obligations pour le Gouvernement ou le P.O.). Ceci signifie qu'un manquement à l'une de ses missions ne peut être reproché au directeur que dans la mesure où celui-ci a "failli" parce qu'il n'a pas pu mettre en œuvre l'ensemble des moyens qui ont été mis à sa disposition par le Gouvernement ou le P.O. pour exécuter au mieux sa mission. Il ne peut donc être mis en cause si les moyens promis font défaut.

### 3. Quelle formation ?

Le meilleur enseignant ne fait pas forcément le meilleur chef d'établissement.

Il est essentiel que le candidat "chef" reçoive les outils pour exercer sa future mission.

La formation initiale va donc viser à développer chez le candidat directeur la capacité d'exercer les missions prévues...dans la lettre de mission, à savoir en gros :

- la formation à la gestion des ressources humaines et aux aptitudes relationnelles ;
- la maîtrise de la législation et la capacité de gestion ;
- les aptitudes pédagogiques relatives aux objectifs généraux de l'enseignement.

#### > 3.1. Selon quelle organisation ?

La formation initiale comprendra deux volets :

- un volet commun à l'ensemble des réseaux comportant 60 heures et trois modules visant les trois compétences évoquées plus haut ;
- un volet propre à chaque réseau comportant également 60 heures et deux modules visant les compétences administratives et pédagogiques spécifiques au réseau.

Cette formation est gratuite et est organisée en-dehors des périodes de fonctionnement normal des établissements (autrement dit, pendant les congés).

Chaque module de formation est sanctionné par une attestation de réussite. Contrairement à ce qui se passait jusqu'à présent en C.F. il

n'est donc plus nécessaire de réussir un module pour pouvoir passer au suivant. Le principe est celui des modules capitalisables (5 au total). Pour suivre ces modules de formation une ancienneté de service de 6 ans est requise pour le réseau C.F. et de 2 ans pour le subventionné.

#### > 3.2. Et quelle certification à l'issue de la formation ?

- Pour la partie commune à tous les réseaux, la formation est organisée et certifiée par les Universités, les Hautes Ecoles ou des établissements de promotion sociale.
- Pour la formation spécifique à chaque réseau ce sont les Fédérations de P.O. pour le subventionné et le Gouvernement pour le réseau C.F. qui l'organisent sur base d'un plan de formation approuvé par le Gouvernement (sur proposition de l'Institut de Formation en cours de Carrière).

Cette formation est organisée par des opérateurs agréés par le Gouvernement, tels

- l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique (AGERS) ;
- l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement (AGPE) ;
- les Universités, les Hautes Ecoles et les Instituts supérieurs pédagogiques ;
- les établissements de promotion sociale ;
- les centres de formation des réseaux.
- L'enseignant pourra choisir où il souhaite suivre la formation commune, et ce indépendamment de son réseau.
- Les épreuves sont organisées au moins une fois tous les deux ans.
- Les attestations sanctionnant les épreuves sont certifiées par les opérateurs de formation (donc, pour la partie commune, exit le "jury d'Etat" tel que prévu dans la version initiale du décret !).
- Les candidats directeurs qui obtiennent les attestations de réussite pour les cinq épreuves sont titulaires du brevet.

- Certaines dispenses pourront être accordées aux membres du personnel qui soit possèdent un autre brevet soit pourront démontrer qu'ils ont réussi une formation équivalente.

#### 4. Le stage des directeurs

Il s'agit ici d'une innovation majeure dans le dispositif. Le stage a en principe une durée de 2 ans et, pendant ces deux ans, le directeur reste nommé dans sa fonction d'origine.

Cette période permettra d'une part au stagiaire d'appréhender le métier et de voir si celui-ci lui convient et d'autre part au Gouvernement et au P.O. de voir s'il y a ou non adéquation entre la personne désignée et le profil souhaité pour la fonction.

Les formations continuées que le directeur suivra pendant cette période seront centrées sur sa nouvelle fonction.

Le décret prévoit un mécanisme d'évaluation, à échéances régulières, et les conséquences de cette évaluation varieront selon le résultat.

En fin de première année de stage le directeur est évalué par son P.O. (voir modalités spécifiques plus bas) éventuellement entouré d'experts, **sur base de l'exécution de sa lettre de mission.**

Les trois mentions possibles sont : favorable, réservée, défavorable.

