

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N)-BELGIQUE

JUIN
2017

ENSEIGNEMENT

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°6 - juin 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

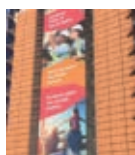
Réforme hospitalière Vers une médecine à deux vitesses



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Pour sortir du
« clair-obscur »
P. 3



INTERNATIONAL
Socle européen des
droits sociaux : embellie
ou embrouille ?
P. 6



ENSEIGNEMENT
Stop au détricotage
de nos pensions !
P. 9

Permanences fiscales

Exercice d'imposition 2017
Revenus 2016

Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :

- la carte d'identité et du code PIN ;
- le carnet syndical en règle de cotisations ;
- la déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- l'avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- les fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- les congés payés ;
- impôts des personnes physiques (IPP) de la commune du domicile ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...) ;
- composition de ménage, handicap + 66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

Huy (Pensionnés)

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, le **20 juin de 9h à 12h et de 13h à 15h**.

Liège

Les camarades du secteur AMiO de la régionale de Liège se tiendront à la disposition des affiliés pour l'ensemble des secteurs, afin de les aider à rédiger leur déclaration d'impôt : **les vendredis 2 et 16 juin, de 9 à 12h et de 14h à 15h30**

CGSP - Salle Yerna, 2^e étage, place St Paul, 9/11 à 4000 Liège.

Welkenraedt

La Régionale CGSP Welkenraedt + Ostbelgien, rue de la Gare 14, organisera des permanences fiscales les **16 et 23 juin de 9h à 12h30 et de 14h à 17h**.

CECI N'EST PAS UN TROU !
La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille

UN COURT-MÉTRAGE D'ANIMATION PRODUIT PAR LE CEPAG ET RÉALISÉ PAR LUCIE THOCAVEN
AVEC LES VOIX DE :
BOULI LANNERS // YOLANDE MOREAU // CHARLINE VANHOENACKER
A DÉCOUVRIR SUR :
WWW.CECINESTPASUNTROU.BE

UNE CAMPAGNE DU CEPAG AVEC LE SOUTIEN DE

CHOISIR, C'EST DÉSOBÉIR !
LES DETTES ILLÉGITIMES ET L'INJUSTICE : À BAS !
5^E UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU CADTM EUROPE

ON S'PREND PLUS LA DETTE
WE ARE 99% (PLASTIC)
TROP SMALL TO JAIL!
OCCUPY ALL ROOMS
EFFACE LA DETTE, PAS LA PLANÈTE
CLASS WARS

3 JOURS DE CONFÉRENCES, ANIMATIONS, DÉBATS, RENCONTRES ET MUSIQUE
LES 30 JUIN, 1 & 2 JUILLET 2017
LA MARLAGNE, NAMUR, BELGIQUE

PLUS D'INFOS ET INSCRIPTIONS : www.CADTM.org / 00324.226.62.05

Pour sortir du « clair-obscur »

Le second tour des élections présidentielles françaises vient de livrer son verdict. Emmanuel Macron devient le plus jeune président de la 5^e République. Il faut, cependant, dépasser cette anecdote et tirer quelques enseignements de ces quelques mois qui ont rythmé la vie politique française et européenne.

Car, si l'élection de Macron est tout sauf anodine, il en est de même du contexte général de cette campagne.

Premier constat à tirer, à gauche, la social-démocratie molle ne fait plus recette. Le Peuple de gauche n'en veut plus de ce consensus du « centre » qui fait des partis de la gauche « gouvernementale » les alliés objectifs des politiques d'austérité et de remise en cause du modèle social. Une dynamique similaire a vu le jour en Grèce, en Espagne, en Allemagne...

Partout, la preuve a été faite que la gauche n'est pas morte mais qu'elle a besoin, à la fois, de se réinventer et, dans le même mouvement, de revenir à ses fondamentaux et oser analyser la société en termes de rapport de force pour déterminer efficacement les processus de domination et être en mesure de lutter contre.

Deuxième constat, l'importance de la communication dans la construction d'un rapport de force. Macron, inconnu du grand public il y a trois ans, sans parti politique derrière lui, s'impose. Lui, le banquier, le financier, le ministre de Hollande a réussi l'exploit d'être élu en se faisant passer pour l'Homme du changement. Son élection prouve l'importance qu'il faut nous accorder à l'affirmation d'un imaginaire collectif capable de réenchanter notre action. Il nous faut fédérer derrière un projet commun, émancipateur. Un projet qui met en avant la solidarité, la fraternité et l'égalité. Un projet qui consacre le droit au bonheur, qui propose des alternatives à la marchandisation de la santé, de la culture, de l'enseignement, de l'environnement... Bref un projet à hauteur d'Homme.

Troisième constat, la montée de l'extrême droite est inquiétante et son installation dans la vie politique ne doit jamais être synonyme de banalisation de ses idées abjectes et nauséabondes. En politique, il y a des adversaires et des ennemis. À coup sûr, l'extrême droite relève de cette seconde catégorie. Les appels à lui faire barrage ont été, dès le soir du second tour, une posture parfois ridicule de certains responsables de la « gauche ». Car faire barrage, ce n'est pas lutter contre ! Faire barrage, si c'est nécessaire, n'est absolument pas suffisant. Il faut réunir les conditions pour que plus jamais nous ne soyons, nous ou certains de nos Camarades, appelés à faire barrage (par les urnes ou par la rue) à l'extrême droite. Cela passera par un travail quotidien de lutte active contre les idées de rejet, de haine et d'intolérance qui polluent trop souvent nos discussions en famille, entre amis et collègues. Il nous faudra répéter sans cesse, qu'opposer les travailleurs belges aux immigrés, les chômeurs aux sans-papiers, les Flamands aux Wallons c'est opposer les victimes entre elles, c'est faire le jeu de ceux qui veulent nous faire oublier que par-dessus ces oppositions créées de toutes pièces il y en a une, bien réelle, qui concerne la redistribution des richesses produites.

Bref, pour lutter contre les banquiers et les fascistes, il nous faut prendre notre avenir en main.

Il nous faut être un maillon essentiel de la création de ce projet de gauche radicale et démocratique qui fédère derrière lui et s'appuie sur des moyens de communication faisant la part belle à l'éducation populaire, à l'intelligence, à la volonté d'aller vers l'autre et à la solidarité.

Bref, pour reprendre les mots d'Antonio Gramsci « *Le vieux monde se meurt, le nouveau monde tarde à apparaître et dans ce clair-obscur surgissent les monstres* ». À nous, pour lutter contre les monstres, quels qu'ils soient, de nous mettre à l'œuvre, par-delà nos différences, pour faire naître ce nouveau monde !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : Vers une médecine à deux vitesses

En janvier 2017, le gouvernement fédéral a décidé d'accélérer les décisions prises lors du conclave budgétaire d'octobre 2016 en matière de réforme hospitalière et de soins de santé. Si l'objectif proclamé est plus d'efficacité et de rationalité dans la gestion des hôpitaux, il apparaît aujourd'hui que les économies préparent une médecine à deux vitesses tout en révélant de sombres calculs communautaires et des attaques contre le service public.

La réforme du paysage hospitalier belge a été lancée dès 2015 par Maggie De Block, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique du gouvernement fédéral. Elle s'intègre dans la 6^e réforme de l'État qui a entraîné la régionalisation d'une partie de la sécurité sociale, notamment en matière de soins de santé (infrastructures hospitalières, maisons de repos, maisons de soins psychiatriques, etc.). Cette réforme s'inscrit également dans les coupes budgétaires à hauteur de près d'un milliard d'euros dans le budget 2017 des soins de santé.

Des hôpitaux en réseau

L'objectif de la réforme est d'aboutir d'ici fin 2017 à une recomposition du paysage hospitalier en Belgique. L'axe principal est la constitution de « réseaux hospitaliers locorégionaux » (RHL). Cela signifie que les hôpitaux seront intégrés à des réseaux hospitaliers qui détermineront et répartiront les tâches entre institutions de soins et pourront prodiguer tant les soins de base que ceux appelés spécialisés ou de référence. La liste des soins de base, spécialisés, de référence ou universitaires doit encore être décidée par le fédéral¹.

Ainsi, tous les hôpitaux d'un même réseau ne disposeront pas tous des mêmes équipements ni des mêmes spécialisations. Les « missions de soins » ne devront pas spécifiquement être disponibles dans chaque hôpital mais

se trouver dans un réseau. Clairement dit, il faudra un service de maternité ou d'urgence dans chaque réseau mais pas dans chaque hôpital de ce réseau.

Qui décidera des associations d'hôpitaux ? Sous quelle forme juridique ? Qui pourra garantir encore des soins de proximité pour tous les patients ? Aujourd'hui, la confusion est totale et nos craintes absolues !

Ces réseaux recouvriraient un territoire bien défini au sein duquel les hôpitaux s'associeraient. Un réseau devrait pouvoir couvrir un territoire d'environ 450 000 patients potentiels.

La ministre prévoit 25 réseaux (RHL) sur toute la Belgique dont 2 pour Bruxelles et 9 pour la Wallonie ; ce qui fait 14 pour la Flandre. Ces réseaux sont d'abord calculés en fonction de la densité de population et non de la superficie des territoires, ce qui défavorise de facto la Wallonie (vous avez dit « communautaire » ?).

L'ampleur de la réforme a des conséquences sur l'ensemble des hôpitaux wallons, particulièrement les hôpitaux publics, mais elle touche également les nouvelles compétences de la Wallonie.

Enjeux communautaires

La réforme aura des impacts sur les soins à domicile ainsi que sur le secteur ambulatoire, de même que sur l'aide à domicile qui sont des compétences wallonnes.

