

# appelinfo



## Mécontentement et ...



Association professionnelle du personnel de l'enseignement libre • janvier - avril 2026  
E.R.: Jean-Claude Lemaître, Boulevard Baudouin 11, 1000 Bruxelles • Bureau de dépôt Bruxelles X

## | Dans ce numéro

- 3 Édito
- 4 Nouveau collaborateur
- 5 Actualité : des mesures imbuables
- 9 Notre équipe : Bertrand Bielande
- 10 L'APPEL en images
- 12 Dossier : le contrôle médical
- 15 APPEL interne : les Comités régionaux
- 18 Opérations statutaires
- 19 Vite dit
- 21 Formulaire d'affiliation
- 23 L'APPEL, une équipe pour vous répondre

# Chères et chers collègues,



« Il n'est rien de constant si ce n'est le changement. »

– Héraclite

\* Le Congrès a pour mission d'élire tous les quatre ans en son sein des membres du Comité Communautaire (élus directs), afin, autant que faire se peut, d'assurer une représentation à chaque secteur ou niveau d'enseignement (Art. 6)

\*\* Le Comité communautaire a pour mission (art. 9) :

- de veiller au respect des statuts ;
- de désigner en son sein les 4 membres du Bureau ;
- d'approuver les fonctions que le Bureau propose d'assigner à chacun de ses membres, dont la fonction de Président ;
- de désigner le Secrétaire Général et les Secrétaires Communautaires ;
- de désigner un vérificateur aux comptes parmi les mandataires locaux et ce, excepté les membres du Comité Communautaire ;
- de se prononcer sur le recours introduit auprès de lui par un affilié à l'encontre de qui le Bureau a pris une mesure d'exclusion ;
- de se prononcer sur un point demandé préalablement par écrit par tout affilié selon les modalités fixées à l'art. 29 (ndr. des Statuts) ;
- de fixer le nombre de Régionales ;
- de décider du transfert du siège social;
- d'approuver un Règlement d'Ordre Intérieur ou des propositions de révision de celui-ci.

Permettez-moi, malgré un climat social particulièrement tendu, voire délétère, de vous adresser, au nom de l'APPEL et de ses instances dirigeantes, nos vœux les plus chaleureux de bonheur, de santé et de prospérité pour cette nouvelle année.

Sur le plan professionnel, vous n'êtes pas sans savoir, au travers de votre expérience quotidienne, que les nouvelles mesures d'économie, plus ou moins habilement présentées par nos décideurs communautaires, s'ajoutent aux réformes relatives aux pensions adoptées au niveau fédéral. Ces décisions aggravent la charge pesant sur le secteur de l'enseignement, toutes fonctions et niveaux confondus, et ce, à la limite de notre capacité de résistance.

Notre Secrétaire général développera ces points plus en détail dans les pages qui suivent de cet APPEL-Info.

Pour ce qui concerne notre centrale syndicale, les restrictions budgétaires nous touchent aussi directement. En effet, le secrétariat communautaire est confronté à la perte d'un détachement, alors que la charge de travail continue à peser lourdement sur nos collègues permanents, Messieurs Jean-Claude LEMAITRE et Jean-Michel HAESEVOETS, dont l'investissement ne cesse de croître.

Au nom du Bureau et du Comité communautaire que j'ai l'honneur de présider, je tiens à leur adresser un sincère hommage pour leur engagement sans faille.

Grâce à leur dévouement et à celui de toutes celles et ceux qui contribuent, d'une manière ou d'une autre, aux missions de l'APPEL, à l'intérieur comme à l'extérieur des établissements, notre syndicat parvient à remplir pleinement son rôle.

Plus que jamais, notre priorité demeure la qualité et la proximité du service rendu à nos affiliés. C'est donc en accord avec nos instances dirigeantes, et afin d'améliorer encore notre efficacité, qu'il a été décidé de relancer les comités régionaux, avec un appel pressant à tous les délégués syndicaux pour en faire partie. Jean-Claude consacrera aussi un article spécifique à ce sujet dans notre revue.

Enfin, je vous informe que notre prochain Congrès\* sera électif, nous permettant ainsi de renouveler le Comité communautaire\*\* conformément aux dispositions statutaires. [Les informations parviendront aux mandataires prochainement.](#)

En toute sympathie,

[Bernard Klein,  
Président]



## Nouveau collaborateur administratif

Nous avons le plaisir d'accueillir dans notre équipe un nouveau collaborateur : monsieur Pascal Calistri qui travaillait déjà à la CGSLB en tant qu'Accompagnateur socio-professionnel.

