



Opérations statutaires :
n'oubliez pas de faire valoir
vos droits !

| Dans ce numéro

- 3 Édito
- 4 Réflexions
- 6 Du droit d'être malade
- 9 Les opérations statutaires... tout un programme
- 14 Demandez votre prime syndicale
- 15 Billet d'humeur
- 16 Communiqué de presse
- 18 Agenda
- 19 Coin circulaires
- 21 Formulaire d'affiliation
- 23 Nous vous répondons

| Les mots dits...

« Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde » est une citation que l'on attribue généralement à Albert Camus, l'auteur de La Peste. Plus que jamais, elle reste d'actualité ! Si, de tout temps, le sens des mots s'est altéré, dévalué ou compliqué, il n'en est pas moins interpellant de leur voir attribuer un sens dévoyé aux fins de servir une politique !

On se souvient de l'appel à la bienveillance lancé par la ministre Désir qui se voulait rassurante. Elle craignait, en effet, qu'après de longs mois passés en mode hybridation, nos élèves ne soient sanctionnés pour n'avoir pas atteint les socles minima des savoirs essentiels. La bienveillance, explique le Robert, est une disposition favorable envers une personne inférieure (en âge, en mérite). Il est permis de se poser des questions et d'émettre quelque doute sur l'opportunité d'une telle recommandation ministérielle. La plupart des enseignants ne sont-ils pas enclins à l'esprit de bienveillance ? Cette disposition ne leur est-elle pas naturelle ? Était-ce un appel au passage automatique dans la classe supérieure, une manière d'occuper le terrain médiatique ?

Dans le même ordre d'idées, on parle d'« assouplir » le décret Titres et Fonctions. Ces assouplissements répétés seraient LA solution à la pénurie d'enseignants. Qu'est devenu le principe qui a présidé à la mise en œuvre du décret : le fait que les cours donnés par des enseignants formés pour les dispenser (titres requis). Sans remettre en cause le décret, on l'aura tant assoupli qu'il n'en restera qu'une coquille vide. L'usage du terme est assurément abusif.

Plus récemment, à propos du projet d'évaluation des personnels, il est question de mettre en place « un dispositif de soutien et de développement des compétences professionnelles » pour les enseignants qui éprouveraient quelques difficultés apparues lors de leur entretien de développement professionnel effectué par la direction ou par une personne désignée par celle-ci.... On aurait presque envie de se réjouir de ce noble souci s'il ne comportait en réalité un risque d'arbitraire et consacrait le fait du prince !

Il est assez piquant de constater que madame Désir n'hésite pas à parler de fake news alors qu'elle est elle-même assez souvent à l'origine de la désinformation, aux fins de servir sa cause. Les syndicats n'informeront pas correctement leurs affiliés. Soit l'excellence ministérielle fait preuve d'une placide candeur soit elle fait le choix d'adopter une communication peu transparente et très orientée. Chacun appréciera.

Saint Paul a dit « Il y a sans doute, beaucoup de langues différentes dans le monde mais aucune n'est sans signification ; et si je ne connais pas le sens des mots, je serai un barbare pour celui qui parle et celui qui parle, à mon sens, sera un barbare ». Plus simplement, ma grand-mère aimait à dire qu'il faut appeler un chat un chat... Finalement, n'a-t-on pas souvent la très désagréable impression qu'on nous fait prendre des vessies pour des lanternes ? |

[Marc Mansis, Président]

| L'orthographe, c'est quoi

Parler de la langue, de la grammaire, de l'orthographe, est-ce syndical ?

Non, d'un point de vue strictement syndical. A première vue du moins...

sauf si cela touche aux conditions d'exercice du métier..

Ce n'est pas moi qui l'invente, mais le gouvernement de la FWB projette d'imposer aux futurs enseignants une épreuve de connaissance du français et de l'orthographe. Quelle épreuve ? On n'en sait trop rien pour le moment : ni le contenu ni la forme ne sont connus. Ce que l'on sait, c'est que nos excellences estiment que les futurs enseignants doivent une bonne connaissance de la langue de l'enseignement pour exercer le métier. Ont-ils raison ?

Aujourd'hui, le monde vit à l'heure de la communication rapide, courte, zen. Les réseaux sociaux, les technologies (que l'on ne peut plus qualifier de « nouvelles » car elles font désormais partie de notre paysage habituel et des cadres de vie normaux), la rapidité et la brièveté des échanges nous amènent à penser que l'essentiel se trouve dans le contenu du message et non dans sa forme (surtout si elle est normalisée ou domestiquée). Avant de s'exprimer, qui peut se dire qu'il a « tourné sept fois septante-sept fois sa langue dans sa bouche avant de parler » ?

Peut-on vraiment dans un message dissocier le contenu de sa forme ? Pas si simple !

Dire ou écrire « je t'M » ou « je t'aime », cela change-t-il quelque chose dans le chef de celui qui écrit et de celui qui reçoit ? Chacun aura compris (surtout ce qu'il a envie de dire ou d'entendre). Dans ce sens (messages courts, directement audibles) la forme est secondaire ; le but est de délivrer le message ; le récepteur, de toute façon, aura vite et bien compris ce qu'il doit et ce qu'il a envie de comprendre.

Tout autre chose est d'expliquer ce que l'on veut dire pour que le correspondant comprenne exactement et le mieux possible ce qu'on a envie qu'il comprenne. Et l'on a souvent besoin de nuances. Les nuances, dans le discours, si souvent utiles pour ne pas créer de la confusion, ne sont pas réalisables dans des formulations basiques, réduites à minima. On leur doit au moins de refléter la cohérence dont elles parent tout discours.

On est bien d'accord. Argumenter exige une excellente formulation : la syntaxe, l'orthographe, le vocabulaire, en un mot que ce soit concis, clair et – positivement – formel. Pas un formalisme de façade, de circonstance... mais une vraie formulation précise et nette.

« Ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement et les mots pour le dire arrivent aisément » (Boileau). L'essentiel est donc de formuler le mieux et le plus brièvement possible ; bien choisir les mots, les écrire correctement, éviter les confusions.

Et ce n'est pas qu'une question de langue, de style, de discours, d'argumentation... c'est aussi et surtout une question de communication limpide, sans ambiguïté : dans tous les domaines (littérature, sciences, économie, droit).

Il m'apparaît dès lors qu'exiger des futurs enseignants une très bonne connaissance de la langue de l'apprentissage est une évidence. Prof de langue, d'art, de sciences, de mathématique, de sport... le métier de prof a toujours été le refuge des deniers gaulois en matière de

encore, ce machin ?



connaissance de la langue. Je ne vois pas en quoi se dire qu'il est nécessaire de bien la connaître pour être un bon enseignant ne serait pas un plus indéniable. L'essentiel est la transmission des contenus. N'oublions pas qu'il est préférable que la forme soit en adéquation avec le contenu.