Malgré les promesses de ne plus toucher à la Sécu et de réaliser une réforme budgétairement « neutre », le gouvernement fédéral fait porter au financement des hôpitaux plus d'un tiers des 907 millions d'économies de sa rage austéritaire. Cette réforme va donc accélérer un sous-financement des hôpitaux au travers d'une diminution significative des remboursements de soins hospitaliers.

D'ores et déjà, les hôpitaux anticipent la création des réseaux. Des services sont fermés et des sites hospitaliers entiers sont voués à disparaître ou à être relocalisés ; les menaces sur le personnel sont évidentes, alors que le secteur est déjà en sous-effectifs et largement malmené par de très difficiles conditions de travail².

Les Régions seront-elles financées pour développer les services indispensables appelés à compenser la fermeture de lits ou de services entiers dans certaines localités ?

À n'en pas douter, en plaçant ainsi sous tension tous les acteurs de la santé, la res-



structuration hospitalière en cours porte en elles les germes d'une 7^e réforme de l'État qui amènera la régionalisation d'une partie essentielle des matières de l'INAMI : le remboursement des soins de santé. En marche vers une médecine à deux vitesses !

Un caractère public fort !

Il faut se rappeler que la Flandre n'a quasiment plus de secteur public hospitalier. Cette réforme ultralibérale ne tient absolument pas compte des spécificités wallonnes et bruxelloises qui comptent encore plus de 40 % d'hôpitaux publics.

En Wallonie, les hôpitaux publics sont répartis sur tout le territoire. Ces hôpitaux publics sont administrés par des conseils d'administration composés, en autres, de représentants des communes associées, ce qui permet un ancrage sur les réalités locales (intercommunales, Chapitre 12...)

Notre grande inquiétude repose sur la forme que prendra la personnalité juridique du réseau. Il semblerait que Maggie De Block privilégierait la formule de l'ASBL. Ce qui de facto priverait l'ensemble du réseau hospitalier.

Pourtant, nous le savons, cette gestion publique est la garantie d'une qualité de soins accessible partout et surtout pour tout le monde.

Aussi, la CGSP exige-t-elle que cette réforme ne soit pas une opportunité pour le gouvernement fédéral ultralibéral de privatiser purement et simplement le secteur public hospitalier.

Nous exigeons la garantie que les hôpitaux publics :

- conservent les missions de service public qui s'imposent à tout hôpital public (accessibilité et qualité des soins, gouvernance, couverture des déficits éventuels) ;
- puissent poser de nouvelles balises à la coopération possible entre hôpitaux tout en garantissant la spécificité du service public ;
- préservent le caractère public de la concertation sociale selon le statut syndical ; le personnel gardant le droit de bénéficier d'un statut de droit public.



Si cette garantie n'est pas donnée, alors la finalité de la réforme actuelle sera en réalité une fusion des hôpitaux au sein d'un réseau créant ainsi des monopoles régionaux sans grande possibilité de choix pour le patient.

Le fédéral imposerait ainsi sa vision à la Wallonie et à Bruxelles qui ont développé un secteur public !

Enjeux philosophiques

En l'état, nous n'accepterons aucun modèle de réseau qui ferait de l'hôpital une coquille vide appliquant les stratégies et modes de gestion décidés ailleurs. Nous soutenons un modèle qui préserve l'autonomie de gestion des hôpitaux, maintient les agréments et les financements au niveau de l'hôpital afin que celui-ci ait les moyens d'assumer ses missions.

La délimitation de réseaux locaux régionaux à 25 (9 en Wallonie et 2 à Bruxelles) fait l'impasse sur les associations déjà constituées au fil du temps et sur les disparités territoriales que connaissent certaines régions. De plus, elle part du principe que l'association « philosophique » doit être dépassée. Cependant, nous ne partons pas de rien. Un certain nombre de réseaux hospitaliers existent déjà, tantôt basés sur une proximité géographique, tantôt sur une base philosophique ou sur le caractère public des hôpitaux concernés.

Malgré l'austérité budgétaire, il est indispensable de considérer la situation sur le terrain et de faire en sorte que les futurs RHL permettent de couvrir l'ensemble du territoire en garantissant les points suivants :

- l'accès aux soins pour l'ensemble de la population ;
- une association librement consentie par les hôpitaux au sein d'un réseau, notamment en permettant de conserver les formes de collaboration existantes ;
- le chevauchement de certains réseaux sur certains territoires ;
- le nombre d'habitants concernés par un réseau peut être plus limité, eu égard à la disparité territoriale, démographique et linguistique de la Wallonie et aux problèmes de mobilité et d'accessibilité aux soins qu'engendrerait un réseau trop étendu.

1. La Ministre prévoit moins d'hôpitaux de référence que de RHL. Quant aux hôpitaux universitaires, elle indique que tous ne pourront pas accomplir l'ensemble des missions universitaires et qu'ils devront donc se spécialiser !

2. De nombreuses études démontrent le burn-out du personnel soignant. Voir notamment <http://pro.guidesocial.be/actualites/burn-out-l-alarmanche-vulnerabilite-du-personnel-medical-face-a-l-intensification-du-travail.html>

Sauvegarder la liberté de choix

Actuellement, la note de Maggie De Block ne fait aucune référence à l'affiliation philosophique des hôpitaux. Or, cette distinction reste essentielle à nos yeux. La plupart des hôpitaux publics travaillent en effet déjà en réseau avec l'ULB et l'ULg, tandis que de nombreux hôpitaux chrétiens sont clairement reliés au pôle académique de l'UCL. Qu'en sera-t-il si demain la ministre de la Santé impose un partenariat obligatoire sur un territoire géographique donné ?

Il y aurait alors tout à craindre de la concurrence impitoyable entre nos trois pôles universitaires, au bénéfice annoncé de l'axe confessionnel, mais surtout c'en serait fini de la garantie de liberté de choix philosophique du

patient, si cruciale en matière notamment d'avortement ou d'euthanasie.

Lorsque que l'on sait que les soins les plus spécialisés devront être référencés aux hôpitaux universitaires, on peut se poser des questions sur l'impact de cette réforme sur les pôles universitaires. Après la crise des numéros INAMI des médecins francophones, la ministre va-t-elle encore imposer ses vues sur la façon dont doivent fonctionner nos universités francophones ?

Une médecine à deux vitesses

La question du financement demeure cruciale. Dégager des moyens financiers dans un cadre d'austérité impliquera des restructurations mais aussi le développement d'alternatives à l'hospitalisation (services ambulatoires, centres de

convalescence, soins à domicile, hôtels de soins, etc.) qui requièrent un budget par lit moins élevé mais qui, à l'évidence, amèneront des suppléments tarifaires aux patients. Cela suppose des investissements, tout particulièrement de la part des Régions, aujourd'hui insuffisants.

Autrement dit, une gageure dans le cadre d'une norme limitant à 0,5 % (au lieu du 1,5 % promis) la croissance des moyens alloués annuellement à l'assurance maladie ! À moins, comme l'affirme l'Union nationale des Mutuelles socialistes, « *que l'objectif inavoué serait de laisser l'initiative aux hôpitaux (ou réseaux d'hôpitaux) d'investir sur fonds propres dans une offre de soins extra-hospitalière*³ » qui consacrerait le développement d'une médecine à deux vitesses !

3. Michel Jadot et Jean-Pascal Labille, *Les failles dans le plan ambitieux de Maggie de Block*, Solidaris, juillet 2015.

INTERNATIONAL

Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?

Ce 26 avril 2017, après une année de consultation publique, la Commission européenne a présenté sa proposition de « Socle européen des droits sociaux ». Celle-ci consiste en 20 principes « devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale », et se décline sous « deux formes juridiques au contenu identique : une recommandation de la Commission, prenant effet dès à présent, et une proposition de proclamation commune du Parlement européen, du Conseil et de la Commission ».¹

Celles-ci sont destinées aux États membres de la zone euro - les autres États de l'Union européenne (UE) pouvant néanmoins emboîter le pas s'ils le désirent - et portent sur trois catégories de droits : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection sociale.

Parmi les propositions en présence, figurent notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'allongement du congé parental pour les pères, l'accès à l'information sur les lieux de travail, un meilleur accès à la protection sociale...

Cette initiative de la Commission a évidemment le mérite d'exister. Loin de nous l'idée de jeter le bébé avec l'eau du bain. Cependant, l'analyse de cette proposition porte à penser

que ladite eau du bain est pour le moins trouble et polluée, et que le bébé pourrait s'en trouver à tout le moins affaibli, s'il survit seulement à sa boueuse apnée.

Paradigme inchangé

Pourquoi tant de réserves ? Tout d'abord, parce que la Commission situe clairement cette initiative *dans le cadre et en accord avec* les objectifs de l'Union économique et monétaire, de la Gouvernance économique européenne et du Semestre européen, qui ne sont dès lors absolument pas remis en question et restent largement prioritaires face aux droits sociaux. Pour rappel, ces objectifs visent au premier chef la réduction de la dette publique et du déficit des États membres et ce, via l'imposition de mesures d'austérité drastiques allant dans le sens exactement inverse de celui d'un renforcement des droits fondamentaux.

Parallèlement à la communication relative au socle des droits sociaux, la Commission européenne a, dans le cadre du Semestre européen, envoyé aux États membres leur « bulletin » annuel respectif, leur indiquant les efforts budgétaires à réaliser pour répondre à la norme imposée d'un maximum de 0,5 % de déficit et de 60 % de dette publique. La Belgique reçoit ainsi l'injonction de pousser plus avant les réformes



engagées par le Gouvernement Michel concernant notamment, le recul du départ à la retraite et le durcissement des conditions d'accès à celle-ci, le renforcement de l'activation des chômeurs et la restriction des droits au chômage, la modération salariale et la remise en cause de l'indexation des salaires, la réforme du système d'enseignement et de formation professionnelle, l'accroissement de la concurrence en levant les « barrières administratives et juridiques trop contraignantes » (comprenez, facilitez le licenciement et réduisez les mesures d'information et de prévention), et la réforme fiscale entamée avec le tax-shift. La Commission encourage par ailleurs explicitement la révision de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi en concertation avec les partenaires sociaux, enjoignant ainsi au gouvernement de limiter la concertation sociale.

