

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE
2017

ENSEIGNEMENT

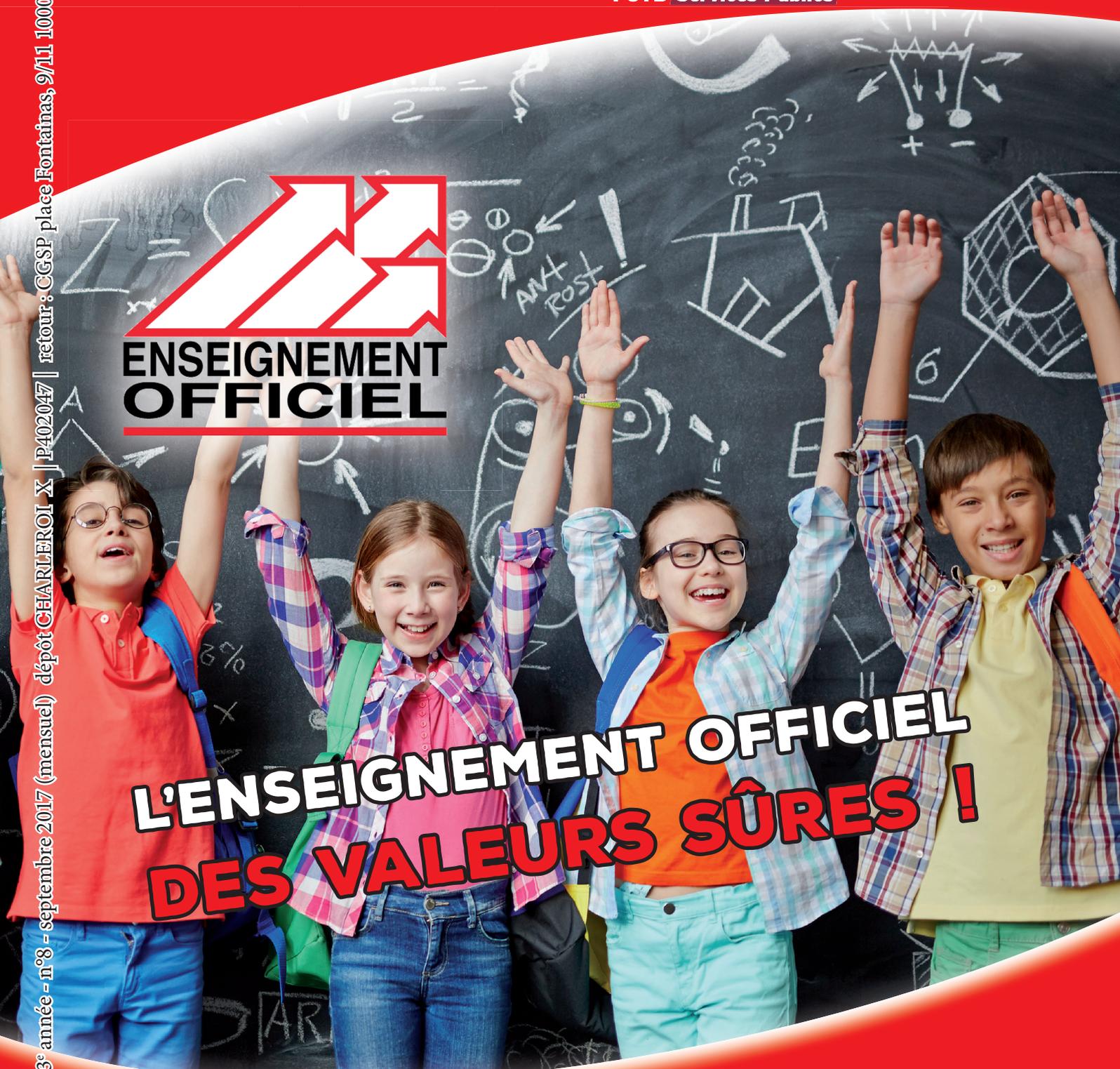
CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°8 - septembre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI - X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



ENSEIGNEMENT
OFFICIEL



L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL
DES VALEURS SÛRES !



ÉDITO
Ce n'est pas
la girouette
qui tourne...
P. 3



DOSSIER
La digitalisation des
services publics
Quelles réponses à
l'ubérisation ?
P. 4



ENSEIGNEMENT
Les égoïstes ne pensent
jamais qu'ils le sont !
P. 9

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2016 !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2016 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devrez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

La FGTB salue le départ de **Marc GOBLET** et élit **Robert VERTENUEIL** Secrétaire général

Ce 9 juin, un Congrès extraordinaire de la FGTB a acté le départ à la pension anticipée de Marc Goblet et a élu Robert Vertenuel Secrétaire général.

Marc Goblet quitte la FGTB après 35 années de syndicalisme. Nous saluons le camarade qui a défendu tout au long de sa carrière une FGTB interprofessionnelle unie et ce afin de proposer des alternatives crédibles aux politiques d'austérité.



Robert Vertenuel, diplômé de l'Institut provincial d'enseignement technique scientifique industriel (Travaux publics et Construction), entame sa carrière en 1987 comme permanent à la Mutualité socialiste du Brabant wallon. Entre 1990 et 1992, il est élu Secrétaire général de la Confédération des jeunes socialistes. À partir de 1992, il rejoint à nouveau la Mutualité socialiste du Brabant wallon où il sera successivement Responsable des services extérieurs et attaché de direction. Entre 2002 et 2008, Robert Vertenuel intègre le mouvement syndical au sein de la Centrale générale

FGTB du Brabant wallon où il est élu Secrétaire adjoint puis Secrétaire régional. En 2008, il est élu Secrétaire fédéral de la Centrale générale FGTB en charge des secteurs de la Construction, des Fabriques de ciment et des Logements sociaux. Une centrale dont il prendra la tête en 2015 en tant que secrétaire général.

Nous lui souhaitons la bienvenue et nous savons qu'il aura à cœur de défendre notre modèle social basé sur des services publics proches des citoyens.

DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi (Pensionnés Cheminots)

Dîner musical

Le Comité des Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le **14 novembre à 12h**, rue de Montigny, 42 – Salle 1.

Menu : Apéritif, Porchetta, dessert, café et boissons comprises.

PAF : 5 €/personne pour les Cheminots et leur accompagnant(e), 15 €/sympathisants s'il reste des places vacantes.

À payer lors de l'inscription sur le compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 – CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica – Tel. : 071/797 111).

Attention ! Date limite des inscriptions : le **31 octobre**.

Inscriptions limitées à 90 personnes.

Participez à l'enquête CES sur la digitalisation du travail

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé une enquête afin de sonder les voix des travailleurs et des syndicats sur la numérisation. Ce sondage en ligne s'adresse aux organisations syndicales, aux délégués dans les organes (DS, CPPT, CE et services publics) et aux travailleurs des plateformes en ligne.

L'objectif est de collecter par ce sondage un maximum d'informations concernant les principaux défis socio-économiques liés au travail numérisé et aux nouvelles technologies. Bref, de faire remonter les avis et l'expérience que ces acteurs ont sur le terrain.

Les réponses feront l'objet d'une publication et d'une journée d'étude de la CES.

L'enquête est disponible sur : <http://survey.fairdigi.eu/index.php/137518/lang/fr> ou à partir de la page de la FGTB www.fgtb.be



Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change

Nous avons tous assisté au lamentable spectacle donné par le cdH et consorts à la Région wallonne et dans les autres entités fédérées. Il convient cependant de dépasser le dégoût de cette politique de bas étages et, en prenant une hauteur qui semble avoir fait défaut à plus d'un responsable politique, tirer quelques enseignements de cette situation.

Premièrement et afin de faire taire certaines mauvaises langues, notre colère ne résulte pas de voir le PS relégué dans l'opposition. Si ce retour avait été causé par une défaite électorale, il n'y aurait rien eu à dire et, à maints égards, il aurait été compréhensible.

Mais, dans le cas présent, nous sommes loin du compte.

Car il ne faut pas être dupe, ce n'est pas la « bonne gouvernance » qui est à l'origine de cette mutinerie, tout au plus n'est-elle qu'un prétexte. Non, les raisons sont plus prosaïques, plus terre à terre. En effet, les derniers sondages créditaient le cdH d'à peine plus de 8 % des intentions de vote. Cette chute libre ne devait pas être du goût de nombreux ténors de l'ex-PSC, parti qui, des décennies durant, a été le moteur de la politique belge. Il fallait donc, coûte que coûte, replacer ce parti sur l'échiquier politique. C'est chose faite avec cette alliance avec le MR. Vu sous cet angle, le chevalier blanc est bien terne.

Mais cette nouvelle « majorité » est bien fragile, elle devra, bien souvent, compter sur l'absence des membres de l'opposition et, pire encore, sur l'appoint de l'extrême-droite. Il est vrai que sur ce dernier point, le cdH pourra allègrement profiter de l'expérience fédérale du MR.

Car ce qu'il faut garder à l'esprit c'est que cette crise politique s'inscrit dans un cadre plus large et ce remaniement aura des conséquences importantes sur le niveau fédéral.

En effet, les entités fédérées frappées par la crise politique pouvaient être (étaient) un contre-pouvoir par rapport à ce gouvernement de droite extrême. Les exemples de la Région wallonne s'opposant au CETA ou, plus récemment la sonnette d'alarme tirée par la Région de Bruxelles-Capitale contre les réformes des pensions du ministre Bacquelaine en sont les exemples. On voit, de suite, l'intérêt du MR à « entrer » dans des majorités au niveau des entités fédérées.

À plus long terme, par son comportement, le cdH entend rompre avec son étiquette de « partenaire à vie PS » qui lui colle au dos et qui est souvent agitée par le président de la N-VA. Le cdH s'offre ainsi une option pour pouvoir collaborer avec les nationalistes flamands au sein d'une future majorité fédérale. Si tel devait être le cas, le « H » de cdH deviendrait bien lourd à justifier et franchement déplacé.

Bref, ce qui s'est passé en Wallonie n'est pas anodin, ce n'est pas une farce. Nous avons été les témoins d'un comportement politique méprisable et médiocre. Une instrumentalisation de la démocratie (par ceux-là même qui s'en réclament) pour de basses raisons à mille lieues de l'intérêt collectif et des besoins des citoyens.

Mais, malgré le dégoût qu'inspirent de telles pratiques, nous allons éviter de sombrer dans les travers que nous contestons chez d'autres.

La Démocratie n'est pas un jeu, elle suppose une grandeur de caractère que nous nous efforçons de cultiver. Loin de sombrer dans le fatalisme et la médiocrité, nous allons, dès à présent, rappeler que les organisations syndicales indépendantes sont des acteurs indispensables de la Démocratie et, à ce titre, nous serons, face à ce Gouvernement comme face à tous les autres, un contre-pouvoir réel et intransigeant. Nous serons attentifs et ne laisserons rien passer !

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

La digitalisation des services publics

Quelles réponses à l'ubérisation ?