Ceci dit, on peut réfléchir aux excès de dogmatisme, abus, outrances... On peut viser l'utilisation d'une langue normalisée sans tomber dans les travers de l'académisme. Plus personne ne parle ou n'écrit aujourd'hui comme à l'époque de Racine, Molière ou Flaubert. ; nous sommes d'accord, mais certains écrivains modernes (Gide ou Yourcenar par exemple) ont utilisé une langue châtiée, riche, impeccable sans pour autant singer les classiques. On ne trouvera pas chez eux la moindre faute ou erreur dans l'utilisation de la langue. Cela n'empêche pas qu'ils soient des auteurs lus, reconnus.

Si les enseignants ne sont pas les derniers utilisateurs d'une langue correcte, qui le sera ? Et si la langue se perd ? Chose souvent entendue ! Tout le monde sait qu'une langue évolue, se modernise car elle est le reflet de ce que devient la société dont elle est le

plus important vecteur de communication. C'est une des raisons pour lesquelles les règles grammaticales, orthographiques évoluent aussi. Combien de tentatives de réformes de l'orthographe ont-elles essayé de voir le jour ? Qu'en avons-nous retenu ? N'est-on pas passé à côté de l'essentiel ?

Rédiger, s'exprimer, écrire seront toujours des exercices indispensables... non pas pour perpétuer des traditions mais pour se rendre compte que nuancer la communication, la rendre plus claire est un véritable enjeu de société, le contraire du chaos.

Personnellement, je pense que le gouvernement de la FWB a pris la bonne décision d'imposer ce type d'épreuve à l'entame des études des futurs enseignants... mais alors que ce soit le cas dans toutes les études, quelles qu'elles soient.

C'est également une question de courtoisie, d'éducation, de bien vivre ensemble, de civilisation.

Une langue qui n'évolue pas ou mal, qui se perd, s'appauvrit au point de devenir inaudible rejoint assez vite le rang des langues en voie de disparition. Une langue qui perd ou néglige ses codes devient insignifiante ; la richesse d'une langue se mesure à la capacité qu'ont ses usagers à en maîtriser les codes et les subtilités.

Mais à l'heure de l'immédiateté, du « tout, tout de suite », des slogans réducteurs et des formules simplistes, des fake news, des langages où, bien souvent, les mots sont secondaires, il faut vraiment s'accrocher pour tenter de sauver le seul patrimoine qui soit commun et inné à toute une population... |

[Le 18 février 2023, Jacques Morisot]

Du droit d'être malade et des pour éviter les mauvaises sur

Nous sommes régulièrement interpellés par des affiliés qui, en congé de maladie, découvrent tardivement, dans leur boîte aux lettres, l'avis de passage du médecin contrôleur avec l'invitation à se rendre à sa prochaine consultation.

Comme cette consultation a déjà eu lieu au moment où le membre du personnel prend connaissance de l'avis du médecin contrôleur, il recevra par la suite un courrier de l'Administration lui réclamant le remboursement d'un indu puisque son congé de maladie sera considéré comme une absence non réglementairement justifiée. Afin d'éviter pareille mésaventure, il convient de rappeler quelques règles élémentaires à respecter en cette matière et d'énumérer l'une et l'autre bonne habitude à prendre.

Prévenir qui, quand et comment ?

Lorsqu'un membre du personnel n'est pas capable de se rendre à son travail parce que malade, pour une journée ou plus, il doit en avvertir le plus rapidement possible le chef d'établissement par la voie la plus rapide, dès le premier jour d'absence, avant le début de la première heure de cours organisée par l'établissement (et non de la première heure de cours de son horaire individuel). Si le membre du personnel preste dans plusieurs établissements, il faut bien entendu prévenir chaque école concernée par l'absence. Lorsque l'absence porte sur plusieurs jours, la durée doit être communiquée au plus tard le 2^e jour d'absence, toujours avant le début de la première heure de cours organisée par l'établissement.

Voilà pour la règle générale. Mais chaque établissement peut prévoir des règles et des procédures spécifiques qui

doivent alors être incluses dans le règlement de travail (et donc négociées en conseil d'entreprise ou selon la procédure prévue là où il n'y a pas de conseil d'entreprise). Ainsi, dans certaines écoles, l'envoi d'un SMS ou d'un courriel sera autorisé. Dans d'autres, il faudra prévenir le secrétariat ou simplement l'accueil. Certains chefs d'établissement réclameront d'être personnellement prévenus. Notons que dans ce dernier cas de figure, le numéro d'appel de la ligne directe du chef d'établissement doit alors être communiqué aux membres du personnel. Bref, il y a là une bonne raison (une de plus) de prendre connaissance du règlement de travail propre à son établissement.

Pour les membres du personnel qui exercent malheureusement sous la houlette de directions sachant parfois faire preuve de mauvaise foi (et, hélas, ces directions existent), nous conseillons de toujours doubler l'appel téléphonique par l'envoi d'un SMS ou d'un courriel à conserver comme preuve du signalement de son absence.

S'il revient aux membres du personnel d'avertir dans les formes et délais voulus le chef d'établissement de leur absence pour maladie, ils ne doivent en aucun cas lui justifier la raison précise de cette absence. On touche ici au droit fondamental du secret médical. Le chef d'établissement n'a pas à connaître le motif médical d'une absence, ni à juger de la pertinence de rester au non à la maison selon la nature de l'affection. L'interrogatoire subtil auquel se livre parfois certaines directions pour tenter de connaître la raison médicale d'une absence est déplacé et constitue un abus. On est malade et on ne sait pas assurer ses fonctions, un point c'est tout.

règles à respecter

prises

De même, les pressions morales (« On approche des examens, tu ne sais vraiment pas venir ? »), les problèmes organisationnels (« Qu'est-ce que je vais faire des élèves ? ») ou autres supplications (« Essaie de venir aujourd'hui s'il te plaît ») n'ont pas leur raison d'être.

Certificat médical ou pas ?

Pour une absence d'un jour, il n'est pas nécessaire d'être couvert par un certificat médical. Par contre, si l'état de santé présume une absence de plusieurs jours, il faut impérativement consulter son médecin afin qu'il établisse un certificat médical pour la durée d'absence qu'il estime nécessaire à la reprise des fonctions.

Il s'agit, ici, d'utiliser le modèle de certificat propre à l'organisme de contrôle. L'école doit fournir ces certificats et il ne faut pas hésiter à en demander de nouveaux après chaque absence. Il est également possible de télécharger le modèle du certificat¹. Actuellement, l'organisme de contrôle pour le personnel de l'enseignement est Certimed.