Ainsi, tandis qu'en mars 2017, la Commission qualifie de « progrès substantiels » les attaques sur les salaires, les retraites, l'index et sur toute dépense publique d'ordre social, en avril, elle communique sur la nécessité de renforcer la protection sociale, l'accès à l'emploi et l'égalité des chances... autrement dit, « n'arrosez jamais votre potager, mais protégez bien vos légumes ».

En outre, les principes mis en avant dans le socle européen des droits sociaux n'auront **pas un caractère juridiquement contraignant** *per se*, constituant un simple « cadre de référence », et leur application sera laissée à l'appréciation des autorités nationales et locales.

Un contenu lacunaire...

Au-delà de la perplexité dans laquelle nous laisse le côté schizophrénique de la proposition, des réserves sont également à émettre en ce qui concerne son contenu. En effet, le texte ne fait pas de propositions concrètes pour parvenir à la réalisation des objectifs qu'il se donne, et omet de rencontrer un certain nombre d'urgences telles que : la lutte contre le travail précaire et l'inégalité salariale entre hommes et femmes ainsi que les multiples formes de violence faite aux femmes, la nécessité de renforcer la négociation collective, la protection contre les licenciements des femmes revenant de leur congé de maternité, la lutte contre le dumping social, la nécessité d'une politique fiscale harmonisée, la protection des migrants et des minorités...

Par ailleurs, force est de constater également que, comme c'est déjà le cas dans la plupart des textes européens, la protection sociale est déclinée sous le prisme restreint et restrictif de la mise en œuvre de plans uniquement destinés aux personnes les plus précarisées (« *most vulnerable* »), autrement dit une sorte de « charité » instituée. Cette manière de circonscrire le « social » à des plans de « soulagement temporaire de la détresse » des personnes les plus exclues du système tend à faire l'impasse sur la nécessaire solidarité de fait entre toutes et tous que constitue une sécurité sociale saine et renforcée grâce à laquelle justement, de telles situations de détresse n'existeraient pas.

...et contradictoire

Certains termes utilisés, tels que « flexicurité », marché du travail et protection sociale « performants » laissent à penser qu'une fois encore, le social est mis au service du marché.

Les lobbies patronaux aux abois

Bien que ne prêtant pas – à ce stade en tout cas – à des portées révolutionnaires, les avancées sociales proposées par la Commission européenne font déjà l'objet d'une levée de boucliers de la part de certains États membres et de lobbies patronaux tels que *Business Europe*. Compte tenu des moyens dont disposent de tels lobbies pour influencer les décisions européennes, le monde du travail devra, lui, redoubler de vigilance pour éviter que ces menues avancées ne s'évaporent en quelques résidus de copeaux linguistiques.

Conclusion : pour une refondation du modèle européen

S'il comporte des lacunes évidentes, le socle européen des droits sociaux représente néanmoins une première esquisse d'avancée dans le sens d'une Europe aux contours plus humains. Les 20 principes mis en avant dans ce socle européen peuvent bel et bien porter en eux la promesse de meilleurs lendemains. L'une des conditions pour ce développement prometteur devant être de changer totalement l'eau du bain, c'est-à-dire transformer radicalement le paradigme ultralibéral régissant les orientations européennes.

En effet, aucun socle social ne pourra trouver de solidité sur le terrain des dogmes de l'orthodoxie néolibérale. Par définition, un socle doit sous-tendre et porter. Un socle n'est pas un remaçonage aléatoire apporté à une armature défailante. Et sa solidité dépendra de fondations fermement arrimées. Celles-ci se trouvent dans le renversement des priorités, les droits fondamentaux, le travail décent, l'inclusion et la protection sociale devant s'imposer aux politiques économiques.

1. Communiqué de presse de la Commission européenne, 26/04/2017



La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

La diversité est une notion étendue dont il est beaucoup question. Dans l'approche syndicale, elle est indissociable des problèmes de discrimination et ramène à la question de l'égalité et de la solidarité entre travailleurs. Pour la CGSP-Bruxelles, l'enjeu de la diversité prend en compte la situation bruxelloise et sa dimension services publics.

En matière sociale, la diversité évoque les différences entre des individus ou groupes d'individus. Ces différences, qu'elles soient choisies (croyances philosophiques ou religieuses...) ou naturelles (sexe, âge, origine, préférences sexuelles, caractéristiques physiques...) ou encore la manière de s'exprimer ou le quartier d'habitation peuvent être le motif de jugements voire de distinctions qui justifieraient des traitements inégaux entre les individus. Dans le monde du travail, cela se traduit par des discriminations qui peuvent intervenir avant l'embauche ; au niveau des rémunérations ; au niveau du type d'emploi, notamment.

Pour rappel, on distingue six grands critères de discrimination : 1. le genre ; 2. l'origine ; 3. la santé et le handicap ; 4. l'âge ; 5. le niveau d'expérience ; 6. le niveau de formation.

Le cas bruxellois

La situation de la région de Bruxelles-Capitale en termes de marché du travail et de niveau de formation est particulièrement propice aux discriminations. Des catégories de la population sont très nettement sous-représentées sur le marché du travail en comparaison de leur nombre dans la société. Bruxelles est devenue une ville multiculturelle où près de 40 % de la population active est d'origine étrangère et jeune, mais aussi lourdement touchée par un taux de chômage de masse (+ de 20 %) nettement plus élevé que dans les autres régions (13 %). Chez les Bruxellois de 15 à 24 ans sans emploi, le chômage s'élève jusqu'à 33,2 % ! De plus, si le niveau de qualification global n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui, il reste un grand nombre de personnes peu qualifiées à Bruxelles où environ 65 % des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Un contexte qui conduit à une ethnostratification du marché du travail qui

se traduit par des carrières et des salaires différents pour les travailleurs d'origine étrangère, souvent cantonnés dans les secteurs de l'intérim, du nettoyage, de la construction, de l'horeca ou des soins de santé et qui accède moins facilement que les Belges d'origine et les citoyens européens aux secteurs mieux rémunérés et à certains services publics.

C'est pourquoi la lutte contre la discrimination, notamment au niveau du recrutement, constitue un enjeu crucial de la politique d'emploi bruxelloise. Il faut combattre la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail et promouvoir une politique de diversité dans les entreprises bruxelloises et le secteur public.

À cette fin, il existe un arsenal juridique considérable qui va des lois anti-discrimination aux conventions collectives de travail en passant par les ordonnances bruxelloises :

(voir <http://diversities.brussels>).

Un cadre légal qui ne suffit cependant pas à écarter les discriminations qui ne disent pas leur nom et peuvent prendre des formes insidieuses. C'est là que l'approche syndicale et l'intervention des délégués syndicaux au plus près des travailleurs trouvent toute leur pertinence. Il s'agit de replacer la diversité dans la problématique globale des rapports de domination qui se développent dans les rapports de travail. L'enjeu de cette approche est double : sur le plan individuel, il s'agit d'avoir les mêmes chances, d'être reconnu dans ses compétences et expériences ; sur le plan collectif, il s'agit d'empêcher la dégradation générale des conditions de travail qu'engendrent les inégalités. In fine, c'est le principe de solidarité qui est essentiel. Des travailleurs unis seront plus forts pour défendre leurs intérêts face à la direction.

Pour les organisations syndicales, le souci de la diversité est une occasion

pour lancer une réflexion et de nouveaux outils pour aller vers davantage d'égalité dans le monde du travail, y compris en leur sein (notamment en ce qui concerne l'(in)égalité hommes-femmes).

Les pouvoirs publics ont un pouvoir déterminant pour développer des politiques de diversité. Leurs secteurs d'activité et leur importance dans la société leur permettent d'agir sur le fonctionnement du marché du travail, de mener des politiques de recrutement et de soutenir des actions favorables dans ce domaine.

En s'impliquant dans ce processus, la CGSP continuera à exercer sa vigilance et à développer ses initiatives en faveur de ses affiliés.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

Afin d'approfondir la réflexion et développer de nouvelles pistes d'action, la CGSP-Bruxelles poursuit son cycle de débats syndicaux :

Politiques de diversité dans les services publics et rôle des syndicats

lundi 26 juin 2017

18h > 20h – Salle A

Rue du Congrès, 17 à Bruxelles

avec :

- Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB-Bruxelles
- Gracia Pungu, Fonctionnaire, Militante, CGSP
- Fadila Laanan, Ministre de la RBC

www.cgspacod.brussels



STOP AU DÉTRICOTAGE DE NOS PENSIONS !

Communiqué de presse du 1^{er} mai

Depuis 2011, les carrières « services publics » ont été allongées, l'âge de la pension anticipée reculé, le traitement de référence revu, et le système de bonus pension réformé ! Ces mesures ont entraîné un allongement des carrières et une diminution du montant des retraites !

Depuis 2014, sous le gouvernement actuel, avec le Ministre Bacquelaine en tête, les attaques se sont amplifiées :

- Recul de l'âge de la retraite.
- Nouvel allongement des carrières et durcissement des conditions de carrière pour avoir accès à une pension complète anticipée.
- Suppression du bonus pension.