---

Pascal remplace ainsi monsieur Victor Ogazon et devient donc la personne de référence pour toutes les questions d'ordre administratif (affiliations, cotisations, domiciliation, prime syndicale, primes de solidarité, indemnisation de grève...). C'est également lui qui répondra à tous les appels téléphoniques passés via notre ligne générale (02/558 51 71). Pour rappel, les lignes directes des Secrétaires communautaires sont à privilégier pour les contacter. Mieux encore, leur courriel personnel (voir dernière page).

Nous souhaitons à Pascal la bienvenue dans notre équipe. Son dynamisme et son expérience permettront encore de renforcer le service de proximité que nous nous efforçons d'assurer, jour après jour, à tous nos affiliés.

# Des mesures imbuables !

Le conclave budgétaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'octobre dernier a accouché d'une série de mesures concoctant une mixture qui restera pour longtemps en travers de la gorge des personnels de l'enseignement.

Certes, la majorité est face à une situation financière catastrophique trop longtemps ignorée, voire niée, par les gouvernements précédents. Certes, tous les secteurs et domaines relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (petite enfance, culture, aide à la jeunesse, sport, recherche scientifique...) sont impactés et contribuent à l'effort. Certes, on n'a pas touché (directement) à la rémunération des enseignants (qui représente, c'est vrai mais inévitable, un coût important dans le budget de la Communauté française). Il n'empêche que le tribut à payer par l'école, particulièrement par les enseignants, reste inacceptable tant il détériore encore un peu plus les conditions d'une profession pourtant essentielle pour les jeunes et l'avenir de la société. A chaque élection, tous les partis politiques le répètent. A chaque législature, tous les partis l'oublient lorsqu'ils sont dans la majorité gouvernementale. Et à chaque fois le système scolaire s'effrite un peu plus tant son pilier central que constituent les enseignants subit de nouveaux coups.

## Les principales mesures qui fâchent

L'augmentation de la charge de 20 à 22 périodes pour les enseignants du secondaire supérieur ordinaire est évidemment une mesure inacceptable pour les syndicats. D'abord parce qu'elle conduit inévitablement à une réduction de l'emploi. Les nuances et arguties avancées pour tenter de démontrer qu'il n'y aura pas de perte d'emplois ne changent rien au constat. Il y aura bel et bien une réduction du volume de l'emploi au degré supérieur (DS) du secondaire. Un simple exemple suffit à le démontrer : si une école organise 120 heures de français au DS, il faut aujourd'hui 6 professeurs à temps plein pour assurer les cours (6 X 20 heures de cours). Demain, avec un horaire porté à 22 heures de cours par semaine, il faudra 5 professeurs à temps plein et 1 professeur à mi-temps (5 X 22 heures et 1 X 10 heures).

Soit un demi-emploi qui passe à la trappe. C'est mathématique et irréfutable. Et ce même si le professeur en perte de charge retrouvera de l'emploi par le jeu de la réaffectation et/ou grâce à la pénurie qui frappe la profession. De facto, le volume de l'emploi sera bien revu à la baisse.

La même mesure accroît également la charge des professeurs concernés. Non seulement par les deux périodes supplémentaires à assurer face à la classe mais aussi par le travail engendré hors classe (corrections, bulletins, gestion d'élèves supplémentaires...).

Même si certains ne l'ont pas encore compris (ou ne veulent le comprendre), le travail d'un enseignant, quel que soit son niveau, ne s'arrête pas à sa seule présence face aux élèves. Tenter de faire passer cette mesure comme le rétablissement d'une certaine équité avec les collègues du degré inférieur (DI) relève de la mauvaise foi et participe à la vérité d'un adage bien utile (et bien triste) en politique, celui de diviser pour mieux régner. Du reste, s'il fallait harmoniser et réellement promouvoir l'équité, pourquoi alors ne pas faire passer la charge des instituteurs maternels (en 26e) et primaires (en 24e) en 22e ? La mesure est purement budgétaire. Et si des sous doivent encore être économisés par la suite, c'est la charge de tout le personnel du secondaire qui sera alignée sur celle du primaire. Le politique gagnerait, au moins en décence, à le reconnaître.

