

# 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° 7 - 27 AOUT 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.



## Sale temps pour les travailleurs

### Mais où est donc passé le social ?

Page 3 :

Dans grève,  
il y a rêve...

Page 5 :

Ils nous ont  
"enfin" compris

Page 9 :

Bénévolat et  
"jours blancs" :  
Basta!

## Bénévolat et “jours blancs” : BASTA!

**L**ors de la dernière négociation sectorielle, le problème des conditions de travail a été une préoccupation constante. On a beaucoup discuté de la charge de travail des enseignants et, dans certaines écoles, des heures supplémentaires, en “noir”, non rémunérées, non déclarées et non créées sur le NTPP.

Pour nous, dans cette négociation, dans le secondaire, l’objectif était d’obtenir un renforcement de l’encadrement dans le 1<sup>er</sup> degré (pour commencer), mais le gouvernement refusait d’injecter des heures en plus tant que, dans des écoles, on continuait à détourner les heures pro méritées par le 1<sup>er</sup> degré au bénéfice des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degrés. Le gouvernement a donc décidé de bloquer les transferts d’heures du 1<sup>er</sup> degré vers les autres degrés...

On se doute bien que des directions (pas toutes) vont tenter de compenser cette possible diminution du NTPP dans le D.S. en jouant sur la taille des groupes classes et sur les prestations des profs, de manière à maintenir l’offre en options de l’école. C’est la logique de la concurrence puisque l’essentiel, dans notre système éducatif, est bien d’offrir le plus d’options possible pour piquer les élèves à l’école d’à côté...

**Les conséquences de ce système, de cette course à l’armement, on les connaît :**

- **Pour les gosses**, c’est un système orientant et sélectif, bien loin du tronc commun pluridisciplinaire que la CGSP revendique depuis si longtemps, qui débouche sur des enfants non pas formés, mais bien sélectionnés, sur le décrochage scolaire, sur l’échec, puis, inévitablement sur le redoublement. Ce qui nous permet de détenir le quasi record mondial du redoublement en massacrant en priorité les enfants des classes les plus défavorisées... dont un pourcentage énorme quitte l’école à 18 ans sans diplôme !
- **Pour de nombreux profs**, soumis au chantage “à la survie de l’école” ou au chantage à l’emploi, c’est le “bénévolat forcé”, c’est-à-dire des heures “clandestines” en surcharge, au-delà de la charge horaire normale.

Dans la négociation, le gouvernement a accepté (plus ou moins) de limiter (plus ou moins) la taille du groupe

classe, mais, crainte d’affronter les tout puissants pouvoirs organisateurs (“les négriers du système”), rien n’a été obtenu sur l’allègement de la charge de travail des enseignants...

En plus, on a droit à **une couche supplémentaire**, un nouveau truc qui apparaît sous la forme d’un projet de décret inacceptable dont l’objectif est de ramener les gosses dans les écoles après les examens, juste avant les vacances, et de les encadrer pour qu’ils ne traînent pas dans les rues, ce qui fait mauvais genre !

**C’est une préoccupation légitime, mais la question est bien de savoir qui va assurer l’encadrement pédagogique de ces enfants ?** Evidemment, rien n’est prévu, ni pour renforcer le personnel auxiliaire d’éducation qui pourrait alors assurer la gestion des classes, ni pour organiser et encadrer des activités sportives ou culturelles !

Bref, pendant que toute l’équipe éducative s’active et s’agite pour clôturer l’année (corrections, collecte et recopiage des notes, préparation des bulletins, archivage des travaux, mise en ordre de documents divers, préparations des travaux de vacances, conseils de classes, préparation des réunions de parents, etc.), **il n’y aura personne dans l’école pour s’occuper des enfants présents, sauf du personnel en surcharge...**

**Maintenant, ça suffit : l’année qui commence doit être le début réel du combat contre le “bénévolat forcé” !**

Dans vos écoles, si le problème se pose, ne vous laissez pas manipuler par vos chefs ! Ils doivent laisser contrôler par la délégation syndicale l’organisation de l’école et les documents qui justifient de l’utilisation des heures du NTPP, ils doivent communiquer à chaque agent une copie du document officiel qui détaille ses attributions (en heures NTPP) et son horaire !