Le certificat, dûment complété par le membre du personnel (volet A) et le médecin (volet B et C), doit



être renvoyé, dès le premier jour d'absence, à l'organisme de contrôle par voie postale ou, de préférence, par courriel (le certificat est alors préalablement scanné). Il est inutile de doubler votre courriel par un envoi postal mais il faut toujours conserver le volet C du certificat qui pourra servir en cas de contestation. Enfin, il est de la responsabilité du membre du personnel de veiller à la lisibilité des données indiquées sur le certificat.

En cas de prolongation d'absence, il convient de procéder de la même manière à l'égard de son établissement et de l'organisme de contrôle. Attention que le deuxième certificat (qui prolonge donc la première période d'absence) doit être envoyé à l'organisme de contrôle, au plus tard, la veille du jour où le congé initial expire.

Le certificat médical destiné à Certimed ne doit jamais être remis au chef d'établissement. En effet, Ce certificat mentionne explicitement la nature de l'affection pour laquelle le médecin du membre du personnel estime son patient incapable d'exercer ses fonctions. En aucun cas, la direction ou le P.O. ne peut exiger une copie de ce certificat. Il s'agit là d'une violation pure et dure du secret médical précédemment évoqué. Nous invitons tout affilié qui serait confronté à une telle demande à refuser et à prendre contact immédiatement avec notre secrétariat. Notons au passage qu'il en va de même pour un certificat envoyé au Medex dans le cadre d'un accident du travail. Aucune copie de ce certificat ne doit être remise au chef d'établissement.

Contrôle ?

L'absence du membre du personnel, d'un jour ou de plusieurs jours, peut toujours faire l'objet d'un contrôle réalisé par le médecin désigné par Certimed. Cette visite peut être réalisée du lundi au vendredi, entre 8 et 20 heures, et le samedi entre 8 et 12 heures. Aucun contrôle ne peut avoir lieu les dimanches et les jours fériés. Aucun contrôle n'a lieu en cas d'hospitalisation.

Le lieu du contrôle est par principe celui du domicile du membre du personnel indiqué sur le volet A du certificat. Si, durant sa période de maladie, le membre du personnel réside dans un autre lieu que son domicile (par exemple, parce qu'il est pris en charge par un parent au domicile de celui-ci), il faut l'indiquer dans les cases réservées à cet effet (« domicile provisoire »). Tout changement de domicile en cours d'absence devra être signalé à l'organisme de contrôle.

Les contrôles peuvent être réalisés à la demande du chef d'établissement ou de manière aléatoire par l'organisme de contrôle. Le médecin chargé de cette mission n'annonce jamais sa visite et n'indique jamais de qui elle est l'initiative.

Il nous revient de nos affiliés que certaines directions bombent parfois le torse en menaçant de charger personnellement le médecin contrôleur de réaliser une visite surprise. Il convient ici de ramener ces charmantes directions à la réelle étendue de leur pouvoir. Le chef d'établissement qui souhaite le contrôle d'un membre du personnel en congé de maladie doit impérativement en faire la demande à l'Administration via un formulaire à renvoyer avant 11 heures, le jour concerné. Seule cette dernière est habilitée à mandater Certimed à procéder à un contrôle.

Contrôle et sortie autorisée

Même en cas de sortie autorisée, le membre du personnel est tenu de garder le domicile les trois premiers jours de l'absence. Si le membre du personnel doit impérativement s'absenter (par exemple pour aller chercher ses médicaments à la pharmacie ou se rendre chez un prestataire de soins), il doit absolument vérifier sa boîte aux lettres dès son retour. En effet, il est prévu qu'en cas

d'absence du membre du personnel, le médecin contrôleur dépose un avis de passage indiquant la consultation à laquelle le membre du personnel doit se rendre.

Ne pas autoriser la visite du médecin contrôleur ou ne pas se rendre à sa consultation sera considéré comme un refus de contrôle qui placera le membre du personnel en absence injustifiée, entraînant le retrait de son traitement comme évoqué en début d'article.

Au-delà des trois premiers jours d'absence, sortie autorisée ou non, les contrôles restent évidemment possibles. Il conviendra donc à chaque sortie du domicile de vérifier, au retour, le contenu de sa boîte aux lettres afin de s'assurer que le médecin contrôleur n'est pas passé. Dans l'affirmative, il faudra alors se présenter au cabinet du médecin à la consultation indiquée.

On le sait, le repos est souvent un adjuvant précieux pour favoriser le retour à la pleine forme. Il arrive ainsi qu'en cours de journée, le malade, seul à la maison, s'endort pour un temps plus ou moins long et n'entende pas le coup de sonnette du médecin contrôleur qui, trouvant une porte close, dépose son avis de passage dans la boîte aux lettres. Si cette dernière n'est plus relevée le jour même, le membre du personnel malade risque bel et bien de manquer la consultation du médecin contrôleur avec les conséquences que l'on connaît. Le propos pourrait paraître anecdotique mais il correspond, hélas, à une triste réalité vécue par certains membres du personnel.

On ne le répétera donc jamais assez : lorsque vous êtes en congé de maladie, pensez à vérifier votre boîte aux lettres à chaque sortie du domicile mais aussi en toute circonstance où vous n'avez pas pu ouvrir la porte au médecin contrôleur.

En guise de conclusion, et comme le dit le proverbe, en matière de congé maladie, il vaut mieux prévenir que guérir ! |

[Jean-Claude Lemaître, Secrétaire communautaire]

¹ www.certimed.be/fr/documents-utiles-enseignement

Les opérations statutaires, tout un programme !

S'il y a bien un moment à ne pas louper, c'est bien le calendrier des opérations statutaires. Faisons le point sur la réglementation en vigueur pour y voir plus clair !

La communication des emplois définitivement vacants en vue d'un engagement à titre définitif

Pour l'enseignement obligatoire, de promotion sociale et ESAHR :

Février – Avril

Chaque année scolaire, entre le 15 février et le 30 avril, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats.

Les emplois définitivement vacants à conférer sont fixés en fonction de la situation au 1er février qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants au 1er octobre suivant.

L'avis qui indique la nature, et le volume des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis, muni d'un accusé de réception, à tous les membres du personnel qui sont au service du pouvoir organisateur qu'ils soient temporaires ou définitifs, pour autant, dans ce dernier cas, qu'ils n'occupent qu'une charge partielle auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs.