Digitalisation. « Ubérisation », économie dite collaborative ou de plateforme. Tous ces termes définissent avec plus ou moins de justesse cette économie « de personne à personne », où client et prestataire sont mis en relation via une application ou un site Internet. L'économie de plateforme est en passe de modifier en profondeur le monde du travail, y compris dans les services publics. Mais la médaille a son revers !

La numérisation est « la transformation économique et sociale engendrée par l'adoption massive de technologies numériques en vue de générer, traiter et échanger des informations¹ ». Ce processus de transformation a commencé à affecter les services publics. Les processus numériques sont de plus en plus intégrés dans les services publics en Europe.

Les nouvelles technologies, si elles sont mises en œuvre dans le but de fournir des services publics pour le bien commun, peuvent permettre de promouvoir davantage la participation des citoyens et des travailleurs dans la conception et la prestation des services publics. La numérisation des services publics pourrait améliorer la santé et la sécurité en réduisant la difficulté et la répétitivité du travail et renforcer la responsabilité démocratique et la qualité des services publics. Nous en voyons tous les jours des exemples mais en mesure-t-on toujours bien les conséquences ? Si certaines applications facilitent grandement l'accès aux services publics, d'autres par contre tendent à les réduire à la portion congrue. Ainsi, par exemple, la plateforme Réseau Santé Wallon permet un échange de documents de santé informatisés (résultats d'exams, rapports médicaux, courriers, etc.) entre les prestataires de soins intervenant pour un même patient et représente une réelle amélioration tant pour les patients que pour les acteurs de la santé. Par contre, la mise en place de services comme Tax-on-web par le SPF Finances ou de plateformes comme bringr par bpost apporte-t-elle d'authentiques plus-values ? Il y a lieu d'analyser en profondeur ces changements

Une nouvelle révolution industrielle

La révolution numérique est une nouvelle révolution industrielle². Le développement actuel du numérique, soumis aux logiques financières, mène à un éclatement des structures

de travail. Il conduit à l'apparition d'un modèle organisé autour de plateformes digitales dans un nombre toujours croissant de domaines économiques et de services : transports, logistique, commerce, hôtellerie, éducation, etc.

La plateforme Uber est devenue le symbole du désordre social généré par la dérégulation de l'économie en ayant recours aux outils informatiques. L'ubérisation de l'économie se caractérise par une déréglementation sauvage et une mise en concurrence radicale des professions et des secteurs ainsi que par un contournement frauduleux et généralisé des règles fiscales et sociales. Elle provoque une disparition rapide des droits des travailleurs par le recours massif à « l'auto-entreprenariat ». L'ubérisation pousse toujours plus loin la logique du capitalisme d'accumulation des profits dans les mêmes mains et de compression des salaires et des droits sociaux.

Aux mains du pire libéralisme

Uber recourt partout dans le monde à des particuliers qui ne paient pas de cotisations de sécurité sociale. C'est pour la même raison que l'entreprise fait appel à de faux indépendants. Elle met sur pied des montages dans des paradis fiscaux pour éviter ainsi de devoir contribuer au financement des équipements collectifs.

Au Royaume-Uni, le service de taxi américain Uber n'a payé que 455 euros d'impôts, alors que l'entreprise est largement bénéficiaire. Et grâce à un régime fiscal favorable aux Pays-Bas où est établi le siège européen de la société, Uber élude le fisc dans le pays où la firme est établie.

De plus, les bas prix pratiqués par Uber ne sont qu'une façade. En effet, Uber pratique des prix variables. Résultat des courses : on paie plus en cas de demande élevée et d'offre réduite. Ce système s'appelle le « Surge pricing ». Lors de

la dernière attaque terroriste à Londres, Uber a d'ailleurs essuyé de sévères critiques pour avoir soudainement augmenté ses prix³ !

Sans parler de tous les cas malheureux où nombre de travailleurs se sont retrouvés exploités à merci et dénués de tous droits⁴.

L'austérité s'oppose à l'efficacité

La numérisation des services semble d'ailleurs être une aubaine pour les gouvernements soumis aux contraintes de l'austérité imposée par les règles européennes. L'accent est alors mis sur la rationalisation, le gain de productivité, l'efficacité et les économies. Dans le cadre de la gouvernance économique européenne, les pays de l'UE sont affectés par cette recherche d'efficacité à travers l'introduction du numérique dans l'administration, les achats, la santé, l'énergie et les transports⁵.

Toutefois, le processus de numérisation est souvent utilisé comme prétexte pour saper les principes des services publics et réorienter le secteur public vers un modèle de prestation de services qui s'apparente davantage à celui du secteur privé. Cette transformation peut mener à une marchandisation plus marquée des services publics. Par exemple, les propositions de la Commission d'« ouvrir » les données détenues par les administrations publiques soulèvent la question de la mise à disposition de ressources publiques sensibles auprès du secteur privé qui peut ainsi se positionner sur la prestation de services rentables.

Lorsque de nouvelles technologies ou de nouveaux services numériques sont mis en œuvre sans financement ou personnel adapté, on obtient non seulement une dégradation des services, mais également une augmentation des coûts à long terme, car des dépenses supplémentaires sont nécessaires pour résoudre les nouveaux problèmes.

La réduction du personnel conjuguée à une dépendance excessive envers les systèmes numériques peut empêcher les services publics de réagir efficacement en cas d'urgence ou de continuer de fonctionner en cas de problème technique. L'expansion des services publics numériques ne doit pas impliquer la suppression des systèmes de secours ni la réduction des effectifs qui garantissent un fonctionnement des services en toutes circonstances.

Le fisc danois : exemple concret de l'échec du tout au numérique

Un exemple concret d'échec du « tout-au-numérique » est la numérisation totale de l'administration fiscale au Danemark. Le gouvernement danois a mis en place depuis une dizaine d'années une structure unique, hautement numérisée, pour la collecte d'impôts et le recouvrement de dettes dans le pays. Une seule autorité devenait l'unique référente tant pour l'IPP que pour l'ISOC ainsi que tous types de taxes additionnelles et il n'existe plus qu'un seul centre de paiement



pour l'entièreté du pays. Les bureaux de contact sont passés d'environ 300 à 30 et une ligne téléphonique unique a été installée, remplaçant tout contact humain.

L'objectif premier de ce remaniement était de réaliser de larges économies d'échelle via la centralisation et la modernisation des systèmes de gestion numériques.

Cela a eu quelques effets positifs comme une plus grande facilité pour les citoyens de remplir leur déclaration fiscale et pour les travailleurs, formés à ces technologies, une plus grande rapidité de traitement.

Cependant, les effets pervers se sont révélés désastreux. Citons notamment :

- la réduction massive de l'emploi dans l'administration fiscale (qui ne cesse de s'aggraver) : de 12 000 employés en 2002, ils sont à présent moins de 6 000 ! Des milliers de licenciements ont eu lieu dans l'administration ces dix dernières années : les économies via la centralisation et sur le dos des travailleurs ont totalement remplacé les investissements nécessaires au bon fonctionnement du système,
- la diminution drastique des lieux de contact (divisés par 10),
- de lourdes failles dans le système de suivi des recettes fiscales des entreprises et dans la poursuite des fraudes mènent à une perte annuelle pour l'État de 30 à 40 milliards de couronnes (4,5 à 5 milliards d'euros),
- de fréquentes restructurations et relocalisations des bureaux,
- un niveau de stress catastrophique parmi les employés et un bien-être au travail à son plus bas niveau, etc.

1. FSESP, *Des services publics intelligents à l'ère du numérique*, Déclaration de principe du 19 avril 2016, www.epsu.org.
2. Alternatives à l'ubérisation, Livret thématique du programme *L'avenir en commun*, Jean-Luc Mélenchon, mars 2017.
3. Frank Moreels, président de la centrale UBT-FGTB, *Uber, Ryanair et consorts : quel est le problème ?* Mis en ligne le 16 juin 2017 sur www.btb-abvv.be/fr/.
4. UBT-FGTB, *La vérité sur Uber*, septembre 2015, <https://www.btb-abvv.be>.
5. IWEPS, *La digitalisation de l'économie wallonne : une lecture prospective et stratégique*, mars 2017, www.iweps.be.

La Belgique suit cette mauvaise voie

C'est exactement ce que dénoncent nos Camarades du secteur AMiO⁶ qui évoquent le cas du SPF Finances où l'on a testé la digitalisation de tous les services et où la satisfaction n'est pas au rendez-vous et c'est peu dire. « Tax-on-web, les douanes et accises, le commerce international, les plans cadastraux, la succession... tout se fait en ligne. Le service à la population disparaît complètement. Des bureaux de proximité ont été supprimés, certaines régions n'ont plus de bureaux locaux pour les questions fiscales. Entre 2003 et 2016, 10 000 emplois ont été perdus au niveau du SPF Finances. »

Non-remplacement des travailleurs, perte du savoir-faire, augmentation de la charge de travail, l'informatique à outrance est devenue un outil de contrôle plus qu'une aide au travail.

« La polyvalence augmente tandis que les effectifs diminuent, la charge de travail et le stress augmentent, les distances entre le domicile et le lieu de travail également. Le contact se perd, l'expertise également... »

Tout cela a un impact indéniable sur la qualité du service aux usagers qui perdent en conseil et en proximité. Sans parler de la fracture numérique car rappelons que 13 % des Belges n'ont toujours pas accès à Internet et que cela se marque non seulement en fonction de l'âge, des compétences et des conditions socioéconomiques, mais également en termes d'égalité entre hommes et femmes.

L'on constate ici un exemple typique des biais que peut comporter une confiance trop élevée dans le « tout-a-numérique » sans avoir pris en compte les différents aspects nécessaires à une transition au numérique qui soit efficace tout en répondant aux principes fondamentaux des services publics, le tout dans le respect et l'intérêt des travailleurs et des usagers.

Se réappropriier le numérique

La régression sociale que comporte la révolution numérique peut être évitée !

Oui, la révolution numérique peut être une opportunité pour revitaliser certains services et donner plus de liberté et de dignité dans l'exécution des tâches professionnelles. Il est donc urgent de réguler l'activité des plateformes de type Uber et de construire un cadre protecteur du travail de toutes et tous.

Pour que la numérisation puisse améliorer les services, il est nécessaire d'accroître l'investissement et non de réduire les ressources. L'efficacité du personnel et l'adéquation des infrastructures informatiques sont essentielles pour évaluer de façon indépendante la qualité des services publics numériques et garantir que la numérisation améliore la qualité plutôt qu'elle ne la dégrade.



Les institutions publiques doivent se doter de plateformes numériques d'intérêt général. L'organisation d'un service public par le biais d'une plateforme numérique permet de fluidifier et de simplifier la mise en relation entre le producteur et l'utilisateur. Ces plateformes peuvent aussi bien concerner des services matériels (transports collectifs, réseaux de distribution de produits locaux, etc.) qu'immatériels (accès au droit, transparence des données, etc.).

Construire des plateformes publiques, c'est garantir que la valeur créée par les travailleurs d'un système est reversée à la société et non pas capturée sous forme financière. Pour cela, ces plateformes nécessitent du personnel formé, des accès aisés à l'Internet haut débit pour tous, l'utilisation de logiciels libres et bien sûr assurer la protection des données et de la vie privée. Elles devront garantir l'égalité d'accès et de traitement et permettre une concertation et une évaluation permanentes avec leurs usagers.

