

# CSC-Educ

Mensuel de la **CSC-Enseignement** | P602582 | juin 2019

Ne paraît pas en juillet et août / Bureau de dépôt Bruxelles X

**HORS-  
SERIE**

## Notre Force, c'est Vous!



## Connaître la



## SOMMAIRE

Notre Force, c'est Vous ! .....	3
Annexes .....	21
Les statuts de la CSC-Enseignement .....	4
Organigramme .....	28
Les valeurs de la CSC-Enseignement .....	29
L'enseignant, acteur social .....	33
Le syndicalisme : racine de nos droits, rempart pour aujourd'hui, force à construire pour demain .....	37
Nos secrétariats régionaux .....	43

## CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16 - 1060 Bruxelles  
Compte bancaire : IBAN BE22-7785-9396-9047  
BIC GKCCBEBB

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44

✉ [csc-enseignement@acv-csc.be](mailto:csc-enseignement@acv-csc.be)

Site internet : [www.csc-enseignement.be](http://www.csc-enseignement.be)



📘 [www.facebook.com/CSC.Ens](https://www.facebook.com/CSC.Ens)

## COMITÉ DE RÉDACTION :

Eugène ERNST  
Laurence MAHIEUX  
Jean BERNIER  
Roland LAHAYE  
Philippe DOLHEN  
France-Lise CARON  
Alain SERANTONI

## LAYOUT & MISE EN PAGE :

Vincent Forrest

## • SIÈGE CENTRAL :

Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.44 - ✉ [csc-enseignement@acv-csc.be](mailto:csc-enseignement@acv-csc.be)

Site internet : [www.csc-enseignement.be](http://www.csc-enseignement.be)

### Services financiers

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.45

### Service Emploi

☎ 02/543.43.43 - 📠 02/543.43.46 - ✉ [csc-enseignement.emploi@acv-csc.be](mailto:csc-enseignement.emploi@acv-csc.be)

### Secrétariat général

☎ 02/543.43.30 - 📠 02/543.43.50

### Fondamental

☎ 02/543.43.67 - 📠 02/543.43.47

### Secondaire

☎ 02/543.43.68 - 📠 02/543.43.48

### Supérieur

☎ 02/543.43.69 - 📠 02/543.43.49

## • FÉDÉRATIONS :

### Secrétaires permanents régionaux

#### BRABANT WALLON

Rue des Canoniers 14 - 1400 Nivelles

☎ 067/88.46.80 - 📠 067/88.46.82 - ✉ [csce.brabant-wallon@acv-csc.be](mailto:csce.brabant-wallon@acv-csc.be)

#### BRUXELLES

Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES

☎ 02/533.70.30 - 📠 02/533.70.31 - ✉ [csce.bruxelles@acv-csc.be](mailto:csce.bruxelles@acv-csc.be)

#### HAINAUT

Rue Prunier, 5 - 6000 CHARLEROI

☎ 071/23.08.50 - 📠 071/23.08.55 - ✉ [csce.charleroi@acv-csc.be](mailto:csce.charleroi@acv-csc.be)

Rue Claude de Bettignies, 12 - 7000 MONS

☎ 065/37.26.03 - 📠 065/37.26.04 - ✉ [csce.mons@acv-csc.be](mailto:csce.mons@acv-csc.be)

Avenue des États-Unis, 10 - 7500 TOURNAI

☎ 069/88.07.98 - 📠 069/88.07.29 - ✉ [csce.hainaut-occidental@acv-csc.be](mailto:csce.hainaut-occidental@acv-csc.be)

#### LIEGE - VERVIERS

Bd Saucy 10/1 - 4020 LIEGE (LG)

☎ 04/340.75.20 - 📠 04/340.75.29 - ✉ [csce.liege@acv-csc.be](mailto:csce.liege@acv-csc.be)

Pont Léopold 4/6 - 4800 VERVIERS (VV)

☎ 087/85.99.17 - 📠 087/85.99.05 - ✉ [csce.verviers@acv-csc.be](mailto:csce.verviers@acv-csc.be)

#### LUXEMBOURG

Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 ARLON

☎ 063/24.20.63 - 📠 063/24.20.64 - ✉ [csce.arlon@acv-csc.be](mailto:csce.arlon@acv-csc.be)

#### NAMUR

Chaussée de Louvain 510 - 5004 BOUGE

☎ 081/25.40.15 - 📠 081/25.40.16 - ✉ [csce.namur@acv-csc.be](mailto:csce.namur@acv-csc.be)

#### COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

Aachener Strasse 89 - 4700 EUPEN

☎ 087/85.99.36 - 📠 087/85.99.34 - ✉ [csc-unterricht@acv-csc.be](mailto:csc-unterricht@acv-csc.be)





# Notre Force, c'est Vous !

Lutter pour le maintien de nos acquis sociaux n'est en rien une vision archaïque. Lutter pour une société plus égalitaire, respectueuse de tous ses membres, c'est un combat d'avenir. Se battre pour le droit à un enseignement de qualité, c'est un devoir qui nous incombe.

Depuis 2005, la CSC-Enseignement propose, dans le paysage scolaire, un chemin original : une centrale d'enseignement compétente à tous les niveaux dans tous les réseaux.

Depuis 14 ans, la collaboration entre affiliés issus de tous les réseaux est une réalité ; les intérêts communs et spécifiques peuvent être défendus efficacement. Cela devrait inspirer d'autres acteurs et permettre de développer de réelles synergies entre réseaux pour proposer un service d'enseignement plus efficace, et véritable ascenseur social pour des jeunes en quête d'un avenir plus serein.

## Etre militante, militant, un engagement quotidien

A la CSC-Enseignement, l'engagement quotidien des militants sur le terrain occupe une place essentielle. L'engagement au service des collègues est au cœur de notre action syndicale. Les militants, les militantes sont à l'écoute des autres, ils font valoir leurs droits, luttent pour des solutions.

## Une action collective

S'il est essentiel de tenter de résoudre les difficultés et les problèmes individuels des autres travailleurs, cela ne suffit pas. Nous voulons aller plus loin et nous attaquer aux causes profondes de ces difficultés et de ces problèmes.

Pour y parvenir, nous faisons le pari de l'action collective. Seul, il est très difficile de s'attaquer à une injustice ; si quelques-uns s'y mettent, c'est déjà plus aisé. Et plus on est nombreux, plus on a de force pour faire bouger les choses.

La CSC-Enseignement, premier syndicat enseignant de la Fédération Wallonie-Bruxelles, s'y emploie jour après jour. Ensemble, nous voulons dégager des solutions durables, créer plus de solidarité, plus de justice sociale.

Cette solidarité se réalise bien sûr entre les

collègues, les militants de la CSC et tous les travailleurs du pays.

Être militant à la CSC est incompatible avec le fait d'apporter son soutien à des mouvements racistes et antidémocratiques.

## Etre la voix des collègues

Quand tu prends la parole, ce n'est jamais en ton nom propre, c'est au nom de tous les travailleurs et travailleuses que tu représentes, dont tu es le porte-voix.

Ce syndicalisme-là constitue un défi permanent parce que le monde du travail (et du non-travail) connaît des changements nombreux et rapides : les technologies évoluent, les écoles, les institutions transforment leurs modes d'organisation, ... Les relations de travail évoluent aussi et certains tentent de mettre les syndicats «hors-jeu».

Des défis nouveaux apparaissent aux plans local, régional et communautaire.

## Un travail d'équipe

Le travail d'équipe est de mise pour relever ces défis permanents.

Pour proposer des solutions adéquates, les militants doivent s'informer, analyser les situations et les évolutions. Les formations leur permettent d'acquérir le bagage nécessaire.

La tâche n'est pas aisée, car souvent ces aspirations sont diversifiées. Les militants doivent alors rassembler ces diverses attentes et en dégager des solutions communes qui pourront être portées par tous.

## Animer et organiser

Les militants constituent notre «force syndicale». C'est souvent en répondant aux demandes des affiliés que les militants perçoivent le mieux ce que les travailleurs attendent de la CSC-Enseignement.

## Agir sur son lieu de travail

La société évolue ; les écoles, les institutions connaissent de profondes mutations. Nous devons sans cesse réinventer les formes de l'action collective, sur les mêmes lignes de force : animer, organiser, rassembler.

## Agir dans sa localité

L'école et la CSC-Enseignement constituent le premier port d'attache des militants, la fédération régionale de la CSC et son secteur interprofessionnel constituent le second.

C'est là que des militants, issus de tous les secteurs, de tous les horizons, peuvent débattre des grandes questions interprofessionnelles qui les concernent tous et toutes, qu'elles soient locales, régionales ou fédérales. C'est là qu'ils peuvent dégager ensemble des propositions communes, respectueuses des intérêts de chacun.

## Démocratie de la base aux structures

Démocratique, structurée, l'organisation syndicale apparaît parfois comme une «grosse machine». Les militants ont la volonté de changer les choses mais l'accumulation des problèmes à régler jour après jour et le poids des structures peuvent apparaître pesantes. Mais ils et elles savent aussi que c'est le prix à payer pour réussir à transformer les aspirations des travailleurs en revendications concrètes, susceptibles d'aboutir, le prix d'une démocratie authentique où tous et toutes peuvent s'exprimer et être entendus.

La tâche des militants est donc complexe et ses tâches sont multiples et variées.

Par cette publication, nous voulons inviter chacun, chacune à mieux connaître la CSC-Enseignement, ses valeurs, ses structures, ses lignes de force sur notre métier «Enseignant, acteur social» et sur le «Syndicalisme, racine de nos droits, rempart pour aujourd'hui, force à construire pour demain». Celles-ci sont les résultats des quatre congrès organisés respectivement en mai 2011, novembre 2011, mai 2015 et mai 2019.

L'engagement syndical est permanent et demande à être sans cesse renouvelé.

■ Eugène ERNST

## LES STATUTS de la CSC-Enseignement

adoptés au Congrès du 8 mai 2015 et amendés au Congrès du 24 mai 2019.

I. Principes et objectifs généraux.....	4	E. Le Congrès .....	17
II. Structures décentralisées.....	6	F. Les groupes spécifiques.....	17
A. Membres.....	6	G. La cellule juridique.....	19
B. Sections locales .....	7	H. Les groupes à tâche.....	19
C. Régionales et secteurs.....	8	IV. Elections et incompatibilités .....	19
D. Régionales communes.....	10	V. Comptes et budgets.....	19
E. Les permanents.....	11	VI. Modification des statuts.....	20
F. Congés syndicaux .....	13	VII. Processus électoral .....	20
III. Structures communautaires.....	13	VII. Entrée en application .....	20
A. Instance de recours .....	13		
B. Comités communautaires .....	14	Annexe 1 : Règlement d'affiliation CSC-Enseignement .....	21
1. Le Comité communautaire commun (CCC).....	14	Annexe 2 : Instance de recours : Règlement d'ordre intérieur .....	22
2. Les Comités communautaires de secteurs (CCS).....	15	Annexe 3 : Convention approuvée par le CCC du 30/11/2018.....	25
C. Les Bureaux communautaires .....	15	Annexe 4 : Régionales CSC-Enseignement.....	27
1. Le Bureau journalier CSC-E (BJ) .....	15		
2. Les Bureaux communautaires de secteurs (BCS).....	16		
D. Le Collège des secrétaires général et communautaires.....	16		

### I. Principes et objectifs généraux

#### Article 1.

La CSC-Enseignement (CSC-E) est affiliée à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et constitue la branche «enseignement» de la Fédération des Syndicats Chrétiens des Services Publics (FSCSP).

Son champ d'application s'étend aux Communautés française et germanophone de Belgique.

Son siège est établi à Bruxelles. Il peut être transféré sur décision du Comité communautaire prise à la majorité des deux tiers des membres présents siégeant avec voix délibérative.

#### Article 2.

La CSC-E a pour objectifs :

- la défense des intérêts des personnels de l'Enseignement ;
- la promotion d'un enseignement démocratique, de qualité, au service d'une société juste.

#### Article 3.

La CSC-E poursuit les missions suivantes :

- a) étudier, défendre et promouvoir les intérêts moraux, matériels et professionnels de ses membres ;
- b) étudier et inspirer l'évolution pédagogique et didactique dans tous les niveaux d'enseignement ;
- c) être le porte-parole du personnel dans tous les organes de démocratie sociale de participation et de négociation ;
- d) constituer un lien moral et social afin de développer la solidarité entre tous les membres du personnel de l'enseignement et de tous les travailleurs, visant une prise de conscience collective du rôle de l'enseignement dans la société ainsi que la formation complémentaire de tous ses affiliés ;
- e) défendre les valeurs définies lors du Congrès du 28 mai 2011.

#### Article 4.

§1er. Dans le cadre des présents statuts, il faut entendre par :

1. Militant ou élu : tout affilié à nos organisations exerçant un mandat bénévole ; la position d'activité de service est requise pour l'exercice d'un mandat engageant la politique syndicale et/ou de représentation, à l'exception

des mandats propres aux retraités.

2. Délégué syndical : les délégués syndicaux relevant :

- du statut syndical de la loi du 19/12/1974 et de l'AR du 28/09/1984 ;
- des Arrêtés du Gouvernement de la Communauté française donnant force obligatoire à la décision de la Commission paritaire Centrale :
  - de l'enseignement supérieur non universitaire libre confessionnel du 16/12/2004 relative au statut de la délégation syndicale dans les Hautes Ecoles de l'enseignement libre confessionnel ;
  - de l'enseignement libre confessionnel du 22/11/2002 relative au statut de la délégation syndicale.

3. Mandataires CSC-E : membres élus ou désignés dans les organes de démocratie sociale à savoir, mandataires au Conseil d'Entreprise, au Comité de Prévention et de Protection au Travail, à l'Instance de Concertation Locale, à la Commission Paritaire Locale et au Comité de Concertation de Base, soit toutes les instances chargées des relations bilatérales.

4. Personnel administratif engagé conformément à la CCT CSC.
5. Permanent : tout membre du personnel engagé par la CSC-E conformément à la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005.

Des missions spécifiques existent à la CSC-E, ce qui explique une affectation particulière de permanent régional, permanent interrégional, permanent communautaire.

Vu les particularités de ces affectations, la transposition aux procédures Berenschot sera définie en accord avec la DS.

§2. En leur qualité, les militants ne portent aucune responsabilité personnelle relativement aux engagements de la Centrale et aux conséquences des conseils qu'ils donnent à ses membres.

§3. En leur qualité, les permanents ne portent aucune responsabilité personnelle, sur l'angle financier et juridique, relative aux engagements de la Centrale et aux conséquences des conseils et services qu'ils dispensent aux affiliés.

§4. Les militants sont élus successivement aux niveaux local, régional et communautaire. L'ensemble de la procédure doit avoir lieu dans le courant d'une même année scolaire suivant les modalités prévues à l'article 75 des présents statuts. Hormis au Congrès, seuls les militants ont une voix délibérative. A partir du niveau régional, chaque élu dispose d'un suppléant issu de la même instance que celle qu'il représente, y compris le président de CRC, commission et groupe catégoriel, si le vice-président est dans l'impossibilité de siéger en tant que membre effectif au CCC.

Chaque élu dispose d'un suppléant issu de la même instance que celle qu'il représente. Un vice-président supplée au président en cas d'absence de celui-ci. A défaut, si le vice-président est dans l'impossibilité de siéger en lieu et place du Président, l'instance concernée désigne un autre suppléant.

§5. Les permanents sont recrutés suivant les modalités prévues aux articles 32 et 35 des présents statuts.

## Article 5.

Pour remplir les missions exprimées à



Notre boulot, c'est aussi être actifs pour plus de solidarité !

l'article 3, la Centrale :

- a) s'affilie à la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC) afin de pouvoir contribuer à la solidarité de tous les travailleurs ;
- b) peut s'affilier à des organisations professionnelles internationales de l'enseignement ;
- c) agit de concert avec d'autres organisations professionnelles dans le respect de ses statuts ;
- d) dispose des services de secrétaires permanents tels que définis à l'article 4 ;
- e) dispose de personnel administratif tel que défini à l'article 4, qu'elle répartit entre le siège central et les régionales ;
- f) organise des permanences syndicales pour ses membres ;
- g) assure la formation syndicale de ses mandataires ainsi que l'information et la consultation de tous ses membres sur les orientations fondamentales de sa politique ;
- h) édite des publications à l'intention de ses membres ;
- i) prend toute initiative complémentaire qu'elle estime utile.

## Article 6.

Il est créé au sein de la CSC-E trois secteurs et une régionale germanophone :

1. un secteur regroupant tous les

membres de la CSC-E actifs ou retraités de l'enseignement fondamental ;

2. un secteur regroupant tous les membres CSC-E actifs ou retraités de l'enseignement secondaire ;
3. un secteur regroupant tous les membres CSC-E actifs ou retraités de l'enseignement supérieur ;
4. une régionale propre à la Communauté germanophone.

## Article 7.

§1. Principes de fonctionnement :

- 1° Seuls, le comité communautaire commun et les comités régionaux communs exercent le rôle de décision politique dans le respect des orientations et des valeurs données par le Congrès de la CSC-E.
- 2° Les comités régionaux de secteurs tels que définis à l'article 14, les comités communautaires de secteurs tels que définis à l'article 45, les groupes tels que définis à l'article 68, les commissions telles que définies à l'article 64, exercent un rôle d'expertise, de préparation, d'analyse des dossiers et d'animation, en lien avec la base.
- 3° A chaque renouvellement des instances, chaque instance analyse la liste des mandats internes et externes qui la concernent dans le respect des échéances légales fixées par les dispositions légales et réglementaires et les



statuts de la CSC-E.

4° Si on est élu à un poste, on accepte les mandats qui y sont attachés et qui sont annoncés lors de l'offre de candidature.

5° A l'exception du président et du vice-président, chaque élu dispose d'un suppléant issu de la même instance que celle qu'il représente. Un vice-président supplée au président en cas d'absence de celui-ci.