La dernière mesure en date prévoit la fin de la gratuité de la bonification diplôme (mesure idéologique et injuste car impayable pour un jeune en début de carrière et accessible uniquement aux plus aisés).

Ces mesures allongent de plusieurs années la carrière des personnels enseignants, réduisent le montant de leur retraite et empêchent les jeunes d'accéder à un emploi stable, faute de postes vacants. Elles touchent principalement les enseignants qui doivent quitter prématurément le métier pour des raisons de santé et les travailleuses qui ont interrompu leur carrière ou ont travaillé à temps partiel.

Et ce n'est pas terminé ! Le nouveau régime des tantièmes, lié à la pénibilité, qui sera d'application à partir de 2019, pourrait être nettement moins avantageux pour les enseignants. Ni le Ministre des Pensions, ni le Gouvernement fédéral ne se sont engagés à maintenir le régime actuel.

Est-ce de cette manière que le Gouvernement fédéral fait face au manque d'attractivité du métier et à la pénurie croissante d'enseignants ? S'inquiète-t-il pour l'avenir de notre enseignement ? Nous le disons haut et fort : la coupe est pleine !

Au moment où nous écrivons ces lignes, la Ccof, c'est le Parlement des francophones de la Région bruxelloise a engagé une procédure en conflit d'intérêts contre le parlement fédéral, singulièrement contre une loi déposée par le ministre fédéral des Pensions, Daniel Bacquelaine (MR). Cette motion s'inquiète de la répercussion de cette réforme des pensions sur l'attractivité du métier d'enseignant déjà en pénurie pour certains niveaux ou certaines disciplines. Est-ce que la procédure en conflit d'intérêts aboutira à quelque chose ? À voir.

D'ici là, la CGSP Enseignement, aura rencontré le Président du MR, Olivier Chastel. Nous l'aurons interpellé sur les conditions de pénibilité du métier d'enseignant. Cette rencontre sera relatée dans Tribune du mois prochain.

Coordination interréseaux. Chiche !

Lors de l'Appel à refondation de l'École présenté en 2014 par différents acteurs associatifs, syndicaux et académiques, les signataires énuméraient différents freins à la réalisation des objectifs souhaitables de l'enseignement, selon eux. Parmi ces freins, on retrouve l'existence d'un marché scolaire. Celui-ci est en effet source de discriminations de divers ordres puisque tous les parents ne disposent pas des mêmes outils pour « déambuler » sur ce marché. S'attaquer aux inégalités scolaires impose donc de prendre à bras-le-corps la question de la concurrence entre établissements puisque celle-ci représente un élément important du marché scolaire. Le Pacte pour un Enseignement d'Excellence apporte-t-il une réponse à cette question ? De nombreux analystes estiment que s'il y a bien un domaine à propos duquel le Pacte est discret, c'est celui-là. En effet, au-delà des intentions, on ne trouve guère de mesure opérationnelle.

Pourtant, à bien y regarder, dans le cadre de la contractualisation des relations entre les établissements et l'autorité centrale, la mise en place des DCO (Délégués aux contrats d'objectifs) est prévue par le Pacte et *pourrait* être un pas important dans la bonne direction. Attention, nous employons bien le conditionnel. Leur rôle pourrait très bien ne pas se limiter à la validation et à l'évaluation des plans de pilotage de chaque école. Le texte du Pacte semble aller dans ce sens puisqu'il prévoit que « l'Autorité centrale peut aussi fixer des objectifs *propres aux établissements d'une zone géographique* ». Et que « le dispositif doit assurer des modes de collaboration et de partenariat entre établissements d'une même zone géographique au sein d'un réseau et entre réseaux ». Enfin « cela suppose que la coordination interréseaux entre établissements d'une même zone soit assurée par une *Autorité*. » Cette Autorité devrait être le directeur de zone c.-à-d. le responsable de la coordination des DCO d'une zone/Bassins actuels. Il est prévu que « cette Autorité

veille notamment à la mise en œuvre effective des objectifs fixés par l'Autorité publique pour la zone concernée ». Pourquoi les objectifs fixés ne pourraient-ils pas contenir la lutte contre la concurrence ? Si ça devait faire partie de la mission des DCO, ceux-ci pourraient jouer un rôle intéressant. À cette fin, ils devraient être investis d'un certain pouvoir dans le cadre des relations entre l'ensemble des établissements dont ils ont la charge. Pour le dire clairement, un DCO devrait par exemple pouvoir agir sur l'offre éducative au-delà du tronc commun. On observe encore trop souvent que des écoles proposent des options, des orientations techniques ou professionnelles identiques alors qu'elles sont parfois à 100 m l'une de l'autre. Tout ça – mais pas seulement – parce qu'elles émanent de réseaux différents. De telles situations sont sources de gaspillages et d'affaiblissements mutuels. Le DCO pourrait donc jouer un rôle fondamental pour résoudre ces problèmes. Une bonne coordination interréseaux ne pourrait-elle pas consister aussi à favoriser – dans le dialogue et hors de toute précipitation – la spécialisation de certains établissements vers le tronc commun et d'autres vers les filières préparatoires au Supérieur et/ou qualifiantes ? Cela permettrait à la fois de diminuer la pression concurrentielle et de répondre à la volonté de séparer géographiquement « des établissements du tronc commun de ceux qui accueillent les années suivantes (...) afin d'éviter la « présélection » des élèves entrant dans le premier degré en fonction de l'offre de formation au-delà du tronc commun ».

On le voit, des avancées sont possibles. Pour maintenir la confiance de ceux qui placent beaucoup de confiance dans le Pacte, il faut doter les DCO de l'autorité suffisante. Or, dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, on ne peut que regretter l'ambiguïté du texte. Elle ne peut qu'affaiblir et rendre bien flous les objectifs affichés. Une expression telle que : « ... l'offre d'enseignement qualifiant *d'abord fondé sur l'initiative des établissements* » ne peut que dou-

cher les enthousiasmes. On comprend bien que, dans ce domaine, des attentes divergentes sont en présence. L'Autorité publique doit prendre ses responsabilités ! On ne pourra pas donner à notre système éducatif le coup de fouet dont il a besoin pour réduire les inégalités, sans s'attaquer au marché scolaire.

Les cosignataires :

Bernard Delvaux,
Tout Autre École

Chantal Massaer,
Directrice d'Infor Jeunes Laeken

Christine Mahy,
Secrétaire générale du Réseau wallon
de Lutte contre la pauvreté

Delphine Chabert,
Secrétaire politique de la Ligue
des familles

Eugène Ernst,
Secrétaire général de la
CSC-Enseignement

Fred Mawet,
Secrétaire générale de CGé

Frédéric Ligot,
Secrétaire politique du MOC

Jean-Pierre Kerckhofs,
Président de l'Aped

Joan Lismont,
Président du SEL-SETCa

Joëlle Lacroix,
Secrétaire générale de la Fapeo

Joseph Thonon,
Président de la CGSP-Enseignement

Stéphanie Demoulin,
Administratrice déléguée de
la Fédération francophone
des Écoles de devoirs

Sylvie Pinchart,
Directrice de Lire & Écrire CF

FW-B : réception des notifications relatives aux changements d'affectation

La fin d'année est le moment auquel les camarades définitifs qui ont fait une demande de changement d'affectation vont recevoir la notification qui leur confirmera que leur demande a bien été accordée. Ceci concerne tant les fonctions de recrutement que les fonctions de sélection.

Une fois qu'il est en possession de cette notification, le membre du personnel doit prendre contact avec le chef d'établissement où il est désormais affecté.

Le nombre d'heures octroyé lors de cette entrée en fonction doit correspondre au nombre d'heures pour lequel la demande a été introduite. Cette obligation a toujours existé mais depuis quelques années la publication au Moniteur des emplois vacants simplifie et clarifie grandement les choses.

Notons, et c'est important, que la prise de rang aura lieu directement le premier septembre qui suit. Si l'établissement venait à manquer d'heures dans la fonction concernée, ce n'est donc pas nécessairement le membre du personnel qui vient de rejoindre l'équipe éducative qui serait impacté.

Si le changement a été accordé dans un emploi non vacant mais disponible, il faut se référer aux propositions formulées par les différentes commissions au moment où elles se sont réunies.

La dévolution des emplois au sein d'un établissement est régie par l'article 26quater. Les délégués qui vous représentent aux Comités de concertation de base (CoCoBa) ainsi que les Secrétaires régionaux peuvent vérifier votre situation, s'assurer que toutes les règles de priorité ainsi que vos droits ont bien été respectés.