La transformation numérique des services publics aura sur tous les secteurs des répercussions profondes, quoique différentes. Actuellement, on connaît mal l'impact de la numérisation sur le secteur public en termes de conditions de travail et de prestations de service. C'est un défi important qui requiert une réponse syndicale locale, nationale et européenne afin de protéger et d'améliorer la qualité des services publics et de l'emploi.

6. Voir Syndicats FGTB n°12 du 30 juin 2017.

Et la culture *Camarade* ?

Voici plus de quarante ans, la FGTB confiait la coordination des actions sur le terrain culturel à la centrale responsable des services publics, la CGSP. C'était aussi le choix des artistes de l'époque. En effet, les pouvoirs publics sont souvent les pouvoirs organisateurs des grandes institutions culturelles (RTBF, Théâtre royal de la Monnaie, Bozar, Opéra royal de Wallonie, Théâtre de Liège...) et de nombreuses productions culturelles sont subsidiées par les pouvoirs publics.

Le secteur Culture couvre ainsi un champ de réalités contractuelles très vaste : du violoniste statutaire de l'Orchestre philharmonique royal de Liège au contrebassiste engagé au cachet dans le domaine des musiques actuelles, en passant par la comédienne qui aligne les CDD successifs !

En 2016, face aux nouveaux défis auxquels était confronté le secteur culturel (le nouveau décret des arts de la scène et la modification du statut de l'artiste notamment) - l'IRW de la CGSP décidait d'organiser et de structurer le secteur au niveau régional. Et il faut souligner que la CGSP Culture s'occupe de l'ensemble des travailleurs du secteur culturel : **créateurs, techniciens, administratifs**. En effet, la CGSP ne fait aucune distinction entre ouvriers, employés et cadres : tous ces travailleurs méritent la même attention.

Sur le banc patronal, les interlocuteurs politiques de la CGSP Culture, en plus des directions d'institutions culturelles ou d'associations, occupent tous les niveaux de pouvoir. En effet, les questions liées au « statut » de l'artiste relèvent bien toujours du Fédéral, alors que les autres matières se répartissent

entre le Communautaire, le Régional, mais aussi les Provinces et les Communes (centres culturels, etc.).

Aujourd'hui, l'extension du « tax shelter » aux arts de la scène, les techniques de financement alternatif comme le « crowdfunding », ou encore les formes de dérégulation du marché du travail introduites par SMART, fragilisent notre conception du bien commun, de la juste répartition des richesses et du principe de subsidiarité. Il est donc urgent d'intensifier notre action sur le terrain, le plus souvent possible en concertation avec d'autres secteurs, comme celui de l'enseignement.

Depuis le 1^{er} septembre 2016, le secteur Culture de l'IRW de la CGSP a ainsi œuvré pour renouer le dialogue entre les camarades flamands, bruxellois et wallons. Par ailleurs, de nouveaux outils de communication ont été mis en place, notamment au travers d'une présence active sur les réseaux sociaux (blog, twitter, Facebook, etc.).

Dès la rentrée, le secteur Culture de l'IRW sera à nouveau représenté au sein des Commissions paritaires 304 (arts de la scène) et 329 (socioculturel), tandis que notre engagement lors de divers colloques et tables rondes a conduit à l'activation du Fonds de sécurité et d'existence lié à la CP 304. Ceci devra permettre la création de programmes de transitions professionnelles pour les travailleurs les plus faibles du secteur des arts de la scène.

Enfin, sollicité par la Fédération internationale des Acteurs, le secteur Culture de la CGSP participe aux travaux du comité de pilotage du programme européen « Creative Skills Europe » qui analyse les « tendances et besoins en compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en Europe ».

Le chemin à parcourir est encore long et ceci n'est qu'un début. Les agressions contre les demandeurs d'emploi touchent de façon particulière les travailleurs du secteur Culturel, notamment par le biais d'une interprétation aléatoire de la notion d'« emploi convenable », confirmant ainsi toute la fragilité du concept de « statue de l'artiste » selon l'expression d'Alexandre Von Sivers !

Au moment où la Wallonie rejoint la ligne éditoriale du Fédéral, la culture constitue plus que jamais un outil non pas de résistance mais de reconquête. Si la gauche est en perte de vitesse dans toute l'Europe, c'est sans doute après avoir perdu la guerre culturelle. Il est grand temps, *Camarade*, pour que l'hégémonie culturelle change de camp !

Philippe SCHOONBROOD
Place Saint-Paul 09-11, 4000 Liège
Téléphone 04/221 95 34
GSM 0475/31 61 53
philippe.schoonbrood@cgspaceod.be
www.cgspaceculture.be/
<https://www.facebook.com/www.cgspaceculture.be/>



Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

Dans le contexte du transfert de compétences vers les entités fédérées, le choix d'un système d'allocations familiales est l'occasion de repenser le concept en l'adaptant aux réalités socioéconomiques bruxelloises, mais surtout en lui donnant une dimension politique sociale.

Avec la 6^e réforme de l'État, les allocations familiales passeront du niveau fédéral aux communautés et régions le 31 décembre 2019 au plus tard. D'un système unique qui relevait de la Sécurité sociale, les allocations familiales deviennent une matière personnalisable des entités fédérées qui leur permettra de développer une politique familiale adaptée à leurs besoins spécifiques. Dans ce domaine, comme dans d'autres, les choix ne sont pas neutres et traduisent une orientation idéologique politique selon la place qu'elle accorde à la dimension solidaire et à la redistribution.

Construire un système adapté aux enjeux

Or, ce transfert de compétences est l'occasion de donner de nouvelles orientations politiques. Le système actuel, géré par l'Agence fédérale pour les allocations familiales (Famifed), prévoit un montant de base qui augmente avec le nombre d'enfants, en fonction des tranches d'âge de ceux-ci et de divers rattrapages (parents à faibles revenus, handicapés, orphelins, situation familiale).

Les statistiques révèlent par ailleurs que la répartition des allocations dans le système actuel connaît des variations sensibles entre la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté germanophone et la Région de Bruxelles-Capitale (voir graphique). À Bruxelles, les écarts sont particulièrement marqués, reflète de la réalité socioéconomique de la Région qui, bien qu'étant la plus grande productrice de richesses par habitants du pays, compte une forte proportion de personnes jeunes et précarisées dans sa population. Quatre enfants bruxellois sur dix vivent en situation de pauvreté. Les enjeux de correction ne sont donc pas les mêmes que dans les autres entités et il serait pertinent de faire des allocations familiales un outil de justice sociale.

Les projections établies sur base des modèles pressentis dans les autres entités fédérées mettent en évidence l'impact des orientations prises sur les différentes catégories de population en termes de redistribution.

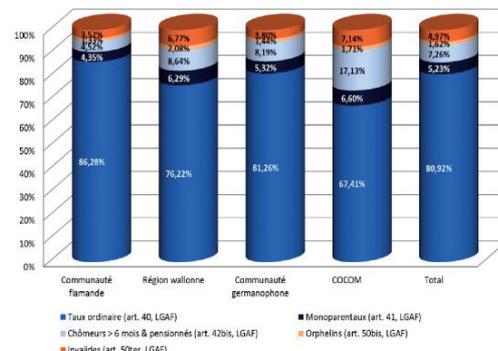
Un transfert complexe

À Bruxelles, c'est la Commission communautaire commune (Cocom) qui hérite de cette compétence et d'un milliard d'euros de dotation, ce qui implique un redéploiement considérable, ainsi qu'un transfert massif de fonctionnaires.

À Bruxelles, l'accord de gouvernement comportait plusieurs points de principe :

- un « standstill », pour faire en sorte que les familles actuelles ne perdent rien ;

- la continuité des paiements au moment de la transition entre Famifed et le nouvel OIP bruxellois dépendant de la Cocom chargé du paiement des allocations ;
- la consécration des allocations comme droit de l'enfant et non plus liées au statut légal de l'un de ses parents ;
- un montant identique pour chaque nouveau-né ;
- l'instauration de corrections sociales ;
- la rationalisation du nombre d'opérateurs, c'est-à-dire la limitation du nombre de caisses de paiement ;
- la consultation des autres entités fédérées afin d'harmoniser le passage aux nouveaux régimes.



Des rapports de recherches livrés par l'ULB-VUB et par l'Université d'Anvers ont apporté les éléments d'analyse nécessaires à l'élaboration d'un système cohérent pour la Région bruxelloise. À moins d'un an et demi de l'échéance du 1^{er} janvier 2019, qui reste l'objectif pour le basculement, il est urgent pour Bruxelles de décider de la formule à mettre en œuvre car il reste un travail considérable à accomplir pour être opérationnel. Il faut que cela se déroule dans des conditions correctes tant pour le personnel de l'IOP Iriscare que pour les bénéficiaires des allocations !

La regrettable évolution du climat politique de ces deux derniers mois, avec notamment les manœuvres politiciennes du cdH, n'est pas favorable au choix progressiste que la CGSP-Bruxelles privilégie et défendra : celui d'allocations familiales à forte connotation solidaire, c'est-à-dire conçues comme un outil de redistribution destiné à réduire les inégalités au sein de la population bruxelloise et dont le financement sera garanti sur le long terme.

Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles



Les égoïstes ne pensent jamais qu'ils le sont !

Crédité de 8,5 % d'intention de votes en Wallonie (7,4 % à Bruxelles) dans les derniers sondages, le cdH est un parti moribond. Pour sauver sa formation, son président décide de claquer la porte du gouvernement wallon. Le PS est devenu infréquentable, il choisit donc de s'allier au parti libéral.

Au niveau du gouvernement wallon, une solution est finalement trouvée : un gouvernement MR-cdH disposant d'une courte majorité se met en place.

Il n'en va pas de même à la Communauté française ! Le coup de poker de Benoit Lutgen est un saut dans l'inconnu pour la région de Bruxelles-Capitale et la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Benoit Lutgen s'est-il vraiment préoccupé des enseignants et de la communauté éducative ou a-t-il égoïstement été guidé par ses calculs de politiciens ?

La mariée a quitté le domicile conjugal et a trouvé un nouveau partenaire. Il sera difficile pour elle de revenir auprès de son conjoint comme si de rien n'était. Imagine-t-on les ministres chH travailler le matin au gouvernement avec les socialistes et négocier l'après-midi une autre majorité ?

Et pourtant, à deux semaines de la rentrée scolaire, le gouvernement PS-cdH de la Communauté française et ses trois ministres en charge de l'enseignement (Marie-Martine Schyns, Isabelle Simonis et Jean-Claude Marcourt) sont toujours en affaire courante. La notion d'affaires courantes n'a été définie par aucune disposition de droit écrit. La notion d'affaires courantes englobe celle d'affaires urgentes. On considère, réciproquement, qu'elle ne peut couvrir des choix politiques nouveaux, ni de décisions à propos de l'objet du désaccord qui est à l'origine de la démission du gouvernement. Les dossiers prévus pour ce début d'année scolaire 2017-2018 pourront-ils aboutir ? Citons par exemple la réforme de la formation initiale des enseignants et la statutarisation des psychomotriciens et d'un certain nombre de puéricultrices.