## §2. Invités

Les comités régionaux de secteurs, groupes catégoriels, commissions, peuvent inviter des experts, sans droit de vote.

## §3. Cooptation

1° Chaque comité régional de secteur, groupe catégoriel, commission peut coopter un maximum de 20 % de membres pour promouvoir la militance dans un groupe, une région. Cette cooptation a lieu lorsque l'instance est totalement constituée et a désigné ses représentants dans les autres instances.

2° La cooptation ne peut avoir lieu ni dans les comités régionaux communs ni dans le CCC, ni dans les comités communautaires de secteurs.

## II. Structures décentralisées

### A. Membres

#### Article 8. Affiliés

§1. Pour devenir et rester membre de la Centrale, il faut remplir simultanément les conditions suivantes, sauf dérogation accordée par le CCC :

- a)
  - occuper une position administrative d'activité de service, de non-activité ou de disponibilité au sein du personnel d'un établissement d'enseignement ou d'un CPMS ;
  - être mis en disponibilité précédant la retraite ou être pensionné ;
  - avoir terminé ou entrepris des études permettant de postuler un emploi dans l'enseignement ;
- b) adhérer aux statuts et aux valeurs de la CSC-E, de la CSC et de la FSCSP ;
- c) avoir introduit une demande d'affiliation signée et datée ;
- d) accepter la gestion informatisée des données renseignées lors de l'inscription, dans le respect des lois sur la vie privée ;
- e) payer la cotisation annuelle dont le montant est fixé par le comité communautaire commun (CCC).

§2. Tout membre de la Centrale peut accéder aux services de la CSC-E dans le respect du règlement de l'affiliation CSC-

E (repris en Annexe 1). Toutefois, lorsqu'il agit au nom du PO ou de l'autorité, la CSC-E se réserve le droit d'analyser les services auxquels le membre a droit.

#### Article 9.

N'est pas admise comme membre toute personne qui combat publiquement les valeurs sur lesquelles la CSC-E est fondée.

#### Article 10.

§1er. Perd la qualité de membre, toute personne qui, après rappel, persiste à ne pas régler sa cotisation en conformité avec les règles de la CSC.

§2. Perd la qualité de membre, toute personne qui combat publiquement les valeurs sur lesquelles la CSC-E est fondée. Après décision du Secrétaire général, le membre peut faire appel auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 39. Le CCC adopte le ROI des recours et de l'instance repris dans l'Annexe 2.

§3. Les membres démis, démissionnaires ou exclus, ne peuvent réclamer le montant de leur cotisation.

§4. La perte de la qualité de membre entraîne la suppression du droit aux services et avantages liés à la cotisation.

§5. Tout membre ayant reçu un mandat ou exerçant une fonction, perd automatiquement ceux-ci, dès qu'il ne répond plus à la qualité de membre.

#### Article 10bis.

§1er. Hormis l'article 10 §1 qui entraîne la perte automatique de son mandat et les cas d'incompatibilités prévus à l'article 74 § 2, lorsqu'un mandataire syndical (tel que défini à l'article 10 § 5) ne respecte pas la convention (reprise dans l'Annexe 3) qu'il a signée avant sa désignation, le permanent qui l'a désigné (ou son remplaçant) peut, après l'avoir entendu, lui retirer le mandat avec effet immédiat :

- si le non-respect de la convention entraîne un préjudice pour un ou des affiliés car le mandataire a décidé de ne pas faire respecter la législation ;
- ou que le non-respect de la convention pose un problème collectif aux autres mandataires en cas de non-respect des mots d'ordre décidés par la Centrale ;

Faire vivre la démocratie sociale, en être les acteurs.



«Notre Force, c'est Vous!». Plus qu'un simple slogan, une réalité.

- ou, pour les autres cas, qu'après trois avertissements écrits, le mandataire persiste dans son attitude.

§2. La proposition de retrait du mandat est adressée par écrit au mandataire avec le motif qui a conduit à la décision. Le ROI des recours (tel que prévu à l'article 39 et repris dans l'Annexe 1) est joint à l'envoi. En l'absence de recours selon le §3, le retrait est effectif après le délai des 5 jours ouvrables.

§3. Le mandataire concerné peut introduire, dans les 5 jours ouvrables, un recours auprès du CRC concerné (ou pour les délégués au Service général d'inspection, le groupe catégoriel des inspecteurs). Le CRC entend le mandataire et le permanent. Il prend sa décision à la majorité des personnes présentes.

§4. Après décision du CRC, le mandataire ou le permanent peut faire appel auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 39. Le recours suspend le retrait du mandat.

§5. Le cas échéant, si l'instance de recours maintient la décision de retrait, le permanent signale au PO et à la direction le retrait du mandat.

#### Article 11. Des incompatibilités telles que prévues à l'article 74 § 2

Seule l'instance qui a confié le ou les mandat(s) peut le(s) retirer, après infor-

mation au CCC. Il faut une majorité qualifiée de 3/4 avec un quorum de présence de 3/4.

Si le quorum n'est pas atteint, l'instance est reconvoquée dans les quinze jours et statue à une majorité de 3/4, quel que soit le nombre de présents.

Après décision, le membre peut faire appel auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 39.

Dans tous les cas et avant toute décision définitive le mandataire en cause est informé par écrit des griefs qui sont formulés à son égard. Le ROI des procédures de recours lui est fourni dans le même envoi.

## B. Sections locales

### Article 12. Sections locales de secteurs

1. Les membres d'un même secteur en fonction dans un établissement d'enseignement forment une section locale de secteur.
2. Les délégués syndicaux tels que définis à l'article 4 et les mandataires aux organes de démocratie sociale constituent l'équipe syndicale au sein de l'établissement ou du PO.
3. A la tête d'une section locale de secteur se trouve(nt) le(s) délégué(s) d'école. Lorsqu'une section locale de secteur compte plusieurs délégués,

ceux-ci désignent parmi eux un délégué principal. A défaut d'un accord entre eux, le comité régional de secteur désigne le délégué principal.

4. Les sections locales de secteurs exercent leur représentation suivant les modalités propres à chacun des réseaux d'enseignement.

Les délégués des sections locales sont élus par les affiliés. Ils sont mandatés par une instance CSC-E pour exercer une fonction représentative.

### Article 13. Sections locales communes

Les sections locales communes sont constituées de l'ensemble des membres du personnel affiliés à la CSC-E dépendant d'un même PO dans l'enseignement libre ou d'un même établissement dans l'enseignement officiel.

Elles exercent leur représentation suivant les modalités propres à chacun des réseaux d'enseignement. Les délégués et mandataires syndicaux aux organes de démocratie sociale constituent l'équipe syndicale au sein de l'établissement ou du Pouvoir Organisateur.

Un délégué principal commun aux sections locales de secteurs est élu par les délégués des sections locales de secteurs. Au sein du Pouvoir Organisateur ou de l'établissement, son rôle est de coordonner les fonctions représentatives sui-

vantes :

1. délégué syndical chargé de la défense individuelle des membres, de l'accueil, de l'animation et de l'action syndicale ;
2. mandataire au Conseil d'Entreprise, au Comité de Prévention et de Protection au Travail, à l'Instance de Concertation Locale, à la Commission Paritaire Locale et au Comité de Concertation de Base, soit toutes les instances chargées des relations bilatérales ;
3. mandataire désigné par la CSC-E au Conseil de Participation, c'est-à-dire l'instance chargée des relations multilatérales.

## C. Régionales et secteurs

### Article 14.

§1. La régionale de secteur rassemble les établissements des communes réparties selon le tableau tel que repris à l'Annexe 4.

§2. Composition du comité régional de secteurs (CRS) :

Chaque régionale propose sa propre régulation ; celle-ci respecte les balises prévues dans le statut.

Le CRS est composé :

- a) pour le secteur fondamental :
  - de délégués syndicaux et ICL issus des entités pour le libre subventionné ;
  - de mandataires COPALOC et CZGE et de délégués syndicaux pour l'officiel subventionné ;

- de délégués issus de la Communauté française ;
- d'un membre par groupe et commission représentés au CRS fondamental ;
- de 2 membres du groupe des retraités ;
- des membres du bureau ;
- de 40 membres au maximum.

b) pour le secteur secondaire :

- de délégués des CES pour le libre subventionné ;
- de mandataires COPALOC et CZGE et de délégués syndicaux pour l'officiel subventionné ;
- de 4 délégués Communauté française ;
- d'un membre par groupe et commission représentés au CRS secondaire ;
- de 2 membres du groupe des retraités ;
- des membres du bureau ;
- de 40 membres au maximum.

c) pour le secteur supérieur :

- de 5 délégués élus par les délégués de sections locales de secteurs au sein de l'enseignement subventionné libre ;
- de 2 délégués élus par les délégués des sections locales de secteurs au sein de l'enseignement organisé par la Communauté française ;
- d'1 délégué élu par les délégués des sections locales de secteurs au

sein de l'enseignement organisé par l'enseignement officiel subventionné ;

- d'un représentant de chacun des groupes permanents catégoriels concernés tels que définis aux articles 64 à 71 et élus par leurs pairs ;
- des membres du bureau.

§3. Droit de vote

Tous les militants ont le droit de vote.

§4. Le bureau de la régionale de secteur (BRS) est composé :

a) pour le secteur fondamental :

le président, 2 vice-présidents (le président et un vice-président n'appartenant pas au même réseau) ; un secrétaire, le(s) permanent(s) régional(aux) ;

b) pour le secteur secondaire :

le président, 2 vice-présidents (le président et un vice-président n'appartenant pas au même réseau) ; un secrétaire, le(s) permanent(s) régional(aux) ;

c) pour le secteur supérieur :

le président, 2 vice-présidents (le président et un vice-président n'appartenant pas au même réseau) ; un secrétaire, le(s) permanent(s) régional(aux).

### Article 15.

**Compétences du bureau régional de secteur.**

Le BRS :

1. convoque et prépare les réunions :
  - du comité régional de secteur ;
  - de chacun des groupes spéci-

Mars 2015, mobilisation pour le Service public !







Sur le terrain, ensemble, pour être entendus.

figues ;

- rédige un rapport annuel d'activités à présenter au comité régional de secteur ;
- 2. prépare l'expression de la position régionale en vue du comité régional commun et du comité communautaire de secteur ;
- 3. invite, selon l'actualité, le représentant d'un groupe spécifique au bureau de la régionale ainsi que toute personne qu'il estime nécessaire à la poursuite de ses travaux ;
- 4. est responsable :
  - de l'organisation des tâches administratives liées à ses compétences et missions ;
  - du respect des statuts de la CSC-E au sein de la régionale.

## Compétences et missions du comité régional de secteur.

Le CRS :

1. procède à l'élection :
  - des fonctions de service : président, vice-président, secrétaire ;
  - des membres du bureau de la régionale de secteur ;
2. entend et évalue annuellement le rapport d'activités du bureau et des groupes spécifiques de la régionale de secteur ;
3. élabore son règlement d'ordre intérieur prévoyant les fréquences et les modalités de réunions ;
4. prépare les lignes politiques et confie

les mandats concernant la représentation et les prises de position de la régionale de secteur, au bureau de la régionale commune, au comité régional commun et au comité communautaire de secteur.

5. Le comité régional de secteur exerce les missions suivantes :
  - il examine l'ensemble des dossiers touchant les conditions de travail des enseignants ;
  - il étudie les dossiers résultant des négociations qui les concernent ;
  - il organise les élections dans les organes de démocratie sociale relevant de son secteur ;
  - il évalue les conséquences sur le terrain de propositions émanant soit de l'organisation, soit des gouvernants ;
  - d'une manière générale, il prépare l'ensemble des dossiers qui lui sont confiés par le comité communautaire ou le bureau journalier CSC-E, le comité régional commun, le comité ou bureau communautaire du secteur ;
  - il examine l'ensemble des dossiers qui lui sont soumis ;
  - il active et valide les travaux des groupes spécifiques ;
  - il examine l'ensemble des matières concernant les groupes spécifiques ;
  - il coordonne l'initiative de consultation des membres appartenant à

ces groupes spécifiques dans chacune des entités ;

6. il procède à la convocation des assemblées de délégués relevant de son secteur ;
7. il convoque des assemblées de délégués, de mandataires et d'affiliés.

## Article 16. Représentation et mandats

La régionale de secteur est représentée au comité communautaire de secteur par le nombre de mandataires spécifiés à l'article 45 des présents statuts.

## Article 17. Mode de décision

1. Le comité régional de secteur doit veiller à la recherche d'un consensus. A défaut, un vote a lieu sur le principe d'un membre égale une voix.
2. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents.

## Article 18. Fonctions de service : présidence – secrétariat

- 1) Le président :
  - préside et anime la régionale de secteur ;
  - veille au respect des statuts au sein de la régionale de secteur, des entités et des zones ;
  - initie des réunions dans chacun des groupes concernés ;
  - convoque les groupes spécifiques et le comité régional de secteur ;
  - convoque le comité régional de secteur sur demande du comité communautaire de secteur ou du comité régional de secteur ;
  - s'entretient régulièrement avec le permanent du fonctionnement de la régionale.

En l'absence du président, la mission qui lui est dévolue est exercée par le vice-président le plus jeune.

- 2) Le secrétaire, en collaboration avec le président :
  - adresse les convocations aux réunions des différents groupes de la régionale de secteur ;
  - établit le rapport des réunions aux-

quelles il participe et veille à leur expédition ;

- tient en ordre les archives de la régionale de secteur ;
- à la demande d'un groupe spécifique de la régionale, établit le rapport des réunions auxquelles il assiste.

### 3) Le(s) permanent(s) régional(aux)

Chaque régionale de secteur est accompagnée d'au moins un permanent et bénéficie d'aide administrative.

#### Article 19.

Chaque régionale de secteur peut décider d'exercer l'une ou l'autre de ses compétences en collaboration avec une autre régionale de secteur. Elle peut affecter une partie de ses moyens humains à l'exercice de ces missions communes. La responsabilité de chaque régionale reste, dans tous les cas, engagée sur le plan des prises de responsabilité politique ou sociale.

## D. Régionales communes

#### Article 20.

Chaque régionale commune de la CSC-E est composée des délégués des entités, zones, établissements situés dans les communes relevant de la régionale telles que précisées à l'Annexe 4.

#### Article 21.

§1. Faute de mandataires, si le cadre ne peut être rempli selon la clé de répartition, l'instance fait constater cette situation par le bureau journalier. Celui-ci statue sur la proposition de l'instance concernée endéans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée. La personne désignée sur cette base occupe le mandat jusqu'au terme de la législature.

§2. Le comité régional commun (CRC) est composé de :

- 6 délégués du fondamental dont le président du CRS fondamental (on veille à assurer la représentation de chaque réseau) ;
- 6 délégués du secondaire dont le président du CRS secondaire (on

veille à assurer la représentation de chaque réseau) ;

- 3 délégués du supérieur dont le président du CRS supérieur (on veille à assurer la représentation de chaque réseau) ;
- 1 représentant de chaque groupe et commission ;
- 2 représentants du groupe des retraités ;
- 1 trésorier ;
- 1 représentant des réseaux non représentés ;
- des membres du bureau tel que défini à l'article 22.

§3. Droit de vote : tous les militants ont le droit de vote.

#### Article 22.

Le bureau de la régionale commune (BRC) est composé :

- du président et de 2 vice-présidents, n'appartenant pas au même réseau ;
- des présidents de secteur ;
- du secrétaire ;
- du trésorier ;
- du ou des permanent(s) régional(aux) de la régionale.

#### Article 23.

Le comité régional commun exerce les missions suivantes :

- il examine l'ensemble des dossiers touchant les conditions de travail des membres du personnel des établissements scolaires ou CPMS ;
- il étudie les dossiers résultant des négociations qui les concernent ;
- il organise les élections dans les organes de démocratie sociale ;
- il évalue les conséquences sur le terrain de propositions émanant soit de l'organisation, soit des gouvernants ;
- d'une manière générale, il prépare l'ensemble des dossiers qui lui sont confiés par le comité communautaire CSC-E ou le bureau journalier CSC-E ;
- il prépare les relations multilatérales avec les partenaires ;
- il examine l'ensemble des dossiers qui

lui sont soumis ;

- il active et valide les travaux des groupes spécifiques ;
- il poursuit l'étude de problématiques communes et/ou spécifiques à certaines catégories d'affiliés ;
- il examine l'ensemble des matières concernant les groupes spécifiques de la régionale commune ;
- il coordonne l'initiative de consultation des membres appartenant à ces groupes spécifiques dans chacune des entités ;
- il assure la concertation et la collaboration entre les comités issus de différents secteurs d'enseignement et les groupes permanents et les commissions de la régionale commune ;
- il assure la coordination des actions et des représentations au niveau de la régionale commune, notamment entre les représentants au sein des comités issus des différents secteurs, les commissions permanentes, les groupes catégoriels permanents et les groupes à tâches occasionnels, notamment ;
- il assure la représentation de la CSC-E au sein de chaque régionale commune, le cas échéant sur proposition des CRS ;
- il convoque des assemblées de délégués, de mandataires et/ou d'affiliés ;
- il convoque au moins une fois par an une assemblée générale des délégués ;
- il statue sur les demandes relatives à l'article 8 §2 ;
- il procède à l'élection :
  - des fonctions de service : président, vice-présidents, secrétaire et trésorier ;
  - des membres du bureau de la régionale commune ;
- il élabore son règlement d'ordre intérieur prévoyant les fréquences et les modalités de réunions ;
- il détermine les lignes politiques et confie les mandats concernant la représentation et les prises de position de la régionale commune, au comité communautaire CSC-E ;
- il désigne ses représentants dans les instances de la Fédération de la CSC.