ARTICLE 26quater (AR 22/03/1969)

§1^{er}. Dans l'enseignement de plein exercice, dans le but de leur permettre d'exercer une fonction à prestation complètes, les périodes disponibles dans la fonction ou une autre fonction figurant dans l'accroche cours/fonction telle que définie par le Gouvernement au sein d'un même établissement sont attribuées aux membres du personnel selon l'ordre suivant :

1° les membres du personnel nommés à titre définitif dans la fonction qu'ils exercent et affectés ou affectés à titre principal dans l'établissement ;



2° les membres du personnel nommés à titre définitif dans la fonction qu'ils exercent et affectés à titre complémentaire dans l'établissement ;

3° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;

4° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;

5° les membres du personnel nommés à titre définitif pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge ;

6° les temporaires prioritaires, dans l'ordre du classement ;

7° les membres du personnel bénéficiant d'un changement provisoire d'affectation ;

8° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément d'horaire en application des articles 13bis à 13quinquies de l'arrêté royal du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements ;

9° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans une fonction autre que celle à laquelle ils sont nommés ;

10° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans une fonction autre que celle à laquelle ils sont nommés ;

11° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations ;

12° les temporaires prioritaires, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations dans l'ordre du classement ;

13° les temporaires classés dans le premier groupe visé à l'article 2, §1^{er}, alinéa 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'État, dans l'ordre du classement ; [remplacé par D. 11/04/2014] ;

13° bis les temporaires classés dans le deuxième groupe visé à l'article 2, §1^{er}, alinéa 3, du même arrêté royal ; [inséré par D. 11/04/2014] ;

13° ter les temporaires classés dans le troisième groupe visé à l'article 2, §1^{er}, alinéa 4 du même arrêté royal, dans l'ordre du classement ; [inséré par D. 11/04/2014] ;

14° les temporaires classés dans le premier groupe visé à l'article 2, §2, alinéa 2 du même arrêté royal ; [remplacé par D. 11/04/2014] ;

15° les temporaires classés dans le deuxième groupe visé à l'article 2, alinéa 3 du même arrêté royal ; [remplacé par D. 11/04/2014] ;

16° les temporaires non titulaires d'un titre de capacité requis, ou suffisant ou de pénurie, dans l'ordre des priorités ; [remplacé par D. 11/04/2014] ;

§2. Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, les périodes disponibles, la fonction ou une autre fonction figurant dans l'accroche cours/fonction telle que définie par le Gouvernement en vertu de l'article 10 du décret du 11 avril 2014 au sein d'un même établissement sont attribuées successivement au membre du personnel qui peut faire valoir la plus grande ancienneté de service telle que calculée à l'article 3sexies, §1 de l'Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§3. Les membres du personnel ne peuvent renoncer aux prestations qui lui sont conférées en application de l'article 26quater, §1^{er}, 1° à 11°. Seule la démission pour l'entièreté d'une charge conférée telle que prévue à l'article 169 est autorisée.

Notez que le texte repris ci-dessus tient compte de la réforme des titres et fonctions.

Olivier Bouillon (3/05/2017)

Temporaires : que faire à la fin de l'année scolaire ?

Rappel des démarches importantes à effectuer à l'approche du 30 juin.

→ Dispense d'Inscription comme demandeur d'emploi (IDE)

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, tem-

poraire prioritaire, ACS, agent PTP, APE, temporaire protégé dans l'enseignement de Promotion sociale organisé par la Communauté française). Elle concerne également le personnel administratif et de garderies.

Fin de la dispense

L'inscription comme demandeur d'emploi est requise obligatoirement à partir du 1^{er} septembre. C'est donc entre le 1^{er} et le 9 septembre que, à défaut d'emploi à temps plein à la rentrée scolaire, vous devrez vous réinscrire auprès des bureaux de l'Office régional de l'Emploi (Forem en

INFOS PRATIQUES

Wallonie, Actiris à Bruxelles et ADG en Communauté germanophone).

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 de chômage de fin d'occupation (C4enseignement/C4 selon le cas) au service chômage de la FGTB après épuisement des vacances proméritées (VP). Cette règle est aussi d'application en cas de reprise du travail à temps partiel en septembre (C131a.enseignement). Lors de votre 1^{re} demande, munissez-vous du formulaire C109-36.
3. Si vous êtes attributaire d'allocations familiales, vous devez communiquer votre numéro au service chômage de la FGTB.
4. Précisons que le temporaire prioritaire et le temporaire protégé sont et restent avant tout temporaires. Cela signifie donc qu'ils sont soumis aux mêmes règles que le temporaire ordinaire !

→ Droit aux allocations d'insertion ou de chômage pendant les vacances ?

Selon l'âge, le nombre de jours prestés dans les mois qui précèdent la demande et le nombre de jours de traitement différé accordés, le temporaire perçoit des allocations d'insertion ou de chômage (retrouvez les montants sur www.cgsp-enseignement.be). 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 VP.

Une exception importante à cette règle : les agents contractuels.

Aucun contrat ACS ou 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 proméritées. Dès 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 début juillet à la FGTB muni de votre C4enseignement en précisant bien que, ne bénéficiant pas du traitement différé, vous avez droit à l'indemnisation chômage complet pour juillet et août. Le

C4enseignement doit bien préciser votre statut d'agent ACS ou APE.

→ Droit aux congés payés ou vacances proméritées

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 ou de stagiaire ONEM ;
- l'année scolaire qui s'achève pour les prestations effectuées en qualité de temporaire (de temporaire prioritaire ou protégé) ou d'intérimaire dans l'enseignement.

Les jours de VP ne sont pas indemnisables. Ils doivent être épuisés entre le 1^{er} juillet et le 31 août et ce, à partir du 1^{er} jour ouvrable du mois de juillet.

Modalités de calcul

1. Horaire complet durant toute l'année scolaire

Les temporaires (ainsi que les temporaires prioritaires et les temporaires protégés) qui ont travaillé **toute l'année scolaire**, du 1^{er} septembre au 30 juin, 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

$$\text{Jours VP} = \text{nombre de jours de travail} \times 0,2$$

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^{er} 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 », « Q » représentant le nombre de périodes prestées par semaine ; « S » le nombre minimum de périodes/semaine de l'horaire complet.

$$\text{Jours VP} = \text{nombre de jours de travail} \times Q/S \times 0,2$$

Une fois calculé le nombre de jours VP, on peut déterminer, à l'aide d'un calendrier, la date à laquelle commencera

l'indemnisation chômage. Sont couverts par les VP 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 VP.

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 C4enseignement 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 congé de maternité n'est pas rétribué par la FW-B et ne donne donc droit ni au traitement différé, ni à des VP !
5. Il en est de même pour les autres congés non rémunérés par la FW-B :
 - le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ;
 - le congé de maladie (si rémunération à charge de la mutuelle) ;
 - le congé parental ;
 - le congé de paternité ;
 - le congé pour soins palliatifs (sous forme d'interruption de carrière - IC) ;
 - le congé pour assistance ou octroi de soins (sous forme d'IC) ;
 - le congé parental (sous forme d'IC).

Modalités de liquidation

Pour les emplois d'au moins 15 semaines, la moitié du traitement différé est payée fin juillet et l'autre moitié fin août. Dans les autres cas, une partie peut encore être perçue en septembre. Ce traitement peut donc s'étaler sur 3 mois.

→ Pour les temporaires des Hautes Écoles

1. Vérifiez si vous avez droit à un traitement différé

SI NON : au plus tard le vendredi de la semaine dans laquelle est situé le 15 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 VP ;
- remettez votre C4enseignement délivré par l'employeur daté du 30 juin.

SI OUI :

- déterminez le nombre de jours de VP auquel vous avez droit et ainsi, fixez la date à partir de laquelle vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage ;
- réinscrivez-vous à la FGTB au plus tard le 1^{er} jour ouvrable qui suit le dernier jour de VP.

2. Dans tous les cas

À la fin de chaque mois, rentrez à la FGTB la carte C3A dûment complétée,

- en n'indiquant rien dans les cases qui correspondent à des jours non couverts par un traitement différé ;
- en mentionnant obligatoirement « personnel enseignant ».

→ Très concrètement

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

Cependant :

- les VP se prennent à partir du 15 juillet ;
- les temporaires désignés pour une année incomplète ou pour une charge incomplète bénéficient des VP, puis des allocations de chômage entre le 15 juillet et le 13 septembre inclus ;
- 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'examen 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.

Qu'en est-il lorsqu'un enseignant a travaillé, au cours de la même année scolaire, dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur ?

Dans ce cas, l'enseignant est, par défaut, considéré comme un enseignant de l'enseignement secondaire (calcul de la période couverte par la rémunération différée sur la base des prestations du 1/09 au 30/06 et la période non-indemnisable débute le 1/07), **sauf si** un contrat de travail prend fin dans le courant du mois de juillet. Dans ce cas, l'enseignant est considéré comme un enseignant de l'enseignement supérieur.

Remarque : les enseignants temporaires à durée indéterminée (TDI) 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.

Ch. Cornet – 3/05/2017

Évolution du métier d'enseignant : entre contradictions et raisons

Dans le numéro de Tribune du mois dernier, on avait retracé les grandes lignes de l'évolution du rôle et de l'image de l'enseignant durant les dernières décennies. On avait ainsi vu comment le métier d'enseignant s'est de plus en plus complexifié.

À cette occasion, nous avons pointé quelques évolutions : le cadre institutionnel assigne à présent des missions claires à l'école et donc indirectement aux enseignants (décret Missions), la diversification du public scolaire ainsi que sa massification qui obligent, toutes deux, l'enseignant à faire preuve d'une adaptation permanente, l'exigence de certaines compétences nouvelles telles que la réflexivité sur ses pratiques, le travail en équipe, la collaboration avec les parents, l'utilisation de technologies nouvelles...

Nous voudrions dans ce second article proposer une réflexion à propos de deux évolutions sensibles dans le champ de l'enseignement. Pourquoi sensibles ? Parce que ces deux évolutions, on le verra, sont assurément des évolutions souhaitables et positives dans un système scolaire en pleine mutation. Néanmoins, elles peuvent entrer en contradiction avec un élément très présent dans notre école : l'évaluation constante des élèves et le classement entre ceux-ci qui en résulte.

La première évolution porte sur la pédagogie elle-même et sur la place qui est consacrée à la créativité de l'élève ou de l'étudiant dans ses apprentissages. Il ne s'agit pas ici de retracer un historique des différentes pédagogies existantes et de ce qu'elles impliquent chez l'enseignant et l'élève, nous manquerions assurément de place pour le faire.

On voudrait plutôt brièvement mettre en évidence une constante identifiable dans les pédagogies que l'on tente de développer aujourd'hui (pédagogies actives, par résolution de situations-problèmes, différenciées). Ces approches ont en commun le fait de faire de l'élève un acteur de ses apprentissages. La pédagogie traditionnelle consistant davantage en l'exposé de savoirs aux élèves paraît désormais révolue.