Peut-être que quand vous lirez ces lignes, un nouveau gouvernement impliquant le Mouvement réformateur, le cdH, Défi et/ou Ecolo aura pris les commandes de la Communauté française.

Comment va-t-on passer en quelques jours d'un programme de centre gauche à un programme de centre droit ? Certains de ces partis se battaient au côté des organisations syndicales contre le ministre fédéral des pensions Daniel Bacquelaine (MR) pour que les enseignants aient droit à une pension convenable. Comment imaginer que demain ils se retrouvent dans la même majorité ?

Enfin le nouveau gouvernement wallon, dans sa déclaration de politique régionale, a programmé la disparition des provinces. Que va devenir l'enseignement provincial ? Qui sera en charge des personnels de l'enseignement des provinces ? Va-t-on vers une régionalisation de l'enseignement ?

A-t-on consulté nos camarades bruxellois sur le sujet ? Beaucoup de questions et peu de réponses (hormis une promesse de garantie de l'emploi d'Olivier Chastel, président du MR).

Nos hommes politiques doivent comprendre que la politique ce n'est pas un stratego mais bien un état d'esprit, une philosophie tournée vers le citoyen. La CGSP enseignement mettra tout en œuvre pour que l'enseignement francophone ne soit pas la victime de l'égoïsme de quelques politiciens.

Joseph Thonon

Renforcement de l'encadrement maternel au 1^{er} septembre 2017

L'objectif du gouvernement est de renforcer l'encadrement en maternel afin d'atteindre une réduction de moitié de l'écart d'encadrement avec la moyenne de l'OCDE.

Pour y parvenir, il est proposé une solution en deux premières étapes :

1. Nouveau tableau de calcul d'encadrement pour septembre 2017.
2. Augmentation des postes de puéricultrices et amélioration statutaire des psychomotriciennes et puéricultrices pour septembre 2018.

La modification du tableau de calcul d'encadrement implique une modification du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement.

L'article 41, § 1^{er}, du décret du 13 juillet 1998 *portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement* indique le **nombre d'emplois créés** ou subventionnés dans chaque école, dans la section maternelle de chaque école fondamentale ou dans chaque implantation à comptage séparé, sur base **d'un tableau d'attributions (Fig. 1., colonnes 1 à 3) par demi-emplois** en rapport avec une tranche minimale et maximale (colonnes 1 et 2 du tableau) du nombre total d'élèves dans l'implantation.

Par exemple, pour l'année scolaire 2016-2017, si l'implantation comptait entre 71 et 86 élèves, elle se voyait attribuer 4 emplois (colonne 3 du tableau) à plein temps.

Ce tableau privilégie les taux d'encadrement pour les plus petites implantations jusqu'à 63 élèves avec cependant un saut de 26 à 45 élèves (en bleu dans le tableau Fig. 1.) déséquilibré, puis ensuite une progression erratique (colonne 4 dans le tableau Fig. 1.), et peu respectueuse des réalités de terrain. Certains paliers présentent des écarts entre le nombre d'élèves minimal et le nombre d'élèves maximal et conduisent à un sous encadrement (en gris dans le tableau Fig. 1.). Par ailleurs, on observe une moyenne de nombre d'élèves par emploi supérieure à 20 dépassée dès 87 élèves (colonne 5 du tableau Fig. 1.).

Fig. 1. Ancien tableau du calcul d'encadrement

| ANCIEN TABLEAU | | | | |
|----------------|-------------|-----------|---------------------------------|------------------------------|
| Colonne 1 | Colonne 2 | Colonne 3 | Colonne 4 | Colonne 5 |
| Élèves min. | Élèves max. | Emplois | Nombre d'élèves dans la tranche | Moyenne élèves/emploi généré |
| 6 | 19 | 1 | 13 | 12,5 |
| 20 | 25 | 1,5 | 5 | 15 |
| 26 | 39 | 2 | 13 | 16,25 |
| 40 | 45 | 2,5 | 5 | 17 |
| 46 | 63 | 3 | 17 | 18,17 |
| 64 | 70 | 3,5 | 6 | 19,4 |
| 71 | 86 | 4 | 15 | 19,63 |
| 87 | 94 | 4,5 | 7 | 20,11 |
| 95 | 109 | 5 | 14 | 20,4 |
| 110 | 119 | 5,5 | 9 | 20,82 |
| 120 | 130 | 6 | 10 | 20,83 |
| 131 | 141 | 6,5 | 10 | 20,92 |
| 142 | 153 | 7 | 11 | 21,07 |
| 154 | 165 | 7,5 | 11 | 21,27 |
| 166 | 176 | 8 | 10 | 21,38 |
| 177 | 188 | 8,5 | 11 | 21,47 |
| 189 | 201 | 9 | 12 | 21,67 |
| 202 | 212 | 9,5 | 10 | 21,79 |
| 213 | 223 | 10 | 10 | 21,8 |
| 224 | 234 | 10,5 | 10 | 21,81 |
| 235 | 245 | 11 | 10 | 21,82 |
| 246 | 257 | 11,5 | 11 | 21,87 |
| 258 | 268 | 12 | 10 | 21,92 |
| 269 | 279 | 12,5 | 10 | 21,92 |
| 280 | 290 | 13 | 10 | 21,92 |
| 291 | 301 | 13,5 | 10 | 21,93 |
| 302 | 311 | 14 | 9 | 21,89 |
| 312 | 321 | 14,5 | 9 | 21,83 |
| 322 | 331 | 15 | 9 | 21,77 |
| 332 | 341 | 15,5 | 9 | 21,71 |
| 342 | 351 | 16 | 9 | 21,66 |

Et ainsi de suite par fourchette de 9 élèves.

Le nouveau décret remplace ces normes par un nouveau tableau (Fig. 2.) d'encadrement qui corrige les effets négatifs du tableau actuel. L'encadrement préférentiel des petites implantations (plus de 60 % des implantations maternelles) y est maintenu tout en corrigeant les paliers de 26 à 45 (en bleu dans le tableau Fig. 2.).

Pour les paliers suivants, une progression linéaire qui fait disparaître tout saut erratique est mise en place par paliers de 10 élèves/0,5 emplois tout en ramenant, pour tout le tableau, la moyenne du nombre d'élèves par emplois attribués en dessous de 20.

ENSEIGNEMENT MATERNEL

Fig. 2. Nouveau tableau du calcul d'encadrement

| NOUVEL ENCADREMENT | | | | |
|--|-------------|-----------|---------------------------------|------------------------------|
| Colonne 1 | Colonne 2 | Colonne 3 | Colonne 4 | Colonne 5 |
| Élèves min. | Élèves max. | Emplois | Nombre d'élèves dans la tranche | Moyenne élèves/emploi généré |
| 6 | 19 | 1 | 13 | 12,5 |
| 20 | 25 | 1,5 | 5 | 15 |
| 26 | 35 | 2 | 9 | 15,25 |
| 36 | 45 | 2,5 | 9 | 16,20 |
| 46 | 61 | 3 | 15 | 17,83 |
| 62 | 71 | 3,5 | 9 | 19,00 |
| 72 | 81 | 4 | 9 | 19,13 |
| 82 | 91 | 4,5 | 9 | 19,22 |
| 92 | 101 | 5 | 9 | 19,30 |
| 102 | 111 | 5,5 | 9 | 19,36 |
| 112 | 121 | 6 | 9 | 19,42 |
| 122 | 131 | 6,5 | 9 | 19,46 |
| 132 | 141 | 7 | 9 | 19,50 |
| 142 | 151 | 7,5 | 9 | 19,53 |
| 152 | 161 | 8 | 9 | 19,56 |
| 162 | 171 | 8,5 | 9 | 19,59 |
| 172 | 181 | 9 | 9 | 19,61 |
| 182 | 191 | 9,5 | 9 | 19,63 |
| Et ainsi de suite par fourchette de 10 élèves. | | | | |

Avantages de l'introduction d'un nouveau tableau d'encadrement :

- augmentation significative de l'encadrement ;
- les petites implantations sont prises en compte tout autant que les plus grandes implantations ;
- le meilleur encadrement peut déjà lisser une partie des effets de seuils des différentes dates de comptages.

Joseph Thonon

Outre les 400 emplois créés par le dispositif décrit ci-dessus, un groupe de travail tripartite spécifique a été mis en place afin d'envisager la mise en œuvre dès la rentrée scolaire de septembre 2018 des mesures décrétales concernant la titularisation des 361,5 ETP (Équivalent temps plein) anciens ACS/APE engagés en tant que psychomotriciens(-ennes).

Ce groupe de travail envisagera également la création d'un certain nombre de postes organiques de puériculteur(trice)s et de nouveaux postes de puériculteur(trice)s ACS/APE.

Cette mesure pourrait également être mise en œuvre au 1^{er} septembre 2018 car, conformément au décret du 16 juin 2016 portant modification en matière d'encadrement complémentaire et organique de personnel de l'enseignement, la nouvelle attribution bisannuelle des postes de puériculteur(trice)s par les Commissions zonales se déroulera en avril 2018, en vue de la rentrée scolaire 2018.

FORMATION INITIALE

Temps incertains pour la réforme de la formation initiale

La satisfaction que vous avez certainement décelée dans les propos que nous tenions dans le numéro précédent n'a pas fait long feu. En pleine négociation, si près du but même si du chemin restait à parcourir avant l'adoption finale, nous apprenons la décision du cdH.

Depuis nous discutons, supputons, espérons... La demande d'avis que le Gouvernement avait formulée à l'attention de l'ARES a été maintenue. Groupes de travail et Chambres se sont donc réunis.

Les contre-propositions au projet émises par le SEGEC

atténuent fortement la plus-value émancipatrice pour les enseignants (valorisation de la profession...), mais aussi pour les élèves et les étudiants de plusieurs dispositions.

Parce que nous ignorons ce qu'il adviendra du projet et surtout parce que nous sommes convaincus qu'il recèle des avancées majeures en de nombreux domaines, l'Enseignement officiel et la CGSP ont déposé à l'ARES une note que nous vous invitons à lire ci-dessous. La deuxième partie vous sera présentée dans le numéro d'octobre.

Ch. Cornet

Introduction

Depuis au moins 2011, la réforme de la formation initiale des enseignants est devenue un enjeu majeur. **L'évaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles** (mars 2011 - février 2012), étude menée par le Centre d'études sociologiques des FUSL, a en effet joué un rôle déclencheur.

Cette étude concluait déjà que « *au vu de tous les arguments mobilisés par les acteurs institutionnels et associatifs, la maitrise de la formation initiale semble presque inéluctable* » (page 98).

Entretemps, d'autres travaux, d'autres concertations des acteurs de terrain (notamment dans le cadre du pacte pour un Enseignement d'excellence) ont convaincu les signataires de l'absolue nécessité d'une maitrise de la formation initiale des enseignants.