**Il faut refuser les “heures clandestines” (hors NTPP) qui dépassent la charge normale.**

**Si vous allez au conflit, la CGSP vous appuiera et vous défendra !**

Michel VRANCKEN  
août 2007

- ▶ **Déclaration des emplois vacants**
- ▶ **Perte partielle de charge**
- ▶ **Mise en disponibilité par défaut d'emploi**

*Diverses circulaires ont rappelé, ces derniers mois, aux chefs d'établissement et aux membres du personnel, un certain nombre d'obligations administratives et de formalités substantielles dans la carrière des enseignants et assimilés dans le réseau de la C.F.*

### 1. La circulaire (n° 1819) du 16 avril 2007 relative à la déclaration d'emploi

Anticipant en quelque sorte sur l'exécution d'un point du récent protocole d'accord sectoriel 2007-2008 l'Administration a **rappelé avec insistance** l'obligation pour les chefs d'établissement à déclarer tout emploi devenu vacant et ce dans les 10 jours de cette vacance (article 17bis du statut du 22/03/69).

Certains chefs d'établissement, parfois de bonne foi mais parfois avec la claire intention d'éviter dans tel ou tel emploi une réaffectation, un changement d'affectation d'un définitif ou une affectation d'un temporaire prioritaire, se soustraient délibérément - et impunément - à cette obligation statutaire rappelée aujourd'hui.

La circulaire rappelle que toute vacance d'emploi doit impérativement être notifiée, dans les 10 jours, à l'Administration et aux présidents des commissions interzonale et zonale concernée, et ce tout au long de l'année scolaire.

En réalité, ce n'est pas seulement l'emploi vacant qui doit être signalé mais toute heure/période vacante car même deux ou trois

périodes peuvent occasionnellement servir à compléter l'horaire d'un définitif ou d'un temporaire (prioritaire) à horaire incomplet dans un autre établissement.

La circulaire rappelle de manière exhaustive toute situation donnant lieu à vacance d'emploi ou non. Aucun chef d'établissement ne pourra dorénavant invoquer l'ignorance lorsqu'il fera apparaître ou disparaître des heures au gré de certaines désignations/affectations, ou parfois même à la simple annonce de l'arrivée de tel ou tel membre du personnel dans l'établissement.

#### *Quels sont les emplois à déclarer vacants ?*

- a) Protègent leur emploi **SANS LIMITE DE DUREE**, les membres du personnel en **CONGE** pour :
- exercer une fonction dans un cabinet ministériel ou une activité syndicale ;
  - faire partie du cabinet du Roi ;
  - exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des Représentants ou du Sénat ;

- exercer un mandat de Bourgmestre, d'Echevin ou de président d'un C.A.S. ;
- maladie ou infirmité ;
- interruption de la carrière professionnelle ;
- exercer à titre temporaire une fonction dans un emploi non vacant de l'enseignement supérieur.

b) Protègent également leur emploi **SANS LIMITE DE DUREE**, les membres du personnel :

- définitifs en fonction de recrutement, désignés à titre intérimaire dans une fonction de sélection ou de promotion ;
- définitifs en fonction de sélection, désignés à titre intérimaire dans une fonction de promotion ;
- définitifs désignés dans une autre fonction donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont ils bénéficient, s'il n'y a pas d'emploi vacant au sein de l'établissement dans la fonction à laquelle ils sont désignés ;
- surveillants-éducateurs d'internat chargés de la comptabilité dans un internat autonome ou dans un home d'accueil de la Communauté française ;
- mis en congé pour mission (à concurrence du nombre de

chargés de mission reconnu indispensable à l'organisation interne de l'enseignement de la Communauté française) ;

- mis en congé pour mission auprès du Conseil de l'Éducation et de la Formation ;
- mis en congé pour mission et affectés au secrétariat d'un Conseil supérieur.

c) Protègent leur emploi **PENDANT SIX ANNEES CONSECUTIVES**, les membres du personnel:

- définitifs désignés à titre de temporaire ou de temporaire prioritaire dans un emploi vacant d'une fonction de l'enseignement supérieur ;
- mis en congé pour mission, sauf :
  - les cas d'immunisation permanente (voir plus haut) ;
  - la mission dans une école internationale du SHAPE (emploi protégé pendant 2 ans seulement).

d) Protègent leur emploi **PENDANT DEUX ANNEES CONSECUTIVES**, les membres du personnel qui bénéficient de tout congé non repris aux points a), b) et c) qui précèdent et ceux qui ont obtenu un changement d'affectation provisoire dans un emploi non vacant.