Cette évolution que l'on peut qualifier de progressiste puisqu'elle rend l'élève davantage actif et, dès lors, ses apprentissages plus « parlants » et légitimes pour son avenir, quel qu'il soit, comporte toutefois une contradiction quand on la remet dans le contexte actuel du système scolaire dans lequel l'évaluation notée est indissociable de l'école. En effet, « *exprimée sous forme de chiffre, lettre ou code en couleur, la note est depuis longtemps coutumière de nos systèmes scolaires.* » (*La Revue Nouvelle*).

Alors que l'enseignant est amené à appliquer de nouvelles pédagogies, basées notamment sur la résolution de situations problèmes ou la créativité, il doit par ailleurs veiller à ce qu'au terme de son année ou de son cycle d'années, l'élève réussisse une évaluation, qui bien entendu aura un impact considérable sur son avenir.

Si on se place du côté de l'élève, celui-ci a sans doute l'impression que l'école lui donne davantage de liberté et de place pour exprimer sa singularité. Mais, très vite, l'école lui rappelle qu'il sera évalué, noté, classé... et sanctionné (redoublement, repêchages, exclusion...).

Cette première évolution des pédagogies est certes positive mais elle représente également un réel défi pour l'enseignant qui doit toujours « obéir » aux règles de l'évaluation, aux notations prévues par son établissement et ...est ainsi amené à réaliser, *in concreto*, un certain classement de ses élèves.

Une première évolution qui comporte donc une certaine contradiction quand on y intègre le processus d'évaluation tel qu'il est appliqué.

Une deuxième évolution importante concerne la relation entre enseignant et élève. Cette dernière a en effet sensiblement changé. La relation était,



dans le passé, très hiérarchisée voire même dominatrice. Le maître exerçait une autorité quasi sans limite sur l'élève. La relation s'est progressivement modifiée avec le temps pour atteindre une atmosphère de classe plus équilibrée au sein de laquelle enseignant et élève sont davantage amenés à collaborer entre eux. Cette évolution du « binôme » que constituent l'enseignant et l'élève est certes positive. Néanmoins, c'est ce que l'on voudrait mettre en exergue ici, elle est aussi porteuse d'une contradiction. D'une part, un changement de mœurs important s'opère et on voit enseignant et élève interagir dans une relation de confiance et de bienveillance et, d'autre

part, l'enseignant se voit toujours assigné le pouvoir d'évaluer l'élève. L'enseignant auquel on demande en quelque sorte de devenir l'allié de l'élève, reste malgré tout la personne qui, in fine, aura le dernier mot sur son parcours scolaire. Entre l'exigence du développement d'une relation de confiance, voire de complicité, et le pouvoir lié à l'évaluation, il est difficile pour l'enseignant de se situer.

L'idée était de montrer à travers cet article que certaines évolutions dans le métier d'enseignant, jugées a priori positives et progressistes, doivent être mises en perspective car elles sont insérées dans un système scolaire et socié-

tal prônant, de façon plus ou moins explicite, une évaluation « notée » des élèves. La question qui se pose dès lors est la suivante : le système d'évaluation tel qu'il est largement de mise actuellement ne doit-il pas être complètement repensé ? Ne s'agit-il pas là d'une condition sine qua non pour que les évolutions évoquées ici prennent tout leur sens ? La poursuite de l'objectif d'émancipation des élèves défini dans le décret Missions l'exige. Ce changement de paradigme dans l'évaluation concerne l'école et il suppose aussi des transformations sur le plan des mentalités dans le monde qui l'entoure.

Clara Kerstenne – 4/05/2017

CAMPAGNE

Des communes plus hospitalières



LÀ OÙ LES MIGRANTS SONT DES CITOYENS COMME LES AUTRES

QU'EST-CE QU'UNE COMMUNE HOSPITALIERE ?

Une commune hospitalière est une commune qui s'engage, par le vote d'information, à améliorer l'information et l'accueil des personnes migrantes, quel que soit leur statut.

Elle s'engage à sensibiliser sa population aux questions migratoires, mais aussi à améliorer concrètement l'accueil des migrants dans le respect des droits.

RENDEZ VOTRE COMMUNE HOSPITALIERE !

Vous pouvez interpellier vos autorités communales. Partout en Belgique, des citoyens ont déjà rejoint le mouvement, initié par une large coalition d'associations.

Comment faire ? Qui contacter ? Vous trouverez toutes les informations sur le site www.communehospitaliere.be.

Editeur responsable: Arnaud Zacharie, 9 Quai du Commerce, 1000 Bruxelles

Le repli sur soi et la peur de l'autre sont des attitudes de plus en plus présentes dans le contexte actuel, on le sait. Mais il faut agir ! Comment contrer cette tendance et favoriser ainsi l'accueil des migrants ? En Belgique, la coalition Justice migratoire (CNCD, Ciré, Tout Autre Chose, Amnesty International, FGTB, CSC...) lance une grande campagne intitulée « Communes hospitalières ». Quel est l'objectif de cette campagne ? Il s'agit de responsabiliser les autorités communales et de les inciter à s'engager en faveur des demandeurs d'asile, des sans-papiers et des migrants.

Qu'est-ce qu'une commune hospitalière ?

Une commune hospitalière facilite les démarches pour tous les migrants, pour les demandeurs d'asile, donc, mais aussi pour les autres personnes en situation parfois plus précaire encore, comme les sans-papiers.

Une commune hospitalière s'engage, à son échelle, pour une politique migratoire basée sur l'hospitalité, le respect des droits humains et les valeurs de solidarité.

Quels sont ses engagements ?

Pour être considérée comme commune hospitalière, elle devra répondre aux engagements suivants :

- sensibiliser la population sur les migrations et l'accueil de l'autre à travers des rencontres et des séances d'informations autour de ces thématiques ;
- améliorer l'accueil administratif et le séjour des migrants.
- montrer sa solidarité envers les communes européennes et les pays confrontés à l'accueil de nombreux migrants.

CAMPAGNE

Plus concrètement, que pouvez-vous faire en tant que citoyen dans le cadre de cette campagne ?

Plusieurs actions sont possibles pour prendre part au projet de commune hospitalière : écrire aux élus, créer un collectif, sensibiliser d'autres citoyens ou encore introduire une demande d'interpellation officielle.

Il existe un guide citoyen sur le site Internet, susceptible de répondre à toutes vos questions !

<http://www.communehospitaliere.be/-Boite-a-outils->

Quel est le calendrier ?

La campagne a officiellement débuté le 1^{er} mai. Une cartographie des communes hospitalières, alimentées par les avis des citoyens, sera mise en ligne progressivement. L'opération se prolongera jusqu'aux élections communales d'octobre 2018 avec une série d'événements à la clé (débat, rencontres...)

Articulée à cette campagne « communes hospitalières », la coalition formée autour du CNCD organise dans chaque province des assises intitulées « Pour une justice migratoire ». Vous trouverez le programme sur <http://www.cncd.be>.

be/assises. Elles ont pour objet de construire un cahier de revendication tant au niveau belge, qu'euro-péen en vue de mener enfin une politique migratoire fondée sur les droits de l'homme et de la femme dans une Europe où ces politiques sont marquées par la criminalisation des migrants.

Deux grandes actions rendront publiques ces revendications en vue de créer un réel rapport de force. La première se déroulera le 18 juin à Bruxelles et la deuxième le 13 décembre à Bruxelles également lors du sommet européen.

Pour les enseignants un cahier pédagogique pour les écoles primaires et une mallette pédagogique pour le secondaire est à disposition :

<http://www.cncd.be/mallette>

Pour plus d'informations, allez faire un tour sur le site Internet de la campagne :

<http://www.communehospitaliere.be>

Clara Kerstenne – 4/05/2017

INTERVIEW

Nos droits syndicaux sont-ils menacés ?

C'est désormais devenu habituel d'entendre que dans des pays comme la Turquie mais aussi l'Espagne ou la Hongrie, les droits syndicaux soient bafoués mais, plus grave encore, que certains syndicalistes se voient muselés voire parfois même emprisonnés.

Dès lors, une des questions fondamentales que nous avons indubitablement à nous poser aujourd'hui est celle-ci : en Belgique, pays où des droits syndicaux semblent bien acquis, sommes-nous réellement à l'abri de tout ? Le Gouvernement MR/N-VA actuel ne risque-t-il pas de déforer le syndicalisme ?

Pour nous aider à répondre à ces différentes questions, nous avons rencontré Jean-François Tamellini, secrétaire fédéral de la FGTB. Son expertise sur ces questions nous a permis d'alimenter et d'enrichir notre analyse lors de la rédaction de cet article.



« Le syndicat doit rester un contre-pouvoir et doit pouvoir critiquer tout projet, quel qu'il soit, qui ne correspond pas aux intérêts des travailleurs. C'est un réel enjeu démocratique. »



Jean-François Tamellini

Un bref détour sur le cadre juridique

Que désigne-t-on par le vocable de droit syndical ?

Tout d'abord, le droit syndical représente l'ensemble des normes qui ont trait à la création, à l'adhésion, à la protection mais aussi aux missions des membres d'un syndicat. Parmi ces missions, on peut citer la négociation de conventions collectives, inscrite en Belgique dans le cadre du Pacte social de 1944 qui crée les bases de notre Sécurité sociale. C'est aussi à ce moment-là que l'on décide de mettre en place le Conseil national du Travail.

Au niveau européen, en ce qui concerne les droits syndicaux et notamment le droit de grève, c'est à la charte sociale qu'il faut se référer. Notons que cette charte sociale est considérablement mise à mal par les gouvernements ultralibéraux dans l'Europe d'aujourd'hui.