Dès lors, et même si le texte de l'APD comporte quelques zones d'ombre et est, çà et là, techniquement perfectible, nous marquons globalement notre accord sur son contenu. Nous fondons notre position sur les lignes de force suivantes :

- la nécessité de la maitrise à 120 ECTS ;
- l'intérêt du « tuilage » ascendant et descendant ;
- l'approche des stages ;
- l'accord de co-diplomation ;
- la garantie d'un financement adapté ;
- la cohérence avec le pacte pour un Enseignement d'excellence ;
- l'intérêt pour la formation de formateurs.

La nécessité de la maitrise à 120 ECTS

Face aux exigences du métier et aux besoins exprimés par les enseignants¹, une réforme de la formation initiale des enseignants implique un allongement de la durée des études à 5 ans, sous la forme Master de 120 ECTS. L'obligation d'un Master 60 crédits suivi de la possibilité d'un Master de spécialisation accessible directement doit être comprise comme une phase transitoire, résultant d'un compromis induit par la DPC. Le renforcement progressif de la formation initiale permettra une plus-value pour le contenu de cette formation en y intégrant à la fois les besoins nouveaux, un approfondissement des connaissances disciplinaires et didactiques sans négliger la pratique de terrain.

Beaucoup d'acteurs soulignent clairement la nécessité de cet allongement de la formation initiale des enseignants pour calquer celle-ci sur l'enseignement supérieur de type

long (un baccalauréat de 180 ECTS en trois ans suivi d'un Master de minimum 60 ECTS). Ainsi, dans l'analyse transversale du bachelier instituteur(-trice) primaire, les experts insistent sur le concept de « professionnalisation de la formation »², précisant que « *la formation de professionnels autonomes, critiques et capables de recul [...] nécessite l'acquisition de connaissances approfondies qui, [...] en référence au Cadre européen des qualifications, se situent au niveau 7 et correspondent plutôt au niveau « master » du cadre de certification défini par la Communauté française de Belgique* ». Cette formation initiale doit s'appuyer sur un référentiel commun et exigeant.

Le GT 40 ne dit rien d'autre lorsqu'il précise dans sa note adressée au Comité permanent de suivi³ que « *[sa] conviction est qu'il s'agit d'avancer résolument vers une formation de tous les enseignants correspondant au niveau 7 du Cadre européen de Certification (CEC) en 300 crédits et 2 cycles spécifiques (respectivement bachelier de transition et master en enseignement)* ».

En complément de la mise en évidence de la complexité croissante du métier d'enseignant, qui justifie la transformation de la formation initiale en Master, l'analyse transversale du bachelier Instituteur(-trice) préscolaire insiste également dans ses annexes sur la nécessité de revaloriser le métier : « *le métier d'enseignant(e) du préscolaire est un métier exigeant qui doit être revalorisé. Par revalorisation nous entendons aussi bien la reconnaissance sociale de la profession que le niveau de formation et diplôme qui conduit à ce métier*⁴ ».

Véronique Degraef abonde dans ce sens lorsqu'elle précise que « *si une réforme de la formation en tant que telle ne peut sans doute pas changer radicalement les conditions de travail et les rémunérations, elle peut toutefois, dans l'hypothèse d'un allongement de trois à cinq ans, contribuer à restaurer la profession et son image. Réformer la formation des enseignants « pour qu'ils soient mieux armés face aux exigences et aux difficultés du métier », et réformer pour revaloriser*⁵ ». Ce niveau plus élevé de qualification leur permet d'accéder à la recherche ou aux fonctions de cadre et de contribuer ainsi à l'évolution de leur métier.

1. Lire à ce propos l'enquête menée par Véronique Degraef auprès des enseignants, *Évaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles* (mars 2011 – février 2012), pp.55-68.
2. *Évaluation du bachelier Instituteur(-trice) préscolaire en CFB*, analyse transversale, décembre 2010, p.16.
3. GT 40, *Propositions pour une réforme des formations initiales des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles*, document destiné au Comité permanent de suivi du 19 mai 2016, p.4.
4. *Évaluation du bachelier Instituteur(-trice) préscolaire en CFB*, analyse transversale, décembre 2010, p.64.
5. *Évaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles* (mars 2011 - février 2012), p.86.

Enfin, en comparant la manière dont est organisée la formation initiale des enseignants dans les différents pays de l'Union européenne⁶, on constate que la Belgique est parmi ceux qui dispensent les plus courtes formations, ce qui entraîne des difficultés d'organisation de la mobilité des étudiants et des enseignants dans le cadre du programme Erasmus+.

L'intérêt du « tuilage » ascendant et descendant

L'avant-projet propose une organisation de la formation initiale incluant un système de « tuilages » entre les différents niveaux de l'enseignement obligatoire. Ce système de « tuilages » est cohérent à la fois avec les objectifs du Pacte pour un enseignement d'excellence et avec l'ensemble du dispositif.

Les moments de transition qui jalonnent notre système scolaire sont, pour bon nombre d'élèves, des moments de grandes difficultés qui conduisent souvent à l'échec. Ces transitions au lieu d'être vécues positivement constituent pour eux autant de ruptures dans le cursus. Les « tuilages » visent à faciliter ces transitions et à garantir une meilleure continuité dans les apprentissages des élèves (Note GT 4O). Il s'agit là d'un élément essentiel.

Pour que ce dispositif produise toute son efficacité, il importe que soient mis en place des « tuilages » en amont et en aval. C'est par ce double système que l'on pourra le mieux assurer la fluidité des transitions et surtout la continuité des apprentissages. C'est ainsi que l'on pourra le mieux permettre aux élèves de progresser dans la montée vers l'abstraction et la confrontation avec la complexité.

On ajoutera qu'un système de « tuilages » ouvre également des perspectives vers une mobilité plus aisée des enseignants en cours de carrière et contribue à favoriser l'émergence d'une identité professionnelle partiellement commune (Note GT 4O), elle tend aussi à supprimer la hiérarchisation des fonctions enseignantes, hiérarchisation unanimement décriée.

Ceci étant dit, on pourrait regretter que pour certaines sections le « tuilage » n'intervienne pas dès la formation obligatoire en 4 ans. Ce n'est pas le cas pour toutes les sections, mais ce l'est singulièrement pour la section 2 et aussi, quoique dans une moindre mesure, pour la section 3.

Les étudiants en section 2 ne seront en effet pas habilités, au terme du master en 4 ans, à enseigner ailleurs que dans l'enseignement primaire.

Il importe d'assurer dès lors un empan équivalent (5 ou 6 années) pour chacune de ces trois sections pour assurer une égale attractivité entre lesdites sections et surtout

pour garantir un même niveau de formation aux futurs enseignants (que ce soit sur le plan de la maîtrise disciplinaire en ce compris la maîtrise de la langue ou que ce soit pour la formation pédagogique au sens large). Il semble donc cohérent d'ouvrir certains d'entre eux au niveau du master de spécialisation. Certes, durant la phase transitoire, un Master 60 conduit à complexifier les choix des spécialisations des futurs enseignants. Toutefois le tuilage offre une palette plus large d'expertises aux équipes éducatives sans déréguler le métier d'enseignant. L'apport dans l'enseignement primaire, et surtout dans les dernières années de celui-ci, d'enseignants plus spécifiquement formés à une famille de disciplines, aux côtés de collègues davantage généralistes, permettra de mieux assurer la formation pluridisciplinaire et interdisciplinaire des élèves. De manière symétrique, en début d'enseignement secondaire, la présence d'enseignants généralistes aux côtés d'enseignants davantage formés aux disciplines produira les mêmes effets.

Il importe toutefois d'insister sur le fait que le système de « tuilages » ne sera pleinement efficace que si le niveau de formation des futurs enseignants est garanti notamment par l'augmentation de leurs compétences disciplinaires et l'articulation des moments de formation théorique et de formation pratique.

L'approche des stages

Les stages dans la formation initiale des enseignants ont, depuis toujours, reçu une place importante. Ils permettent en effet d'une part, d'asseoir, au niveau des étudiants, les acquis et méthodes apprises pendant leurs activités d'apprentissage, d'autre part de théoriser les pratiques rencontrées sur le terrain. C'est essentiellement une amélioration qualitative de ces périodes que doit viser la réforme.

Cette amélioration doit porter sur le renforcement de la formation de praticiens réflexifs, une meilleure préparation à la gestion de l'hétérogénéité du public scolaire et plus de cohérence dans l'encadrement des étudiants.

Un élément manque cependant dans cette chaîne réflexive, c'est la formation des maîtres de stage à accompagner les étudiants sur le terrain. Cette approche intégrative se retrouve dans l'approche du praticien réflexif (Schön - 1983) qui envisage la professionnalisation non seulement comme une application de la théorie, mais également comme une production de théorie à partir d'une pratique de mise en situations professionnelles préparées, supervi-

6. Source : Réseau Eurydice, *L'éducation et l'accueil des jeunes enfants en Europe : réduire les inégalités sociales et culturelles*, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/098FR.pdf, p.115.

sées et évaluées. Le va-et-vient entre la classe de stage et l'institution de formation est aussi cognitif, La pratique nourrit les apports théoriques qui eux-mêmes nourrissent la pratique.

L'AEQES, dans ses divers rapports, rappelle dans ses analyses transversales l'importance de l'apport des stages dans la formation des enseignants.

Elle souligne cependant le danger et les limites de la pratique des stages qui ne peuvent être généralisés sans retours théoriques fréquents auprès de l'institution d'enseignement supérieur.

CPC

Mise en œuvre du cours de philosophie et de citoyenneté dans l'enseignement secondaire et adaptations dans l'enseignement fondamental (Décret du 18 juillet 2017)

Malgré le climat qui prévaut actuellement dans le monde politique en Belgique francophone, la majorité défunte a adopté, le mardi 18 juillet, le décret sur l'extension du Cours de Philosophie et de Citoyenneté (CPC) à tout le secondaire officiel et ce, dès la rentrée de septembre.

L'organisation de ce cours est le résultat de l'accord du Gouvernement formé en 2014 : la Déclaration de Politique communautaire prévoit la mise en place d'un cours de Philosophie et de Citoyenneté (CPC) pour tous les enfants des réseaux de l'enseignement officiel, avec suppression d'une heure de religion/morale.

À partir de là, durant la première moitié de cette législature, le travail de mise en œuvre de cette mesure a été mené : consultation, concertation, décret, élaboration des référentiels, rédaction des programmes.

Malgré les mises en garde de la CGSP, ce décret a été voté beaucoup trop tardivement. Cette situation est le fruit de marchandages politiques entre partis de la défunte majorité dont on mesure aujourd'hui combien elle était fragile. Certains ont demandé le report d'un an de sa mise en place. Le report du CPC ne prévient pas un chaos, il en a créé un.

Sortir du chaos par le chaos n'était pas la solution, notamment parce que les enseignants qui étaient dans l'incertitude risquaient de la voir se prolonger inutilement encore un an. Mais également parce que le décret mettant en place le CPC dans le secondaire contient aussi des éléments permettant d'améliorer la situation dans le primaire (dont les crédits formations pour les enseignants et le report de l'exigence du certificat en didactique de 2020 à 2021).