Les engagements à titre définitif se font chaque année le 1er octobre dans les seuls emplois dont il est question à l'alinéa précédent qui sont encore vacants à cette date. Attention, il faut noter que le statut permet d'engager à

titre définitif à d'autres dates (article 29 quater 5°, 41 bis, 41 ter, 41 quater).

Quelles sont les conditions pour un engagement à titre définitif ?

- Être temporaire classé n'ayant pas fait l'objet d'un rapport définitif défavorable avant le 1 mai de l'année scolaire précédente ;
- Être définitif à prestations incomplètes ayant demandé à être classé avant le 15 avril ;
- Avoir, au 30 avril qui précède, une ancienneté de service de 720 jours dans l'enseignement libre, répartis sur 3 années scolaires au moins dont 360 jours dans la fonction auprès du PO répartis sur 2 années scolaires au moins.

Il y a néanmoins une remarque à faire, avec 360 jours d'ancienneté dans UNE fonction, on peut également bénéficier d'un engagement à titre définitif dans toute autre fonction de la même catégorie pour laquelle on possède le titre requis, pour autant qu'on ait presté 180 jours dans cette fonction.



Si vous rentrez dans les conditions, une lettre de candidature doit être adressée selon la forme et les modalités précisées dans l'avis précité.

Si vous posez votre candidature pour plusieurs fonctions, vous devez remettre une candidature séparée pour chaque fonction !

Le candidat le mieux classé dans le groupe 1 et répondant aux conditions précitées sera engagé.

Le classement des temporaires prioritaires

Avril

Le Pouvoir Organisateur est dans l'obligation d'établir un classement des membres du personnel ayant une ancienneté suffisante pour pouvoir figurer dans le classement qui est établi au 30 avril. Les membres du personnel temporaires prioritaires ayant introduit leur candidature, seront répartis en 2 groupes :

Groupe 1	Groupe 2
721 jours acquis au 30 avril dans la fonction	Entre 360 jours (30 juin) et 720 jours dans la fonction
au sein du PO	au sein du PO
répartis sur 3 années scolaires au moins	répartis sur 2 années scolaires au moins
PO doit respecter l'ordre de dévolution des emplois et servir le mieux classé	PO peut choisir le candidat dans le groupe

Qui peut entrer dans le classement ?

A condition d'avoir 360 jours sur 2 ans, acquis au 30 avril qui précède, au cours des 6 dernières années, dans la fonction visée au sein du PO. (Pour entrer dans le classement groupe 2, les 360 jours peuvent être acquis au 30 juin.)

- Les membres du personnel temporaire en fonction de recrutement, y compris les ACS/APE si ceux-ci ont exercé une fonction identique à une fonction qui peut être admise aux subventions ;
- Les membres du personnel définitifs à temps partiel ayant demandé de figurer dans le classement avant le 15 avril ; Si vous êtes définitif à temps partiel et que vous souhaitez figurer dans le classement, vous **devez** le demander (par écrit avec accusé de réception) avant le 15 avril qui précède l'année sur laquelle porte la priorité.
- Les membres du personnel définitifs à temps plein mais dont la charge est répartie sur plusieurs PO peuvent entrer dans le classement (demander avant le 15 avril) afin de faire valoir une éventuelle priorité à une extension d'engagement à titre définitif auprès d'un de ces PO. Attention, ils ne peuvent cependant pas faire valoir une priorité à l'engagement temporaire.
- Les membres du personnel définitifs à temps plein qui, au moment où le classement est établi, sont détachés dans la même la même fonction ou dans une autre fonction, au sein du Pouvoir Organisateur ou auprès d'un autre Pouvoir Organisateur est en principe classé d'office (demande néanmoins conseillée avant le 15 avril) pour la ou les fonctions qu'il exerce en détachement s'il compte bien les 360 jours requis. Dès son entrée dans le classement, l'ancienneté prise en compte pour entrer dans le groupe sera calculée en globalisant **tous** les services prestés au sein du Pouvoir Organisateur.

Le Pouvoir Organisateur doit respecter ce classement, dans le respect de la dévolution des emplois pour tout emploi vacant d'une période ininterrompue d'au moins 15 semaines.

Mai

Le classement des temporaires prioritaires est affiché le premier jour ouvrable du mois de mai. La liste doit être communiquée par lettre recommandée aux membres du personnel absents de l'établissement pour une période d'au moins 15 jours.

Elle est également remise contre accusé de réception aux représentants du personnel siégeant, à l'instance de concertation locale, ou à défaut, à la délégation syndicale.

Les membres du personnel peuvent contester le classement pour le 15 mai au plus tard en s'adressant soit au PO, soit à l'instance de concertation locale ou à défaut, à la délégation syndicale.

Attention, suite à la réforme des rythmes scolaires cette période d'affichage, de contestation et de candidature a lieu pendant les congés de printemps du mois de mai. Une adaptation des modalités liées à ces opérations statutaires doit être opérée. A l'heure actuelle, aucune information officielle ne nous a été transmise. Restons donc vigilants. Nous ne manquerons pas de vous communiquer les modifications qui rentreront en vigueur.

Pour le personnel technique des CPMS :

Entre le 1er mai et le 15 mai

Le Pouvoir organisateur communique les emplois vacants et l'appel à candidature à l'engagement à titre définitif en se basant sur la situation au 15 avril.

Quelles sont les modalités pour déposer sa candidature à titre de temporaire prioritaire

Pour l'enseignement obligatoire, de promotion sociale et ESAHR :

Pour le 15 mai

Activer sa priorité PO

Vous **devez** adresser une lettre de candidature pour le 15 mai par envoi recommandé auprès du Pouvoir Organisateur. Cette lettre doit mentionner la (ou les) fonction(s) à laquelle (auxquelles) se rapporte votre candidature (voir modèle ci-joint).

Activer une priorité de proximité

- au sein des établissements de l'entité pour le fondamental ;
- au sein des établissements du CES pour l'enseignement secondaire ;
- au sein des établissements de même caractères pour l'enseignement de promotion sociale et ESAHR.

Vous **devez** adresser une lettre de candidature pour le 15 mai par envoi recommandé auprès du président de l'entité où la priorité est exercée (enseignement fondamental, auprès du Président du CES où la priorité est exercée (enseignement secondaire) .En ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale et ESAHR, l'acte de candidature se fait auprès du/ des Président(s) du/des pouvoir(s) organisateur(s) concerné(s), il faut également transmettre une demande auprès de la Commission centrale de la gestion des emplois de l'enseignement libre confessionnel / non confessionnel.

Cette lettre doit mentionner la (ou les) fonction(s) à laquelle (auxquelles) se rapporte votre candidature ainsi que les coordonnées de tous les établissements auprès desquels la candidature est sollicitée.