## Article 24. Compétences du bureau de la régionale commune

Le BRC :

1. convoque et prépare les réunions :
  - du comité régional commun ;
  - de chacun des groupes spécifiques de la régionale commune ;
2. prépare l'expression de la position régionale en vue du CCC ;
3. invite, selon l'actualité, le représentant d'un groupe spécifique de la régionale commune au bureau de la régionale commune ainsi que toute personne qu'il estime nécessaire à la poursuite de ses travaux ;
4. est responsable :
  - de l'organisation ;
  - des tâches administratives ;
  - du respect des statuts de la CSC-E au sein de la régionale.

## Article 25. Représentation et mandats

La régionale est représentée au CCC par le nombre de mandataires spécifié à l'article 43 des présents statuts. Ces mandataires sont en activité de service et élus par le comité régional commun.

## Article 26. Mode de décision

1. Le comité régional commun doit veiller à la recherche d'un consensus. A défaut, un vote a lieu sur le principe d'un membre égale une voix.
2. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents.

## Article 27. Fonctions de service : présidence- secrétariat- trésorerie

1. Le président :
  - préside et anime la régionale commune ;
  - veille au respect des statuts au sein de la régionale commune ;
  - initie des réunions dans chacun des groupes concernés de la régionale commune ;
  - convoque les groupes spécifiques de la régionale commune et le comité régional commun ;
  - convoque le comité régional commun sur demande du CCC ou à la demande d'un tiers des membres effectifs ;
  - s'entretient régulièrement avec le(s) permanent(s) du fonctionnement de la régionale commune.

En l'absence du président, la mission

qui lui est dévolue est exercée par le vice-président le plus jeune.

2. Le secrétaire, en collaboration avec le président :
  - adresse les convocations aux réunions des différents groupes de la régionale commune ;
  - établit le rapport des réunions auxquelles il participe et veille à leur expédition ;
  - tient en ordre les archives de la régionale commune ;
  - à la demande d'un groupe spécifique de la régionale commune, établit le rapport des réunions auxquelles il assiste.
3. Le trésorier :
  - veille au suivi du paiement régulier des factures et des déclarations de créances qui lui sont proposées en respectant strictement les consignes du responsable financier de la CSC-E ;
  - participe, sous la présidence du trésorier communautaire, au conseil des trésoriers des régionales.
4. Le permanent régional.

Chaque régionale commune est accompagnée d'un (ou de plusieurs) permanent(s) régional(aux) dont les modalités de recrutement, de fonctionnement et de statut sont réglées aux articles 29 à 35 des présents statuts.

## Article 28.

Chaque régionale commune peut décider d'exercer l'une ou l'autre de ses compétences en collaboration avec une autre régionale commune.

## E. Les permanents

### Article 29. Principe

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre de la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005.

Le CCC crée, suivant les besoins, des fonctions de permanents telles que définies à l'article 4 des présents statuts, le cas échéant en détachant les permanents



Être militant à la CSC-Enseignement, c'est prendre activement part au débat sur la construction d'une société équitable et plus juste.



La CSC-Enseignement défend les intérêts légitimes de ses membres et de tous les travailleurs de l'enseignement, quels que soient le niveau, le réseau, le statut.



de leur établissement en vertu du statut syndical.

## Article 30. Incompatibilités

Outre les incompatibilités fixées par le code déontologique de la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005 :

1. Le permanent ne peut en aucun cas être membre d'un Pouvoir Organisateur, quel qu'en soit le réseau, à l'exception des points visés au point 3 du présent article.
2. Il y a incompatibilité entre la fonction de permanent et un mandat politique, à l'exception d'un mandat de conseiller communal, provincial ou de conseiller CPAS. Le mandat exercé ne peut être un mandat exécutif, sauf dérogation accordée par l'employeur dans le cadre de critères définis en accord avec la DS.
3. Dans tous les cas, le permanent s'abstiendra d'intervenir à titre professionnel dans l'enseignement communal ou dans l'enseignement provincial dépendant de la commune ou de la province dans laquelle il est élu à un mandat de conseiller provincial, communal, ou de conseiller CPAS.

## Article 31. Dispositions sociales

Les conditions générales sont élaborées par la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005 et le règlement de travail de la CSC-E en tenant compte entre autres du statut particulier de ceux qui sont en congé syndical permanent en conformité avec le statut Berenschot.

## Article 32. Mode de recrutement

1. Conditions préalables : sauf dérogation accordée par le CCC, tout candidat à la fonction de permanent :
  - doit être affilié à la CSC de manière ininterrompue au cours des 5 ans qui précèdent le dépôt de sa candidature ; l'affiliation à la CSC-E est un atout supplémentaire pour les candidats ;
  - doit présenter un rapport de militance et un document de motivation.
2. Procédure d'engagement :
  - le CCC établit le profil de la fonction ;
  - le bureau journalier propose le calendrier et les modalités de recrutement dans le respect des règles

CSC soumis à l'approbation du CCC ;

- un appel est lancé aux candidats selon les procédures prévues par la CSC ;
- le candidat introduit sa candidature auprès du bureau journalier CSC-E en respectant les conditions préalables ;
- le bureau journalier CSC-E procède aux différentes auditions nécessaires en vue de vérifier si les candidats répondent bien aux conditions fixées dans l'appel à candidatures, et d'autre part évaluer les qualités des candidats ;
- le rapport motivé est présenté au CCC et la proposition d'engagement du bureau journalier est soumise à l'approbation du CCC ;
- le permanent est engagé dans un contrat à durée indéterminée, conformément à la loi du 03/07/1978, s'il obtient un vote positif à la majorité absolue parmi les votants du CCC.

## Article 33. Rôles et missions du permanent

Sans préjudice des dispositions prévues dans le statut Berenschot et la CCT CSC -Statut du personnel non administratif- du 31/05/2005, et selon les tâches qui lui sont confiées à l'article 4 des présents statuts, le permanent a notamment pour missions :

1. d'assurer, en liaison avec le comité concerné, la représentation de la CSC-E auprès des autorités, qu'il s'agisse des PO ou de tout interlocuteur exerçant une activité sur le territoire dont il assume la gestion (en liaison avec le bureau régional commun pour le permanent régional) ;
2. d'assister et conseiller tout affilié ou mandataire faisant appel à lui dans le respect de l'article 8 §2 ;
3. d'organiser les services pour répondre au mieux aux attentes des affiliés. Il dispose des moyens nécessaires à cet effet ;
4. de gérer les moyens humains et matériels mis à sa disposition en vue de

rendre ces services et d'organiser au mieux son secrétariat ; il exerce ses tâches au quotidien et émet toutes observations relatives à la gestion du personnel ;

5. d'assurer, avec le comité concerné, la formation des militants et des délégués de sa régionale ou sur base de ses compétences spécifiques, conformément au plan global de formation. Il est impliqué également dans l'élaboration de celui-ci et est chargé de son application ;
6. de soutenir activement les instances au niveau régional dans leur travail d'animation des militants et des délégués, et prendre des initiatives si celui-ci fait défaut et ce, après information au bureau journalier ;
7. de tenir régulièrement au courant sa régionale commune de l'évolution des services au sein de sa régionale ;
8. le permanent est membre de droit des différentes instances de sa régionale ;
9. il est membre de droit du CCC ;
10. il siège de plein droit aux côtés des militants au sein des commissions de gestion du personnel ainsi que de tous les groupes de travail ou commissions paritaires relevant de sa compétence. Il veille à ce que les intérêts particuliers n'entrent pas en conflit avec des intérêts généraux ;
11. il participe de plein droit, dans le respect des règles de chaque instance, aux instances bilatérales d'entités ou de zones en liaison avec le bureau régional commun. Il en est de même pour les Commissions Paritaires Locales de l'enseignement officiel subventionné et les COCOBA de l'enseignement organisé par la Communauté française ;
12. il coordonne et suit la défense d'objectifs collectifs pour la totalité des secteurs ou des matières syndicales qui lui sont confiés au niveau communautaire ;
13. il organise la concertation avec d'autres organisations syndicales régionales ainsi qu'avec les organisations d'employeurs dans sa circonscription de travail ;

14. il organise la transmission d'informations auprès de collègues responsables syndicaux, membres, militants et autres groupes concernés ;

15. il participe aux négociations avec les employeurs et l'administration pour les dossiers qui lui sont confiés au niveau communautaire.

## Article 34. Le collège des permanents

Conformément à la CCT CSC -statut du personnel non administratif- du 31/05/2005, les permanents font partie de l'organe de concertation qu'est le collège des permanents.

Celui-ci se réunit régulièrement sous la présidence du secrétaire général ou de la personne qu'il désigne.

A cette occasion, entre autres :

- il procède à une coordination des actions dans les différentes régionales ;
- il procède à une information réciproque sur les difficultés vécues au sein des régionales ;
- il fait rapport de la situation et des difficultés particulières qui pourraient être vécues dans une régionale ;
- il fait le bilan avec le secrétaire général et les secrétaires communautaires et donne son avis sur l'évolution de la législation et des perspectives de celle-ci ;
- il communique au bureau journalier les rapports de ses réunions.

## Article 35. Rapports d'activités et évaluation

La CCT -évaluation collaborateurs CSC 2002- prévoit les moments d'évaluations fixes et le fait que la méthode générale d'évaluation doit être mise en œuvre au sein de la Centrale en consensus avec la DS.

## F. Congés syndicaux

### Article 36.

Les militants qui bénéficient de libérations horaires rendent compte de leurs activités à l'instance qui les leur a confiées.

### Article 37.

Les périodes de libérations horaires sont réparties sur proposition des comités communautaires de secteurs suivant des modalités et critères établis par ces secteurs.

La répartition est soumise à l'approbation du CCC.

### Article 38.

Les congés syndicaux sont délivrés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## III. Structures communautaires

### A. Instance de recours

#### Article 39.

Les membres du bureau journalier et les présidents des régionales communes constituent l'instance de recours sans appel au sein de la Centrale. Ne siègent pas, tout membre directement concerné par l'objet de recours et tout membre d'une instance qui a prononcé l'exclusion.

#### Article 40.

Dans le cadre d'une procédure d'exclusion d'un membre et/ou de retrait de mandat(s) confié(s) à un membre, celui-ci peut, de son propre chef, saisir l'instance de recours.

Pour tout autre différend qui n'aurait pu être réglé à d'autres niveaux, l'instance de recours, sur sollicitation du comité communautaire commun, tranche les demandes d'arbitrage.

#### Article 41.

La procédure des recours et le fonctionnement de l'instance de recours instituée à l'article 39 sont décrits dans le ROI adopté par le CCC.

## B. Les comités communautaires

### 1. Le comité communautaire commun (CCC)

#### Article 42. Principes

- Le CCC est l'organe décisionnel ordinaire de la CSC-Enseignement.
- Il se réunit au moins une fois par mois sauf du 15 juillet au 15 août.
- Il sera également convoqué à la demande du bureau journalier CSC-E ou d'un secteur ou de deux comités régionaux communs au moins ou d'une commission permanente appuyée par une régionale.
- Par dérogation aux points précédents, le bureau journalier CSC-E peut convoquer une réunion extraordinaire pour autant que les secteurs et régionales en soient avertis la veille au plus tard et soient représentés par un mandataire au moins.
- Le calendrier des réunions ordinaires est fixé en début d'année scolaire.
- La convocation, le congé syndical, les documents nécessaires et le rapport de la réunion précédente parviennent aux membres au plus tard 3 jours avant la date fixée pour la réunion. Sauf convention contraire, ils sont adressés à l'adresse privée des membres du comité.
- En cas d'empêchement à la réunion du CCC, le président est remplacé par le vice-président le plus jeune.

#### Article 43. Composition

§1. Faute de mandataires, si le cadre ne peut être rempli selon la clé de répartition, l'instance fait constater cette situation par le bureau journalier. Celui-ci statue sur la proposition de l'instance concernée endéans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée. La personne désignée sur cette base occupe le mandat jusqu'au terme de la législature.

§2. Le CCC est composé de :

- 3 représentants par comité régional commun, dont le président de cette

instance, issus de 3 secteurs différents;

- 2 représentants par comité communautaire de secteur, dont le président de cette instance ;
- 1 représentant par groupe catégoriel ;
- 2 représentants pour le groupe catégoriel des retraités ;
- 1 représentant par commission ;
- les membres du bureau journalier, à l'exception des présidents de secteur ;
- les permanents ;
- le rapporteur.

§3. Tous les militants ont le droit de vote.

Le principe de vote est fondé sur le principe d'une personne égale une voix.

#### Article 44. Missions du CCC

Le CCC émet des votes décisionnels sur les points qui y sont débattus et notamment, pour les matières qui les concernent, sur les propositions des comités communautaires de secteurs.

Le CCC a notamment pour missions :

- de fixer la nature et la mission des groupes à tâches ;
- de fixer la nature des mandats donnés aux négociateurs CSC-E ;
- de suivre les travaux des divers organes de la CSC-E ;
- de suivre les négociations en cours ;
- d'appuyer ou de rejeter toute proposition touchant aux matières d'enseignement ;
- d'autoriser toute signature de convention collective à portée communautaire ;
- de fixer tous les mandats non explicitement prévus par les présents statuts ;
- de fixer les modalités de contrôle interne des comptes CSC-E ;
- de prendre des orientations budgétaires et de voter les budgets CSC-E ;
- d'approuver les comptes CSC-E après audition des vérificateurs et contrôleurs ;
- de procéder à une évaluation annuelle de son fonctionnement ;
- de fixer les grandes options politiques et sociales de la CSC-E, dans le respect

des lignes définies par le Congrès ;

- de décider des actions syndicales ;
- d'adopter annuellement le plan de formation des délégués sur proposition du collège des permanents ;
- de définir la politique d'information des délégués et affiliés ;
- de fixer les objectifs d'une année scolaire et d'évaluer les résultats acquis au cours de celle-ci ;
- de procéder à l'élection du président, des vice-présidents, du rapporteur du CCC, du secrétaire général et des secrétaires communautaires ; de procéder à la désignation des permanents régionaux ;
- de convoquer le Congrès et d'en fixer le règlement ;
- d'adopter et modifier les annexes aux statuts.

Le CCC adopte son règlement d'ordre intérieur.

Le rapporteur est chargé de la rédaction du rapport des réunions du CCC.





## 2. Les comités communautaires de secteurs (CCS)

### Article 45.

§1. Composition :

- 3 représentants par comité régional de secteur dont son président ;
- 1 représentant par groupe catégoriel ;
- 1 représentant par commission permanente ;
- 2 représentants pour le groupe des retraités ;
- les permanents ;
- le bureau.

Avant le début de la procédure électorale, le secteur supérieur et la régionale propre à la Communauté germanophone peuvent proposer une composition spécifique de leurs comités respectifs au bureau journalier. Celui-ci statue dans les 30 jours, faute de quoi, la proposition est acceptée.

§2. Droit de vote

Tous les militants ont le droit de vote.

### Article 46

Le comité communautaire de secteur fait des propositions au comité CSC-E sur les matières qui le concernent.

## C. Les bureaux communautaires

### 1. Le bureau journalier CSC-E (BJ)

#### Article 47. Rôle

Le bureau exerce quatre types de missions :

- une mission de préparation ;
- une mission de proposition ;
- une mission d'exécution ;
- une mission d'arbitrage.

#### Article 48. BJ

Le bureau journalier est composé de :

- un président et deux vice-présidents. Ils représentent les deux genres, sont issus de plus d'un secteur et de plus d'un réseau et soutenus au moins par trois régionales. Ces trois militants sont issus du CCC et élus sur base d'une candidature collective répondant aux conditions de représentation ou sur base d'une candidature individuelle. La/les candidature(s) collective(s) est (sont) d'abord soumise(s) au vote. Si aucune candidature collective n'obtient la majorité absolue, on élira poste par poste sur base des candidatures individuelles, sachant que les candidats ayant déposé une candidature collective sont aussi considérés comme candidats individuels pour la même fonction ;
- le rapporteur chargé de la rédaction des rapports du BJ, mais n'ayant aucun rôle politique ;
- le secrétaire général ;
- deux secrétaires communautaires.

Il peut inviter les présidents de CRC.

#### Article 49. Missions collégiales

- Préparation des réunions d'instances ;
- préparation des budgets ;
- préparation des élections ;
- suivi régulier de la vie syndicale ;
- gestion politique de la Centrale.

### Article 50. Missions spécifiques

Du secrétaire général

Le secrétaire général assume les missions suivantes :

- la gestion du personnel ;
- la coordination de la politique syndicale des différents secteurs ;
- la coordination du travail des permanents et des secrétaires communautaires [de secteurs] ;
- la gestion financière journalière ;
- la coordination de l'action politique ;
- la décision de l'opportunité d'actions en justice ;
- la responsabilité, avec le président, de la communication de la CSC-E.

Si le secrétaire général est empêché, il est remplacé par le secrétaire communautaire qu'il désigne.

Du président de la CSC-E

Le président, ou en son absence, le vice-président, assume les missions suivantes :

- préside et anime les réunions d'instances ;
- se consulte régulièrement avec le secrétaire général au sujet des affaires en cours ; dans ce cadre, il établit l'ordre du jour des réunions de BJ ;
- suit régulièrement les dossiers de manière à animer efficacement les réunions d'instances ;
- participe de plein droit aux réunions de toutes les instances ;
- est responsable, avec le secrétaire général, de la communication de la Centrale.

Du rapporteur

Le rapporteur n'a aucun rôle politique et est chargé de la rédaction des rapports du BJ et du CCC.

### Article 51. Fréquence des réunions

Le bureau journalier se réunit au moins tous les 15 jours et quand l'actualité interne ou externe l'impose.



des équipes syndicales dans toutes les institutions, écoles.

## 2. Les bureaux communautaires de secteurs (BCS)

### Article 52. Rôle

Les bureaux communautaires de secteurs exercent les missions de gestion journalière pour les catégories professionnelles qu'ils représentent.

### Article 53. Composition

Les bureaux de secteurs sont composés :

- du président et de 2 vice-présidents n'appartenant pas au même réseau ;
- un secrétaire ;
- le secrétaire général ;
- un secrétaire communautaire au moins.