- Si la mention est favorable, le stagiaire est à nouveau évalué en fin de 2<sup>e</sup> année selon les mêmes dispositions et il sera nommé si la mention est à nouveau favorable. A la demande du directeur, le stage peut être prolongé d'un an.
- Si, à l'issue de la 1<sup>e</sup> année ou à l'issue de la 2<sup>e</sup> année, la mention est "défavorable" il est mis fin d'office au stage et le membre du personnel réintègre sa fonction d'origine ;
- Si, à l'issue de la 1<sup>e</sup> année, la mention est "favorable" ou "réservée" et qu'à l'issue de la 2<sup>e</sup> année la mention est "favorable", le directeur est nommé ;
- Si, à l'issue de la 2<sup>e</sup> année, la mention est "réservée" (après une mention "favorable" en 1<sup>ère</sup> année)

le stage est prolongé de 6 mois. Après ces six mois seule la mention "favorable" ou "défavorable" est attribuée. La première débouche sur une nomination et la seconde sur la fin d'office du stage.

Une procédure de recours est prévue afin d'assurer au stagiaire le respect des droits de la défense lorsqu'il se voit attribuer une mention "défavorable".

**Pour être nommé le directeur stagiaire doit donc, outre les conditions spécifiques à chaque réseau, avoir passé "favorablement" le cap des deux années de stage (éventuellement prolongées de 6 mois) et être titulaire des cinq attestations de réussite aux épreuves.**

Remarques :

- dans les établissements comptant moins de 51 élèves, si le candidat directeur n'est pas titulaire des 5 attestations de réussite à l'issue des deux ans de stage, celui-ci est prolongé d'un an ;
- tout directeur stagiaire peut renoncer à sa nomination et réintégrer sa fonction d'origine.

#### 5. Passerelles entre fonctions de promotion, de sélection et de recrutement

Au terme d'un bilan personnel, le directeur peut estimer ne pas pouvoir ou ne pas/plus vouloir assumer cette fonction.

Le décret prévoit que le directeur puisse renoncer à ses fonctions et bénéficier d'une nouvelle affectation dans une fonction de recrutement ou une autre fonction de promotion selon les mécanismes de changement d'affectation ou de mutation propres à chaque réseau. Le membre du personnel, dans ce cas, se verra attribuer une nouvelle échelle barémique.

Par souci d'équité et de cohérence, ce dispositif sera également prévu pour les autres fonctions de promotion (chef de travaux d'atelier, ...) et de sélection (proviseur, ...). S'il a exercé, à titre définitif et pendant au moins dix ans, la fonction de sélection ou de promotion qu'il quitte, le M.D.P. (membre du personnel) pourra bénéficier d'un

mécanisme dégressif d'échelles de traitement. A partir de la 3<sup>e</sup> année, il rejoindra l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est dorénavant affecté.

## CHAPITRE III : Règles spécifiques au réseau de la Communauté française

### 1. Dispositions transitoires et modificatives

- Les directeurs nommés à titre définitif avant la date d'entrée en vigueur du nouveau décret (01.09.07) sont réputés nommés en vertu des dispositions du nouveau décret.
- Les directeurs brevetés avant l'entrée en vigueur du décret sont considérés comme détenteurs des attestations de réussite pour les cinq modules de formation.
- Les directeurs désignés à titre temporaire avant l'entrée en vigueur du décret sont considérés comme prioritaires par rapport à tout autre candidat à la fonction pour l'établissement où ils sont désignés.
- Les directeurs désignés de manière ininterrompue depuis deux ans au moins à la date d'entrée en vigueur du décret sont réputés avoir fait l'objet de deux évaluations dont la dernière a conduit à la mention "favorable". Ces directeurs peuvent donc être nommés.
- Les directeurs désignés de manière ininterrompue depuis moins d'un an feront l'objet d'une évaluation (la première prévue par le nouveau décret) au bout d'un an à dater de leur désignation initiale à titre temporaire.
- **Le nouveau décret du 02.02.07 a introduit une modification de l'article 94 du statut (du 22.03.69) par laquelle le M.D.P. titulaire d'une fonction de promotion (en l'occurrence ici le directeur) ne peut demander son changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans !**

## 2. Conditions d'accès et ordre de dévolution

### >> Conditions d'accès

- Exercer une fonction comprenant au moins la moitié de la charge hebdomadaire minimale.
- Compter une ancienneté de service de huit ans et de fonction de six ans.
- Ne pas avoir encouru une peine disciplinaire au cours des 5 dernières années.
- Avoir reçu au moins la mention "bon" au dernier bulletin de signalement **et** au dernier rapport d'inspection.

### >> Ordre de dévolution

Le Gouvernement lance un appel à candidature tous les deux ans au moins.

Pour être candidat il faut disposer d'au moins trois attestations de réussite aux modules de formation (voir chapitre II, point 3).