Pour le personnel technique des CPMS temporaire ou engagé partiellement à titre définitif :

Avant le 31 mai

Vous devez adresser une lettre de candidature par envoi recommandé pour le 31 mai au plus tard pour faire valoir une priorité PO.

N'oubliez donc pas de faire valoir vos droits en respectant scrupuleusement les échéances! |

[Elisabete Pessoa, Secrétaire générale]

MODÈLE DE LETTRE DE CANDIDATURE POUR FAIRE VALOIR MES DROITS À LA PRIORITÉ À L'ENGAGEMENT TEMPORAIRE AU SEIN DU PO

À envoyer par lettre recommandée pour le 15 mai au plus tard auprès du pouvoir organisateur.

Le / /

Madame la Présidente, Monsieur le Président,

Je soussigné(e) (nom/prénom)

adresse

tél.

e-mail

classé(e) comme temporaire prioritaire du groupe

pour la fonction pose ma candidature

comme temporaire prioritaire au sein du PO pour l'année scolaire 20..... – 20.....

Je sollicite dès lors un emploi dans la (les) fonction(s) suivante(s) pour la(les)quelle(s) je suis classé(e) :

.....
.....

Je désire également faire valoir ma priorité pour la (les) fonction(s) suivante(s) relevant de la même catégorie et pour laquelle je déclare posséder le titre requis (à l'exception de la religion)* :

.....
.....

En vous remerciant de votre attention, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente,
Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

MODÈLE DE LETTRE DE CANDIDATURE POUR FAIRE VALOIR MES DROITS À LA PRIORITÉ À L'ENGAGEMENT TEMPORAIRE AU SEIN DE L'ENTITÉ DU CES

À envoyer par lettre recommandée pour le 15 mai au plus tard auprès de ou de la Président(e) de l'Entité ou du CES.

Le / /

Madame la Présidente, Monsieur le Président,

Je soussigné(e) (nom/prénom)
adresse

Conformément à l'article 34 ter du décret du 1 février 1993, je pose ma candidature pour un engagement à titre temporaire dans la(les) fonction(s) de
.....
au sein de (des) établissements suivants :

En vous remerciant de votre attention, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente,
Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Demandez votre prime syndicale !

Comme vous le savez certainement, être affilié-e à un syndicat vous donne droit à une prime syndicale, chaque année civile. Mais il y a quelques conditions à remplir. Retour sur les étapes pour l'obtenir.

Prérequis

Il faut savoir que la prime syndicale est accordée, chaque année civile, aux affilié-e-s qui l'étaient déjà durant l'année civile précédente, appelée « année de référence ». En d'autres termes, pour demander la prime syndicale en 2023, il faut avoir été affilié-e durant l'année 2022. Le montant de la prime syndicale est alors déterminé au prorata des cotisations versées durant l'année de référence, suivant un système de paliers.

Montant de la prime syndicale	Cotisations minimales requises durant l'année de référence
90,00 €	164,04 €
67,50 €	123,03 €
45,00 €	82,02 €
22,50 €	41,01 €

Procédure

Si le montant des cotisations versées durant l'année de référence atteint au moins le premier de ces paliers, alors vous êtes en droit de faire une demande de prime syndicale. Pour cela il faut se munir du bon formulaire.

Ce document, qui s'appelle sobrement « demande de la prime syndicale », est différent chaque année, puisqu'il mentionne l'année de référence, et il est surtout nominatif. Il est mis en ligne dans le courant du mois de mars sur votre profil personnel du guichet électronique de la FWB (<https://monespace.fw-b.be/>). Il vous faut le télécharger et l'imprimer.

Il convient ensuite de le compléter. Quatre rubriques doivent obligatoirement être remplies, **au bic bleu**, pour rendre la demande recevable : **votre numéro de compte/la mention « lu et approuvé »/votre signature/la date de la signature.**

Ce document doit ensuite être retourné à nos services avant le 30 juin. Passée cette date, la demande n'est plus recevable. Il est à noter que seuls les originaux sont acceptés ; il faut donc proscrire les photocopies ou les scans.

Si vous êtes ouvrier-e dans un établissement du réseau libre, vous bénéficiez également d'une prime syndicale. Celle-ci s'élève à 82,00 €, si le montant minimal des cotisations versées durant l'entièreté de l'année de référence est d'au moins 6,83 €/mois.

Le document nominatif vous est remis durant le premier semestre par votre employeur, et doit nous être retourné avant le 30 juin également.

Pour faire parvenir votre demande de prime syndicale à bon port, il existe plusieurs méthodes :

1. Vous pouvez la confier à votre délégué-e syndical-e, qui se chargera de collecter les demandes de prime syndicale dans l'établissement, et qui nous les fera parvenir par pli groupé.
2. Vous pouvez directement déposer votre demande de prime syndicale dans un bureau local de la CGSLB, en la mettant sous pli et en l'adressant à : **APPEL, Ines Dubois, Boulevard Baudouin 11, 1000 Bruxelles**
3. Vous pouvez la renvoyer par courrier postal simplement affranchi, à l'adresse : **APPEL, Ines Dubois, Boulevard Baudouin 11, 1000 Bruxelles**

Dans ce cas-ci, et pour prévenir toute perte de document, nous vous conseillons de nous avertir de l'envoi du document par courrier, et ce par mail : appel@cgsלב.be ou ines.dubois@cgsלב.be

Si vous êtes employé-e dans un établissement du réseau libre, mais que vous êtes payé-e sur fond propre, vous dépendez de la CP 225.02. Vous n'avez malheureusement pas droit à une prime syndicale.

Evaluation des enseignants : nous tenons bon !

Dans un éditorial du 8 février, « L'évaluation des enseignants ? Il faut tenir bon... », le rédacteur en chef de La Libre expliquait qu'il ne voyait pas pourquoi les enseignants échapperaient à la moindre évaluation de leur travail. « S'ils refusent d'évoluer, d'apprendre ou d'être eux-mêmes jugés, sont-ils aptes à prendre en charge l'éducation de nos enfants ? Non, clairement non. » Les syndicats auraient mangé leur parole, eux qui « disent découvrir un texte (...) pourtant signé il y a plusieurs années déjà ».

L'APPEL ne s'oppose pas à l'évaluation des enseignants, laquelle se pratique d'ailleurs déjà ! Le Décret du 1er février 1993 prévoit explicitement qu'un Pouvoir organisateur peut ne pas reconduire un enseignant temporaire, retarder sa désignation à titre définitif et prendre des sanctions à l'encontre d'un membre du personnel définitif qui, suite à des visites d'inspection, n'améliorerait pas ses pratiques et/ou ferait preuve de mauvaise volonté manifeste. De telles situations se présentent parfois et sont abordées comme il se doit par les Pouvoirs organisateurs qui n'hésitent pas à prendre leurs responsabilités. Lorsqu'un PO constate des carences manifestes et répétées,

qu'il a tenté d'y remédier par un accompagnement personnalisé, il n'a pas d'autres solutions que d'écarter le membre du personnel concerné. Pourquoi dès lors rajouter un autre dispositif d'évaluation dont la mise en œuvre serait problématique à plus d'un égard ?