La circulaire 6214 parue le 9 juin 2017 précisait que l'appel à candidatures aux fonctions de professeurs de cours généraux de philosophie et de citoyenneté aux degrés inférieur et supérieur dans les établissements d'enseignement secondaire organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles devait être rentré avant le 31 juillet. Les Pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné ont été invités à procéder de la même manière. Les professeurs de religions ou de morale ayant posé correctement leur candidature pourront donc bénéficier de mesures transitoires reprises dans le présent décret. En voici un bref résumé :

1. Modalités de gestion des périodes dans la volonté de sauvegarder l'emploi des professeurs de morale et de religion

Attribution d'un certain nombre de périodes (RLMOD) correspondant aux périodes nécessaires pour organiser :

- le cours de philosophie et de citoyenneté (1p) dans le respect du décret taille des classes ;
- les cours de religion, de morale et la dispense (1p) selon le calcul habituel mais pour 1h au lieu de 2h.

a. Crédit d'heures pour suivre la formation en didactique

Un crédit d'heures pour pouvoir suivre la formation à la didactique des cours de philosophie et citoyenneté sera octroyé à chaque professeur. *Tous les enseignants qui seront chargés du cours de Philosophie et citoyenneté sur la base des mesures transitoires recevront un crédit de deux périodes durant quatre ans :*

- quel que soit le nombre de période de CPC qu'ils prestent effectivement (3 périodes minimum de CPC dans un PO, dont une effectivement prestée) ;

- déduit prioritairement de leurs prestations en Religions-Morale.

b. Tirage 1

Lorsque le RLMOD et les périodes de crédit d'heures ne suffisent pas pour garantir l'emploi des définitifs et des temporaires prioritaires/stagiaires, les établissements auront un droit de tirage en périodes auprès de la Direction générale de l'enseignement (DGE).

1. Une période par charge de 6 périodes de philosophie et citoyenneté pour programmer des activités dans le cadre du CPC dont la mise en œuvre concerne un public plus large que la classe/le groupe voire concerne l'établissement.
2. La reconnaissance dans la prestation des professeurs du CPC de la coordination (et concertations) verticale et horizontale du nouveau cours.
3. Le dédoublement d'un groupe de religion/morale/dispense à partir de 10 élèves.
4. L'affectation de deux enseignants à un groupe de religion/morale/dispense et de CPC commune pour un même groupe d'élèves à partir de 10 élèves avec un projet d'encadrement pédagogique.

c. Tirage 2

Malgré l'application préalable des différentes possibilités explicitées ci-dessus, un complément de périodes sera octroyé pour un membre du personnel qui :

- ne retrouverait pas sa charge de 2016-2017 ;
- devrait prêter dans plus de 6 implantations

Ce complément de périodes sera utilisé pour :

1. L'organisation et la surveillance d'activités au sein de la médiathèque de l'école ou d'activité de remédiation ;
2. La surveillance d'épreuves d'évaluation formatives et certificatives ;
3. La surveillance et l'accompagnement d'activités extérieures.

2. Conditions immédiates pour pouvoir dispenser les cours de philosophie et de citoyenneté

- ✓ Être candidat.
- ✓ Être bachelier au DI et master au DS.
- ✓ Avoir une formation à la neutralité ou être réputé tel.

Un membre du personnel diplômé avant 2004-2005, sans distinction selon l'origine du diplôme belge ou assimilé par le service des équivalences ne devrait pas suivre de formation à la neutralité s'il est diplômé d'un établissement de l'enseignement officiel.

Tout autre MDP devrait faire la preuve d'une formation à la neutralité dans le cadre de sa formation initiale ou avoir suivi et réussi un module de formation à la neutralité organisé par la PROMSOC, ou encore faire la preuve de s'y être inscrit mais de ne pas avoir eu de place.

3. Conditions différées (pour 2021) pour pouvoir dispenser les cours de philosophie et de citoyenneté

- ✓ Avoir suivi la formation à la didactique des cours de philosophie et de citoyenneté.
- ✓ Avoir une formation pédagogique (nomination avant 1/09/2017 vaut titre pédagogique).

Rem : reconduction de la formation non obligatoire mais conseillée sur le référentiel par l'IFC.

4. Définition de la perte de charge pour chaque enseignant et ordre de dévolution des emplois en CPC.

Tous les enseignants en Religions-Morale sont réputés en perte de la moitié de leurs attributions. Ils ont obligation de se déclarer ou non candidat à la fonction CPC DI/DS.

Les définitifs, les temporaires prioritaires/stagiaires et les simples temporaires 150/180 jours en fonction au 30/06/2017 sont obligatoirement candidats pour **un volume de CPC correspondant à la totalité de leur charge en Religions-Morale de l'année scolaire précédente**. (Le maximum possible leur sera attribué).

Les définitifs, qui ne sont pas ou ne peuvent pas être candidats à la fonction CG philosophie et citoyenneté, bénéficient des mesures préalables en matière de dispo-réaffectation.

Les professeurs qui se sont portés candidats pour la fonction de philosophie et citoyenneté se voient attribuer des périodes de CPC jusque si possible leur charge au 30/06 dans un certain ordre :

1. À tous les nommés, dans l'ordre de leur ancienneté.
2. À tous les temporaires prioritaires/stagiaires ayant un titre pédagogique ad hoc dans l'ordre de leur ancienneté.
3. À tous les temporaires prioritaires/stagiaires sans titre pédagogique dans l'ordre de leur ancienneté.
4. À tous les temporaires, prestant effectivement à la date du 30/06/2017 et ayant accumulé 150 jours dans la fonction, ayant un titre pédagogique et dans l'ordre de leur ancienneté.
5. À tous les temporaires prestant effectivement à la date du 30/06/2017 et ayant accumulé 150 jours dans la

fonction sans titre pédagogique et dans l'ordre de leur ancienneté.

6. S'il reste des heures, à de nouveaux enseignants dans le respect de la fiche-titre (sans certificat didactique dans un premier temps).

5. Incompatibilité

L'incompatibilité est limitée à l'élève. Un enseignant peut donc donner les deux cours au sein d'une même implantation mais jamais à un même élève.

6. Adaptations dans l'enseignement primaire

- Les 2 périodes de crédits prévues pour le secondaire en vue d'obtenir le certificat de didactique CPC sont également octroyées au maître de morale ou de religion qui preste le CPC via l'application des mesures transitoires.
- Pas de tirage 1, mais reconduction du système 2016-2017 (périodes « automatiques » pour encadrer les cours de religion, de morale non confessionnelle et de philosophie et de citoyenneté) en augmentant, le cas échéant, le nombre de groupes.
- Octroi de périodes supplémentaires « tirage 2 » afin d'éviter que les membres du personnel prestent dans plus de 6 implantations.

- Exigence d'obtention du certificat en didactique du CPC tenant compte de la mise en place de cette formation pour l'année académique 2017-2018 est reportée au 1^{er} septembre 2021.

Ce résumé très succinct n'est évidemment pas exhaustif et ne reprend que les éléments essentiels du décret. Il est à noter que *l'enseignement spécialisé fait l'objet de mesures spécifiques* qui ne sont pas reprises dans le texte ci-dessus. J'invite les camarades effectuant des prestations dans l'enseignement spécialisé à consulter la circulaire 6279 du 12 juillet 2017 (disponible sur le site : <http://www.enseignement.be/circulaires>)

Les professeurs de l'enseignement ordinaire qui souhaitent avoir une information plus complète peuvent également consulter les circulaires 6278 pour l'enseignement secondaire et 6280 pour l'enseignement primaire parues également toutes deux le 12 juillet 2017. Enfin, vous pouvez également consulter votre secrétaire régional qui tentera de répondre au mieux aux multiples interrogations qui ne manqueront pas de se poser lors de la mise en œuvre de ce décret.

Joseph Thonon

INTERNATIONAL

Regards internationaux sur les jeunes

Renaud Calvo Gil, technicien à la Régionale de Charleroi, et moi-même avons eu le plaisir de participer à trois journées organisées par l'Internationale de l'Éducation (IE). Ces journées étaient dédiées à la thématique suivante : l'engagement des jeunes au sein des syndicats de l'enseignement.

Bref rappel au sujet de l'IE



L'Internationale de l'Éducation représente les organisations d'enseignants et d'employés de l'éducation à travers le monde, dont la CGSP Enseignement.

Il s'agit de la plus grande fédération syndicale mondiale, représentant trente-deux millions d'employés de l'éducation par le biais de quatre cents organisations réparties dans cent septante pays et territoires à travers le monde. Voici quelques-uns de ses combats principaux :

- l'IE défend le principe selon lequel une éducation de qualité, financée par l'État, doit être accessible à tous les étudiants dans tous les pays ;
- l'IE promeut les intérêts des enseignants et des employés de l'éducation ;
- l'IE plaide pour l'équité sociale. Elle lutte contre le racisme et la xénophobie. Elle s'oppose à la discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, le milieu social et les caractéristiques ou l'origine raciale(s) ou ethnique(s).

Elle promeut une éducation publique de qualité. **Elle défend** les droits des enseignants et des employés de l'éducation. **Elle plaide** pour l'équité sociale.

Pourquoi organiser des ateliers au sujet des jeunes ?

L'IE organise, de manière régulière, des colloques ainsi que des congrès sur des sujets divers. Pour tenter de favoriser la présence de tous les pays à ces activités, celles-ci ont lieu partout dans le monde, ce qui empêche parfois la CGSP Enseignement d'y être représentée.

Nous tenions toutefois à assurer notre présence lors de ce colloque d'autant plus que celui-ci se déroulait à Bruxelles et facilitait donc notre participation.

Pourquoi cibler les jeunes ?

Ce n'est pas nouveau, on sait que l'évolution des organisations syndicales et plus généralement politiques rencontre de moins en moins les intérêts des jeunes, ces derniers se tournant vers d'autres types d'actions davantage individuelles et isolées telles que, par exemple l'économie solidaire ou encore l'écologie participative. Et pourtant, agir pour que les jeunes s'engagent davantage au sein de l'organisation syndicale constitue un réel enjeu notamment pour assurer le renouvellement de l'action mais aussi pour « coller au mieux » aux réalités et au contexte actuels.

Une réflexion intéressante a été partagée lors du colloque : il ne faut pas penser les jeunes comme l'avenir, comme un pouvant agir dans le futur. Non, les jeunes sont présents, là, maintenant... il faut donc tenir compte d'eux dès aujourd'hui.

Autre réflexion : Emmanuel Macron est certes un Président jeune et pourtant il défend des idées proches de celles de Margaret Thatcher dans les années 80.

Cet exemple permet de relativiser ce que l'on entend par « jeunes ». En effet, il ne faudrait pas tomber dans un dualisme réducteur qui considérerait, d'une part, les jeunes comme dynamiques et riches de bonnes idées et, d'autre part, des plus anciens qui seraient de ce fait dépassés. La réalité est bien plus complexe que cela. On peut néanmoins admettre que la structure syndicale tend à vieillir et que la place des jeunes y est dès lors indispensable.