### Remarques :

1. Lorsqu'un nouveau congé est accordé à un membre du personnel avant que la reprise de l'exercice effectif des fonctions ait duré une année scolaire au moins, la durée de ce nouveau congé est cumulée avec celle du congé précédent.

2. Un membre du personnel qui obtient un congé pour prestations

réduites "n'abandonne pas" son emploi et n'est pas concerné par ces dispositions.

3. Que se passe-t-il lorsque le membre du personnel doit reprendre son activité dans l'établissement où il est affecté à titre définitif ?

a) Il reprend son emploi s'il n'a pas été remplacé par un temporaire prioritaire ou par un définitif réaffecté, ou encore si l'emploi qu'il a abandonné n'a pas dû servir à maintenir en activité un définitif de l'établissement.

b) S'il a été remplacé dans son emploi par un temporaire prioritaire ou par un définitif réaffecté ou si l'emploi qu'il a abandonné a servi à maintenir en activité un définitif de l'établissement, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi à partir de la date à laquelle il serait réintégré s'il n'avait pas été remplacé dans son emploi.

## 2. La circulaire (n° 1911) du 15 juin 2007 relative à la perte partielle de charge (I.D.S.) et à la mise en disponibilité par défaut d'emploi (S.D.S.) (définitifs)

Rappelons avant toutes choses

- qu'un membre du personnel définitif (M.D.P.) à qui il ne reste qu'une seule heure/période n'est pas en S.D.S. mais en I.D.S. ;
- qu'un M.D.P. nommé dans deux ou trois établissements, donc affecté à titre principal et à titre complémentaire, n'est

mis en S.D.S. que s'il a perdu toutes ses heures/périodes dans les deux ou trois établissements où il est affecté. S'il a perdu toutes ses heures dans un seul des établissements où il est affecté il est en I.D.S..

Examinons la situation d'un M.D.P. définitif d'abord en I.D.S. et ensuite en S.D.S..

### 2.1. LE DEFINITIF A HORAIRE INCOMPLET (I.D.S.)

Le définitif à horaire incomplet en I.D.S. peut compléter sa charge de cours par :

#### 2.1.1. Un complément d'attributions

Par complément d'attributions, il faut entendre les heures de cours non vacantes relevant de la même fonction attribuée au sein du même établissement.

#### 2.1.2. Un complément d'horaire

Par complément d'horaire, il faut entendre l'attribution d'heures de cours relevant d'une autre fonction au sein du même établissement.

Ce complément d'horaire peut être attribué pour la durée de l'année scolaire :

- dans des heures non vacantes, sous réserve du retour du titulaire dans l'emploi ;
- dans des heures vacantes, et ce, avant toute nouvelle demande d'une désignation à titre temporaire.

**Ce complément d'horaire peut consister en :**

1. Attribution de cours dans un autre niveau dans les branches que le membre du personnel est habilité à enseigner au degré où il est nommé. Cette mesure est

applicable pour les heures libres au 2<sup>e</sup> degré de l'enseignement général, technique et au 3<sup>e</sup> degré de l'enseignement professionnel, pour les cours généraux et les cours spéciaux.

#### Exemples :

- attribution d'heures de 3<sup>e</sup> générale et technique de transition ou du 2<sup>e</sup> degré technique de qualification et professionnel à un professeur définitif au secondaire supérieur, en I.D.S. ;
- attribution d'heures de 4<sup>e</sup> générale et technique de transition, de 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> professionnelle à un professeur définitif au secondaire inférieur, en I.D.S..

#### 2. Attribution de cours dans des branches apparentées

Il ne nous apparaît guère possible dans le cadre de cet article de synthétiser les diverses "combinaisons" en fonction des nominations, des titres dont est titulaire le membre du personnel, des cours prévus dans les grilles horaires. Nous vous invitons dès lors à vous référer au texte de la circulaire du 25 août 1992.

3. Attribution de cours pour lesquels le membre du personnel est porteur d'un titre requis ou d'un titre complémentaire.

#### Exemples :

- le professeur nommé à la fonction de professeur de cours généraux math-physique dont le diplôme précise qu'il a suivi l'option "sciences économiques" peut compléter son horaire en sciences économiques ;
- le professeur nommé à la fonction de professeur d'histoire au D.S. et titulaire d'un diplôme d'A.E.S.S. philologie classique peut compléter son horaire par des cours de latin.