Au niveau international, l'Organisation internationale du Travail (OIT) conditionne les droits syndicaux. L'OIT réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

En Belgique, quelles sont les principales missions des trois syndicats représentatifs (FGTB, CSC et CGSLB) ?

Jean-François Tamellini identifie cinq principales missions des syndicats en Belgique.

Si on en revient à sa Déclaration de principes, la FGTB vise fondamentalement à la constitution d'une société sans classe, à travers une transformation totale de la société.

Notre première mission, propre à la FGTB, s'inscrit donc dans notre combat anticapitaliste pour la défense des droits des travailleurs.

De manière plus globale, si on examine le champ de compétences du front commun syndical, une des principales missions est une mission de concertation, incarnée sur le plan interprofessionnel par le Groupe des 10, qui est l'instance de concertation suprême. Négociation des salaires, des conditions de santé/sécurité, de formation professionnelle... La concertation sociale se fait bien sûr à différents niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) et avec différents interlocuteurs, patrons ou ministres, selon qu'on se trouve dans le cadre privé ou public.

Le syndicat gère également la sécurité sociale. Pour J.-F. Tamellini, cette mission est fondamentale car elle permet d'atteindre un objectif de réduction des inégalités sociales. Cette mission est malheureusement actuellement fortement diluée par le Gouvernement en place. On reviendra sur cette idée plus en détail dans les lignes qui suivent.

Par ailleurs, le syndicat a également une mission de paiement des allocations de chômage. Cette mission explique le taux de syndicalisation très élevé. Il y a en effet 3,4 millions d'affiliés en Belgique à l'un des trois syndicats représentatifs. Aujourd'hui, le fait de s'affilier à un syndicat belge représente une forme d'« assurance tous risques » qui permet à l'affilié de bénéficier d'une couverture sociale solide ainsi qu'à des services d'information mais aussi de défense de ses droits.

Une dernière mission est la défense juste des travailleurs. Cette mission est aussi mise à mal par le Gouvernement actuel qui souhaite notamment réduire le droit de grève en imposant un service minimum.

En Belgique, on dit souvent qu'il y a un dialogue fort, qu'est-ce que cela signifie ?

Pour J.-F. Tamellini il faut parler à l'imparfait malheureusement. Le gros enjeu pour un syndicat comme la FGTB est la répartition des richesses. Une grosse partie de la richesse du pays est créée par les travailleurs et il est donc logique que ces derniers récupèrent ce qui leur revient.

Force est de constater qu'aujourd'hui cette répartition des richesses à travers la concertation sociale est totalement en rade.

Ce qui justifie selon Tamellini, à défaut de réelle concertation, un retour aux valeurs fondamentales de la FGTB, à savoir une sortie du système capitaliste.

La concertation sociale ne fonctionne donc plus car la répartition des richesses est inaudible par le Gouvernement actuel, qui s'attaque lourdement aux services publics, instrument précieux de cette redistribution des richesses, et à la sécurité sociale, outrancièrement mise à mal. Or le dialogue social découle de la concertation sociale, en aucun cas de la compromission.

Qu'est ce qui fait que dans certains pays, les droits syndicaux ne sont pas respectés ?

Il faut d'abord signaler que sur une base mondiale, il y a une proportion énorme de pays où les droits syndicaux ne sont pas respectés. Le point commun des régimes qui empêchent l'exercice des droits syndicaux, c'est un pouvoir non démocratique. Pour J.-F. Tamellini, les droits syndicaux sont vraiment à la base d'une démocratie. Malheureusement, si l'extrême droite gagne du terrain dans plusieurs pays d'Europe, il y aura inévitablement une atteinte à la démocratie et donc une atteinte à toute une série de droits et de libertés tels que la liberté de la presse, les droits syndicaux et d'autres.

En Belgique, il y a une volonté de la N-VA et des libéraux de restreindre les droits syndicaux. Avec pour principaux objectifs le démantèlement des mécanismes de solidarité au profit des actionnaires privés et le détricotage du droit du travail (et notamment des conditions salariales) au détriment de l'ensemble des travailleurs.

Qu'est-ce qui distingue aujourd'hui la FGTB des deux autres syndicats ?

Pour J.-F. Tamellini, la FGTB doit rester un syndicat de combat, anticapitaliste. Notre spécificité est que tout mandat doit venir de la base et donc des affiliés pour remon-

ter vers le sommet de la pyramide. Et il faut que l'on persiste et progresse encore dans ce sens-là. Un de nos défis est de recréer des perspectives, de montrer que des choses peuvent bouger et changer.

Une référence sur la question

Bernard Thibault, 2016 « *La troisième guerre mondiale est sociale* »



En Europe, les droits sociaux sont fréquemment présentés comme des « privilèges » d'un autre temps. La version néolibérale de la mondialisation a fait de la concurrence un absolu qui s'est étendu à la planète entière. Les dégâts humains de cette véritable guerre sociale mondiale sont énormes.

Bernard Thibault, ancien secrétaire général de la CGT est désormais membre du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dans cet ouvrage, au départ de constats très durs mais réalistes tels que l'augmentation du chômage, le travail obligatoire des enfants dans certains pays, la paupérisation de la population, le manque criant de protection sociale, mais aussi le caractère non universel des droits syndicaux, l'auteur explique que la solution ne peut pas être le repli sur soi nationaliste. C'est au contraire la promotion de l'égalité des êtres humains par l'adoption dans les divers pays du monde de normes protectrices et élevées tant en termes de rémunération que de conditions de travail qui fera évoluer les choses positivement.

Clara Kerstenne – 4/05/2017



MÉMORANDUM CPU

Les membres du personnel relèvent que, dans sa mouture actuelle, la CPU ne rencontre pas tous les objectifs qui lui sont assignés. On ne constate pas d'amélioration significative du taux de réussite des élèves ni de diminution du taux de décrochage scolaire et d'absentéisme ni de plus grande motivation. Au contraire, elle semble démotiver certains d'entre eux qui sont tentés de quitter les études prématurément. Ces élèves, bien que porteurs de l'une ou l'autre attestation de réussite, ne sont pas « employables ». Le manque de motivation rencontré dans les classes a bien souvent un effet contagieux sur les plus motivés.

La formation des jeunes qui ont obtenu leur diplôme via la CPU est-elle adaptée au marché de l'emploi ? C'est la question relayée par des enseignants en CPU.

On reconnaît toutefois des aspects positifs générés par le système dont un travail renforcé en interdisciplinarité et en équipe pédagogique, des référentiels clairs et l'aspect positif de la portabilité d'un module de formation.

Après une première tentative d'évaluation, plusieurs points ressortent assez fort de l'analyse faite par les MDP.

- L'ennui par la répétition des mêmes actes et la démotivation des élèves engendrés par ce système et qui a des répercussions sur les conditions de travail enseignants.
- Un système de remédiation, avec des moyens insuffisants, qui permet difficilement d'accéder à la réussite (C3D).
- Une surcharge de travail administratif (bulletin, dossier CPU) peu supportable.
- Une grande crainte de voir les élèves décrocher trop tôt et, pour les plus « chanceux » d'entre eux, ne pouvoir obtenir que des « sous-emplois ».
- Une difficulté pour organiser et trouver des stages.
- Problème des épreuves de passation CPU en terme organisationnel (trop d'épreuves qui demandent la présence de plusieurs membres du personnel au détriment d'autres classes, difficulté de réunir un jury externe...).
- Le système de non-redoublement automatique joue sur la motivation des élèves, leur absentéisme « à la carte ».
- L'organisation en parallèle et avec une philosophie parfois très différente des cours professionnels et des cours de formation générale.

Quelques propositions émergent de ces constats

- Permettre la mise en place simultanée de plusieurs unités d'apprentissage grâce à une plus grande souplesse des programmes.
- Faire en sorte que les programmes tiennent compte des réalités professionnelles, ce qui permettrait aux élèves de trouver plus facilement des stages et de pouvoir y réaliser des tâches plus enrichissantes.
- Revoir le système de financement de la C3D et lui donner les moyens humains et financiers nécessaires à son bon fonctionnement.
- Le rôle de l'école ne se limite pas à la formation professionnelle (enseignant = acteur social). Les élèves que nous entendons qualifier/diplômer ne doivent pas uniquement correspondre à un « profil économique », ce sont des citoyens à qui la FG garantit la possibilité de se réorienter dans la vie professionnelle, de développer des compétences qui sortent du simple cadre technique de leur métier.

- Faire en sorte que les horaires puissent tenir compte d'une nécessité de participer à la vie scolaire et à la mise en place de projets scolaires. Veiller à ce que l'éducation à la citoyenneté reçoive toute l'attention qu'elle mérite et renforce clairement la différence qu'il y a entre un centre de formation et l'Enseignement.
- Diminuer le nombre d'évaluations demandées car certains MDP ont le sentiment de ne plus faire que cela et au détriment des matières à enseigner.
- Mettre en place un système comparable à celui de la valorisation des unités d'enseignement dans l'enseignement supérieur et de promotion sociale, dont l'objectif serait d'éviter le décrochage tout en veillant à ce que les savoirs et les compétences indispensables à la poursuite des apprentissages soient bien maîtrisés avant d'accéder aux unités suivantes. Par ailleurs, pour éviter le passage automatique, l'élève devrait valider un minimum de crédits pour passer à l'année suivante.
- Imaginer la réalisation d'une épreuve intégrée à la fin de la formation permettant de vérifier la capacité de l'élève à exercer le métier. (Attention : on demande une épreuve supplémentaire !)
- Imposer à tous les pouvoirs organisateurs d'intégrer des formations donnant un accès à la profession (Par ex. le cours de gestion pour tout le monde).
- Simplifier les documents administratifs à compléter, les dossiers pédagogiques.
- Formation à l'encodage de données

Tant que la CPU n'aura pas été évaluée de manière approfondie sur les options actuelles et celles qui entreront en CPU en 2018, que les modifications nécessaires à son fonctionnement n'auront pas été réalisées, nous demandons qu'aucune nouvelle option NE REJOIGNE CE SYSTÈME.