Intégrer les jeunes dans le syndicat est aussi une réponse à plus de démocratie. En effet, si on veut que les instances syndicales soient démocratiques et représentatives de tous les travailleurs, il faut effectivement que tous les âges y soient représentés.

Lors de ces trois journées d'ateliers, de travaux et d'exposés, 30 pays des 5 continents étaient représentés. Chacun des représentants des 30 pays a eu l'occasion de s'exprimer, de développer son expérience syndicale dans son pays, de participer et d'ainsi apporter sa pierre à l'édifice.

Le paysage syndical est bien sûr bien différent en fonction du pays concerné et de son système éducatif. Néanmoins, des similitudes et des rapprochements sont à noter, y compris entre des pays très éloignés sur le plan socioéconomique ou politique.

Bien sûr, dans certains pays tels que la Belgique, la France, l'Angleterre, les Pays-Bas, on peut se réjouir du rôle bien ancré du syndicat dans la société et dans la négociation politique. La situation est par contre très différente dans des pays comme par exemple le Maroc où des enseignants se voient retirer leur salaire lorsque le Ministre de l'enseignement apprend, par la direction de l'école, qu'ils ont participé à une grève.

N'oublions toutefois pas que nous vivons partout des temps difficiles où le rôle des syndicats est remis en cause, voire, dans certains pays, revu à la baisse. Dès lors, nous ne pouvons nous endormir mais devons, au contraire, rester bien attentifs et réagir à chaque fois aux menaces et aux forces qui tentent de nous affaiblir. C'est peut-être aussi dans cet objectif-là que les jeunes ont un rôle à jouer.

Et maintenant ?

À l'issue de ces trois journées d'échanges et de réflexions, chaque syndicat des trente pays représentés s'est engagé à mettre en place un projet dans lequel les jeunes seraient directement impliqués. Ils se sont également engagés à rester en contact et à échanger leurs différentes expériences allant vers un focus plus important sur les jeunes.

La CGSP Enseignement, forte de ces différents échanges, réfléchit à ce qu'elle pourrait insuffler à son échelle pour impliquer davantage les jeunes.

Parce que si le syndicat est un formidable appareil à régir et à être dans l'action, il est tout autant dans la réflexion et dans l'analyse.

Votre avis nous intéresse !

Si vous avez des idées, partagez-les et donnez votre avis à cette adresse : clara.kerstenne@cgsp.be

Merci à l'IE et plus particulièrement aux organisateurs de ces trois journées d'atelier.

Merci aux camarades de l'enseignement de chaque coin du monde.

Merci à Renaud pour sa présence et sa participation.

Je finirai cet article par une phrase pleine de sens
« *Agir collectivement pour devenir l'enseignant que l'on veut être* ».

Clara Kerstenne 5/08/2017

Clara Kerstenne exprime qu'elle attend de l'IE la création d'une plateforme destinée aux jeunes syndicalistes partout dans le monde pouvant partager leur expérience dans leur tentative de faire participer davantage les jeunes au combat syndical.



Renaud Calvo Gil et Sarah M'Hajar (Syndicat SNE/CDT du Maroc) partagent leurs idées autour de l'atelier « que mettre en place pour que les jeunes se sentent davantage investis par les questions syndicales ? »

L'IE interrompt son travail pour manifester son soutien à un étudiant d'Arabie Saoudite condamné à la peine de mort pour avoir participé à une manifestation pacifique.



Avis important

Circulaire 6285 de la FW-B

À partir du 16 août 2017, l'adresse figurant sur le certificat médical agréé, destiné à l'organisme de contrôle des absences pour maladie, MEDCONSULT, utilisé par les membres du personnel enseignant et assimilé, est modifié comme suit :

MEDCONSULT
À l'attention du Médecin coordinateur
Boîte postale 10018 - 1070 BRUXELLES

La seule modification apportée à ce certificat concerne l'adresse.

Afin d'éviter tout désagrément aux membres du personnel enseignant et assimilé, un suivi des certificats médicaux envoyés à l'ancienne adresse : MEDCONSULT, rue des Chartreux 57 à 1000 Bruxelles, sera encore effectué par l'organisme de contrôle jusqu'au 31 octobre 2017.

Pour plus d'informations, consultez le site : http://www.enseignement.be/index.php?page=26823&do_id=6520



Enseignant, un métier toujours plus pénible

Journée d'étude - le mardi 10 octobre au Palais des Congrès de Liège

Esplanade de l'Europe, 2, 4020 Liège – 9h

Programme de la journée

- Accueil de 9h00 à 9h30
- Interventions et échanges avec des acteurs de l'enseignement, des responsables syndicaux et des académiciens
- Le débat sera suivi d'un lunch

Veuillez confirmer votre présence auprès de votre secrétaire régional ou à l'adresse clara.kerstenne@cgsp.be



6/10/2017

COLLOQUE

Tronc commun, suppression du redoublement : comment va-t-on s'en sortir sur le terrain ?

Un événement de la FGTB Enseignement

Invitation ouverte aux :

- ✚ Membres du personnel enseignant dans le cadre d'une invitation syndicale

FGTB CGSP
ENSEIGNEMENT



Déroulé de la journée

9h30 Accueil
10h Introduction par
Pierre Waaub

10h30 Sabine Kahn et
Bernard Rey :
La différenciation
pédagogique dans le cadre
du tronc commun : comment
et pourquoi ?

11H30 Pause-café

11H45 Dominique Bucheton :
Qu'est-ce que ça change
dans la classe ? Comment
créer une dynamique
favorable aux
apprentissages ?

12H45 lunch

13H45 Ateliers

14h30 Présentation des
productions des ateliers

15h Débats et réactions des
intervenants

16h00 Fin

Où ?

Place Fontainas 9,11
1000 Bruxelles

Intéressé(e) ?

Inscrivez-vous auprès de
votre secrétaire régional
ou par e-mail à l'adresse
clara.kerstenne@cgsp.be

Bacquelaine a remis sa note sur la pension à points

Le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, a remis sa note relative à la pension à points aux partenaires sociaux réunis dans le Comité national des pensions. La FGTB et la CGSP se sont rassemblées le vendredi 30 juin pour défendre nos pensions ! Parce que ce gouvernement a déjà adopté trop de mesures néfastes pour les travailleurs : recul de l'âge de la pension à 67 ans, conditions d'accès à la pension anticipée durcies, bonus pension supprimé, système de prépension vidé de sa substance...

Aujourd'hui, ce gouvernement veut nous imposer un calcul par points de la pension !

Le système à points peut se résumer comme suit :

- Les trois systèmes (salariés, fonctionnaires, indépendants) sont assimilés mais peuvent encore différer au niveau de certains paramètres.

C'est en fait une harmonisation vers le bas au détriment des pensions publiques.

- Vous recevez 1 point si vous touchez le « salaire de référence » moyen de votre régime. Si vous gagnez moins, vous recevez moins, si vous gagnez plus, vous recevez plus.

Ça ne change pas grand-chose au système actuel.

- Vous pouvez partir à la retraite après avoir accompli une « carrière de référence » (aujourd'hui 45 ans). Mais... l'âge « normal de départ à la retraite » est l'âge auquel on est arrivé sur le marché du travail + la carrière de référence.

Donc si, par exemple, vous commencez à travailler à 25 ans, l'âge normal de départ à la retraite est de 70 ans...

- Il y aurait cependant un âge minimum pour pouvoir partir à la pension : 22 ans + carrière de référence (aujourd'hui 45) = 67 ans.

- Si vous partez avant « l'âge normal » de la pension, un malus « relativement important » vous sera appliqué, en fonction de l'espérance de vie.

- Si vous continuez à travailler après l'âge normal de la pension, vous recevez un bonus.

On réintroduit un système de bonus-malus mais le malus est plus important que le bonus et repose sur l'espérance de vie, donc au détriment de personnes avec une espérance de vie en bonne santé et donc moins longue.

- Chaque année, une décision est prise quant à la liaison des pensions au bien-être. Celle-ci devrait être complète sauf si le système venait à être en déséquilibre (« coefficient de soutenabilité »).

Il y a donc toujours un risque de ne pas appliquer des adaptations au bien-être automatiques.

- Ce que vous recevez pour ces points (valeur d'un point) sera déterminé au moment où vous partez à la pension.

Cette valeur par point est identique pour chaque personne qui part à la pension la même année au sein du même système. Pour calculer la pension, cette valeur sera multipliée par le nombre total de points que vous avez accumulés. Toutefois, plusieurs variables d'adaptation entrent en application pour la fixation de la valeur du point lorsque le bilan financier le requiert. Cela rendra le système à points aléatoire et inique.

- Les risques majeurs du système sont ces correcteurs (démographiques et macroéconomiques) qui permettront au gouvernement de diminuer la valeur du point (et donc d'utiliser les pensionnés comme variables d'ajustement budgétaire).

- Le fait que la valeur du point ne soit connue qu'en fin de carrière et que cette valeur dépende de la situation économique ou budgétaire à ce moment revient à enterrer le principe d'assurance.

- Des mécanismes d'adaptation automatique en cas de bilan financier négatif peuvent mener à devoir à travailler plus longtemps pour une pension moins importante. Ainsi, la pension est dissociée du principe d'assurance et déterminée par des facteurs externes à la carrière.

Pour la FGTB et la CGSP, le système à points est inacceptable car :

- cela équivaut à saper le principe d'assurance dans notre sécurité sociale ;
- il ne donne aucune certitude concernant l'âge et le montant de la pension ;
- il n'y a aucune garantie de pension décente. Surtout dans le contexte actuel où le ministre démantèle tous les éléments de solidarité et mécanismes de protection et n'exécute pas correctement les accords sociaux ;
- le passage à un nouveau système se révélera très coûteux pour la société.

D'autres « points » sont à l'ordre du jour comme la définition du travail pénible ou des périodes assimilées. Quoi qu'il en soit, nos pensions sont en danger ! Tant dans le secteur privé que dans les services publics, le gouvernement nous oblige à travailler plus longtemps pour toujours moins de pension.

Syndicats n°12 du 30 juin 2017

Montée de la violence et de la répression à l'encontre des travailleurs

Le nombre de pays en proie à une recrudescence de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs a connu une hausse de 10 % en une année seulement, selon l'Indice CSI 2017 des droits dans le monde. Des attaques contre des membres de syndicats ont été documentées dans cinquante-neuf pays, suscitant une anxiété croissante en matière d'emplois et de salaires.

Depuis plus de trente ans, la Confédération syndicale internationale (CSI) collecte des données sur les violations des droits des travailleurs relatifs à l'affiliation syndicale et la négociation collective. Pour la quatrième année consécutive, la CSI présente ses résultats sous forme de l'Indice des droits dans le monde, mettant en lumière de manière unique et exhaustive comment les lois nationales et les pratiques des entreprises se sont détériorées ou se sont améliorées au cours des 12 derniers mois.