Le BCS peut inviter, de sa propre initiative ou sur proposition d'une régionale, les présidents de CRS.

### Article 54. Missions collégiales des membres de bureaux communautaires de secteurs

- préparation des réunions d'instances spécifiques ;
- préparation des budgets spécifiques ;
- préparation des élections spécifiques ;
- suivi de la vie syndicale spécifique.

### Article 55. Missions spécifiques

Les membres du collège des secrétaires général et communautaires :

- sont responsables de l'animation du secteur qui leur est confié ;
- assurent la liaison entre les travaux de leur secteur et de la CSC-E ;
- présentent au bureau de secteur les dossiers spécifiques de leur secteur ;
- préparent les dossiers spécifiques à leur secteur ;
- représentent la CSC-E lors des négociations.

Des présidents de secteurs.

Chaque président ou, en son absence, un vice-président, assume les missions suivantes :

- préside et anime les réunions d'instances spécifiques au secteur ;

Votes lors du Congrès, mai 2019.



- se consulte régulièrement avec les secrétaires général et communautaires au sujet des dossiers spécifiques au secteur ;
- suit régulièrement les dossiers spécifiques au secteur, de manière à animer efficacement les réunions d'instances.

### Article 56.

A l'exception du président de la Centrale, tous les membres élus à un poste au sein d'un bureau communautaire conservent le mandat qui leur a permis d'accéder au comité communautaire et ne sont par conséquent pas remplacés au sein du comité communautaire. D'autre part, au sein d'une même instance, un élu ne peut détenir qu'un seul mandat.

## D. Le collège des secrétaires général et communautaires

### Article 57. Composition

Le collège des secrétaires général et communautaires est composé du secrétaire général et des secrétaires communautaires.

### Article 58. Missions

Les secrétaires général et communau-

taires :

- préparent les dossiers techniques communs nécessaires à la réflexion et à la prise de décision du CCC ;
- élaborent les dossiers techniques préparatoires aux négociations ;
- peuvent se faire assister de tout expert susceptible d'éclairer le dossier ;
- animent et alimentent techniquement les groupes de travail mis sur pied par le CCC et ce, collégialement, individuellement ou par délégation ;
- désignent celui d'entre eux qui est chargé de présenter les divers dossiers au CCC.

Le collège des secrétaires général et communautaires :

- est chargé de négocier les conditions et lieux d'implantation des différents secrétaires permanents de manière à leur permettre d'exercer au mieux leurs missions en insistant sur la nécessaire proximité vis-à-vis des affiliés ;
- prépare les réunions des secrétaires permanents.

### Article 59. Fonctionnement

- Le collège des secrétaires général et communautaires se réunit régulièrement ;
- indépendamment de ses réunions habituelles, le collège des secrétaires

général peut se réunir à la demande du CCC ;

- le collège est convoqué par le secrétaire général de la CSC-E. Il fait rapport de l'ensemble de ses travaux au CCC ;
- le collège organise l'échange de documentations et d'informations en vue de l'édition des publications. En collaboration avec des permanents ou des militants, il publie des brochures ou textes communs ;
- le collège des secrétaires général et communautaires communique au bureau journalier l'ordre du jour de ses réunions et le résultat de ses travaux ;
- le président participe, à sa demande ou à la demande du secrétaire général, aux travaux du collège, notamment en vue de lui donner des éléments permettant de mener efficacement les réunions qu'il aura à présider.

## E. Le Congrès

### Article 60.

#### §1. Principes

Les missions du Congrès sont :

- les modifications des statuts ;
- une décision sur les lignes politiques de la CSC-E.

Le CCC peut décider la convocation d'un Congrès dont il fixe l'organisation, les missions, les processus décisionnels, chaque fois que l'importance des événements à traiter l'exige. Il doit le convoquer, en principe tous les 4 ans, pour des modifications des statuts ou une réflexion sur les lignes politiques de la CSC-E.

§2. Le Congrès est composé :

- de tous les délégués et militants élus ;
- des permanents.

§3. Ont le droit de vote au Congrès :

- les délégués ;
- les militants ;
- les permanents.

## F. Les groupes spécifiques

### Article 61. Définition

Au sein de la CSC-E, il est créé deux catégories de groupes de travail chargés de mission par le CCC : les commissions permanentes et les groupes catégoriels permanents.

### Article 62.

Chaque commission ou groupe catégoriel est composé(e) de militants issus de la catégorie des personnels concernés par

la mission octroyée.

La présidence d'une commission ou d'un groupe catégoriel est assurée par un membre élu par ses pairs.

Chaque commission ou groupe catégoriel doit bénéficier du soutien d'un permanent.

### Article 63.

Chaque commission ou groupe catégoriel peut demander la consultation des personnels concernés par ses travaux. Cette consultation a lieu via les régionales ou via une consultation générale écrite, sur décision du CCC.

### Article 64.

Une commission permanente est un groupe chargé d'une réflexion quant à la situation d'une catégorie d'affiliés au sein de structures organisationnelles spécifiques.

### Article 65.

Le mandat «commission» est donné au président de l'instance ; à défaut, au vice-président de l'instance.

Les commissions sont organisées au niveau communautaire.

Ne sont représentées au comité commu-



La CSC-Enseignement porte et défend les propositions de ses membres dans les organes de concertation, mais également dans la rue.



nautaire de secteur que les commissions qui sont représentées au comité régional de secteur.

Les commissions sont composées des mandataires régionaux. Afin d'assurer la représentation de toutes les régionales, les membres concernés du CRC en font obligatoirement partie. Les membres des CRS en font partie sur décision des commissions.

## Article 66.

Le président de chaque commission fera régulièrement relation des travaux de sa commission devant les instances décisionnelles ; à tout le moins, il présentera annuellement rapport des travaux de sa commission devant le comité communautaire commun.

## Article 67.

Sont instituées les commissions suivantes :

- le spécialisé, représenté aux secteurs fondamental et secondaire ;
- l'encadrement différencié, représenté aux secteurs fondamental et secondaire ;
- l'alternance, représentée aux secteurs secondaire et supérieur ;
- la promotion sociale, représentée aux secteurs secondaire et supérieur ;
- le CPMS, représenté aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- l'artistique, représenté aux secteurs secondaire et supérieur ;
- la Communauté française, représentée aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- l'Officiel subventionné, représenté aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- le Libre subventionné, représenté aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur.

Toutes les commissions sont représentées au comité régional commun.

Les commissions ont la possibilité de se réunir en régionale.

Des commissions supplémentaires pourront être créées sur décision du comité communautaire commun.

## Article 68.

Un groupe permanent catégoriel est un groupe chargé d'une réflexion permanente quant à la situation d'une catégorie particulière d'affiliés.

## Article 69.

Le mandat «groupe» est donné au président de l'instance ; à défaut, au vice-président de l'instance.

Les groupes catégoriels sont organisés au niveau communautaire.

Ne sont représentés au comité communautaire de secteur que les groupes qui sont représentés au comité régional de secteur.

A l'exception des groupes catégoriels «directeurs» et «inspecteurs», les groupes catégoriels sont composés des mandataires régionaux. Afin d'assurer la représentation de toutes les régionales, les membres concernés du CRC en font obligatoirement partie. Les membres des CRS en font partie sur décision des groupes catégoriels.

Les groupes catégoriels ont la possibilité de se réunir en régionale.

## Article 70.

Le président de chaque groupe (permanent) catégoriel fera régulièrement relation des travaux de son groupe devant les instances décisionnelles ; à tout le moins,

il présentera annuellement un rapport des travaux de son groupe devant le comité communautaire CSC-E.

## Article 71.

Sont institués les groupes permanents catégoriels suivants :

- les puériculteurs, représentés au secteur fondamental ;
- le personnel auxiliaire d'éducation (PAE), représenté aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- le personnel administratif, représenté aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- les retraités, représentés aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- les maîtres et professeurs de religion de l'enseignement officiel, représentés aux secteurs fondamental, secondaire et supérieur ;
- les inspecteurs ;
- les directeurs.

A l'exception des groupes catégoriels «directeurs» et «inspecteurs», les groupes catégoriels sont représentés au comité régional commun.

Les inspecteurs et directeurs se réunissent au niveau communautaire. Une assemblée d'affiliés directeurs et inspecteurs élira les 15 membres respectifs de chaque groupe et leur président respectif.

Mai 2019, Congrès.



Les groupes catégoriels «inspecteurs» et «directeurs» sont représentés au CCC.

Ils peuvent être invités à un CCS à leur demande ou à la demande d'un comité communautaire de secteur.

## G. La cellule juridique

### Article 72. Cellule juridique

La cellule juridique se réunit à la demande du BJ ou du collège des secrétaires général et communautaires pour analyser la jurisprudence et préparer les dossiers qui lui sont soumis.

Elle est constituée notamment de juges sociaux et de conseillers aux Tribunaux du travail et aux Cours du travail. Sa composition est approuvée par le CCC. Les ordres du jour et les rapports de la cellule sont communiqués au BJ.

## H. Groupes à tâche

### Article 73.

§1. Un groupe à tâche est un groupe chargé d'une réflexion occasionnelle qui peut porter soit sur un problème général soit sur la situation particulière d'un groupe d'affiliés.

§2. Un groupe à tâche est constitué sur décision du CCC.

§3. Lors de la décision de constitution d'un groupe à tâche, il sera toujours précisé :

- sa mission ;
- sa constitution ;
- le permanent chargé du suivi ;
- la durée des travaux.

§4. Le président, choisi parmi les membres, sera invité à relater les travaux de son groupe à tâche devant le CCC.

## IV. Elections et incompatibilités

### Article 74.

§1. Remplacements

Les modalités de remplacement, suite à

une démission, à une pension, sont définies par le règlement électoral ou, à défaut, par le CCC ou le CRC, sur proposition de l'instance dont est issu le militant.

### §2. Incompatibilités

Sans préjudice des incompatibilités fixées en ce qui concerne les permanents à l'article 30 des présents statuts, est incompatible avec un mandat de délégué de la CSC-E :

1. d'une manière générale, l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner de conflit d'intérêt ou d'autorité avec une activité professionnelle ou privée, l'avis du CCC étant décisif. Le militant dispose des mêmes possibilités de recours que celles prévues à l'article 11 ;
2. tout mandat au sein d'un Pouvoir Organisateur quel qu'en soit le réseau, à l'exception des points visés au 3 du présent article. D'où, le mandat de conseiller communal ou provincial, même s'il rend le militant membre d'un PO, n'est pas incompatible ;
3. il y a incompatibilité entre l'exercice du mandat de militant et un mandat politique, à l'exception d'un mandat de conseiller communal, provincial ou de conseiller CPAS. En aucun cas, le mandat exercé ne peut être un mandat exécutif ;
4. Dans tous les cas, le militant s'abstient d'intervenir dans l'enseignement communal ou dans l'enseignement provincial dépendant de la commune ou de la province dans laquelle il est élu à un mandat de conseiller communal, provincial ou de conseiller CPAS. Tout litige est géré par le CCC.
5. Toute candidature à un mandat politique doit être signalée au CCC.
6. Toute affiliation à une organisation politique qui contreviendrait au principe d'humanisme social défini par l'organisation, est incompatible. En aucun cas, un militant ne peut être affilié à un quelconque mouvement d'extrême-droite ou à tout groupe-ment qui développe une idéologie raciste ou xénophobe.

### Article 75. Eligibilité

§1. Indépendamment des règles fixées

aux articles 8, 10 et 10 bis, les militants candidats à une fonction au BJ doivent être en activité de service ou en situation assimilée à l'activité de service.

§2. Outre les conditions énoncées au §1, les militants candidats à la fonction de président de la CSC-E doivent :

- faire partie du CCC ;
- compter au moins 5 années d'affiliation à la CSC-E.

### Article 76. Elections

- Le président, les vice-présidents, le rapporteur du CCC, le secrétaire général, les secrétaires communautaires, sont élus par le CCC.
- Les présidents de secteurs sont élus par les comités communautaires de secteurs respectifs.

### Article 77. Perte de mandats

§1. Les mandats se terminent :

- à la fin de la durée initialement prévue ;
- par démission ;
- selon la procédure décrite à l'article 11 ;
- lorsque le mandataire n'est plus en activité de service, il termine l'année scolaire en cours.

§2. Tous les 5 ans, le secrétaire général présente au CCC un rapport d'activités qui suscitera, le cas échéant, une réorientation de l'action syndicale.

## V. Comptes et budgets

### Article 78.

Les modalités de gestion sont conformes à celles fixées par la CSC.

### Article 79.

La responsabilité de l'établissement du budget appartient au CCC. Il comprend un budget permettant des actions spécifiques des régionales et des secteurs.

### Article 80.

Le CCC fixe, pour tous les militants, les défraiements résultant des dépenses

consenties dans l'exercice de leurs mandats et ce, tant pour la nature des dépenses autorisées que pour leur montant.

## Article 81.

Tout jeton ou indemnité versé(e) par un tiers à un militant ou à un permanent dans l'exercice d'un mandat lié à sa fonction doit être rétrocédé(e) à la CSC-E qui prendra en charge les frais consentis.

## Article 82.

Les comptes sont soumis à un double contrôle, préalable à leur approbation par le CCC :

1. l'un, interne, effectué par 3 vérificateurs désignés par tirage au sort parmi les militants, ne faisant pas partie du BJ, au sein du CCC ;
2. l'autre, externe, effectué par le contrôleur désigné par la CSC.

## VI. Modification des statuts

### Article 83.

Toute modification aux présents statuts est de la seule compétence du Congrès

convoqué à cette fin.

## Article 84.

Si la dérogation aux statuts est explicitement prévue à l'ordre du jour du CCC, à une majorité de 3/4 au moins (les 2/3 des membres étant présents), celui-ci ne peut déroger aux présents statuts, à l'exception de l'article 83. Cette dérogation doit être approuvée ultérieurement par le Congrès.

## VII. Processus électoral

### Article 85.

Les élections syndicales internes à la CSC-E se déroulent l'année scolaire qui suit les élections sociales.

### Article 86.

Le calendrier électoral est fixé comme suit :

1. élections dans les sections locales entre le 1er novembre et le 31 décembre ;
2. élections régionales du 1er janvier au 31 mars ;
3. élections communautaires du 1er avril

au 30 juin.

## Article 87.

Les modalités électorales sont fixées dans un règlement électoral fixé par le CCC.

## VIII. Entrée en application

### Article 88.

Les présents statuts entrent en application le 1er février 2012 au fur et à mesure de la mise en place des nouvelles instances, selon les échéanciers prévus dans le texte.

### Article 89.

Si les documents (CCT, statut, ...) explicitement mentionnés dans les présents statuts sont modifiés, les documents modifiés seront transmis aux membres du CCC.

Amendements des textes qui serviront de guide aux positions et actions futures de la CSC-E.

**Amendement sur la ligne de force**  
**2.1.2.**  
**Comité communautaire de secteur**  
**secondaire**

**Nouvelle ligne de force :**

Mettre en évidence la singularité du fonctionnement de la CSC-E : volonté de trouver des solutions par le dialogue et la concertation. La CSC-E s'organise sur un mode participatif quant aux processus décisionnels.



## Annexe 1 : Règlement d'affiliation CSC-Enseignement approuvé par le CCC du 27/02/2019

Vous bénéficiez de l'ensemble des services et avantages de la CSC et de la CSC-ENSEIGNEMENT uniquement si vous êtes en ordre de cotisation.

### SERVICES

#### A. Au niveau de l'information

Si vous avez seulement besoin d'informations, un premier paiement ou acceptation de la domiciliation est nécessaire.

#### B. Au niveau des services

Si vous souhaitez un calcul personnalisé (en matière de DPPR, pension, ancienneté de service ou statutaire, ...), vous devez d'abord verser trois mois de cotisations.

Si la CSC ou la CSC-Enseignement doit intervenir auprès d'un tiers (employeur, Administration, etc.), vous devez d'abord verser trois mois de cotisations

#### C. Au niveau de l'assistance juridique

L'assistance en justice peut être accordée, dans le respect des statuts, sur base d'une convention soumise à signature, aux affiliés en ordre de cotisation depuis au moins six mois ininterrompus à la date où naît le litige.

Pour toute assistance en justice, la CSC-E réclamera 125 euros de frais de dossier.

### AVANTAGES

- Une assurance en responsabilité civile professionnelle.
- L'indemnité de grève en fonction de la durée de stage à accomplir dans le cadre du règlement CSC.
- Une prime syndicale du secteur public dans les conditions fixées par les Autorités politiques.

#### Remarques :

1. **Le transfert vers la CSC** est toujours autorisé, même pendant une période de grève, aux conditions suivantes :
  - Etre en règle de paiement de cotisations dans l'autre organisation ou centrale de la CSC et en fournir la preuve (attestation).
  - Les membres transférés perdent les droits aux avantages qui ne sont pas prévus par la CSC.

Par contre, s'ils ont déjà accompli le stage, ils ont immédiatement droit aux avantages octroyés par la CSC.

Le temps durant lequel ils ont cotisé à leur ancien syndicat entre également en compte pour le calcul du temps de stage déjà accompli.

Ces conditions - mentionnées ci-plus haut - valent aussi pour l'indemnité de grève.
2. **Pour celles et ceux dont c'est le premier emploi**, les services sont accessibles plus rapidement en cas d'affiliation dès le début de la première année scolaire ou académique.

## Annexe 2 : Instance de recours : Règlement d'ordre intérieur

### Décision du CCC du 30/11/2018 approuvant le règlement d'ordre intérieur des recours et de l'INSTANCE de RECOURS, telle que prévue à l'article 39 des Statuts de la CSC-Enseignement

Vu l'article 10 des Statuts de la CSC-Enseignement,  
Vu les articles 10bis et 11 des Statuts de la CSC-Enseignement,  
Vu l'article 74§2 des Statuts de la CSC-Enseignement,  
Le CCC adopte le règlement d'ordre intérieur de l'instance de recours prévue à l'article 39 des Statuts de la CSC-Enseignement.