#### Remarques :

1. Une large autonomie est laissée aux chefs d'établissement dans l'utilisation des diverses possibilités d'attribution d'un complément d'horaire et ce, au mieux de l'intérêt pédagogique de l'établissement.

2. Le chef d'établissement propose le complément d'horaire au Ministre.

3. Il n'existe pas d'ordre strict d'application des mesures citées aux points 1, 2 et 3 ci-dessus, ni de priorité absolue bien que la mesure prévue au point 1 ne s'impose qu'après avoir épuisé les 2 autres possibilités.

4. Le membre du personnel peut refuser :

- les cours du 3<sup>e</sup> degré professionnel pour le définitif nommé au D.I. ;
- les cours dans les branches apparentées ;
- les cours dans une autre fonction pour laquelle il possède le titre requis.

Cependant, dans ce cas, le membre du personnel peut être désigné :

- en complément de charge dans un autre établissement jusqu'à la fin de l'année scolaire ;
- en complément de charge dans un autre établissement pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à 10 jours ouvrables (à moins de 25 km de son domicile ou n'entraînant pas pour lui une durée de déplacement supérieure à 4 heures par jour, à l'aide des transports en commun).

Ce refus doit donner lieu à un nouveau I.D.S.

5. Le membre du personnel qui complète son horaire ;

- dans une fonction moins bien rémunérée conserve le bénéfice de son échelle barémique ;
- dans une fonction mieux rémunérée bénéficie de l'allocation "pour fonction supérieure".

#### 2.1.3. Un complément de charge

Par complément de charge, il faut entendre l'attribution d'heures de cours relevant de la même fonction dans un autre établissement.

1. Un définitif peut demander, avant le 1<sup>er</sup> mars, que le Ministre lui attribue un nombre d'heures correspondant à une fonction à prestations complètes. A cet effet, le Ministre pourra mettre fin, dans la même zone, à partir du 1<sup>er</sup> septembre suivant, totalement ou partiellement, aux prestations d'un membre du personnel désigné à titre temporaire qui n'est pas temporaire prioritaire.

2. Le membre du personnel nommé à titre définitif à qui n'a pu être attribuée une fonction à prestations complètes dans l'établissement où il est affecté et qui a obtenu un complément de charge dans un ou plusieurs établissements conserve, à sa demande, ce complément de charge aussi longtemps :

- qu'il ne lui est pas attribué une charge complète dans l'établissement où il est affecté ;
- que ce complément de charge n'est pas nécessaire pour compléter la charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif affecté à cet établissement.

3. Aucun membre du personnel ne peut conserver son affectation dans deux ou plusieurs établissements dès qu'il peut lui être confié à titre définitif des presta-

tions complètes dans sa fonction au sein d'un établissement où il est affecté.

4. Une charge partielle peut évidemment devenir complète. Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction principale à prestations complètes ne peut cumuler cette fonction avec une autre fonction principale à prestations complètes ou incomplètes qu'il tenait d'une nomination antérieure.

## 2.2. LE DEFINITIF EN S.D.S.

Le M.D.P. définitif n'est mis en disponibilité par défaut d'emploi que si aucune période n'a pu lui être confiée, dans la fonction de nomination, dans le ou les établissement(s) où il est nommé.

En cas d'extension de nomination (et donc d'affectation complémentaire) c'est le chef d'établissement où le M.D.P. bénéficie de l'affectation principale qui rédige le document S.D.S..

Que ce soit via les documents I.D.S. ou S.D.S. il y a lieu, dans les 10 jours, de compléter et de renvoyer à l'Administration les documents et formulaires correspondant à la situation du M.D.P..

Que peut-il arriver à un définitif en S.D.S. ?

- soit un rappel provisoire à l'activité ;
- soit (ou ensuite) une réaffectation définitive.

Voyons plus en détails.

### 2.2.1. Rappel provisoire à l'activité

1. Tout membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du

Ministre qui peut à tout moment, par priorité et avant toute désignation de temporaire ou de temporaire prioritaire, le rappeler provisoirement à l'activité pour une période déterminée.