Constatons, au passage, que la rémunération des professeurs au DS sera impactée par cette mesure. Car, même si le montant mensuel de la rémunération demeure le même, le rendement à l'heure subit une baisse. Nous ne ferons pas, ici, l'affront au politique d'une nouvelle démonstration mathématique de ce constat. Mais faire travailler davantage sans augmentation de rémunération n'est vraiment pas le moyen pour attirer ou garder des personnels dans un secteur en pénurie.

En guise de soutien aux jeunes enseignants au cours de leur première année et pour alléger la charge des enseignants de plus de 60 ans, il est prévu pour eux la possibilité d'abandonner deux heures de prestations « face classe ». Ces deux heures seraient remplacées par des prestations « hors classe » à décider avec la direction. On pense, bien entendu et prioritairement à des tâches de formation complémentaire, d'accompagnement et de tutorat. Mais en certains lieux, d'autres tâches pourraient être proposées (certaines directions ayant beaucoup d'imagination en cette matière !). Heureusement, le membre du personnel pourrait opter pour les deux heures « face classe ».

## Les malades pénalisés

Parmi les mesures prises, on ne peut que s'indigner du passage immédiat à 60% de la dernière rémunération pour les membres du personnel mis en disponibilité pour maladie, même si ce passage ne concerne pas les membres du personnel reconnus en maladie grave et de longue durée. Actuellement, le traitement est réduit à 80% la première année, à 70% la deuxième année et à 60% à partir de la troisième année. On ne peut ignorer que le nombre d'enseignants en disponibilité pour maladie est en forte augmentation. Mais plutôt que de vouloir les faire retourner en classe par la contrainte financière, au risque de provoquer un véritable fiasco pour les apprentissages des élèves, il aurait mieux valu s'attaquer aux véritables causes de l'augmentation des mises en disponibilité pour maladie : des conditions de travail toujours plus insupportables ! La Déclaration de Politique Communautaire (DPC) prévoyait d'objectiver le mal-être des enseignants et les raisons de cette hausse de personnel en maladie. Nous avons apprécié cette initiative. Mais nous attendons toujours les propositions...

Cette mesure impacte par ricochet le congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques (ou mi-temps thérapeutique). Les heures non-prestées dans le cadre de ce mi-temps seront également rémunérées à 60% (contre 80% aujourd'hui). Mais ce congé sera désormais limité à 4 fois 6 mois sur l'ensemble de la carrière. Le membre du personnel devra par la suite soit reprendre à temps plein, soit rester en disponibilité pour maladie (avec un traitement complet réduit à 60%). A noter également que la prolongation de ce congé nécessitera la demande d'un médecin spécialiste. Les médecins généralistes apprécieront le crédit de leur diagnostic auprès de la Communauté française...<sup>1</sup>

En ce qui concerne les mesures qui se rapportent à la maladie des membres du personnel, on notera également que les absences d'un jour sans certificat médical seront limitées à trois journées par année scolaire.

<sup>1</sup> Pour le mi-temps thérapeutique, voir « dernière minute » en page 19



Présentation des mesures d'économie lors de l'assemblée syndicale de janvier

## Nouveaux diplômés

Les futurs enseignants du fondamental et du secondaire inférieur qui sortiront en juin 2027, dorénavant formés en quatre ans selon la réforme de la formation initiale, se verront attribués un barème 401. Celui-ci correspondra au barème 301 (barème actuel attribué aux enseignants de ces niveaux) augmenté de 5%. Ce barème n'est évidemment pas à la hauteur de l'année de formation supplémentaire demandée aux étudiants soucieux de faire carrière dans l'enseignement. C'est, pour le moins et à nouveau, une curieuse manière d'attirer les candidats dans une profession qui souffre d'une grave pénurie.

A noter, ici, que les futurs détenteurs d'un master en sciences de l'éducation se verront attribuer également ce barème 401. Mais les membres du personnel en cours de formation ou déjà détenteurs de ce master bénéficieront toujours du barème 501. Dans la mesure où, pour une fois, le politique ne change pas les règles en cours de jeu, il faut le souligner.

## Enseignement supérieur

Le minerval est désormais fixé à 1194 euros (contre 835 euros aujourd'hui). Il est adapté selon le minerval qui prévaut en Flandre. Les étudiants boursiers restent immunisés et trois paliers seront créés afin de mieux prendre en compte les étudiants de condition modeste (375, 835 et 1194 euros). 58% des étudiants seraient concernés par le dernier palier et subiront donc, en ce cas (ou feront subir à leur famille), un coût supplémentaire de 43% pour leur parcours dans l'enseignement supérieur.