Préambule : pour fluidifier la rédaction et la lecture du document, les noms désignant des personnes ou des fonctions sont épicènes.

**Article 1. - §1er.** Dans le présent ROI tout comme dans les Statuts de la CSC-Enseignement, par mandataire, il faut entendre toute personne exerçant un mandat interne à l'organisation (y compris les fonctions de service) et/ou externe, confié par l'organisation syndicale. Par mandat, il faut entendre la représentation et la défense des valeurs de l'organisation syndicale à quelque niveau que ce soit.

**§2.** Tout mandat confié par l'organisation fait l'objet d'une convention d'exercice du mandat, signée par le mandataire et la CSC-Enseignement ou son représentant.

**Article 2. - §1er.** La qualité de membre de la CSC-Enseignement peut être retirée par le Secrétaire général. Si le membre exerce des mandats confiés par l'organisation syndicale, il les perd automatiquement.

**§2.** Le Secrétaire général adresse la décision de retrait de la qualité de membre et, le cas échéant, du mandat par écrit au membre avec le motif qui a conduit à la décision. Il informe le membre des modalités de recours et lui fournit copie du présent ROI. Le membre peut adresser un recours au président de l'instance de recours.

**Article 3. - §1er.** La qualité de mandataire de la CSC-Enseignement peut être retirée sur décision du CCC, lorsqu'une incompatibilité telle que prévue à l'article 74§2 des Statuts de la CSC-Enseignement est constatée.

**§2.** Le Secrétaire général adresse la décision de retrait du mandat par écrit au mandataire avec le motif qui a conduit à la décision. Il informe le mandataire des modalités de recours et lui fournit copie du présent ROI. Le mandataire concerné peut adresser dans les cinq jours ouvrables un recours au président de l'instance de recours. Le recours suspend le retrait du mandat. En l'absence de recours, le retrait est effectif après le délai des cinq jours ouvrables.

**Article 4. - §1er.** La qualité de mandataire de la CSC-Enseignement peut être retirée par le permanent (ou son remplaçant) qui lui a confié son mandat, lorsqu'un mandataire ne respecte pas la convention qu'il a signée avant sa désignation au mandat concerné.

Le retrait est immédiat lorsqu'après avoir entendu le mandataire, le permanent (ou son remplaçant) constate que :

- le non-respect de la convention entraîne un préjudice pour un ou des affiliés car le mandataire a décidé de ne pas faire respecter la législation ;
- ou que le non-respect de la convention pose un problème collectif aux autres mandataires en cas de non-respect des mots d'ordre décidés par la Centrale.

Dans les autres cas de non-respect de la convention, le retrait du mandat par le permanent (ou son remplaçant) peut intervenir après trois avertissements écrits et si après avoir entendu le mandataire, le permanent constate qu'il persiste dans son attitude. La non-présentation sans motif valable à l'entretien fixé par le permanent n'empêche pas le permanent de prendre une décision de retrait.

**§2.** Le permanent adresse la proposition de retrait du mandat par écrit au mandataire avec le motif qui a conduit à la décision. Il informe le mandataire des modalités de recours et lui fournit copie du présent ROI.

**§3.** Le mandataire concerné peut introduire, dans les cinq jours ouvrables, un recours auprès du CRC (Comité régional commun) concerné (ou pour les délégués au Service général d'inspection, le groupe catégoriel des inspecteurs). Le recours suspend le retrait du mandat. En l'absence de recours, le retrait est effectif après le délai des cinq jours ouvrables. Le CRC écoute le délégué et le permanent. Il prend sa décision à la majorité des personnes présentes. Le président du CRC communique la décision aux parties par mail dans les 24 heures.

**§4.** Après décision du CRC, le mandataire ou le permanent peuvent faire appel dans les cinq jours ouvrables auprès de l'instance de recours instaurée à l'article 39. Le recours suspend le retrait du mandat. En l'absence de recours, la décision est effective après le délai des cinq jours ouvrables.

**§5.** Le cas échéant, si l'instance de recours maintient la décision de retrait du mandat, le permanent signale le retrait du mandat au PO et à la direction.

#### **Article 5. Composition de l'instance de recours.**

L'instance de recours est composée des membres du Bureau journalier et des présidents des différents CRC, à l'exception du président du CRC qui a confirmé ou refusé la décision de retrait.

En cas d'empêchement de son président, un CRC peut se faire représenter valablement mais exclusivement par un de ses vice-présidents.

Les membres de l'instance ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

L'instance de recours est présidée par le Secrétaire général.

Un membre peut demander au président de l'instance à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité.

Le président peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs, à charge pour lui de s'en justifier auprès des membres de l'instance de recours.

#### **Article 6. Fonctionnement.**

**§1er.** Dès réception d'un recours, le président de l'instance de recours en confie aussitôt la gestion administrative (convocation, recueil des pièces du dossier introduites par les parties) au Secrétaire communautaire non membre du Bureau journalier.

En cas d'absence prolongée du Secrétaire communautaire, le Secrétaire général confie la gestion administrative du dossier à un permanent régional de son choix, à l'exception du/des permanent(s) de la régionale concernée par le recours.

Les coordonnées utiles font l'objet d'une Annexe jointe au présent ROI. En cas d'application de l'alinéa 2, cette annexe est complétée, le cas échéant, avec les coordonnées du permanent régional.

**§2.** Le Secrétaire communautaire en charge de la gestion administrative du dossier informe dans les trois jours ouvrables les parties par mail de la réception du recours. Dans le même envoi, il les informe d'une date de convocation de l'instance dans les 20 jours ouvrables et de la date pour laquelle les pièces du dossier sont à lui adresser dans les 7 jours ouvrables. Il informe le mandataire concerné de la possibilité d'être assisté par la personne de son choix. Il informe par mail les membres de l'instance de recours des dates fixées.

**§3.** Le Secrétaire communautaire dresse l'inventaire des pièces fournies par les parties. Il transmet une copie des pièces par mail aux membres de l'instance de recours au plus tard 7 jours ouvrables avant la séance de l'instance de recours.

**§4.** La séance de l'instance de recours se tient à huis clos.



**§5.** Lors de l'instance de recours, le président écoute les parties. Lorsque l'instance estime qu'elle est suffisamment instruite sur le dossier, le président donne une dernière fois la parole à la partie requérante et invite ensuite les parties à se retirer.

### **Article 7. Mode de décision.**

**§1er.** L'instance délibère valablement quel que soit le nombre de membres présents. La décision se prend idéalement par consensus ou, à défaut, à la majorité simple et à main levée.

En cas d'égalité de voix, le débat reprend. Si un nouveau vote doit intervenir et en cas de nouvelle égalité, le président tranche.

**§2.** Les décisions de l'instance de recours sont sans appel.

**§3.** La décision, assortie ou non d'une recommandation, est rédigée séance tenante par l'instance et communiquée aux parties par mail dans les 24 heures par le président de l'instance. Le cas échéant, le permanent (ou son remplaçant) est chargé de signaler le retrait de mandat au Pouvoir organisateur et/ou au chef d'établissement.

**§4.** Les décisions de l'instance sont collégiales et les membres s'engagent à respecter la confidentialité des débats.

**Article 8.** Le Secrétaire communautaire en charge du dossier administratif conserve et archive les pièces du dossier et la décision prise.

**Article 9.** Dans le cas d'un retrait de mandat suite à une incompatibilité telle que définie à l'article 74§2, le membre peut poser sa candidature à un mandat selon les modalités prévues en la matière, à condition de prouver la levée de l'incompatibilité.

### Annexe 3 : Convention approuvée par le CCC du 30/11/2018



#### Candidature à l'INSTANCE de concertation sociale à préciser

du Pouvoir organisateur / établissement de

.....  
 .....

comme **mandataire syndical** dépendant de la centrale CSC-Enseignement

Nom ..... Prénom .....

Nom d'épouse (*facultatif*) ..... Date de naissance : ...../...../.....

Numéro d'affiliation .....

Adresse .....

☎ ..... 📧 ..... E-mail .....

Fonction exercée :  
 .....

Volume horaire : ..... /..... à titre définitif - temporaire

Ancienneté au sein du P.O. : ..... année(s)

Etablissement(s) scolaire(s) dépendant du P.O. où est exercée la fonction (école ou implantation – indiquer le nom + l'adresse) :

.....  
 .....  
 .....

*L'obtention d'un mandat suite à cette candidature sous-entend l'acceptation de la convention imprimée au dos de la présente candidature*

Date et signature

## INSTANCE de concertation sociale à préciser

### CONVENTION

ENTRE

la CSC-Enseignement représentée par son Secrétaire général Eugène ERNST d'une part, dont le siège se situe 16, rue de la Victoire à 1060 BRUXELLES

ET

le soussigné de seconde part dont les coordonnées sont reprises au recto de la présente

1° La CSC-Enseignement reconnaît au soussigné de seconde part un mandat de représentant CSC-Enseignement dans ***l'instance de concertation sociale à préciser*** du Pouvoir organisateur / de l'établissement repris au recto de la présente.

Ce mandat s'exercera durant la période prévue par la législation en vigueur.

2° La CSC-Enseignement se réserve le droit de mettre fin au mandat selon les modalités prévues par ses Statuts si l'un des points de la convention prévu au point 4 n'était pas respecté.

3° La CSC-Enseignement s'engage à seconder le mandataire dans sa tâche en lui proposant :

- \* Une formation et des séances d'information spécifiques.
- \* L'assistance à l'instance de concertation sociale à préciser (dans les limites de la réglementation) d'un permanent à titre d'expert, si cela s'avère indispensable.
- \* Les services des permanents ou de personnes ressources pour tout conseil, avis ou information, qu'il voudrait recevoir.

4° Le mandataire, par l'acceptation de ce mandat, s'engage à :

- a) Etre et rester membre de l'organisation syndicale qui l'a mandaté, être en ordre de cotisation.
- b) Défendre les valeurs, les positions syndicales et les mots d'ordre de la CSC et de la CSC-Enseignement.
- c) Respecter et faire respecter la législation dans tous les cas.
- d) Défendre l'intérêt général du personnel de l'Enseignement de toutes les écoles et implantations du Pouvoir organisateur / de l'établissement. Le mandataire s'engage à ne pas privilégier sa propre situation au détriment de celle de l'ensemble du personnel.
- e) Consulter le personnel travaillant au sein du Pouvoir organisateur / de l'établissement précité avant de défendre une prise de position à l'instance de concertation sociale.
- f) Lors des réunions préparatoires, veiller à associer au moins un représentant par implantation et catégorie de personnel.
- g) Participer régulièrement aux réunions de l'instance de concertation sociale.
- h) Veiller à ce que les représentants CSC définissent et défendent une position commune.
- i) Veiller à ce que les procès-verbaux de l'instance de concertation sociale soient accessibles (soit par affichage ou par voies électroniques selon les dispositions prévues par le R.O.I. de l'instance).
- j) Veiller à informer les affiliés des décisions et positions prises par l'instance.
- k) Participer régulièrement aux formations et séances d'information spécifiquement organisées pour les mandataires dans l'instance de concertation sociale à préciser.
- l) Respecter une certaine prudence et déontologie durant l'exercice du mandat, en ce compris lors de toute communication via e.a. les réseaux sociaux.

Le non-respect d'une ou de plusieurs conditions peut entraîner la perte de reconnaissance du mandat. Le non-respect de la clause 4°, a, **entraîne la fin automatique du mandat**. Le non-respect d'une ou plusieurs conditions de b) à k) peut entraîner la perte de reconnaissance du mandat, selon les modalités prévues par les Statuts de la CSC-Enseignement.

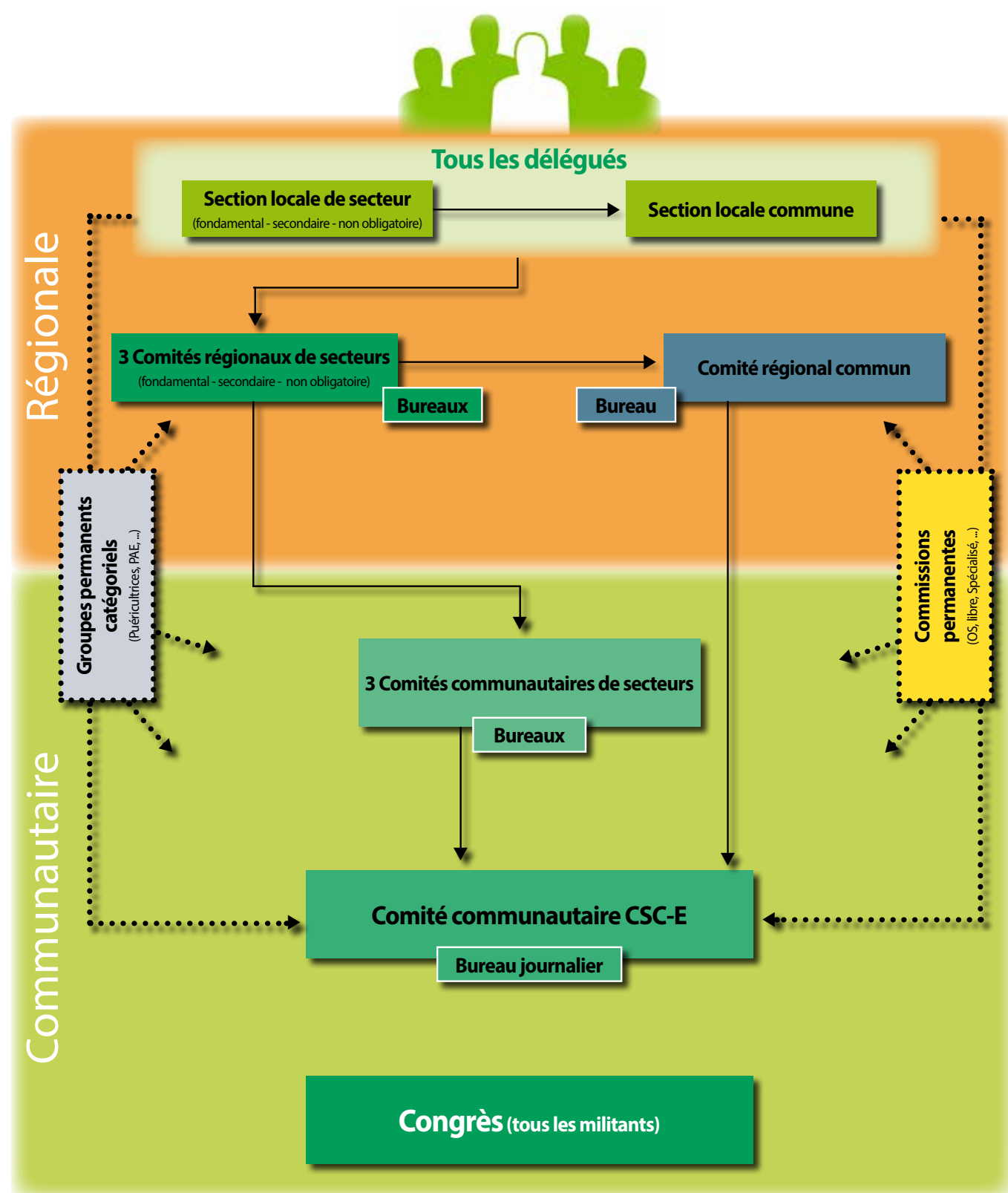


### Annexe 4 : Régionales CSC-Enseignement

(ARTICLE 14 DES STATUTS APPROUVÉ PAR LE CCC DU 25/01/2019)