2. Le membre du personnel est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Ministre, l'emploi qui lui est conféré. Si, sans motif valable, il s'abstient d'occuper cet emploi, il est, après 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Toutefois, si l'emploi totalement ou partiellement libéré par le temporaire le moins bien classé entraîne pour le définitif que l'on rappelle à l'activité un déplacement de plus de 4 heures par jour, par les transports en commun, celui-ci peut refuser ce rappel à l'activité. Dans ce cas, il est mis fin aux prestations d'un autre temporaire non classé, puis d'un temporaire du 2<sup>e</sup> groupe (moins de 240 jours d'ancienneté de service), puis d'un temporaire du 1<sup>er</sup> groupe (plus de 240 jours d'ancienneté de service) immédiatement mieux classé (s'il en existe bien sûr !). A défaut, le définitif ne bénéficie pas d'un rappel à l'activité.

3. Ce rappel à l'activité peut être prolongé pour une période indéterminée par le Ministre sur avis de la commission zonale compétente ou de la commission interzonale selon le cas.

4. Ce rappel a lieu :

- a) d'abord dans les emplois occupés par des temporaires ;
- b) ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires prioritaires dans l'ordre inverse de leur classement à condition que le membre du personnel réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité ait été mis en disponibilité par défaut

d'emploi dans la même zone que le temporaire prioritaire.

5. Le membre du personnel ainsi rappelé à l'activité pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le 1<sup>er</sup> septembre suivant la vacance d'un emploi de sa fonction.

6. Si le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi n'a pu être rappelé provisoirement à l'activité pour une durée indéterminée dans sa zone, le Ministre saisit la commission interzonale de ce dossier.

### 2.2.2. Réaffectation

1. Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est réaffecté par le Ministre sur avis de la commission zonale compétente ou de la commission interzonale selon le cas.

2. Cette réaffectation a lieu :

- a) d'abord dans les emplois vacants occupés par des temporaires ;
- b) ensuite, dans les emplois vacants occupés par des temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement, à condition que le membre du personnel réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité ait été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone que le temporaire prioritaire.

3. Le membre du personnel rappelé provisoirement à l'activité dans un emploi comprenant au moins les 3/4 des périodes pour lesquelles il est rémunéré, n'entre en fonction dans un emploi où il est réaffecté qu'à la date du 1<sup>er</sup> juillet suivant. L'entrée en fonction est aussi fixée au 1<sup>er</sup> juillet suivant pour le membre du personnel réaffecté dans un emploi qui a été utilisé en complément d'horaire au sein d'un établissement.

4. En cas de pénurie d'emplois en fonction de sélection, les membres du personnel nommés en sélection peuvent être réaffectés dans un emploi de la fonction de recrutement qui donne accès à cette fonction de sélection. Dans ce cas, ils gardent le bénéfice de leur échelle barémique et leur priorité pour retrouver un emploi

à cette fonction de sélection avant toute nouvelle nomination.

5. Le membre du personnel est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Ministre, l'emploi qui lui est conféré. Si, sans motif valable, il s'abstient d'occuper cet emploi, il est après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

6. Si le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi n'a pu être réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité pour une durée indéterminée dans sa zone, le Ministre saisit la commission interzonale de ce dossier.

Jean-Pierre VANROYE

## COMMUNAUTE FRANCAISE ET OFFICIEL SUBVENTIONNE

### C.P.M.S. ENCADREMENT

#### Les revendications de la C.G.S.P.

**T**out au long de la négociation sur l'avant-projet de décret relatif aux **missions** des C.P.M.S., la C.G.S.P. a sans cesse affirmé que les objectifs fixés ne seraient suivis d'effets que si le Gouvernement y consacrait **les moyens humains et logistiques nécessaires**.

Le commentaire des articles précise que la période de moratoire durant laquelle aucun centre ne peut être créé doit "être mise à profit pour mener la réflexion sur les adaptations nécessaires au cadre du personnel et aux textes décrets le définissant dans une perspective d'adaptation aux nouvelles missions définies et d'optimisation des moyens existants".

La période de moratoire (un an) débute le 1<sup>er</sup> septembre 2007.

Notre groupe de travail a planché sur une série de **revendications** dont voici la liste (non exhaustive, bien entendu).

► **Un emploi supplémentaire par tranche de 1.000 étudiants au-delà des 3.000 de l'équipe de**

base, dans l'ordre de succession des fonctions.

#### ► **Pondérations**

Maintien de la pondération pour les C.P.M.S. spécialisés et élargissement aux C.P.M.S. mixtes.