Les candidats sont classés, pour chaque établissement qu'ils auront choisi, selon :

1. le nombre d'attestations de réussite ;

2. l'ancienneté de service.

Ils sont désignés selon l'ordre du classement d'abord dans les emplois vacants et, ensuite et par défaut, dans des emplois disponibles.

Les candidats ne peuvent cependant pas indiquer un ordre de priorité parmi les établissements où ils souhaitent être affectés.

Les M.D.P. qui n'ont pas le minimum de 3 attestations de réussite peuvent également se porter candidats mais il ne sera fait appel à eux que s'il n'y a pas de candidats répondant aux conditions de formation.

En cas de réaffectation d'un autre directeur (en disponibilité par défaut d'emploi) le M.D.P. qui a perdu son emploi devient prioritaire dans les autres emplois pour lesquels il s'était porté candidat.

## 3. Nomination

**Au terme du stage** le M.D.P. est nommé si :

- il a été désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis deux ans au moins à la date du 1<sup>er</sup> janvier dans l'emploi visé ;

- il a fait l'objet d'au moins deux évaluations, dont la dernière est "favorable" ;

- il est titulaire des 5 attestations de réussite des modules de formation.

### Remarques :

1. Le M.D.P. qui remplit les conditions ci-dessus mais qui ne peut pas être nommé dans l'emploi qu'il occupe peut demander à être nommé dans un autre emploi à condition que celui-ci n'ait pas été attribué par réaffectation ou changement d'affectation, ni déjà conféré à un autre titulaire du brevet.

2. Un M.D.P. qui remplit les conditions de nomination et est désigné dans un emploi non vacant pour une durée supérieure à 15 semaines dans le respect des règles de dévolution (voir point 1) est nommé dans l'emploi qu'il occupe si celui-ci devient vacant, après les procédures de réaffectation.

## 4. Commission d'Évaluation des directeurs

En vue de procéder à l'évaluation des directeurs le Gouvernement va créer une "Commission d'Évaluation des directeurs" composée de :

- 4 fonctionnaires généraux ;
- un inspecteur général ;
- trois présidents de zone (en distinguant le secondaire et le fondamental).

Cette Commission aura les compétences suivantes :

- élaborer une proposition de lettre de mission (à transmettre au Gouvernement) ;
- procéder aux évaluations des directeurs stagiaires ;
- procéder aux évaluations des directeurs nommés et de ceux désignés à titre temporaire pour au moins un an ;
- approuver préalablement la lettre de mission confiée au directeur.

Les directeurs définitifs et ceux désignés pour au moins un an feront l'objet d'une évaluation par cette Commission tous les 5 ans. Si le Gouvernement le juge utile,

l'évaluation pourrait avoir lieu plus tôt. Toutefois le directeur ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de 10 ans.

L'évaluation se fera sur base de l'exécution de la lettre de mission et, puisque nous sommes dans le cadre d'une "évaluation formative", le Gouvernement convient, à la suite de l'entretien d'évaluation et sur proposition de la Commission, des améliorations à apporter ; par exemple en adaptant la lettre de mission ou en proposant au directeur de participer à des formations spécifiques.

**Dans le prochain numéro, vous pourrez lire tout ce qui concerne les règles spécifiques à l'enseignement officiel subventionné.**

Jean-Pierre VANROYE

*info*

## **PECULE DE VACANCES 2007**

Le Pécule de vacances 2007 est déterminé sur la base de l'addition de 2 parties :

a) une **partie variable** correspondant à 1,1 % du traitement annuel brut indexé applicable en mars 2007 (cela représente 13,2 % du traitement brut mensuel indexé)

b) une **partie forfaitaire** identique pour chaque agent, quel que soit son traitement. Cette partie forfaitaire, fixée par l'Arrêté royal sur le Pécule de Vacances dans la fonction publique, est adaptée chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (indice santé).

Pour 2007, elle est fixée à 1.000,7240 EURO.

Les 2 parties s'additionnent. Le total subit successivement deux retenues :

a) une retenue de 13,07 % pour la Sécurité sociale ;

b) un précompte professionnel dont le pourcentage est important et peut s'élever à 53,5%.

**Remarques :**

Les montants cités ci-avant valent pour une activité à temps plein, exercée durant toute la période de référence. A défaut, le montant est réduit au prorata.

Les membres du personnel en disponibilité avec traitement ont droit au Pécule de Vacances. Son montant est cependant affecté du pourcentage de réduction de leur traitement d'activité.

Le pécule de vacances est habituellement liquidé vers le 20 juin.