Le problème crucial de notre enseignement est la pénurie grandissante. Les employeurs sont contraints d'engager des membres du personnel « en titre de pénurie », c'est-à-dire non titulaires du titre requis pour enseigner la matière. Il ne s'agit pas du tout de cas isolés mais bien d'une fraction importante de profs, en particulier pour certains cours. Le premier volet de l'avant-projet de décret prévoit un accompagnement (Plan de développement des compétences). Nous trouvons cette mesure particulièrement judicieuse et la soutenons sans réserve. Si de trop nombreux enseignants débutants quittent la profession, à l'instar de leurs collègues plus anciens, comment le Gouvernement gèrera-t-il notre enseignement ?

On ne pourra améliorer l'efficacité de nos écoles sans un personnel en nombre suffisant, bien formé, accompagné tout au long de sa carrière et valorisé comme il se doit.

Les responsables syndicaux ont, depuis plus de deux ans, mené plusieurs actions qui ont été suivies très largement par la base. Notre participation au Pacte pour un enseignement d'excellence n'a jamais été un blanc-seing accordé au Gouvernement ! L'avis numéro 3 du Pacte a été présenté comme une feuille de route laissant toute la place à un vaste espace de négociation entre les différents acteurs de l'Ecole.

En ce qui nous concerne, nous sommes demandeurs d'améliorations des conditions de travail des personnels de l'enseignement et cela passe avant tout par la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences et de leur professionnalisme. Il en va de l'intérêt général de notre société. A bon entendre... |

[Marc Mansis, Président]

Lettre ouverte Qui est de mauvaise volonté manifeste ?

9 février 2023

Madame la Ministre,

Dans la longue interview accordée au journal *Le Soir* le 7 février, vous semblez vous lancer dans une « *chasse aux fake news* » à propos du projet de décret portant, notamment, sur l'évaluation des profs.

Depuis plus d'un an, vous êtes restée sourde aux propositions syndicales d'aménager des dispositifs législatifs permettant à la fois d'améliorer les pratiques pédagogiques, de faire face aux situations problématiques engendrant de la souffrance pour l'équipe éducative ou les élèves et de faire fonctionner les régimes disciplinaires existants. Aujourd'hui, dans votre entêtement à lier le plan de développement des compétences professionnelles à la **possibilité d'une sanction à l'emploi**, vous faites preuve de mauvaise volonté manifeste ! Jugeons plutôt.

« Le texte pour lequel des syndicats menacent de claquer la porte était prévu dès le départ dans le Pacte pour un enseignement d'excellence »

Dès le départ les Syndicats ont fait savoir que s'ils acceptaient de rentrer dans la logique de concertation du Pacte, l'évaluation-sanction était inacceptable pour eux. Ca aussi, c'était prévu et inscrit dans le Pacte d'excellence.

« Cette prise de position arrive à un moment étonnant »

Ce qui est étonnant, c'est que vous ne l'ayez pas vu venir. Depuis plus de deux ans, nous répétons que ce qui rend le décret inacceptable c'est de relier les entretiens de développement professionnel et l'évaluation-sanction parce que cela institue dans les écoles un système de management pédagogique par les directions. Aucune des quinze modifications apportées par votre cabinet dans la négociation ne remet en cause le lien entre ces deux parties.

« C'est, je veux le rappeler haut et fort, avant tout un texte sur le soutien et l'accompagnement des enseignants. (...) Donc dans l'écrasante majorité des cas, ce sera surtout l'occasion d'entendre un enseignant sur ses besoins, ses difficultés potentielles et de lui faire un feedback... »

Ca, c'est ce que les syndicats demandaient : qu'on ne laisse plus les enseignants « se démerder », qu'on puisse dans les écoles parler de ses besoins et de ses difficultés, en équipe et avec la direction... Mais le décret fait de l'entretien de soutien et d'accompagnement la première phase d'une procédure d'évaluation qui peut déboucher sur le licenciement, ce qui rend impossible d'échanger sereinement et en toute franchise sur « ses difficultés potentielles ».



Bruxelles, le 9 février 2023

Communiqué de presse

Et Pa(c)tatra !

Le Pacte pour un enseignement d'excellence se fonde dès le départ sur le fait qu'on ne peut pas obtenir une amélioration du système éducatif sans tenir compte de son impact sur chacun des acteurs de l'enseignement.

Depuis deux ans nous répétons les conditions auxquelles doit répondre le décret évaluation pour qu'il respecte ce fondement du Pacte : la suppression du lien entre le développement des compétences professionnelles des enseignants et la sanction à l'emploi.

Avec ce projet de décret on change de Pacte ! Que ce soit au niveau du pilotage ou de l'amélioration des apprentissages des élèves, la plupart des réformes peuvent dériver à tout moment vers l'idée qu'en augmentant les contraintes sur les enseignants, on éviterait les dysfonctionnements du système éducatif.

D'ailleurs, des dérives sont déjà à l'œuvre : elles transforment les Plans de pilotage en dispositifs de gestion axée sur les résultats, l'autonomie des établissements en augmentation du pouvoir des Fédérations de PO et des PO, le travail collaboratif en travail dirigé par la direction, etc. L'avant-projet de décret « évaluation » apparaît dès lors comme la clé de voute de ces dérives : il apporte aux directions le bâton qui leur permettra d'imposer leur point de vue aux équipes pédagogiques.

Sans une nouvelle proposition de texte susceptible de délier le mécanisme de développement des compétences professionnelles à la menace d'une sanction à l'emploi, le Pacte aura irrémédiablement changé de cap. A l'heure qu'il est, notre participation au Comité de concertation, où ces questions n'ont d'ailleurs jamais été évoquées, n'est plus possible.

L'entêtement du Gouvernement ne permet plus de recueillir l'adhésion des membres du personnel que nous représentons.

Emmanuel FAYT
Président communautaire du SETCa-SEL

Elisabete PESSOA
Secrétaire générale de l'APPEL-CGSLB



A vos agendas !

Comme déjà annoncé, le congrès de l'APPEL se déroulera le **vendredi 28 avril 2023**

Nous sommes heureux de vous annoncer notre traditionnel rendez-vous avec nos affiliés.