Pondérations positives pour :

- le premier cycle du fondamental (3<sup>e</sup> maternelle, première année primaire) ;
- le premier degré et le premier degré différencié ;
- la troisième ADO et la troisième professionnelle ;
- toutes les 4<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années ;
- les élèves des écoles en discrimination positive ;
- les élèves de l'enseignement spécialisé dans le cadre du processus d'intégration dans l'enseignement ordinaire.

► **Déclaration des emplois d'assistant social travaillant dans les CEFA et nomination des agents.**

► **Mise en commun des reliquats** par réseau et par entité à déterminer (ressort, par exemple).

L'implication des C.P.M.S. dans de multiples tâches qui se sont ajoutées au fur et à mesure de la promulgation de nouveaux textes décrets (obligation scolaire, promotion de la santé, discriminations positives, intégration, ...), l'implication dans des situations de plus en plus sensibles et complexes émanant du terrain (violence, maltraitance, ...), notre volonté de s'inscrire dans la lutte contre le décrochage et l'échec scolaire, notre volonté de ne pas laisser la place aux organismes privés qui "gravitent" dans le champ social de l'école, ... justifient pleinement ces demandes. Nous sommes en mesure d'étayer chacune d'elles.

Nous sommes donc prêts pour la négociation que le Gouvernement doit ouvrir dans les meilleurs délais.

Christiane CORNET

20 août 2007

## HOMES D'ACCUEIL PERMANENT

### CIRCULAIRE N° 7

Dans le Tribune n° 3 du 27/03/06 nous indiquions qu'après un an de négociations avec le Cabinet ARENA les organisations syndicales, et essentiellement la C.G.S.P., étaient parvenues à faire changer de manière significative la circulaire n° 7 qui traite de l'organisation des homes d'accueil permanents (H.A.P.) en général et du volume des prestations des membres du personnel en particulier.

Le chemin a été long pour faire accepter les prestations à hauteur de 1.318 heures annuelles plutôt que les 1.732 heures encore d'application pour l'année 2005-06.

Cette diminution importante des prestations annuelles pouvaient passer par un mois de fermeture par an pour les 4 H.A.P. (Anseremme, Comblain-au-Pont, Lessines, Saint-Mard).

Afin que cette fermeture n'entraîne pas de conséquences négatives sur l'encadrement le Cabinet s'était engagé à geler le capital-périodes pour l'année 2006-07 à hauteur de ce qu'il était en 2005-06 si la perte de nuitées d'élèves était bel et bien due à la fermeture d'un mois.

Trois H.A.P. sur quatre s'étant engagés, après avis du COCOBA, à fermer un mois, le Cabinet a donc gelé le capital-périodes pour l'année scolaire précédente.

Cette mesure "conservatrice" ne pouvant être que transitoire le Cabinet s'était également engagé à revoir la situation pour l'année suivante (2007-08) si, après évaluation avec les organisations syndicales et les COCOBAS respectifs, la perte d'élèves s'avérait structurelle.

Une nouvelle négociation s'est engagée au 3<sup>e</sup> trimestre de l'année

2006-07 et a débouché sur ce que l'on peut considérer comme d'excellentes nouvelles, à savoir :

- la confirmation que les H.A.P. peuvent fermer durant une période de 4 semaines complètes et contiguës (du 14/07/08 au 10/08/08) ;
- pour les H.A.P. qui avaient décidé ces deux dernières années de fermer un mois, le capital-périodes sera obtenu en multipliant pour chaque type et niveau d'enseignement le nombre moyen d'élèves ayant fréquenté les homes les jours où les établissements d'enseignement spécialisé n'ont pas fonctionné durant l'année scolaire précédente par le nombre guide correspondant affecté du coefficient **2,05**. Rappel : 3 H.A.P. bénéficieront de cette mesure. Le 4<sup>e</sup> ayant décidé de ne pas octroyer un mois de congé aux membres du personnel, celui-ci conservera le coefficient 1,5.
- la confirmation que les membres du personnel désignés au H.A.P. sont tenus à prester leurs

heures uniquement dans le H.A.P. ;

- l'activité de coordination ne peut être assurée que par un seul membre du personnel après avis motivé du COCOBA ;
- les élèves des H.A.P. qui fermeront seront réorientés, en priorité et dans la mesure des places disponibles, dans les H.A.P. qui resteraient ouverts. A cet effet, une concertation entre les administrateurs aura lieu dans le courant du mois de mai ;
- enfin, la décision de fermeture ou non reste soumise au COCOBA qui se réunit pour en décider au courant du mois de septembre.

