

# *L'année prochaine ?*

## *J'aimerais un crédit-temps*

Nos ambitions et nos rêves se heurtent souvent à l'environnement dans lequel nous vivons et nous travaillons. Les exigences de la société, du Ministère, du réseau, de la famille... sont autant de freins à notre liberté. C'est pourquoi, il nous est souvent difficile de concilier nos aspirations personnelles et professionnelles.

C'est dans ce contexte que le législateur a voulu prévoir une série d'aménagements en cours de carrière qui permettent aujourd'hui au membre du personnel d'adapter son temps de travail...

...aux impératifs qu'il rencontre et au choix qu'il s'impose !

Cette législation nous convie aujourd'hui à revisiter nos habitudes et à oser nous donner du temps pour évoquer les priorités, pour inventorier les ressources et réfléchir aux nouvelles modalités organisationnelles.

C'est dans cette optique que cet outil a été construit. Il invite P.O., Direction et membre du personnel à tout simplement se poser une série de questions au moment crucial où une nouvelle forme de collaboration est envisagée. Ces questions serviront de base à un échange qui pourra utilement clarifier les motivations, les besoins, les exigences ou les attentes des uns et des autres.

Ce folder devrait également répondre à l'essentiel des questions inhérentes à cette nouvelle collaboration. Il rappelle le cadre et les vigilances dans lesquels les différentes décisions d'organisation doivent être prises.

**Dans tous les cas, gageons que l'intérêt de l'enfant guidera nos décisions !**

*Attention, une fonction à temps partiels peut émaner d'un un congé IVC (qui ne nécessite pas l'accord du PO), d'un autre type de congé (qui nécessite l'ACCORD du PO), d'un choix personnel de l'enseignant qui décide de ne prester qu'un emploi non complet comme temporaire ou définitif ou encore d'une situation où un enseignant preste à temps partiel dans plusieurs écoles mais à cumule un temps plein au total. Certains éléments de ce document s'en trouveront influencés.*

### **Alors, je m'interroge...**

- <sup>35</sup><sub>17</sub> Est-ce un choix motivé par des raisons personnelles ou par des raisons professionnelles ?
- <sup>35</sup><sub>17</sub> Si le choix est motivé par des raisons professionnelles, dans quelle mesure l'école y est-elle impliquée ? (malaise, conflit, déception, motivation,...)
- <sup>35</sup><sub>17</sub> Certains éléments vécus dans l'école influencent-ils mon choix ?
- <sup>35</sup><sub>17</sub> Ces éléments sont-ils immuables ou peuvent-ils évoluer ?

#### **Par rapport à mon vécu professionnel,**

- Ai-je choisi ce changement ou ai-je l'impression qu'il m'est imposé ?  
En quoi ce choix me dérange-t-il, en quoi me convient-il ?  
Quels seront les gains et/ou les pertes que j'identifie en faisant ce choix ?  
Qu'est-ce qui va être remis en cause ?  
Quelles sont mes zones de confort ou d'inconfort par rapport à ma décision ?  
Dans quelle mesure ce nouveau choix influencera-t-il mon mode de pensée, mon identité, ma place dans l'école et au sein de l'équipe ?  
Ce changement va-t-il entraîner d'autres ? Lesquels ?

#### **Que se passerait-il si je ne prenais pas cette décision ?**

### **Et si je me transposais dans l'avenir...**

Mon choix impliquera inévitablement de nouveaux positionnements dans l'école (en terme de présence, de maîtrise de l'information, d'horaires, d'attributions...)

- ¿ Ai-je des attentes, des craintes de ce nouveau positionnement ?
- ¿ Ai-je des attentes en ce qui concerne mon affectation, mon horaire,... ?
- ¿ Quelle perception ai-je de ma collaboration, ma place dans l'équipe, la concertation avec mes collègues, ma formation, mes relations à l'équipe, à la direction, à la gestion des apprentissages, à l'évaluation de mes élèves, à l'accès à l'information, aux relations avec les parents, à mon implication dans les projets, les activités extérieures, les activités scolaires et extra-scolaires ?
  - ¿ Exemples concrets : bulletins, entretiens, PMS, travail à domicile, journal de classe, discipline, horaires...
- ¿ Quels vont-être mes gains ? Et les gains pour l'école ?
- ¿ A quoi suis-je prêt à renoncer pour les gains énoncés ?
- ¿ Quels pourraient être mes apports futurs dans l'école ? Aux enfants ? A l'équipe ?