L'invitation vous sera adressée par voie postale dans le courant du mois de mars.

Comme le nombre de participants est strictement limité, nous prendrons en compte les inscriptions dans l'ordre d'arrivée.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé syndical (permettant de vous absenter de votre établissement), il faut être engagé à titre définitif.

Adresse du jour :

Ferme du Coq
Boulevard du Coq 44
7100 Saint-Vaast



| Coin circulaires... pour l'enseignement libre subventionné

Circulaire 8778 (01.12.2022)

Reconnaissance de l'expérience utile requise pour exercer une fonction de Maître de formation pratique dans les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire 8777 (01.12.2022)

Personnel de l'enseignement supérieur artistique
Reconnaissance de l'expérience utile requise pour exercer une fonction de Maître de formation pratique dans les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Circulaire 8778 (06.12.2022)

Modalités relatives à la justification et au contrôle de l'utilisation des subventions de fonctionnement dans l'Enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Circulaire 8783 (05.12.2022)

Pôles territoriaux : Transmission des informations concernant des élèves en IPT au-delà du 30 septembre de l'année scolaire pour laquelle est prévue l'intégration.

Circulaire 8784 (08.12.2022)

Enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR) – Modifications apportées au décret du 2 juin 1998 et création d'un nouvel arrêté fixant la correspondance entre les cours et les fonctions d'enseignement.

Circulaire 8785 (08.12.2022)

Indemnité de 100 EUR pour l'usage d'un outil informatique personnel et d'une connexion internet privée à des fins professionnelles.

Circulaire 8789 (13.12.2022)

Actualisation de la circulaire n° 8772 du 18.11.22 relative aux conventions visées aux articles 114 et 115 du décret du 16.04.1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

Circulaire 8792 (14.12.2022)

Avantages sociaux – Années civiles 2018, 2019, 2020, 2021.

Circulaire 8790 (14.12.2022)

Modalités d'inscription en 1re année commune de l'enseignement secondaire ordinaire pour l'année scolaire 2023 – 2024 à l'attention de l'enseignement primaire ordinaire et spécialisé.

Circulaire 8791 (14.12.2022)

Modalités d'inscription en 1re année commune de l'enseignement secondaire ordinaire pour l'année scolaire 2023 – 2024.

Circulaire 8797 (20.12.2022)

Circulaire relative au sixième appel à collaborations pour la création et de la mutualisation de séquences d'apprentissage hybrides.

Circulaire 8802 (23.12.2022)

Personnel administratif – Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2023.

Circulaire 8801 (23.12.2022)

Dispositions relatives aux aides diverses dans le cadre de la crise énergétique – Enseignement supérieur.

Circulaire 8800 (23.12.2022)

Dispositions relatives aux aides diverses dans le cadre de la crise énergétique – Enseignement de promotion sociale.

Circulaire 8799 (23.12.2022)

Personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service – Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2023.

Circulaire 8804 (02.01.2023)

Directives relatives à l'engagement de personnels PART-APE dans l'enseignement de Promotion sociale pour l'année 2023.

Circulaire 8803 (02.01.2023)

Directives relatives à l'engagement de personnels APE alpha dans l'enseignement de Promotion sociale pour l'année 2023.

Circulaire 8806 (12.01.2023)

Guide pour l'élaboration du règlement d'ordre intérieur.

Circulaire 8802 (12.01.2023)

Vérification des populations scolaires à distances
Enseignement spécialisé – Comptage des élèves 2023.

Circulaire 8807 (12.01.2023)

Pôles territoriaux: ERRATUM de la circulaire générale relative aux aménagements raisonnables et aux pôles territoriaux: Mise en place des aménagements raisonnables – Rappels généraux – Collaboration avec les centres PMS.

Circulaire 8810 (16.01.2023)

Demande d'allocation des maîtres de stage pour l'année scolaire 2022 – 2023.

Circulaire 8826 (25.01.2023)

Modernisation des équipements pédagogiques de pointe de l'enseignement qualifiant – Circulaire d'appel à projets 2022 – 2023.

Circulaire 8824 (25.01.2023)

Prix, la plateforme pour diagnostiquer et développer ses compétences numériques.

Circulaire 8823 (25.01.2023)

Appel à candidatures – Renforcement de la Direction de la Recherche scientifique.

Circulaire 8828 (30.01.2023)

Circulaire 8828 – Modifications de la circulaire 8809 du 16 janvier 2023: Séances d'informations – Nouvelle politique en matière de climat scolaire, harcèlement et cyberharcèlement.

Circulaire 8830 (01.02.2023)

Enseignement de promotion sociale: Exposition « Juif? » au CCLJ David Susskind – Dossier de présentation et renseignements.

Circulaire 8829 (01.02.2023)

Enseignement de promotion sociale: conditions d'organisation d'unités d'enseignement ou activités de formation en enseignement hybride.

Circulaire 8831 (09.02.2023)

Recrutement d'un(e) chargé(e) de mission à mi-temps – Coordinateur (H/F/X) des projets EVI au sein des établissements de l'Enseignement de Promotion sociale en partenariat avec la COFEP

Circulaire 8842 (09.02.2023)

Demandes de dérogation et/ou d'autorisation relatives aux structures et à l'encadrement pour l'année scolaire 2023 – 2024.

Circulaire 8841 (09.02.2023)

Propositions de structures pour l'année 2023 – 2024 – Enseignement secondaire ordinaire.

Circulaire 8840 (09.02.2023)

Appel à candidatures pour la fonction de Chargé(e) de mission – Conseiller(ère) aux plans de pilotage et contrats.

Circulaire 8838 (09.02.2023)

Formation sur le Congo colonial à l'attention des enseignants.

Circulaire 8847 (16.02.2023)

Inscription aux séances d'information et d'échanges – Différenciation et accompagnement personnalisé dans le tronc commun. |

[Jamila Zerouali, Secrétaire communautaire]

APPEL FORMULAIRE D'AFFILIATION 2023

Date d'affiliation souhaitée : 01 / /

n° d'affiliation (ne pas remplir) : 98 /

Données personnelles

première affiliation transfert CGSLB → APPEL re-affiliation

sexe femme homme

état civil : célibataire marié(e) cohabitant(e) divorcé(e) séparé(e) veuf(ve)

nom prénom

rue n° bte CP commune pays

gsm téléphone fixe

e-mail

n° de registre national (dos de la carte d'identité)

nationalité date de naissance lieu de naissance

mode de paiement : domiciliation (talon au verso) virement bancaire (infos au verso)

situation particulière : mise en disponibilité précédant la retraite (DPPR) retraité(e) chômeur(se) allocataire étudiant(e)

Avez-vous précédemment été affilié à un autre syndicat ? oui non

Si oui : date d'affiliation date de désaffiliation

S'il y a continuité de paiement de cotisations, merci de joindre à ce formulaire une attestation de paiements de cotisations de votre ancien syndicat afin de bénéficier des avantages selon nos conditions.