**Pour les jeunes diplômés**

Sous certaines conditions, essentiellement :

- être âgé de moins de 25 ans au 31 décembre 2006 ;
- être entré en fonction moins de 4 mois après l'obtention du diplôme

les jeunes diplômés en 2006 peuvent obtenir un pécule de vacances calculé sur une période de référence débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

**Une demande, appuyée des preuves nécessaires, doit être introduite. Pour vous aider à faire cette démarche, nous vous conseillons de consulter votre Secrétaire Régional.**

Jean-Pierre VANROYE



## VACANCES ET CONGES POUR L'ANNEE SCOLAIRE 2007-2008

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les vacances et congés dans l'enseignement fondamental et secondaire pour l'année scolaire 2007-2008 (enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé, de plein exercice et en alternance).

**Article 1** - Le nombre de jours de classe est fixé à 182 jours pour l'année scolaire 2007-2008.

**Article 2** - La rentrée scolaire est fixée au lundi 3 septembre 2007 pour l'année scolaire 2007-2008.

**Article 3** - Les vacances et congés sont fixés comme suit pour l'année scolaire 2007-2008 :

> 1<sup>o</sup> *Fête de la Communauté française* :

le jeudi 27 septembre 2007.

> 2<sup>o</sup> *Congé d'automne* :

du lundi 29 octobre 2007  
au vendredi 2 novembre 2007.

> 3<sup>o</sup> *Vacances d'hiver* :

du lundi 24 décembre 2007  
au vendredi 4 janvier 2008.

> 4<sup>o</sup> *Congé de carnaval* :

du lundi 4 février 2008  
au vendredi 8 février 2008.

> 5<sup>o</sup> *Vacances de printemps* :

du lundi 24 mars 2008  
au vendredi 4 avril 2008.

> 6<sup>o</sup> *Fête du travail* :

le jeudi 1<sup>er</sup> mai 2008.

> 7<sup>o</sup> *Ascension* :

le jeudi 1<sup>er</sup> mai 2008.

> 8<sup>o</sup> *Pentecôte* :

le lundi 12 mai 2008.

**Article 4** - Les vacances d'été débutent le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour l'année scolaire 2007-2008.

**AMPLI JUNIOR**

PLACE SAINT-JEAN, 1/2  
1000 BRUXELLES  
02/515.04.02

[nathalie.stas@mutsoc.be](mailto:nathalie.stas@mutsoc.be)

Vous êtes enseignant(e) nommé(e) TP et vous avez moins de 38 ans ? Les activités des organisations de jeunesse (OJ) vous intéressent ? Vous répondez donc aux conditions d'engagement comme détaché(e) pédagogique ! Ampli Junior, OJ proche de la Mutualité socialiste, engage un(e) détaché(e) pédagogique pour : conception, réalisation, encadrement, évaluation d'actions basées sur la participation des enfants (culture, citoyenneté, santé, ...). Participation au site [juniorville.be](http://juniorville.be), commission pédagogique pour formation d'animateurs, outils pédagogiques, ...

### ▶ DANS NOS REGIONALES ◀

#### REGIONALE DE NAMUR - BRABANT WALLON

**AVIS AUX TEMPORAIRES**

Calcul des vacances proméritées

**NAMUR :**

à la Régionale :

Le jeudi 28 juin et

le vendredi 29 juin de 9h à 12h

**NIVELLES :**

FGTB Brabant Wallon,

Rue du Géant 4

Le lundi 2 juillet de 9h à 12 h

**WAVRE :**

FGTB Antenne chômage,

Rue de l'Ermitage 11

Les lundi 9 juillet de 9h à 12 h

**C.G.S.P.-LUXEMBOURG**

Nous vous informons qu'à partir du 15 mai 2007 une permanence CGSP Enseignement se tiendra de 9h00 à 12h00.

A Marche les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> mardis du mois dans nos locaux, rue des Brasseurs, n° 13.

A Vielsalm les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> jeudis du mois dans nos locaux, avenue de la Salm, n° 57.

Elles seront assurées par

**Yves BRACONNIER,**

*Permanent*

*du Secteur Enseignement*

•••Rue des Martyrs, 80

6700 ARLON

Tél. : 063/23.01.00

Fax. : 063/22.82.10

•••Rue Fonteny Maroy, 13

6800 LIBRAMONT

Tél. : 061/53.01.77

GSM : 0496/64.44.29

**N'oubliez pas  
de consulter le site  
de la C.G.S.P.-Enseignement  
[cgspe-enseignement.be](http://cgspe-enseignement.be)**