## DPPR

Malgré la promesse maintes fois répétée par la majorité actuelle de ne pas toucher à la DPPR, cette dernière sera dorénavant limitée à 24 mois calendaires maximum, et ce même si le pot DPPR, lié à l'ancienneté de service du membre du personnel, lui permet une durée DPPR supérieure. Ces 24 mois concernent tant la DPPR de type 1 (abandon de la totalité de la charge) que les DPPR de type 4 à temps partiel (1/4 et 1/2 temps notamment). Même s'il s'agit de s'adapter aux dispositions fédérales à venir, il y a pour les membres du personnel un changement important en la matière. Et une injustice doublée d'une discrimination pour les membres du personnel qui auraient pu entrer en DPPR type 4 depuis quelques années mais qui attendaient (notamment l'âge de 58 ans) afin de bénéficier d'une DPPR type 1. Non seulement leur projet de fin de carrière tombera comme un château de cartes, mais leur DPPR sera soumise à des règles autres que les DPPR (partielles) prises par leur collègue dès 55 ans, avant le 1er février 2025. Les deux catégories répondaient pourtant aux mêmes conditions d'accès, générant ainsi une discrimination en fonction des choix légitimement opérés par les uns et les autres selon un système en lequel ils avaient confiance. Alors que certains seront demain les dindons de la farce. Des dérogations auraient pu être mises en place pour éviter cette pitoyable situation comme en 2011 lors d'une première modification des DPPR. Mais la majorité au pouvoir (pourtant la même qu'au gouvernement fédéral) ne s'est pas embarrassée de cette question. Sans se prononcer sur une éventuelle nouvelle capitulation francophone à obtenir un système dérogatoire (la Flandre n'ayant pas de DPPR), il est donc très probable de voir se multiplier les recours juridiques dans les prochains mois. La question est d'ores et déjà à l'étude par l'APPEL. Quoiqu'il en soit, ce dossier, chaotique depuis février 2025, laissera des traces sur le plan politique (cf. article paru dans le précédent APPEL-Info).

Nous listons, ci-dessous et rapidement d'autres mesures qui touchent également l'école. Encore une fois, nous ne nions pas la situation budgétaire dont hérite l'actuelle majorité et dont il faut évidemment tenir compte de manière responsable. Mais la question cruciale reste de savoir ce que l'on veut pour nos enfants, nos ados et nos écoles. La réponse qui s'impose sur les lèvres de tous les acteurs de l'enseignement (politiques et autres) provoquera, tôt ou tard, la question du refinancement de la Communauté française. |

[Jean-Claude Lemaître  
Secrétaire général]

### D'AUTRES ÉCONOMIES ENCORE

Réduction des détachements pédagogiques, non-indexation des dotations au fonds des bâtiments scolaires, révision des dispositifs de gratuité (repas et fournitures scolaires) par l'intégration d'une partie de leurs moyens dans les moyens de fonctionnement des écoles.

# Bertrand Bielande

## Notre délégué communautaire pour le Supérieur



### Un mot sur ton parcours professionnel ?

Mon parcours professionnel ressemble à un voyage polynésien. J'ai débuté ma carrière dans le secteur privé, en travaillant dans le marketing, dans le secteur de la construction. Puis, je suis passé par l'événementiel international pour, enfin, me retrouver gestionnaire de projet et responsable Qualité dans plusieurs organismes et entreprises privées. J'ai basculé dans le monde de la formation il y a quinze ans, en m'occupant de la coordination de formations dans le domaine de la prévention et du bien-être au travail. C'est à cette époque que j'ai commencé à prendre la mesure du véritable rôle de la représentation syndicale, en tant que première ligne d'écoute et d'accompagnement des travailleurs.

Enfin, depuis bientôt neuf ans, j'occupe le poste de coordonnateur Qualité à la HELHa. J'accompagne les équipes pédagogiques et administratives dans le travail d'évaluation organisé par l'AEQES en Fédération Wallonie-Bruxelles. Je suis également impliqué dans la vie d'une école fondamentale à Gosselies (région de Charleroi).

### Et ta carrière syndicale ?

D'aussi loin que je m'en souviens, on a toujours été syndiqué dans la famille. C'était un peu l'assurance-emploi des gens qui travaillent. J'ai grandi dans une famille de la classe moyenne — papa éducateur et maman mère au foyer — dans la région de Charleroi. Autant dire que l'on prend assez vite conscience des rapports de classes et des rapports de force qui peuvent exister dans la vie quotidienne.