RÉGIONALES	COMMUNES
<b>BRABANT WALLON</b>	Beauvechain, Braine-l'Alleud, Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Hélécine, Incourt, Ittre, Jodoigne, La Hulpe, Lasne, Nivelles, Orp-Jauche, Ottignies-LLN, Perwez, Ramillies, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo, Wavre.
<b>BRUXELLES</b>	Anderlecht, Bruxelles (Brussel), Ixelles, Etterbeek, Evere, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Auderghem, Schaerbeek, Berchem-Sainte-Agathe (Sint-Agatha-Berchem), Saint-Gilles (Sint-Gillis), Molenbeek-Saint-Jean (Sint-Jans-Molenbeek), Saint-Josse-ten-Noode (Sint-Joost-ten-Node), Woluwe-Saint-Lambert (Sint-Lambrechts-Woluwe), Woluwe-Saint-Pierre (Sint-Pieters-Woluwe), Uccle (Ukkel), Forest(Vorst), Watermael-Boitsfort(Watermaal-Bosvoorde). + <u>NL / fr Communes néerlandophones avec des facilités linguistiques pour les francophones</u> : Bever (Biévène), Drogenbos, Herstappe, Kraainem (Crainhem), Linkebeek, Mesen (Messines), Ronse (Renaix), Sint-Genesius-Rode (Rhode-Saint-Genèse), Spiere-Helkijn (Espierres-Helchin), Wemmel, Wezembeek-Oppem.
<b>CHARLEROI SAMBRE ET MEUSE</b>	Aiseau-Presles, Anderlues, Beaumont, Cerfontaine, Charleroi, Châtelet, Chimay, Courcelles, Couvin, Erquelines, Farciennes, Fleurus, Fontaine-l'Evêque, Froidchappelle, Gerpinnes, Ham-sur-Heure, Les-Bons-Villers, Lobbes, Merbes-Le-Château, Momignies, Montigny-le-Tilleul, Philippeville, Pont-à-Celles, Sivry-Rance, Thuin, Viroinval, Walcourt.
<b>LIÈGE</b>	Amay, Ans, Anthisnes, Awans, Aywaille, Bassenge, Berloz, Beyne-Heusay, Blegny, Braives, Burdinne, Chaudfontaine, Clavier, Comblain-au-Pont, Crisnée, Dalhem, Donceel, Engis, Esneux, Faimies, Ferrières, Fexhe-le-Haut-Clocher, Flémalle, Fléron, Geer, Grâce-Hollogne, Hamoir, Hannut, Héron, Herstal, Huy, Juprelle, Liège, Lincet, Marchin, Modave, Nandrin, Neupré, Oreye, Ouffet, Oupeye, Remicourt, Saint-Georges-sur-Meuse, Saint-Nicolas, Seraing, Soumagne, Sprimont, Tinlot, Trooz, Verlaine, Villers-le-Bouillet, Visé, Wanze, Waremme, Wasseiges. + Etablissements de Fourons
<b>LUXEMBOURG</b>	Arlon, Attert, Aubange, Bastogne, Bertogne, Bertrix, Bouillon, Chiny, Daverdisse, Durbuy, Erezee, Etalle, Fauvillers, Florenville, Gouvy, Habay-La-Neuve, Herbeumont, Hotton, Houffalize, La Roche, Leglise, Libin, Libramont, Manhay, Marche-En-Famenne, Martelange, Meix-Dvt-Virton, Messancy, Musson, Nassogne, Neufchâteau, Paliseul, Rendeux, Rouvroy, Sainte-Ode, Saint-Hubert, Saint-Leger, Tellin, Tenneville, Tintigny, Vaux-Sur-Sûre, Vielsalm, Virton, Wellin
<b>MONS - LA LOUVIÈRE</b>	Binche, Boussu, Braine-le-Comte, Chapelle-lez-Herlaimont, Colfontaine, Dour, Ecaussines, Estinnes, Frameries, Hensies, Honnelles, Jurbise, La Louvière, Lens, Le Roeulx, Manage, Mons, Morlanwelz, Quaregnon, Quévy, Quiévrain, Saint-Ghislain, Seneffe, Soignies.
<b>NAMUR - DINANT</b>	Andenne, Anhée, Assesse, Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Doische, Eghezée, Fernemont, Floreffe, Florennes, Fosses-la-Ville, Gedinne, Gembloux, Gesves, Hamois, Hastière, Havelange, Houyet, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namur, Ohey, Onhaye, Profondeville, Rochefort, Sambreville, Sombreffe, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois, Yvoir.
<b>VERVIERS</b>	Herve, Aubel, Olne, Thimister Clermont, Plombières, Welkenraedt, Verviers, Dison, Limbourg, Jalhay, Baelen, Spa, Theux, Pepinster, Malmedy, Stavelot, Stoumont, Trois-Pont, Liernex, Waimes.
<b>WALLONIE PICARDE</b>	Antoing, Ath, Beloeil, Bernissart, Brugelette, Brunehaut, Celles, Chièvres, Comines, Ellezelles, Enghien, Estaimpuis, Flobecq, Frasnes-lez-Anvaing, Lessines, Leuze-en-Hainaut, Mont de l'Enclus, Mouscron, Pecq, Péruwelz, Rumes, Silly, Tournai.
<b>COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE</b>	Eupen, La Calamine, Raeren, Lontzen, Bütgenbach, Bullange, St. Vith, Burg-Reuland, Amblève.

# Structures de la CSC-Enseignement



# Les valeurs de la CSC-Enseignement

## Congrès 28 mai 2011

Près de deux cents militants de la CSC-Enseignement se sont réunis à Bouge pour discuter et approuver les lignes de force de notre Centrale syndicale.

Ce texte a fait l'objet de nombreux débats au sein de nos différentes instances. Approuvé par le congrès, il servira de guide à nos positions et actions futures.

### 1

#### Nos valeurs

Comme composante de la CSC, la CSC-Enseignement adhère aux valeurs de la CSC et tend à les promouvoir. La CSC-Enseignement est un syndicat de valeurs axé d'abord sur la justice sociale et la dignité de la personne, et non sur les structures. La CSC-Enseignement est centrée sur les valeurs que sont l'éducation, l'instruction pour tous, le respect des travailleurs, la justice sociale, le partage, le bien public, la participation, la tolérance, l'égalité, la solidarité internationale. Elle promeut les échanges internationaux justes et réciproques dans un esprit de partage et de coopération. La CSC-Enseignement adopte des positions faisant référence

aux valeurs chrétiennes tout en s'ouvrant aux personnes ayant d'autres convictions philosophiques ou religieuses respectueuses des personnes.

La CSC-Enseignement est indépendante des partis politiques et des réseaux d'enseignement.

- l'information et la sensibilisation, notamment par le questionnement des choix et décisions politiques ;
- la concertation et le débat ;
- l'action.

La CSC-Enseignement est particulièrement attentive à l'information de ses membres. Ses positions et propositions doivent recueillir une large adhésion de ses membres et de ses militants, qui participent à la définition de l'action. Elle veille à communiquer efficacement vers les autres acteurs de la société.

La CSC-Enseignement veut être une force motrice ; elle porte et défend les propositions de ses membres dans les organes de concertation locaux, régionaux et communautaires. Elle revendique que ces organes de démocratie sociale exercent les pouvoirs décisionnels prévus par la réglementation et elle souhaite accroître et préciser les points sur lesquels ces organes ont un caractère décisionnel.

La CSC-Enseignement s'engage à former et outiller ses militants afin qu'ils exercent au mieux leurs mandats.

Arrêts de travail, manifestations, grèves, ... font entre autres partie des moyens d'action à mettre en œuvre si nécessaire par école, par institution, par région, aux niveaux communautaire, fédéral et international.

### 2

#### Notre méthode : voir/juger/agir

La CSC-Enseignement est une centrale syndicale proactive, de réflexion, de débat, de proposition, d'action et de combat. Elle exerce un rôle de contre-pouvoir en s'appuyant sur :

### 3

#### L'interprofessionnelle

En tant que centrale de la CSC, la CSC-Enseignement veut dépasser les intérêts corporatistes dans un esprit de solidarité





interprofessionnelle. Les permanents et militants CSC-Enseignement doivent pouvoir être intégrés dans la représentation interne et externe de la CSC. A ce titre, la CSC-Enseignement participe à la réflexion et à l'action interprofessionnelle de la CSC via :

- les instances sectorielles, fédérales, régionales, communautaires, nationales de la CSC ;
- la participation active à l'action décidée par la CSC, action qui vise à maintenir et améliorer les acquis sociaux, à défendre l'emploi, à améliorer les allocations sociales, à s'opposer aux pratiques illicites des employeurs ou aux mesures unilatérales des autorités gouvernementales.

## 4

### Insertion dans les services publics

En tant que composante Enseignement de la FSCSP (Fédération des Syndicats Chrétiens des Services Publics), la CSC-Enseignement souligne l'importance de services publics performants. Elle lutte pour des services publics efficaces, correctement financés et œuvrant pour une société solidaire et démocratique. Elle rappelle que les services publics apportent

des bénéfices sociaux et économiques qui sont cruciaux pour les citoyens. Des services publics ne peuvent fonctionner correctement sans une politique respectueuse des membres du personnel, une concertation sociale constructive et le respect de la spécificité des pensions publiques, respectant le principe de la rémunération différée. La CSC-Enseignement veille à la dépolitisation des désignations et recrutements dans les services publics et à ce que chaque travailleur soit protégé par un statut.

## 5

### Intérêts des membres

Par son organisation, la CSC-Enseignement favorise et stimule les réflexions, décisions et actions communes, dans le respect de la majorité et de l'attention aux minorités. Dans un souci tant d'efficacité que d'égalité de traitement, elle vise à établir davantage de convergences entre les différents statuts. Elle souhaite poursuivre la réflexion avec les autres centrales de la CSC sur les meilleures opportunités en matière de prises de positions communes, de services, d'affiliations ...

## 6

### Les équipes syndicales

La CSC-Enseignement a la volonté d'installer et, le cas échéant, de compléter des équipes syndicales dans toutes les institutions, écoles, implantations et tous les CPMS de tous les réseaux et de tous les niveaux des Communautés française et germanophone. Pour aider au mieux ses militants, elle propose une offre de formation suffisante, spécifique et en concertation avec les autres centrales de la CSC, la FEC et l'interprofessionnelle.

## 7

### Les jeunes

La CSC-Enseignement veut investir dans la sensibilisation des plus jeunes membres du personnel à l'action syndicale. Elle entreprendra des actions spécifiques pour les intégrer dans ses composantes.

## 8

### Un enseignement démocratique

Au-delà des intérêts des travailleurs, la CSC-Enseignement a pour souci la promotion et l'amélioration d'un enseignement démocratique, de qualité, au service d'une société juste et solidaire. L'école est un lieu important du vivre ensemble, de l'éducation à la citoyenneté et de l'émancipation individuelle. Elle doit aussi devenir, tout au long de la vie, un lieu de promotion pour tous et de lutte contre toutes formes d'inégalités.

8.1 Pour la CSC-Enseignement, l'éducation est un enjeu majeur. L'enseignement influe considérablement sur le présent et l'avenir de notre société, sur les plans culturel, social, économique et démocratique. La qualité de l'éducation est une condition nécessaire du développement durable. La maîtrise par tous des compétences et savoirs de base, le vivre ensemble à l'école, l'éducation



Le Congrès, un exercice de démocratie.



Intégrer les plus jeunes dans les composantes de la CSC-E.

à la citoyenneté qui favorise la prise de conscience des valeurs démocratiques, et le dialogue interculturel sont des fondements de la cohésion sociale.

- 8.2 La CSC-Enseignement prône une école qui a pour objectifs de transmettre tous les types de savoirs pour appréhender le monde dans sa complexité, de développer la pensée critique, de déceler les contradictions et les injustices.
- 8.3 La CSC-Enseignement veut favoriser l'accès à toute école (subventionnée ou organisée par les autorités publiques) pour tous les enfants, quelle que soit leur origine. Elle doit prendre en compte les besoins spécifiques des plus fragiles. Elle prône fermement la mixité sociale, la régulation des inscriptions et l'égalité de genres ainsi que des personnes.
- 8.4 Pour la CSC-Enseignement, la marchandisation des savoirs et des connaissances constitue une menace. La CSC-Enseignement considère qu'un enseignement de qualité et accessible à tous doit être réglementé par les pouvoirs publics. Ceux-ci en portent la responsabilité financière et légale.
- 8.5 La CSC-Enseignement tient à souligner l'excès d'autonomie dont bénéficient aujourd'hui les pouvoirs organisateurs de l'école par rapport à

bien d'autres pays. Cet excès d'autonomie induit une concurrence marchande entre les établissements. A ce sujet, la CSC-Enseignement demande que les pouvoirs publics mettent en place des balises avec les acteurs de terrain, notamment en matière de dépenses à caractère publicitaire.

- 8.6 L'école fondamentale est une étape essentielle pour la réussite scolaire de l'enfant. L'action pédagogique y est confrontée à des situations sociales pénibles et s'exerce dans des conditions difficiles. La CSC-Enseignement a comme priorités d'y remédier et par ailleurs de promouvoir un enseignement maternel de qualité et obligatoire, dont elle veut garder le caractère spécifique.
- 8.7 La CSC-Enseignement porte une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail des personnels et des conditions d'apprentissage pour l'ensemble des élèves et particulièrement des plus faibles, des plus fragilisés et des élèves à besoins spécifiques. De façon générale, elle privilégie toute action qui lutte contre l'échec scolaire. A ce titre :
  - 8.7.1 elle revendique des moyens complémentaires, en temps et en encadrement, pour la prévention de l'échec et la

remédiation ;

- 8.7.2 elle demande des formations spécifiques pour les personnels dans ces matières et la mise en œuvre d'actions concrètes pour réduire le redoublement.
- 8.8 La CSC-Enseignement dénonce toute pratique discriminatoire ou élitiste. Elle s'oppose à tout dogmatisme pédagogique. Elle estime que les enseignants doivent se voir proposer et non imposer des méthodes.
- 8.9 La CSC-Enseignement est favorable à un tronc commun identique jusqu'à 14 ans au moins, qui permette l'acquisition des différents types de savoirs et une orientation positive au terme de celui-ci. Une place significative devra y être réservée aux activités technico-manuelles, artistiques, sportives et citoyennes.
- 8.10 La CSC-Enseignement encourage les synergies entre les réseaux dans le respect de leurs spécificités.
- 8.11 La CSC-Enseignement est favorable à la collaboration entre établissements scolaires de tous les réseaux, à la constitution de structures qui s'appuient sur les organes existants (zones,...) et la mise en place de bassins scolaires. A cet effet, ces organes doivent être élargis aux représentants des travailleurs de l'enseignement. C'est au sein de ces organes, sur base d'une analyse raisonnée et préalable des besoins de la société, des élèves et des établissements, que doivent être élaborées, en commun, les politiques de programmation et de reconversion.
- 8.12 Dans le respect des spécificités de chacun, la CSC-Enseignement souhaite le développement de synergies entre le citoyen, l'école et le monde de l'entreprise de manière à :
  - 8.12.1 proposer aux élèves des filières qualifiantes du plein exercice, des stages, en parfaite complémentarité avec la formation générale et technique dispensée, en veillant à éviter toute concurrence avec la formation en entreprise des élèves de l'en-



- seignement en alternance ;
- 8.12.2 améliorer l'enseignement en alternance organisé et subventionné par les Communautés française et germanophone, notamment par l'adoption d'un statut commun et d'une juste rémunération des apprenants ;
- 8.12.3 assurer le contrôle de la législation tout en veillant à l'application complète des objectifs de l'enseignement en alternance ;
- 8.12.4 faciliter l'accès aux enseignants à une formation en entreprise et en promotion sociale.

8.13 La CSC-Enseignement souhaite promouvoir le processus d'orientation des jeunes par l'octroi de moyens suffisants, spécialement aux CPMS.

8.14 La CSC-Enseignement reconnaît les CPMS comme partenaires de première ligne en vue de favoriser l'épanouissement de l'élève :

- en l'accompagnant durant toute sa scolarité, en lien avec sa famille ;
- en étant le partenaire privilégié entre les différents intervenants dans l'éducation du jeune.

8.15 La CSC-Enseignement se positionne pour que l'enseignement non obligatoire soit accessible à tous et tout au long de la vie. Il doit être un service public fonctionnel, de proximité, suffisamment financé par les pouvoirs publics, et doit disposer d'un personnel statutaire en nombre et en qualité pour remplir toutes ses missions (formation initiale, continuée, service à la collectivité, recherche appliquée).

- sente des idées et stratégies innovantes sur les changements nécessaires ;
- non seulement adapté au présent mais aussi préparé à l'avenir. Pour ce faire, il renforce son action, développe une collaboration sur des objectifs communs avec ceux qui partagent ses opinions ;
- qui travaille à la mise en place de l'assise indispensable aux changements.

La CSC-Enseignement veut promouvoir un mode de vie respectueux de l'environnement et recommande à ses affiliés d'agir en ce sens dans le cadre de leur mission d'enseignement.

## 10

### Le suivi

La CSC-Enseignement s'engage à mettre en œuvre l'ensemble de ces lignes de force, à les évaluer et à s'opposer à toute stratégie contraire.

Texte approuvé en congrès  
le 28 mai 2011.

Partager, échanger...



## 9

### Construisons demain

La CSC-Enseignement se veut être un syndicat

- attentif aux conséquences de ses choix sur les générations futures ;
- convaincu que construire l'avenir est possible, et qui pour cette raison, pré-



# L'ENSEIGNANT, ACTEUR SOCIAL

## Congrès 8 mai 2015

### I. INTRODUCTION

#### UNE SOCIÉTÉ QUI ÉVOLUE, UN MÉTIER QUI CHANGE

La CSC-Enseignement voit l'école comme un vecteur déterminant dans la construction de la société de demain. L'école doit donc devenir «une institution démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipation individuelle et collective». Pour atteindre cet objectif ambitieux, le métier d'enseignant doit évoluer en tenant compte de la transformation de la société occidentale.

La construction d'une société démocratique, l'émancipation de chaque individu, la justice sociale, l'égalité des chances, restent des défis du XXI<sup>e</sup> siècle, défis qui font partie des missions prioritaires de notre système éducatif.

Les principales évolutions auxquelles notre société doit faire face sont :

- **l'explosion technologique de l'information et de la connaissance scientifique**, qui amène progressivement nos sociétés vers une société de l'information et de la connaissance, société marquée, comme le dit Alain Michel, «d'un nomadisme virtuel». De plus en plus souvent, il y aura de nouvelles exigences en matière de savoir, de savoir-faire et de comportement, avec une modification du rapport au temps ;
- **la construction d'une nouvelle voie pour l'Europe** constitue un deuxième

Congrès CSC-Enseignement 2015.



défi : il s'agit d'offrir à la jeunesse de réelles perspectives : une Europe sociale, protectrice de l'environnement, créatrice d'emplois décents. En tant qu'enseignants, il nous appartient de participer à la construction de l'Europe de l'éducation, de la création et de la diversité culturelle, mais aussi d'une Europe plus démocratique, en formant des citoyens qui disposent des outils intellectuels leur permettant de comprendre les enjeux et d'y apporter leur contribution.

- Le troisième défi est l'émergence de la mondialisation, qui ne se limite pas au commerce international mais inclut des échanges d'informations, les migrations, les problèmes planétaires d'environnement, les relations démocratiques entre les Etats... Nous devons craindre cette mondialisation si elle continue d'être au service de la seule croissance économique et de la seule réussite individuelle plutôt que d'être au service d'une société juste et égalitaire. Il s'agira donc de préparer l'étudiant ou l'élève à vivre dans un monde international, dans la mobilité, dans la compréhension interculturelle, en citoyen démocrate et solidaire. Il s'agira aussi de sensibiliser les futurs citoyens aux valeurs de la solidarité et de la coopération. La mise en place effective d'écoles composées de publics qui reflètent cette mixité sociale et

culturelle constitue une condition sine qua non pour rencontrer ces nobles objectifs.

- Le fait que de plus en plus de jeunes ne se sentent liés à aucun parti, syndicat ou Groupement professionnel, Groupement associatif, constitue le quatrième défi. Ils attendent des réponses à leurs demandes spécifiques et se regroupent, si nécessaire, en associations, en fonction des problèmes qui les concernent.