Et si, après les modifications demandées, la CPU passe toujours à côté de ses objectifs initiaux (motivation des élèves, lutte contre le décrochage, lutte contre l'échec scolaire, préparer un futur citoyen-travailleur à rentrer dans la vie active), qu'elle soit tout simplement abandonnée.

RÉGIONALES

Luxembourg - Congé annuel

Congé annuel de la CGSP enseignement Luxembourg, les bureaux seront fermés du vendredi 7 juillet au vendredi 18 août inclus.

Pour tout contact, Micheline Debot sera prête à recevoir vos appels à la centrale d'Arlon au 063/230 100.

Toutes demandes de rendez-vous ou de prise de contact se font via le site Internet.

<http://www.cgsp-enseignement-luxembourg.be>

Dès le 21 août au matin, tous les affiliés sans nouvelle pour la rentrée de septembre peuvent prendre rendez-vous dans nos différents points de contact.

Bien évidemment les inscriptions et les mails via le site Internet seront relevés.

Comment rendre une école **réellement orientante** ?

Nous avons eu le plaisir de rencontrer Marc Demeuse, professeur à l'Université de Mons, et de lui poser quelques questions au sujet de son nouvel ouvrage coécrit avec D. Canzittu « Comment rendre une école réellement orientante ? »



Qu'entendez-vous par orientation ?

M.D. : parfois on confond orientation et sélection (précoce). Dans l'ouvrage, il n'est pas question d'orientation dans le sens de sélection professionnelle. L'idée de l'orientation telle que nous la présentons est un processus long dont les individus doivent rester maîtres. On n'oriente pas quelqu'un mais on va aider quelqu'un à s'orienter. Cela commence quand on est tout petit par faire émerger des représentations du monde et éviter les stéréotypes. Si on veut augmenter la mixité/mobilité sociale, il faut que l'on puisse connaître le monde et pas seulement le petit microcosme dans lequel on vit. C'est aussi faire émerger progressivement une représentation de soi-même, se connaître, savoir ce que l'on aime réellement, ce que l'on voudrait faire. La maturité vocationnelle, cela prend du temps.

Que signifie le titre de votre livre, l'école orientante ?

M.D. : c'est vraiment l'idée que l'orientation implique une approche systémique et qu'elle est l'affaire de tous (et pas seulement celle des CPMS). C'est systémique dans le sens où tous les enseignants ont à réfléchir à comment ils peuvent contribuer à faire des élèves des adultes qui s'insèrent dans un monde économique, social, culturel, comme le prévoit le Décret « missions ». La critique que l'on reçoit parfois par rapport à cette approche orientante c'est qu'elle demande beaucoup de travail. Mais il n'y a pas besoin d'en faire des tonnes, c'est simplement donner du sens à ce que l'on fait et à ce que l'on enseigne. Par exemple, en primaire, les élèves ont la possibilité d'aller visiter une boulangerie, une ferme, bref un milieu professionnel. Mais cela ne suffit pas, que fait-on avec cela ? Et c'est là qu'il est intéressant d'aller plus loin et de faire un retour sur ces différentes visites et que l'élève puisse dépasser la description « objective », pour envisager l'intérêt de ces visites, pour lui.

Quelles sont les différences entre l'orientation telle qu'elle est menée aujourd'hui, à la fois à travers les décisions des conseils de classe et des avis des CPMS, et celle que vous envisagez dans votre livre ?

M.D. : aujourd'hui, l'orientation est effectivement gérée en partie par les CPMS, notamment en ce qui concerne les informations relatives



aux choix, et par les conseils de classe. Il faut d'abord insister sur la nécessité d'une formation des agents des CPMS par rapport à l'orientation. Les psychologues qui travaillent en CPMS n'ont pas spécifiquement reçu une formation initiale qui les amène à bien comprendre le système scolaire. Ils doivent aussi faire le lien entre l'école et le monde professionnel, et là ils ne sont pas toujours bien armés non plus. Ajoutons à cela que dans le quotidien, les CPMS sont saturés par des tâches immédiates qui vont faire qu'ils auront peu de temps à consacrer à l'orientation comme processus.

Dans l'école orientante comme nous l'envisageons dans l'ouvrage, les CPMS deviennent un acteur clé comme les autres (enseignants, direction, parents).

Est-ce que l'on peut espérer qu'avec l'instauration d'un tronc commun polytechnique, les élèves auront accès à plus large éventail de matières (et de cours) et pourraient dès lors avoir une meilleure idée de vers quoi s'orienter plus tard ?

M.D. : pour savoir ce que l'on veut faire plus tard, il faut effectivement avoir eu la possibilité de tester certaines possibilités. Donc le tronc

commun polytechnique pourrait effectivement aller dans le sens d'une meilleure orientation à condition de ne pas « brader » les cours plus techniques mais bien d'en faire des cours exigeants. On va devoir mettre sur un pied d'égalité tous les cours, même s'il faut bien reconnaître que certains sont aussi des outils transversaux, comme la langue d'enseignement ou les mathématiques.

Orienter pendant les heures de cours ne peut-il pas avoir comme dérive une vision trop utilitaire des

apprentissages (étudie ce cours car il te servira plus tard pour...)?

M.D. : je ne pense pas que donner du sens aux activités consiste à dire « tu verras quand tu seras à l'Université... ». À 13 ans, on n'est pas capable de se projeter de cette manière, l'horizon temporel s'allonge avec le temps. Le modèle que nous envisageons dans l'école orientante c'est : quand on fait quelque chose, il faut que cela ait du sens, pas seulement dans la vie professionnelle. Pour certains élèves, résoudre une équation cela, a du sens, mais ce n'est quand même

pas le cas pour la majorité. Donc, c'est la manière dont on va présenter les choses qui va jouer beaucoup. Il faut pouvoir emballer une leçon de manière telle que l'élève y trouve un intérêt. Donner du sens c'est, par exemple, rendre les choses plus concrètes en créant des situations problèmes. Je ne pense pas que l'on apprenne tous, tout le temps, pour le plaisir d'apprendre.

Clara Kerstenne – 1/05/2017

À LIRE



Faut-il un revenu universel ?

Le débat sur le revenu universel est omniprésent. Ses partisans partent du constat que les plus pauvres ne peuvent vivre décemment avec le niveau actuel des minima sociaux... pour en conclure qu'il conviendrait de donner un revenu identique à chaque personne, quel que soit son niveau de vie. Si le constat est juste, la proposition avancée ne contribue à résoudre ni le problème du chômage ni ceux de la pauvreté et des inégalités. Elle s'appuie sur l'idée fautive que le travail serait en voie de disparition, que les protections sociales seraient obsolètes et que nous serions condamnés à vivre dans une société de plus en plus « uberisée ».

Ce livre propose une alternative au revenu universel basée sur la mise en place d'une garantie de revenu décent associée à une réduction du temps de travail afin d'assurer une transition sociale et écologique.

Créée en 1998, la Fondation Copernic est un cercle de réflexion critique du libéralisme.

Les Économistes atterrés se sont fixé pour tâche la critique radicale des politiques économiques néolibérales

Les Économistes atterrés et Fondation Copernic, dir. Jean-Marie Harribey, *Faut-il un revenu universel ?*, Éd. de l'Atelier, Ivry, avril 2017, 128 p., 10 €.



Construire un peuple

Comment la gauche peut conquérir le pouvoir à nouveau ? Que signifie le terme de populisme ? Quel est l'avenir de la démocratie libérale ? Comment définir une nouvelle lutte des classes ? Qui sont les nouveaux opprimés et les nouveaux oppresseurs ? C'est à ces questions et bien d'autres que répondent deux des personnalités les plus célèbres de la gauche : la philosophe Chantal Mouffe et le co-leader de Podemos Inigo Errejón. Dans ce livre d'entretiens, ils reviennent sur les expériences de la gauche en Amérique latine, sur la victoire de Syriza en Grèce, sur l'entrée au parlement de Podemos, et plus généralement sur la montée des extrêmes et les opportunités pour les gauches radicales en Europe.

Chantal Mouffe est une philosophe belge qui enseigne la science politique à l'Université de Westminster.

Inigo Errejón est le co-fondateur et numéro 2 de *Podemos*, parti de gauche espagnol.

Chantal Mouffe et Inigo Errejón, *Construire un peuple : Pour une radicalisation de la démocratie*, Éd. du Cerf, Paris, avril 2017, 248 p., 19 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • Pour sortir du « clair-obscur »
- 4 / Soins de santé • Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : vers une médecine à deux vitesses
- 6 / International • Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?
- 8 / IRB • La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

www.cgspwallonne.be

Infos ENSEIGNEMENT

- 9 / Édito • Stop au détricotage de nos pensions !
Communiqué de presse du 1^{er} mai
- 10 / Coordination interréseaux. Chiche !
- 11 / FW-B : réception des notifications relatives aux changements d'affectation
- 12 / Temporaires : que faire à la fin de l'année scolaire ?
- 15 / Évolution du métier d'enseignant : entre contradictions et raisons
- 16 / Des communes plus hospitalières
- 17 / Nos droits syndicaux sont-ils menacés ?
- 20 / Mémorandum CPU
- 21 / Luxembourg • Congé annuel
- 22 / Comment rendre une école réellement orientante ?
- 23 / À lire

www.cgsp-enseignement.be