J'ai toujours été affilié à la famille libérale : d'abord à la CGSLB, puis à l'APPEL lorsque je suis entré dans le monde de l'enseignement supérieur. Mais ce qui m'a poussé à m'impliquer davantage dans le travail syndical, c'est, d'une part, le constat patent de la dégradation des conditions de travail des enseignants et de l'augmentation de la charge mentale, et, d'autre part, le désinvestissement progressif des structures de concertation, qui sont pourtant l'endroit où nous devons jouer pleinement notre rôle de force de proposition. C'est pourquoi, fort de mon expérience professionnelle, j'ai décidé de mettre mes compétences au service de ma communauté académique et suis devenu représentant des membres du personnel au CPPT de mon institution, ainsi que délégué syndical. Les principales valeurs qui guident mon action sont le respect, l'écoute et la concertation.

## | L'APPEL en images

### Pourquoi avoir accepté un mandat Communautaire ?

C'est à l'occasion d'une grande refonte des structures de gouvernance dans mon institution que les liens avec les responsables de l'APPEL se sont resserrés. Jean-Claude Lemaitre, voyant mon implication, m'a proposé de m'investir dans la vie de notre organisation. Il m'a ainsi proposé de succéder à René Hollestelle.

Ce qui m'a poussé à accepter cette mission, au-delà de ce que j'ai déjà évoqué plus haut, est la totale disponibilité de l'équipe et le soutien apporté dans les moments plus techniques. Je dois saluer le mentorat bienveillant de René et la confiance que Jean-Claude m'a immédiatement accordée. L'humain reste la priorité.

Grâce à eux, j'apprends tous les jours. Grâce à eux, j'aborde de façon intelligente la complexité de l'enseignement supérieur et j'évite l'écueil de la simplification binaire. Enfin, j'ai trouvé, dans les valeurs portées par l'APPEL, un écho à celles que je défends sur le terrain professionnel comme dans ma vie privée : travailler pour tous, avec cœur et rigueur.



Rencontre ministre enseignement



Actions 11 07



Actions de novembre 2025



Semaine d'actions nationales



Manifestation contre la suppression du brevet infirmier

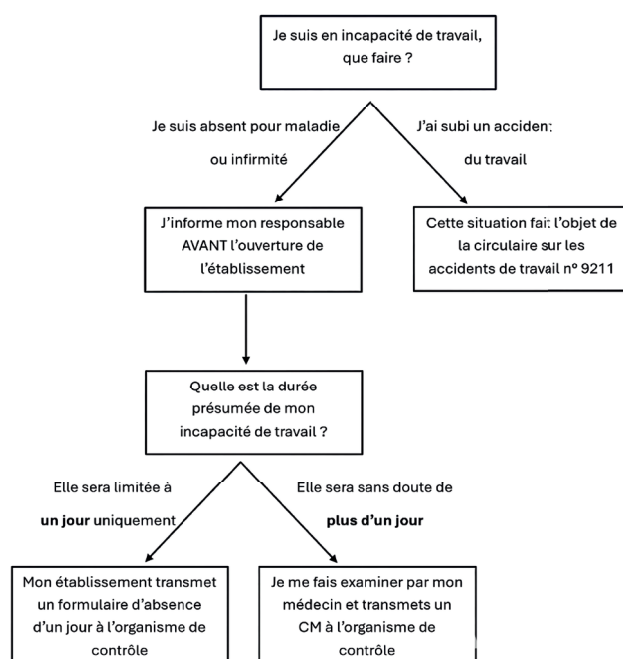
# Déclaration des absences pour maladie ou infirmité et contrôle médical : NOUVEAUTÉS

Bien que nous ayons émis toute une série de remarques qui n'ont malheureusement pas été prises en compte et remis un avis défavorable au moment des négociations, il est de notre devoir de vous faire part des principaux changements apportés dans les procédures et modalités en cas d'absence pour maladie ou infirmité et de contrôle médical, déjà en vigueur depuis le début de cette année scolaire 2025-2026.

Nous profitons de cette occasion pour vous rappeler également les fondamentaux en cas d'absence pour maladie ou infirmité et de contrôle médical. Pour de plus amples informations, nous vous renvoyons à la circulaire g609 éditée le 17/10/2025.