Paradoxalement, ils se montrent sensibles aux catastrophes naturelles, à la misère du monde, aux droits de l'homme, à la famine... L'école de demain devra non seulement conscientiser le jeune à ces enjeux, mais surtout développer chez lui l'esprit d'initiative, de coopération et de solidarité.

Dans ce cadre, l'enseignant est et doit être considéré comme un acteur essentiel dans la société de demain, un acteur de changement... **un acteur social.**

Le système scolaire actuel reste encore trop coupé de la société hétérogène, diversifiée et multiculturelle. Comment, au quotidien, exercer son métier et faire classe dans une société diversifiée ? Comment mieux conjuguer l'acteur scolaire et l'acteur social dans la classe, dans l'école et dans la société ?

Syndicalement, comment **rendre du sens au métier enseignant**, notam-



ment en favorisant la confiance entre les enseignants de tous les niveaux, avec leur hiérarchie, les étudiants, les élèves, les parents et les différents acteurs de la société, et en permettant à chaque enseignant d'assumer son rôle d'**acteur social** ?

## II. LIGNES DE FORCE ISSUES DU GT du 13 mars 2015

*Préalable : dans ce texte, «Personnel de l'enseignement» doit se comprendre au sens large, c'est-à-dire tous les personnels de l'enseignement : enseignants, agents PMS, éducateurs, administratifs, paramédicaux et psychosociaux, ...*

### 1. Le Personnel de l'enseignement, acteur social dans un projet de société démocratique et solidaire

- 1.1. L'Ecole doit être de son temps et pensée comme partie intégrante d'une société où le respect des valeurs démocratiques est la base de l'épanouissement de nos jeunes, porteurs d'avenir.
- 1.2. L'Ecole n'est pas un îlot extraterritorial ! Etre membre du personnel dans l'enseignement, être acteur social, c'est :
  - 1.2.1. admettre qu'à l'école, s'expriment des souffrances

psychologiques et sociales vécues par les familles dans la vie quotidienne ;

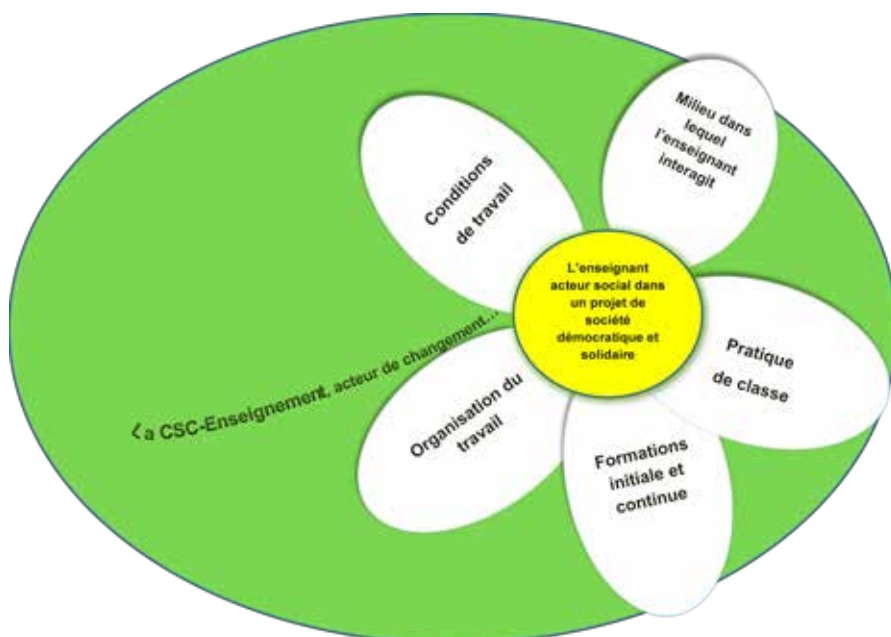
- 1.2.2. comprendre les mécanismes qui engendrent la violence à l'école, les inégalités sociales ;
- 1.2.3. être conscient que l'école est traversée par des conflits de valeur ;
- 1.2.4. être convaincu qu'on peut agir sur des décisions plus globales, comme membre d'une organisation syndicale, comme participant dans des Groupes de pression ou tout simplement comme citoyen.
- 1.3. Etre Personnel de l'enseignement, c'est lutter contre les inégalités (ou pratiques/structures inéquitables) qui affectent l'enseignement : inégalités des chances et de la réussite, culture de l'échec, ségrégation et relégation des publics défavorisés.
- 1.4. Le Personnel de l'enseignement est acteur de bien-être, d'épanouissement individuel et d'émancipation collective. Il aura été outillé pour favoriser des projets, des activités, permettant aux étudiants ou aux élèves de développer un regard critique sur le monde actuel et leur donnant les

outils pour construire une société plus juste.

- 1.5. Les Personnels de l'enseignement doivent être considérés, par les décideurs politiques, comme des acteurs et témoins de l'évolution des individus dans la société.
- 1.6. La CSC-Enseignement motive le Personnel de l'enseignement à participer, à débattre, à construire la position syndicale.

### 2. Le milieu dans lequel le Personnel de l'enseignement interagit

- 2.1. Le Personnel de l'enseignement, s'il est un partenaire des sphères professionnelles, n'en reste pas moins autonome. Il veille à rester critique et est particulièrement attentif à dispenser une formation non strictement adéquationniste au monde économique.
- 2.2. Le Personnel de l'enseignement reste en éveil et en recherche pour faire de l'école un lieu d'épanouissement individuel, d'émancipation collective, d'ascension sociale et de mixité socio-culturelle.
- 2.3. Le Personnel de l'enseignement, acteur social, l'est particulièrement dans ses relations avec les parents, qui sont des partenaires à part entière de l'action éducative ; les relations parents-enseignants doivent s'opérer dans un respect mutuel, avec des tâches différentes, complémentaires et dans le respect du rôle de chacun.
- 2.4. Le Personnel de l'enseignement tend à développer pleinement son action dans un environnement interactif avec tous les acteurs de l'école (élèves, étudiants, directions, PAE, AS, CPMS, PSE, médiateurs, inspections, parents,...).
- 2.5. Le Personnel de l'enseignement ouvre ses étudiants ou ses élèves à la citoyenneté dans toutes les dimensions : locale, régionale, nationale, européenne et mondiale.
- 2.6. Partenaires au sein de l'Ecole, l'enseignant et l'agent CPMS travaillent à (re)créer, maintenir, garantir, développer du lien social.



## 3. La pratique de la classe

- 3.1. A tous les niveaux, la CSC-Enseignement affirme le postulat d'éducabilité pour tous.
- 3.2. Par ses pratiques professionnelles, le Personnel de l'enseignement lutte contre le déterminisme et la reproduction des inégalités en étant le moteur de pratiques interculturelles et d'émancipation sociale.
- 3.3. Le Personnel de l'enseignement est l'initiateur de différenciation des apprentissages et de pédagogie adéquate mises en place sur base volontaire. Il peut s'appuyer sur la découverte du monde extérieur (excursion, accueil d'invités...).
- 3.4. La pédagogie de la réussite suppose une grande concertation entre les membres de l'équipe pédagogique et un temps de travail affecté à ce fonctionnement. Elle nécessite également un environnement d'apprentissage favorable (lieu adapté, accès aux différents supports informatifs,...) et des moyens adéquats.
- 3.5. Au-delà de l'appropriation des acquis, le Personnel de l'enseignement favorise le développement du libre arbitre par l'encouragement systématique au questionnement et à la critique de l'environnement sociétal.
- 3.6. Le Personnel de l'enseignement met en place une démarche réflexive sur ses pratiques.

## 4. Les formations initiale et continue

- 4.1. L'Ecole n'est pas un monde clos, replié sur lui-même. L'Ecole doit poursuivre son ouverture au monde qui l'entoure. Le Personnel de l'enseignement ne peut devenir un acteur social que s'il dispose d'une formation initiale adaptée aux défis qu'il doit relever. Par cette formation, il est un éveillé de conscience et un développeur de compétences.
- 4.2. Les formations initiale et continue préparent le Personnel de l'enseignement à comprendre



les structures, l'organisation et le fonctionnement de l'école, ainsi que les enjeux institutionnels. Le Personnel de l'enseignement aura appris à évaluer, analyser le système scolaire dans ses multiples dimensions, ce qui lui permettra de proposer des ajustements de celui-ci en phase avec l'évolution de la société.

- 4.3. Les formations initiale et continue permettent au Personnel de l'enseignement d'appréhender l'évolution de la société et l'impact de cette évolution sur les familles afin de s'y adapter. Cette connaissance de la société est essentielle pour prévenir l'exclusion et le décrochage scolaire, particulièrement dans les milieux économiquement et culturellement défavorisés.
- 4.4. Dans le cadre de sa formation, le Personnel de l'enseignement doit avoir l'occasion de développer tant des compétences relationnelles que disciplinaires.
- 4.5. Pour garder un haut niveau de compétence, le Personnel de l'enseignement veillera à l'actualisation de ses savoirs. Pour ce faire, il bénéficiera d'une formation continue de qualité. Tout au long de sa carrière, il sera proposé à l'enseignant des formations en relation avec les matières que ce dernier enseigne, des plates-formes d'échanges d'expériences et de mise en relation avec les acteurs privilégiés de son domaine d'activité.

## 5. Conditions et organisation de travail

- 5.1. Plaisir et ouverture sur le monde...
  - 5.1.1. Le Personnel de l'enseignement doit avant tout garder le plaisir d'enseigner. Cela passe par l'amélioration de ses conditions de travail, entre autres, par la limitation, voire la suppression de la surcharge administrative et bureaucratique.
  - 5.1.2. Dans cette perspective, il est nécessaire que le Personnel de l'enseignement jouisse d'une plus grande autonomie pédagogique et méthodologique dans le respect des cadres légaux.
  - 5.1.3. L'Ecole, et, avec elle les CPMS, travaillent au développement des jeunes qui formeront la société juste et égalitaire.
  - 5.1.4. L'Ecole ne doit pas être soumise à des démarches mercantiles qui favorisent certains étudiants ou élèves et en privent d'autres d'activités de découverte du monde ou d'autrui. Une réelle gratuité de l'école est donc indispensable.
  - 5.1.5. Au niveau de chaque établissement et au niveau systémique, l'école doit mettre en pratique les valeurs qu'elle a pour mission de promouvoir.

## 5.2. Un travail d'équipe

- 5.2.1. Le travail ne se limite pas





Participer, débattre, construire la position syndicale.

au temps de présence en classe. Pour favoriser une réflexion pédagogique collective, apporter une cohérence dans les apprentissages et attitudes face au Groupe-classe (et éviter l'isolement de certains collègues), l'enseignement se construit en équipe pluridisciplinaire et en bonne coordination. Cela ne peut pas augmenter une charge de travail déjà très lourde.

- 5.2.2. Les directions veilleront à réserver des espaces et des moments pour le travail à titres individuel et collectif. L'organisation du travail doit permettre la conjugaison de moments de liberté et une indispensable solidarité entre les membres d'une équipe éducative. Elle doit prévoir du temps institutionnel pour le travail en équipe, l'élaboration des projets, le partage des outils, le suivi des étudiants ou des élèves... Cela suppose une répartition équitable des charges dans les attributions, du temps de concertation pour le travail collectif (sans augmentation de la charge), une harmonisation du temps de travail, du temps de titulariat, pour que

les enseignants puissent échanger leurs pratiques pédagogiques.

- 5.3. Des moyens pour les différentes missions du Personnel de l'enseignement

5.3.1. Les enseignants doivent trop souvent assumer de nombreux rôles : enseignant, assistant social, secrétaire, caissier, surveillant, psychologue, infirmier... Ces différentes tâches les dispersent, s'ajoutent à la pénibilité du métier. Il faut préserver du temps à leur mission principale qui est d'enseigner.

5.3.2. Le Personnel de l'enseignement, dans le cadre de l'inclusion ou de l'intégration notamment, utilise différents moyens tels que la différenciation, l'analyse des besoins spécifiques... L'augmentation des moyens humains est indispensable pour une meilleure prise en charge des étudiants ou des élèves les plus fragilisés, de l'école maternelle au supérieur. L'enseignement spécialisé reste à ce titre un partenaire privilégié.

5.3.3. Le Personnel de l'enseignement doit disposer de tout le matériel nécessaire pour

être en adéquation avec la société actuelle et son évolution. Il doit trouver, sur son lieu de travail, un environnement (locaux) approprié et des conditions techniques optimales.

## 6. La CSC-Enseignement, acteur de changement

- 6.1. Au-delà de son engagement dans le système éducatif, le Personnel de l'enseignement est également un acteur dans la société. A ce titre, l'engagement syndical au sein de la CSC-Enseignement permet au mandataire :

- d'exercer au mieux ses mandats internes (école) et externes ;
- de sensibiliser les plus jeunes membres du personnel à l'action syndicale et à leur rôle à jouer sur le terrain dans le respect des valeurs et positions prises par la Centrale ;
- de participer aux formations.

- 6.2. L'affiliation syndicale à la CSC-Enseignement favorise la mise en place d'équipes locales pluridisciplinaires et solidaires afin de participer à la représentation de tous les travailleurs. Dans ce but, la CSC-Enseignement propose un programme d'éducation permanente afin que chaque affilié puisse construire son rôle d'acteur social.

- 6.3. La CSC-Enseignement n'a pas qu'une vocation de service. Parallèlement, l'affilié se tient informé et le militant<sup>1</sup> s'implique dans la dimension politique de l'action syndicale avec l'aide de la Centrale.

- 6.4. Dans le cadre de son engagement syndical, il est important que le mandataire mette en place, avec l'aide de la CSC-Enseignement, une politique de préparation au passage de témoin.

Texte approuvé en Congrès le 8 mai 2015.

<sup>1</sup> Militant = tout affilié qui s'implique dans la dimension politique de la Centrale ; le militant n'est pas nécessairement mandataire.

# LE SYNDICALISME : racine de nos droits, rempart pour aujourd'hui, force à construire pour demain

## Congrès - 24 mai 2019

### LIGNE DE FORCE 1 : LES JEUNES



*Comment la CSC-Enseignement peut-elle susciter l'intérêt des jeunes du monde de l'enseignement ?*

#### 1.1. LEURS BESOINS

- 1.1.1. Donner la parole aux jeunes par des enquêtes auprès des étudiants et des futurs enseignants et en assurer le suivi.

#### 1.2. LEURS MOYENS DE COMMUNICATION

- 1.2.1. Utiliser les réseaux sociaux : Whatsapp, Instagram, Twitter, SMS, etc.).
- 1.2.2. Faire le lien entre les moyens de communication tels que le CSC-Educ et les moyens actuels (site officiel de la CSC-Enseignement, Facebook, réseaux sociaux, ...).

*Comment le syndicat de l'enseignement peut-il répondre aux attentes des jeunes travailleurs du monde enseignant ?  
Quels services collectifs et individuels proposer ?*

#### 1.3. REPONDRE A LEURS BESOINS

##### 1.3.1. PAR LA FORMATION

- 1.3.1.1. Insister pour que les formations initiale et continue préparent et outillent entre autres à l'interdisciplinarité, au travail d'équipe. L'objectif est d'éviter le décalage entre la formation initiale et la réalité professionnelle notamment par un nombre de stages de qualité et une approche des relations de travail, de la déontologie, des documents sociaux, etc.

- 1.3.1.2. L'organisation syndicale pourrait donner son expertise pour le contenu de ces formations. Les formations initiale et continue doivent former des acteurs sociaux susceptibles d'appréhender les enjeux sociétaux. Les futurs enseignants doivent notamment savoir qu'il existe de grandes inégalités sociales face à la réussite scolaire et être formés aux pistes de solutions. L'organisation syndicale se doit de donner son expertise pour le contenu de ces formations.

##### 1.3.2. PAR NOTRE ACTION ET NOTRE COMBAT

- 1.3.2.1. La CSC-Enseignement doit exiger une stabi-



«Former les délégués syndicaux à l'accueil et à l'accompagnement...»



«Promouvoir l'éducation au développement durable et participer à des débats sociétaux...»



**Notre Force,  
c'est Vous!**

lisation et une nomination plus rapides des travailleurs débutants du monde de l'enseignement et que leur salaire arrive plus rapidement.

En effet, cela leur permettrait de prendre goût au métier et d'envisager sereinement l'avenir. De plus, la précarité actuelle de beaucoup de jeunes rend difficile l'engagement familial, social et syndical.

1.3.2.2. Revendiquer des moyens structurels pour accompagner les nouveaux travailleurs de l'enseignement. Une stabilisation plus rapide, leur permettra de pouvoir envisager plus sereinement leur avenir.

### 1.3.3. PAR NOS SERVICES ET NOTRE PRESENCE

1.3.3.1. Former les délégués syndicaux à l'accueil et à l'accompagnement des nouveaux collègues avec des outils adaptés. La CSC-Enseignement encouragera ses mandataires à participer aux formations.

1.3.3.2. La CSC-Enseignement veille à offrir un service fiable, aussi rapide, accessible et complet que possible.

***Comment la CSC-Enseignement peut-elle impliquer les jeunes à s'engager syndicalement ?***

***Comment les fédérer dans un projet commun ? Quels types de projets ? Quels types d'actions ?***

***Comment sensibiliser les jeunes au travail quotidien des délégués, d'une organisation syndicale ?***

### 1.4. PARTAGER DES VALEURS

1.4.1. Faire connaître le syndicat, ses raisons d'être, ses valeurs, ses combats, ses victoires, par des actions de sensibilisation, des capsules vidéo, des rencontres dans les Hautes Ecoles et Institutions de l'Enseignement supérieur, par l'organisation d'actions conviviales, en étant visible dans différents lieux, et aussi par des assemblées syndicales.