Données professionnelles 1

nom officiel

implantation

rue n° bte CP commune

n° d'entreprise 0 n° d'établissement 2

niveau d'enseignement : maternel primaire secondaire (DOA/D2D3) haute école université ESA cPMS

type d'enseignement : ordinaire spécialisé CEFA promotion sociale

statut : temporaire nommé(e) à titre définitif ouvrier(ère) (CP152) contractuel(le) (CP225) autre

charge horaire : temps plein (h/semaine) temps partiel (h/semaine pour h/semaine en temps plein)

Données professionnelles 2

nom officiel

implantation

rue n° bte CP commune

n° d'entreprise 0 n° d'établissement 2

niveau d'enseignement : maternel primaire secondaire (DOA/D2D3) haute école université ESA cPMS

type d'enseignement : ordinaire spécialisé CEFA promotion sociale

statut : temporaire nommé(e) à titre définitif ouvrier(ère) (CP152) contractuel(le) (CP225) autre

charge horaire : temps plein (h/semaine) temps partiel (h/semaine pour h/semaine en temps plein)

Pour un troisième emploi, veuillez nous communiquer vos données ci-dessous :

date / /

signature précédée de la mention « Lu et approuvé »

En signant ce document, vous acceptez expressément que la CGSLB demande votre numéro de registre national et traite ce numéro dans le cadre de ses services.

La CGSLB conserve et traite vos données par voie informatique dans le cadre de la prestation de services aux affiliés. Conformément aux dispositions de la loi sur la protection de la vie privée, vous êtes en droit de les consulter et de les rectifier. Pour plus d'informations, consultez notre site web. Vous y trouverez le lien vers la déclaration de protection de la vie privée.

voir verso →

Cotisations 2023

catégories	montants mensuels
temps plein	16,50 €
• temps partiel (3/4 max.) • DPPR • demandeur d'emploi	10,20 €
• retraité • étudiant 25 ans et plus	6 €
étudiant 18 à 24 ans	gratuit

Toute modification future des données personnelles et professionnelles devra nous être signifiée par écrit et prendra effet au 1er jour du mois suivant la date de réception de la demande.

En cas de paiement par virement, le montant à payer correspond à la catégorie de cotisation (16,50 €/10,20 €/6 €) multipliée par le nombre de mois pour lesquels vous cotisez. Vous pouvez verser ces cotisations sur le compte de l'APPEL : **BE87 2100 2464 2294**, en mentionnant en communication : vos nom/prénom, ainsi que le(s) mois correspondant au versement de ces cotisations.

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA DOMICILIATION EUROPÉENNE

Perception récurrente (Business to Customer)

Données titulaire du compte (à compléter par le débiteur)

nom						prénom									
rue				n°			bte			code postal			commune		
compte en banque IBAN															
BIC															
nom affilié (si autre que le débiteur)															
fait à								date							
signature															

Je soussigné(e) déclare :

- être titulaire ou mandataire du compte repris ci-dessous ;
- accepter que la CGSLB envoie des ordres à ma banque pour débiter mon compte d'un montant ;
- accepter que ma banque débite mon compte conformément aux instructions de la CGSLB ;
- accepter la proposition de la CGSLB qui peut procéder à l'exécution de tout paiement domicilié sans délai de notification ;
- accepter la proposition de la CGSLB que le paiement domicilié mensuel peut immédiatement être modifié en fonction du statut du membre connu par la CGSLB à ce moment-là, et ceci conformément au règlement des cotisations ;
- accepter la proposition de la CGSLB qu'en cas d'arriérés de paiement, les arriérés peuvent être payés par une augmentation temporaire des paiements domiciliés jusqu'à concurrence du solde impayé avec un maximum de 50 euros par mois ;
- accepter la proposition de la CGSLB qu'en cas de surplus inférieur au montant du paiement mensuel, ce montant sera déduit du paiement mensuel ;
- être d'accord avec l'enregistrement et le traitement de mes données personnelles par l'AF CGSLB ayant son siège social au Koning Albertlaan 95 à 9000 Gent, c.-à-d. l'organisation responsable du traitement. Ces données personnelles sont uniquement traitées dans le cadre de l'exécution des services de paiement concernant les cotisations du membre pour lesquelles le mandat a été donné, y compris la prévention d'abus et de fraude. En ce qui concerne le droit d'accès et le droit de rectification de données incorrectes, une demande doit être envoyée à l'adresse précitée.

En signant ce formulaire vous autorisez la CGSLB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CGSLB. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Votre banque peut vous informer sur vos droits liés à votre mandat.

Données créancier

nom : CGSLB

identifiant créancier : BE66 007 0850330011

adresse : Koning Albertlaan 95, 9000 Gand, Belgique

Réservé à la CGSLB

motif domiciliation : cotisation APPEL pour numéro d'affiliation

numéro de mandat

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nous vous répondons !

| La présidence

Marc Mansis Président

courriel marcmansis@hotmail.com | gsm 0486 15 37 59

Bernard Klein vice-Président

Thierry Davister vice-Président

| Le secrétariat général

Le siège central du Secrétariat général est accessible de 9 h à 16 h 30

Boulevard Baudouin 11 | 1000 Bruxelles

courriel appel@cgsלב.be | tél. 02 558 51 71

Elisabete Pessoa Secrétaire générale

courriel elisabete.pessoa@cgsלב.be | gsm 0479 86 85 24

Jamila Zerouali Secrétaire communautaire

courriel jamila.zerouali@cgsלב.be | gsm 0471 44 99 30

Jean-Claude Lemaître Secrétaire communautaire

courriel jean-claude.lemaitre@cgsלב.be | gsm 0471 11 25 58

| Délégations régionales

Thierry Davister

courriel davisterthierry@gmail.com | gsm 0477 87 02 58

Fabrice Van Hastel

courriel vanhastel.@hotmail.com

Carole De Soete

courriel carole.desoete@hotmail.com | gsm 0475 29 76 35

| Conseillers

Enseignement supérieur

René Hollestelle

gsm 0497 13 74 60

CPMS

Lina Mimmo

gsm 0471 82 20 54

| Secrétariat administratif

Inès Dubois

courriel ines.dubois@cgsלב.be | tél. 02 558 51 71 | gsm 0479 86 47 19

Affiliation, cotisations, primes syndicales, primes de solidarité (naissance, adoption, mariage, cohabitation et pension)