Selon ce rapport, les intérêts des entreprises sont privilégiés aux dépens de ceux des travailleurs dans l'économie mondiale, où 60 % des pays excluent des catégories entières de main-d'œuvre de la législation du travail. « Le fait d'exclure des travailleurs de la protection de la législation du travail a pour effet de créer une main-d'œuvre invisible pour laquelle les gouvernements et les entreprises refusent d'assumer leur responsabilité, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs sous contrats à durée déterminée. Dans bien trop de pays, les intérêts des milieux d'affaires agissent au détriment des droits fondamentaux démocratiques », a déclaré Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI.

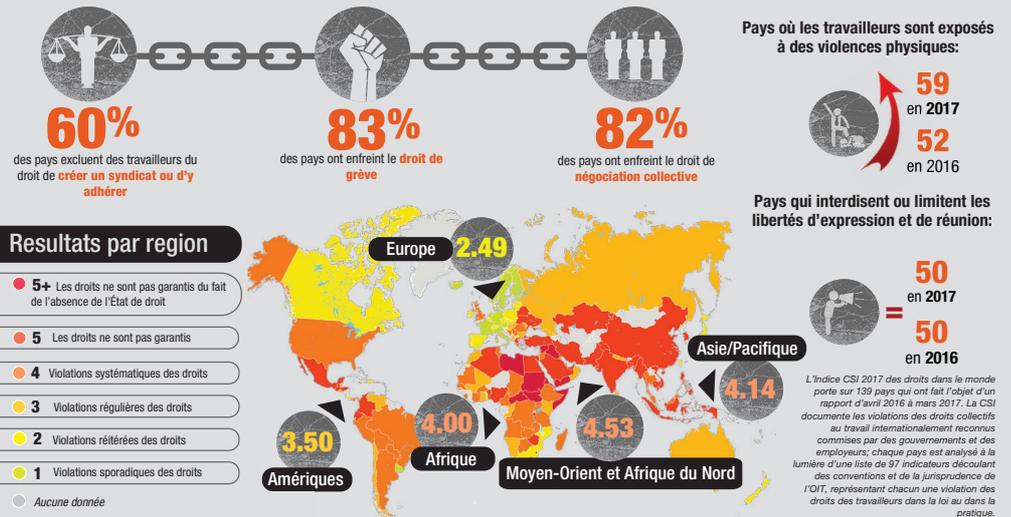
L'Indice CSI 2017 des droits dans le monde se base sur 97 indicateurs internationalement reconnus pour évaluer la protection des droits des travailleurs dans la loi et la pratique dans 139 pays. Voici quelques-unes des principales conclusions du rapport :

- 84 pays excluent certaines catégories de travailleurs de la législation du travail ;
- plus de trois quarts des pays excluent une partie ou la totalité des travailleurs du droit de grève ;

Indice CSI 2017 des droits dans le monde



Violations des droits des travailleurs



- plus des trois quarts des pays excluent une partie ou la totalité des travailleurs de la négociation collective ;
- sur les 139 pays examinés, 50 excluent ou restreignent la liberté d'expression et de réunion ;
- le nombre de pays où les travailleurs sont exposés à la violence physique et aux menaces a augmenté de 10 % (de 52 à 59). Ils incluent la Colombie, l'Égypte, le Guatemala, l'Indonésie et l'Ukraine ;
- des syndicalistes ont été assassinés dans 11 pays dont le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, le Guatemala, le Honduras, l'Italie, la Mauritanie, le Mexique, le Pérou, les Philippines et le Venezuela. « Il suffit de regarder ces chiffres consternants pour se rendre compte du fait que l'inégalité économique atteint son niveau le plus haut de l'histoire moderne. Les travailleurs sont privés des droits fondamentaux qui devraient leur permettre de s'organiser et de négocier collectivement pour une part équitable. Outre les restrictions croissantes à la liberté d'expression, ceci a pour effet de fomenter le populisme et de menacer la démocratie elle-même », a déclaré Sharan Burrow.

Mauvais traitements, répression, violences

Selon l'Indice 2017, les dix pays en bas du classement des droits des travailleurs sont : le Bangladesh, la Colombie, l'Égypte, le Guatemala, le Kazakhstan, les Philippines, le Qatar, la Corée du Sud, la Turquie et les Émirats arabes unis. C'est la première fois que les Philippines, la Corée du Sud et le Kazakhstan figurent dans la liste des dix pires pays en termes de respect des droits des travailleurs. Une fois encore, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord a affiché les pires résultats en termes de traitement réservé aux travailleurs, notamment le système de kafala dans les pays du Golfe qui continue d'asservir des millions de personnes. Le déni absolu des droits fondamentaux des travailleurs reste en vigueur en Arabie Saoudite. Pendant ce temps, dans des pays comme l'Irak, la Syrie et le Yémen, la guerre et la rupture de l'État de droit signifient que les droits des travailleurs ne sont plus garantis.

Syndicats n°13 du 14 juillet 2017

Objectifs de développement durable : la campagne « PERSPECTIVE 2030 » est lancée

À l'occasion du Forum politique de haut niveau sur le développement durable, qui se tient actuellement aux Nations unies, la société civile belge lance sa campagne « Perspective 2030 » et présente sa nouvelle plateforme qui assurera le suivi de la mise en œuvre des objectifs de développement durable dans les politiques belges nationales et internationales.

Une délégation belge était présente à la conférence des Nations unies sur le développement durable à New York. Du 10 au 19 juillet, l'ensemble des acteurs du développement durable étaient en effet réunis au siège des Nations unies pour le Forum politique de haut niveau sur le développement durable (High Level Political Forum - HLPF). La Belgique y a présenté le mardi 18 juillet son premier rapport d'avancement dans la mise en œuvre des Objectifs de Développement durable (ODD).

Un premier rapport belge

Dès fin juin, le rapport belge était disponible sur le site des Nations unies afin de permettre à chacun de se faire une idée. Ce premier rapport belge a fait l'objet d'un exercice inédit de coordination intrabelge et doit à ce titre être souligné. Par ailleurs, c'est un signal très positif de la part de la Belgique de vouloir présenter, moins de deux ans après l'adoption du Programme 2030 pour le développement durable, un premier examen volontaire de la mise en œuvre des ODD.

Au printemps, le projet de rapport avait été soumis au Conseil fédéral pour le développement durable¹ pour qu'il remette un avis². Les organisations représentatives de la société civile avaient jugé ce projet de rapport très inégal d'une partie à l'autre, et ont entre autres questionné le choix des indicateurs qui doivent constituer le point de départ dans l'évaluation de l'atteinte des ODD. Par ailleurs, le rapport présentait une image trop peu nuancée de la mise en œuvre des politiques de développement durable. Fondamentalement, à l'image d'autres domaines politiques (l'énergie, par exemple), il manque encore une vision concertée pour la mise en œuvre des Objectifs de développement durable.

Trois demandes aux gouvernements belges

« Perspective 2030 », tel est le nom de la nouvelle campagne de la société civile belge pour la mise en œuvre des ODD en Belgique, dans les politiques nationales internes et extérieures. Si les demandes des organisations de la société civile sont multiples et vont de l'accès à l'eau potable pour tous au travail décent en passant par la décarbonation et le financement du développement, la cohérence des politiques doit être le cœur de toute démarche visant à rendre plus durable notre société. Ensemble, les organisations de la société civile demandent trois choses : d'abord et avant tout, les décideurs belges doivent inscrire le Programme 2030 pour le développement durable dans un cadre législatif et budgétaire belge. Ceci



rendra obligatoire la mise en œuvre du Programme 2030 en Belgique et rendra plus transparente la déclinaison des ODD dans les politiques.

Ensuite, les organisations membres de la Plateforme Perspective 2030 demandent l'instauration d'un mécanisme structurel inclusif de suivi de la mise en œuvre des ODD. Tous les niveaux de pouvoir, tous les gouvernements (fédéral, Régions, Communautés) mais aussi tous les citoyens sont compétents pour rendre notre monde plus durable. La participation de la société civile est d'ailleurs un principe de base du développement durable. Il est donc nécessaire que tous les acteurs belges du développement durable soient associés à ce mécanisme de suivi. Enfin, nous demandons aux autorités politiques de dégager les moyens financiers adéquats et nécessaires pour assurer la mise en œuvre des ODD.

Contribuer à notre échelle à un monde moins inégalitaire et sans pauvreté, où chaque individu vit décemment dans un environnement sain et à l'abri des dérèglements climatiques, et où l'ensemble du système respecte les limites de la planète : oui, le programme 2030 pour le développement durable est ambitieux. Il est important que la Belgique se donne les moyens de réussir.

Article de Véronique Rigot mis en ligne sur le site du CNCD le 18 juillet 2017 : www.cncd.be

-
1. Le Conseil fédéral pour le développement durable est un conseil d'avis sur la politique fédérale belge qui réunit les différentes franges de la société civile belge. Pour voir la composition du Conseil fédéral pour le développement durable : <http://www.frdo-cfdd.be/fr/le-conseil/composition>
 2. L'avis est disponible sur le site du Conseil fédéral pour le développement durable : <http://www.frdo-cfdd.be/sites/default/files/content/download/files/2017a05f.pdf>



Les prédateurs au pouvoir

Le célèbre couple de sociologues Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot livre ici une dénonciation impitoyable de la complicité des gouvernements avec le destructeur Dieu Argent. Fidèles à leur méthode rigoureuse, ils démontrent, preuves à l'appui, comment l'argent s'est transformé en une arme de destruction massive aux mains d'une aristocratie de l'argent qui fraye intensément avec celle du pouvoir. À l'heure du « Fillongate », de la violence délirante de Trump, de l'arrogance de Marine Le Pen face à la justice, ou de la mondialisation du droit de polluer à coups de « crédits carbone », l'indignation sociologique des Pinçon-Charlot est indispensable.

Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon, sociologues, anciens directeurs de recherche au CNRS, sont spécialistes des grandes fortunes françaises.

Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, *Les prédateurs au pouvoir. Main basse sur notre avenir*, Éd. Textuel, Paris, avril 2017, 64 p., 8 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change
- 4 / Dossier • La digitalisation des services publics – Quelles réponses à l'ubérisation ?
- 7 / Secteur Culture • Et la culture Camarades ?
- 8 / IRB • Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

Infos ENSEIGNEMENT

- 9 / Édito • Les égoïstes ne pensent jamais qu'ils le sont !
- Enseignement maternel**
- 10 / Renforcement de l'encadrement maternel au 1^{er} septembre 2017
- Formation initiale**
- 11 / Temps incertains pour la réforme de la formation initiale
- CPC**
- 14 / Mise en œuvre du cours de philosophie et de citoyenneté dans l'enseignement secondaire et adaptation dans l'enseignement fondamental
- International**
- 16 / Regards internationaux sur les jeunes
- Agenda**
- 19 / Enseignant, un métier toujours plus pénible
- 20 / Tronc commun, suppression du redoublement : comment va-t-on s'en sortir sur le terrain ?

www.cgspwallonne.be

Actualités INTERSECTORIELLES

- 21 / Pensions • Bacquelaine a remis sa note sur la pension à points
- 22 / Droits humains et syndicaux • Montée de la violence et de la répression à l'encontre des travailleurs
- 23 / Développement durable • Objectifs de développement durable : la Campagne « Perspective 2030 » est lancée
- 24 / À lire



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11