## UN CADRE QUI NOUS ECLAIRE

Les demandes de congé doivent, suivant le cas, être soumises à l'aval du Pouvoir Organisateur.  
Mais toute demande de congé aura inévitablement une influence sur l'organisation globale de l'école.  
Une nouvelle collaboration va se construire !

### Extrait du Règlement Général du Personnel de l'Enseignement Catholique - Article 6.

Le règlement Général du Personnel rappelle que c'est le directeur qui fixe les attributions de chaque membre du personnel et les classes, groupes ou autres subdivisions dans lesquels les membres du personnel enseignant exercent leurs fonctions, en tenant compte **des besoins pédagogiques** et de la **justice distributive** et **en concertation avec la délégation syndicale**. Le directeur décide aussi de la répartition des élèves entre les différentes classes.

Le directeur définit l'horaire hebdomadaire des prestations du personnel, **en concertation avec la délégation syndicale**, en tenant compte avant tout **des exigences des programmes, des nécessités pédagogiques et d'une répartition équitable des tâches**.

Attention, les extraits qui suivent ne se veulent pas suffisants en soi. Ils synthétisent un cadre que le lecteur pourra utilement compléter par la lecture des textes originaux.

### CHARGE HEBDOMADAIRE

La charge de travail est définie par le décret cadre du 13 juillet 1998 qui peut se résumer comme suit :

Tableau des prestations* du MDP dans l'enseignement fondamental					
Niveau Maternel					
Temps plein	½ temps	¼ temps	¾ temps	1/5 temps	4/5 temps
26	13	7	19/20	5 (6)	21
Niveau Primaire					
24	12	6	18	5	19/20

En cas de "fraction", le nombre de périodes est arrondi à l'unité supérieure

Compte tenu du nombre de périodes, la circulaire 00366 impose d'organiser les horaires en blocs pour permettre aux enseignants concernés de compléter plus facilement leur charge et d'être plus facilement remplacés en cas de nécessité.

Les prestations dans le cadre des charges à prestations incomplètes sont réparties selon les modalités suivantes :

Volume des prestations	Répartitions maximales sur	Limitations à
< à 2/5ème temps	3 jours	3 demi-journées
= à 2/5ème temps	3 jours	4 demi-journées
> 2/5ème et < ½ temps	3 jours	4 demi-journées
= au ½ temps	4 jours	5 demi-journées
> ½ temps et < ¾ temps	4 jours	6 demi-journées
= à ¾ temps	4 jours	6 demi-journées
> ¾ temps et < 4/5ème temps	4 jours	7 demi-journées
= à 4/5ème temps	4 jours	7 demi-journées

Dans certains cas, les établissements seront confrontés à l'impossibilité matérielle de mettre en oeuvre automatiquement ce mécanisme et le législateur a dès lors prévu que cette situation devra être constatée par le conseil d'entreprise, ou, à défaut, par l'instance de concertation locale, ou à défaut avec la délégation syndicale. (ce constat s'appuyera sur une note argumentée pour permettre aux représentants des organisations syndicales de vérifier que cette impossibilité est bien effective et motivée. La concertation doit avoir lieu avant la date du 1er octobre qui constitue la date butoir pour l'organisation des horaires.)

*Le MDP ne peut émettre une exigence quant au choix des jours et demi-journées de prestations, mais une fois que le P.O. a fixé l'horaire après consultation de la délégation syndicale, il ne peut être modifié sans l'accord du MDP.*

### L'HORAIRE HEBDOMADAIRE

*Rappelons que le législateur a précisé qu'un congé mi-temps doit bien s'exercer par semaine et non pas une option hebdomadaire, d'une semaine sur deux.*

Le directeur fixe les attributions de chaque membre du personnel en tenant compte **des besoins pédagogiques** et de la **justice distributive** **en concertation avec la délégation syndicale**.  
Le directeur définit l'horaire hebdomadaire des prestations du personnel en tenant compte avant tout **des exigences des programmes, des nécessités pédagogiques et d'une répartition équitable des tâches**.

Le réseau se positionne clairement pour la liberté pédagogique des écoles et n'impose aucune grille horaire.

En cas de difficulté, la circulaire 3646 du réseau de la Communauté Française **peut** constituer une base de référence intéressante pour garantir cohérence et justice distributive.



**ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE**

**GRILLE-HORAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ORGANISÉ PAR LA COMMUNAUTE FRANÇAISE**

Par année d'études	Cycle 2		Cycle 3		Cycle 4	
	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>	6 <sup>e</sup>
Cours philosophiques	2	2	2	2	2	2
<b>Langue moderne</b>					2	2
Education physique	2	2	2	2	2	2
Langue française	7-10	7-10	6-10	6-10	6-10	6-10
Mathématiques	5-7	5-7	5-7	5-7	5-7	5-7
Eveil scientifique et Education par la technologie	1-2	1-2	2	2	2	2
Eveil historique	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2	1-2
Eveil géographique	1-1,5	1-1,5	1-1,5	1-1,5	1-1,5	1-1,5
Education artistique	2-3,5	2-3,5	2-3,5	2-3	1-3	1-3
Ecriture (Graphisme dans sa dimension de langage écrit)	1	1				
Education à la citoyenneté et aux médias			0,5-1,5	0,5-1,5	0,5-1,5	0,5-1,5
Pédagogie de soutien ou d'approfondissement	1-3	1-3	1-3	1-3	1-3	1-3
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>

**LA FORMATION OBLIGATOIRE**

**(Extrait de l'Article 7. Décret du 11 juillet 2002)**

La formation agencée sur la base obligatoire s'impose à tout membre du personnel en fonction dans un établissement nommé ou engagé à titre définitif. Elle s'impose à tout membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire **si elle s'inscrit dans son horaire.**

**Le nombre de journées de formation obligatoire est, en cas d'emploi à temps partiel, réduit au prorata de l'horaire presté.**

**LES CONCERTATIONS (décret cadre)**

Les instituteurs maternels, les maîtres de psychomotricité, les titulaires, les maîtres spéciaux de seconde langue, les maîtres spéciaux de religion ou d'éducation physique et les maîtres d'adaptation à prestations complètes sont également tenus d'accomplir 60 périodes de concertation avec leurs collègues de l'enseignement maternel et de l'enseignement primaire, (ou le cas échéant avec leurs collègues de l'enseignement secondaire) selon les modalités définies aux articles 24 et 25.

**Le nombre total de**



**périodes de concertation est réduit à due concurrence lorsque, l'instituteur, le maître spécial ou le maître d'adaptation ne preste pas un horaire complet.**

**L'EVALUATION**

**LES REUNIONS DE PARENTS**

**(RGTEF : modèle proposé – Article 2 § 4)**

Les membres du personnel seront en outre tenus d'assister aux réunions de parents, même en dehors des périodes de présence normale des élèves, pour autant que la fréquence et les modalités de l'organisation de ces réunions aient été préalablement définies :

Par l'Instance de concertation locale. Dans ce cas, la décision est prise à la majorité des 2/3 selon la procédure prévue à l'article 18 de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 1996 rendant obligatoire la décision du 24 janvier 1996 des commissions paritaires de l'enseignement spécial libre confessionnel ou de l'enseignement fondamental libre confessionnel relative à la création d'une instance de concertation locale entre Pouvoirs Organisateurs et délégations syndicales.

Par le Conseil d'entreprise compétent pour le seul niveau de l'enseignement fondamental ou la section fondamentale du Conseil d'entreprise tenant lieu d'Instance de concertation locale. A défaut des instances visées en 1, et 2, par le Pouvoir Organisateur en concertation avec la délégation syndicale. A défaut des instances visées en 1, 2, et 3, par le Pouvoir Organisateur après consultation éventuelle de l'ensemble des membres du personnel.

**LES SURVEILLANCES (décret cadre)**

Le pouvoir organisateur dans l'enseignement subventionné peut charger les instituteurs maternels, les titulaires, les maîtres spéciaux de seconde langue, les maîtres spéciaux de religion ou d'éducation physique et les maîtres d'adaptation à prestations complètes d'assurer la surveillance des élèves 15 minutes avant le début des cours et 10 minutes après leur fin sans que la durée totale de leurs prestations de cours et de surveillance ne puisse dépasser 1560 minutes par semaine. La limite à 1560 minutes ne s'applique pas dans l'école ou l'implantation maternelle ou primaire isolée à classe unique.

La durée annuelle totale des prestations comprenant à la fois les cours, les surveillances et la concertation ne peuvent dépasser 962 heures par année scolaire.

**La durée totale des prestations visée est réduite à due concurrence lorsque le titulaire ou le maître d'adaptation ne preste pas un horaire complet.**

Les temps de préparation des leçons, de correction des travaux, de documentation, de mise à jour personnelle ne sont pas compris dans les maximas visés.

***Gageons que le bon sens et l'intérêt des enfants resteront toujours le seul vrai référent de toute bonne collaboration !***