1.4.2. Revendiquer que l'histoire sociale (histoire des syndicats, luttes sociales, naissance de la sécurité sociale, ...) soit enseignée dès le tronc commun.

1.4.3. Promouvoir l'éducation au développement durable et participer à des débats sociétaux (migration, débats culturels, allocation universelle, sensibilisation à la précarité, respect du bien commun, ...).



## 1.5. AIDER LES NOUVEAUX MANDATAIRES

- 1.5.1. La CSC-Enseignement doit impliquer progressivement les jeunes mandataires et leur offrir un accompagnement

### LIGNE DE FORCE 2 : LA COMMUNICATION



**Face à des messages anti-syndicaux (syndicat bashing dans la presse et sur les réseaux sociaux) et à l'omniprésence des nouvelles technologies, comment la CSC-Enseignement peut-elle développer une communication efficace pour diffuser ses valeurs et ses missions auprès de ses membres ?**

## 2.1. COMMUNICATION GLOBALE

- 2.1.1. Utiliser des moyens actuels de communication, tels que des réseaux sociaux adaptés à chaque public, en misant sur l'expérience respective de chaque type de public.
- 2.1.2. Mettre en évidence la singularité du fonctionnement de la CSC-Enseignement : volonté de trouver des solutions par le dialogue et la concertation. La CSC-Enseignement s'organise sur un mode participatif quant aux processus décisionnels.
- 2.1.3. Développer une information structurée et adaptée à chaque public en utilisant, dans la mesure du possible, une plateforme avec des possibilités de choix ciblés.
- 2.1.4. Impliquer notre base dans la communication, notamment en encourageant nos militants à relayer nos informations sur les réseaux sociaux.
- 2.1.5. Avoir un discours positif, progressiste, mettant en évidence nos succès, en étant attentifs au choix des mots.

## 2.2. COMMUNICATION CIBLEE

### 2.2.1. AUX MANDATAIRES

- 2.2.1.1. Donner des ressources à nos mandataires



pour qu'ils développent un contre-argumentaire par rapport à des messages qui vont à l'encontre de nos valeurs.

### 2.2.2. AUX AFFILIÉS

- 2.2.2.1. Améliorer notre communication vis-à-vis des affiliés germanophones, notamment via une page ou des groupes Facebook spécifiques.
- 2.2.2.2. Assurer notre visibilité dans tous les lieux de travail notamment par l'insertion d'une affiche au centre du CSC-Educ.
- 2.2.2.3. Continuer à investir le terrain et la communication directe, via des assemblées syndicales, des moments conviviaux, en soutenant les initiatives locales en lien direct avec ce qui se vit dans les écoles.
- 2.2.2.4. Améliorer l'accessibilité des secrétariats afin que l'affilié soit rapidement en contact avec la CSC-Enseignement.
- 2.2.2.5. A travers les services individuels, cerner les enjeux et construire les revendications collectives.

### 2.2.3. AUX ACTIONS CSC-ENSEIGNEMENT

- 2.2.3.1. Avant toute action, organiser une campagne de communication pour «enfoncer le clou» sous forme de publications simplifiées et attractantes sur une seule page.
- 2.2.3.2. Fournir les informations dans un délai raisonnable, compte tenu d'une planification depuis la conception d'outils de mobilisation jusqu'à l'organisation d'assemblées locales et l'inscription à l'action (avec affichage des participants).
- 2.2.3.3. Fournir les informations matérielles précises : horaires (dont une heure de fin), longueur du parcours, adresses de contact, modalités de remboursements, ...
- 2.2.3.4. S'assurer de la bonne réception des infos et évaluer la mobilisation.

## LIGNE DE FORCE 3 : LES REMPARTS



***Dans une société marchande où le travailleur est régulièrement la variable d'ajustement et où notre patrimoine social est menacé, comment la CSC-Enseignement peut-elle faire rempart à des employeurs de plus en plus revendicatifs, à l'effritement des statuts, à des conditions de travail de plus en plus pénibles, à une charge de plus en plus lourde et flexible... ?***

### 3.1. EVOLUTIONS STATUTAIRES

- 3.1.1. Maintenir et améliorer la statutarisation des agents de la fonction publique et des enseignants. Une information insistant sur l'importance de la fonction publique et des statuts des personnels pourrait y contribuer.
- 3.1.2. Améliorer la stabilisation des personnels via une ancienneté et une mobilité inter-pouvoirs organisateurs et interréseaux en veillant aux intérêts des membres du personnel.
- 3.1.3. Favoriser le rapprochement domicile/travail des personnels dans un souci de gain de temps, de réduction du stress, de mobilité et par respect pour l'environnement.
- 3.1.4. Assurer, via l'éducation permanente, un devoir de mémoire pour mettre en évidence l'importance sociétale des combats et des acquis syndicaux.

### 3.2. L'EVOLUTION DE LA CHARGE DU TRAVAILLEUR DU MONDE ENSEIGNANT

- 3.2.1. Veiller à la répartition équitable des tâches entre collègues au sein des établissements. Cela doit être une



Communiquer aux mandataires, aux affiliés...

priorité pour nos mandataires qui doivent bénéficier, de la part du Pouvoir organisateur, d'une transparence absolue des informations en vue d'un fonctionnement optimal des organes de démocratie sociale.

- 3.2.2. Gommer les différences en termes de prestations entre les enseignants des différents niveaux en alignant vers les prestations minimales.

### 3.3. CONCILIATION ENTRE VIE PRIVEE ET PROFESSIONNELLE

- 3.3.1. Vu la prolongation des carrières, améliorer les dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour les plus anciens et faciliter l'organisation du travail pour tous.

### 3.4. BALISES POUR LA MISE EN PLACE DU NUMERIQUE

- 3.4.1. Assurer un droit à la déconnexion et baliser le devoir de connexion pour tous les travailleurs, notamment via le règlement de travail ainsi que les textes législatifs. Le principe de l'affichage des informations importantes aux valves doit être maintenu afin de retirer la pression et d'assurer un réel droit à la déconnexion.
- 3.4.2. Mettre à disposition du matériel informatique (hardware et software) en suffisance et fonctionnel sur le lieu de travail, durant les heures d'ouverture de l'école. Cette utilisation ne peut entraîner aucun frais à charge des membres du personnel.

## LIGNE DE FORCE 4 : PLAISIR D'ENSEIGNER ET ATTRACTIVITE DU METIER



***Quels sont les éléments-clés et balises que la CSC-Enseignement doit mettre en avant pour soutenir l'attractivité du métier et encourager le plaisir d'enseigner ?***

***Quels sont les moyens nécessaires pour encourager le plaisir d'enseigner ?***

### 4.1. RENDRE LE METIER ATTRACTIF

- 4.1.1. Assurer la stabilité.



- 4.1.2. Organiser l'entraide avec les nouveaux collègues.
- 4.1.3. Promouvoir le bien-être au travail.
- 4.1.4. Fournir une aide administrative aux nouveaux collègues.
- 4.1.5. Créer des cellules dites «positives» pour accueillir les jeunes enseignants pendant le temps de travail.
- 4.1.6. Octroyer une rémunération attrayante.
- 4.1.7. Faciliter la mobilité des membres du personnel sur base volontaire.
- 4.1.8. Promouvoir les différentes professions du monde de l'enseignement afin d'améliorer l'image qu'en a le public.

## 4.2. LA FORMATION

- 4.2.1. Veiller à ce que les formations initiale et continue favorisent l'entrée en fonction et la collaboration entre collègues.
- 4.2.2. Le choix du métier doit être un choix positif.
- 4.2.3. Outiller mieux le futur travailleur du monde de l'enseignement, notamment sur les aspects administratifs, légaux et sociaux de sa carrière.
- 4.2.4. Faciliter le départ en formation continue des membres du personnel de l'enseignement.

## 4.3. DES TEMPS D'ÉCHANGES ENTRE LES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT

- 4.3.1. Aménager des locaux accueillants, adaptés et des

espaces-temps dans le temps de travail afin que les réunions soient fructueuses et constituent un réel outil pour l'équipe éducative en tenant compte notamment de tous les travailleurs du monde enseignant.

- 4.3.2. Favoriser un climat d'école pour que le plaisir d'apprendre se mêle au plaisir d'enseigner. La relation parents-enseignants est essentielle. Au-delà de la situation de leurs enfants, il est essentiel d'installer un cadre dans lequel chacun trouve sa place (accueil ou réunions de parents) et notamment que les parents se sentent concernés par les enjeux collectifs de l'école.
- 4.3.3. La reconnaissance de ses pairs et de sa hiérarchie est un élément qualitatif important. Chaque enseignant, quels que soient l'école, le niveau, la filière, ... dans lesquels il travaille, doit être reconnu professionnellement par ses collègues.
- 4.3.4. Favoriser l'esprit de groupe de l'équipe éducative en prévoyant par exemple des activités de «bien-être» à l'image de «team-building».

## 4.4. MOINS DE BUREAUCRATIE

- 4.4.1. Éviter que la charge administrative n'épuise et ne démotive les travailleurs du monde de l'enseignement.

## 4.5. DES MOYENS ORGANISATIONNELS

- 4.5.1. La taille des classes est un élément essentiel. Une taille réduite permet entre autres de mieux gérer les problèmes de discipline et d'atténuer la charge de travail et la pollution sonore. Toute dérogation aux normes doit être interdite.
- 4.5.2. Les cours de récréation, les locaux, les sanitaires,

doivent être adaptés au nombre d'élèves. Il faudra y veiller via des normes réglementaires et une vigilance locale, quel que soit le lieu où le cours se donne.

- 4.5.3. Les référentiels et programmes doivent reprendre les savoirs de base et aider les jeunes à être plus critiques et à devenir des citoyens du monde.
- 4.5.4. Réduire la concurrence entre les réseaux et les écoles qui est une source de stress et de mal-être au travail. Il faut modifier les processus qui entretiennent cette concurrence (NTPP/capital-périodes, les subventions par élève,...) et oser réguler sérieusement les inscriptions, rationaliser l'offre dans les bassins, favoriser les fonctionnements en inter-réseaux,....
- 4.5.5. La concertation sociale est indispensable à la bonne organisation des établissements et au bien-être du personnel. Le délégué doit être reconnu et respecté par sa hiérarchie et ses pairs. Le mandat de délégué doit rester un plaisir.

## LIGNE DE FORCE 5 : LE COMBAT COLLECTIF



***Dans une société néo-libérale qui promeut l'individualisme et le repli sur soi, comment la CSC-Enseignement peut-elle initier de nouveaux combats collectifs mobilisateurs ?***

***Comment l'école peut-elle diminuer l'inégalité scolaire ?***

***Comment décoder la communication néo-libérale et ses pièges ?***

***Quels types de nouveaux combats prônerons-nous ?***

***Quels types d'actions devons-nous mettre en œuvre ?***

- 5.1. Le combat collectif s'appuie sur des militants, piliers de notre action syndicale, qui adhèrent aux valeurs de l'organisation, les partagent et s'engagent dans ses différents combats.
- 5.2. Le combat collectif doit se concrétiser au minimum à trois niveaux :
  1. Dans les écoles, autour de l'équipe syndicale, en ne laissant personne de côté. Le combat collectif se vivra de la manière la plus inclusive possible pour l'ensemble des membres du personnel (enseignants de différents niveaux, implantations, filières, options...,

personnel administratif et ouvrier, éducateurs, surveillants...).

2. Dans les régionales, autour du CRC, avec l'objectif d'impliquer toutes les écoles.
3. Entre centrales professionnelles, avec les centrales néerlandophones, la COC et la COV vis-à-vis desquelles la solidarité sera privilégiée dans la mesure du possible. En effet, la réussite de l'action syndicale passe par l'unité des travailleurs. Nous sommes tous dans le même bateau et non des concurrents.
- 5.3. Dans les lieux de travail où une délégation syndicale est présente, la concertation sociale fonctionne pour le bien de tous. L'installation des délégations syndicales et des organes légaux de démocratie sociale dans un maximum de lieux sera intégrée dans les plans de travail annuels de la CSC-Enseignement à chaque niveau.
- 5.4. L'assemblée syndicale reste un outil de contact privilégié avec l'affilié. C'est un lieu où la liberté de parole et la démocratie s'exercent. Nos affiliés doivent se sentir entendus et impliqués au sein de l'organisation syndicale. L'assemblée doit pouvoir s'organiser régulièrement et même quand il n'y a pas de problème. Pour retrouver le sens du collectif, il faut organiser des débats pour échanger, aboutir à des conclusions collectives sur des thèmes comme : «Comment être soutenus face aux problèmes de discipline ? Comment ré-enchanter l'école ? Comment lutter contre le marché scolaire ? Comment faire en sorte que l'affilié participe au projet collectif ? Pourquoi est-il important d'allonger le tronc commun ?».
- 5.5. Les formations initiales doivent former au travail collectif et le promouvoir. Pour une mise en œuvre structurelle de cette démarche, des moyens doivent absolument être mis en place.
- 5.6. La formation des mandataires mettra en avant la posture progressiste et constructive dans la concertation.

\*  
\* \*





# SECRÉTARIATS RÉGIONAUX CSC-ENSEIGNEMENT

## QUI CONTACTER ?

### →→→ PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES ←←←

**Tous les matins,  
de 9h30 à 12h00**

**Les mardi et mercredi après-midi,  
de 13h30 à 15h30**

### →→→ PERMANENCES PHYSIQUES ←←←

<b>BRABANT-WALLON</b>		Rue des Canonniers, 14 - 1400 NIVELLES - 067/88.46.80 - csce.brabant-wallon@acv-csc.be
Marie -Thérèse ANDRE Emilie HANSENNE	Uniquement sur rendez-vous	
<b>BRUXELLES</b>		Rue de la Victoire, 16 - 1060 BRUXELLES - 02/533.70.30 - csce.bruxelles@acv-csc.be
Fabrice PINNA Vincent RYCKOORT	Uniquement sur rendez-vous	
<b>CHARLEROI</b>		Rue Prunieu, 5 - 6000 CHARLEROI - 071/23.08.50 - csce.charleroi@acv-csc.be
Raymond MARCHAND Thierry DELHOUX	Uniquement sur rendez-vous	
<b>MONS</b>		Rue Claude de Bettignies, 12 - 7000 MONS - 065/37.26.03 - csce.mons@acv-csc.be
Bernard DETIMMERMAN Thierry DELHOUX	Uniquement sur rendez-vous	
<b>HAINAUT OCCIDENTAL</b>		Avenue des Etats-Unis, 10 - 7500 TOURNAI - 069/88.07.98 - csce.hainaut-occidental@acv-csc.be
Freddy LIMBOURG	Av. des Etats-Unis, 10 - 7500 Tournai	- 1 <sup>er</sup> mercredi du mois, de 14h00 à 16h00
	Grand-Place, 84 - 7850 Enghien	- 2 <sup>e</sup> mercredi du mois, de 14h00 à 15h00
	Place Général de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron	- 3 <sup>e</sup> mercredi du mois, de 14h00 à 15h00
	Rue de Wervicq, 14 - 7780 Comines	- 3 <sup>e</sup> mercredi du mois, de 14h00 à 15h00
	Rue de Gand, 28 - 7800 Ath (entrée rue des Frères Descamps)	- 4 <sup>e</sup> mercredi du mois, de 14h00 à 16h00
<b>LIEGE</b>		Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE - 04/340.75.20 - csce.liege@acv-csc.be
Isabelle BUCHELOT André BRULL Fabien CRUTZEN	Uniquement sur rendez-vous	
<b>VERVIERS</b>		Pont Léopold, 4 - 4800 VERVIERS - 087/85.99.17 - csce.verviers@acv-csc.be
Fabien CRUTZEN	Uniquement sur rendez-vous	
<b>LUXEMBOURG</b>		Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 ARLON - 063/24.20.63 - csce.arlon@acv-csc.be
Yannick VINCENT	Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon	- Sur rendez-vous, le mercredi, de 13h30 à 17h00
	Av. du Monument, 8A2 - 6900 Marche	- 2 <sup>e</sup> lundi du mois, de 16h00 à 18h00 sauf congés scolaires
<b>NAMUR</b>		Chaussée de Louvain, 510 - 5004 BOUGE - 081/25.40.17 - csce.namur@acv-csc.be
Guillaume MATTELART Michel PATRIS	Uniquement sur rendez-vous	
<b>COMMUNAUTE GERMANOPHONE</b>		Aachener Strasse 89, 4700 EUPEN - 087/85.99.36 - csc-unterricht@acv-csc.be
Guido REUTER Thomas TYCHON	Aachener Strasse, 89 - 4700 Eupen	Sur rendez-vous / Oder auf Terminabsprache : - lundi, mardi, mercredi et jeudi : de 8.00-12.00 Uhr - Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag : 8.00-12.00 Uhr
	Klosterstrasse, 16 - 4780 Saint-Vith	Sur rendez-vous / auf Terminabsprache

Les permanents sont amenés à assurer de multiples tâches qui les éloignent souvent de leur bureau pendant de longs moments, et parfois de manière imprévisible. Si vous désirez soumettre à votre permanent un problème qui vous préoccupe, privilégiez le mail pour entrer en contact avec lui. Le fax et le courrier postal sont aussi utilisables. N'utilisez le téléphone que lorsque l'urgence le justifie.

De plus, il est important que les contacts se fassent de préférence avec le permanent qui anime la région de votre lieu de travail.

Le respect de ces quelques points rendra la vie plus simple à tous.

Dans certaines régionales, le système de téléphonie ne permet pas de signaler, par une sonnerie spécifique, une mise en attente ou que la ligne est occupée. Si vous n'obtenez pas de réponse après 5 ou 6 sonneries, le poste est probablement occupé.

# LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT, CE SONT LES ENSEIGNANTS!

LE TRAVAIL  
EN ÉQUIPE...

...C'EST  
UN PLUS...

... MAIS...

... ÇA NE  
PEUT PAS  
ÊTRE...

... PLUS DE  
TRAVAIL !



Di 18.

**ESQ**  
enseignement