Nous ne pouvons que nous réjouir de toutes ces décisions et/ou confirmations.

Encore un petit effort de la part du Gouvernement et nous pourrons peut-être rêver ensemble d'un futur statut organique pour les H.A.P.

Bonne année scolaire aux affiliés de ces homes d'accueil permanent.

Jean-Pierre VANROYE

## info

### MEDECINE DU TRAVAIL

#### *Registre des actes de violence*

RESEAU : C.F.  
NIVEAUX : TOUS  
[Circulaire n° 1877 du 21/05/2007]

L'article 6 § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail précise que :

"Dans les entreprises et institutions dans lesquelles les travailleurs entrent en contact avec le

public, l'employeur est tenu de noter de façon systématique les déclarations des travailleurs qui estiment être victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, d'origine externe à l'entreprise ou à l'institution.

Cette déclaration est reprise dans un registre des actes de violence au travail.

Le registre est uniquement accessible à l'employeur, au conseiller en prévention, à la personne de confiance et au fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur veille à ce que les déclarations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> soient communiquées au Conseiller en prévention compétent. Le registre des déclarations d'actes de violence est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance."

Sont donc visés par cette réglementation les actes de violence et de harcèlement dont **sont victimes des membres du personnel du chef de personnes extérieures à l'institution** (élèves, parents d'élèves, tiers, ...).

Il s'agit dès lors pour l'employeur de permettre à la fois aux membres de son personnel d'acter leurs déclarations et d'organiser la gestion du registre des actes de violence au travail en veillant à garantir la sécurité et la confidentialité des données ainsi récoltées.

A cet effet, un dispositif informatique de collecte des déclarations (effectuées en ligne à l'aide d'un formulaire "intelligent") et d'enregistrement de celles-ci dans des bases de données sécurisées est mis à disposition des responsables hiérarchiques sur le site de la Médecine du travail de la Communauté française à l'adresse [www.medecinedutravail.cfwb.be](http://www.medecinedutravail.cfwb.be).

Ce dispositif permet au responsable de l'établissement de compléter un formulaire "intelligent" de déclaration chaque fois qu'un membre du personnel placé sous son autorité lui fait part d'un acte de violence ou de harcèlement (même verbal s'il peut être considéré comme grave).

## info APPEL AUX CANDIDATURES

Le Secteur Enseignement de la C.G.S.P. recrute un **technicien détaché**.

### Conditions :

- Titre de niveau universitaire.
- Nommé à titre définitif dans l'enseignement officiel (Communauté française, Province, Commune) ou, à la rigueur, dans la Fonction publique.

### Compétences :

- Maîtrise de l'informatique.
- S'intéresser :
  - aux négociations sociales
  - au droit
- Etre capable :
  - d'archiver
  - de concevoir un dossier
  - d'assumer des formations syndicales

### Lieu de travail :

Principalement Bruxelles mais déplacements dans les Régionales.

Candidatures à envoyer :  
**C.G.S.P.-Enseignement**  
**Place Fontainas, 9-11**  
**1000 BRUXELLES**

DANS NOS REGIONALES

HUY

## APPEL A CANDIDATURE

### AU MANDAT DE SECRETAIRE REGIONAL PERMANENT DU SECTEUR ENSEIGNEMENT

L'Assemblée générale du 22 mai 2007 a décidé de lancer le processus d'élection d'un permanent pour la régionale.

### Rentrée des candidatures :

Par écrit, au Président régional :  
**Camarade André NERVENNE**  
 C.G.S.P.-Enseignement  
 rue du Neufmoustier, 8  
 4500 HUY

Date limite de réception des candidatures : le vendredi 14 septembre 2007.

### Conditions :

Jean BEULEN, Secrétaire régional, se tient à votre disposition au 0477/573.115 ou sur [jean.beulen@cgspe.be](mailto:jean.beulen@cgspe.be) pour vous fournir toutes les explications que vous souhaiteriez obtenir.

### Election :

Lors de l'Assemblée générale du mardi 18 septembre 2007, ouverte aux affilié(e)s C.G.S.P.-Enseignement de la Régionale de Huy (en ordre de cotisation).

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