## a) PROCÉDURE DE DÉCLARATION D'ABSENCE

Le schéma suivant résume les actions qui doivent être entreprises en cas d'incapacité de travail pour maladie ou infirmité, selon la situation dans laquelle se trouve le membre du personnel :



**Dans tous les cas**, nous insistons sur le fait qu'un membre du personnel a l'obligation d'informer son responsable, par la voie la plus rapide et, **au plus tard, à l'heure d'ouverture** de son établissement, dans le respect des dispositions spécifiques reprises dans le règlement de travail de l'établissement.

Le membre du personnel devra également indiquer dans son message la durée probable de son absence : un jour uniquement ou plus d'un jour.

**Lors d'une absence pour maladie ou infirmité d'une durée de plus d'un jour**, le membre du personnel doit se faire couvrir par un **certificat médical** (CM) agréé par la FWB et l'envoyer **dès le 1er jour d'absence à l'organisme** de contrôle, de préférence par voie électronique au format PDF, JPG ou DOCX à l'adresse e-mail suivante : [certificat.fwb@certimed.be](mailto:certificat.fwb@certimed.be)

Le certificat médical peut également être transmis par courrier postal ordinaire à l'adresse suivante :  
Certimed ASBL Boite postale 10018, 1070 Bruxelles

En cas de prolongation, il revient au membre du personnel de déclarer celle-ci **au plus tard la veille de la reprise initialement prévue**.

**Attention** : une absence se prolongeant au lendemain d'un week-end ou d'un jour férié même non couvert par un certificat est considérée comme une prolongation.

#### b) NOUVEAU MODÈLE DE CERTIFICAT MÉDICAL AGRÉÉ PAR LA FWB

Le nouveau certificat médical agréé par la FWB est disponible via différents canaux de communication :

- il peut être téléchargé en version électronique sur le portail « MonEspace ». Ce canal est à privilégier car le certificat médical sera automatiquement prérempli avec les données du MDP et de son établissement,
- il peut également être téléchargé en version électronique vierge, sur le site web de l'organisme de contrôle et sur le portail « Enseignement.be »,
- enfin, à votre demande, l'établissement est tenu de mettre à votre disposition une version papier.

**NOUVEAUTÉ** : il est désormais obligatoire de renseigner, dans les nouvelles cases prévues à cet effet, votre adresse e-mail ou votre numéro de GSM, voire les deux, afin que la nouvelle procédure de contrôle médical puisse être rendue possible. Si la couverture réseau est réputée de mauvaise qualité au domicile ou lieu de résidence provisoire du membre du personnel, il est conseillé de renseigner son adresse e-mail en plus de son numéro de GSM.

#### c) NOUVELLE PROCÉDURE POUR LE CONTRÔLE MÉDICAL

Quelle que soit la durée de son absence, un membre du personnel pourrait devoir se soumettre à un **contrôle médical**, qui a pour objectif de vérifier que son incapacité de travail est bien médicalement justifiée.

Dorénavant, en cas de sortie autorisée, les examens de contrôle se déroulent au cabinet du médecin-contrôleur. Ce cabinet se situe à une distance maximale de 20 kilomètres (30 kilomètres dans la Province du Luxembourg) du domicile ou lieu de résidence provisoire du membre du personnel repris sur le certificat médical agréé par la FWB. La convocation est envoyée par Certimed, au minimum six heures avant l'heure du rendez-vous, à l'adresse e-mail ou par sms (à partir du numéro 8645) au numéro de GSM renseigné sur le certificat médical. Il est donc primordial, durant toute la période d'absence, que le membre du personnel consulte ses mails ou ses sms régulièrement afin de prendre connaissance de l'éventuelle convocation à un contrôle médical. Le membre du personnel est tenu de s'y rendre **par ses propres moyens et à ses frais** ! Cette nouvelle procédure n'abroge pas l'obligation du membre du personnel de rester à son domicile pendant les trois premiers jours d'absence. Si le MDP veut être dispensé de cette obligation, il doit prendre contact avec l'organisme de contrôle, à ses frais, et préalablement à tout déplacement.

Les **examens de contrôle** se déroulent toujours du lundi au vendredi entre 8h et 20h et le samedi entre 8h et 12h00 (selon le type d'enseignement). Aucun contrôle n'est possible les dimanches et les jours fériés (le 27 septembre y compris).

En cas de sortie non autorisée, le médecin-contrôleur se rendra au domicile ou lieu de résidence provisoire du membre du personnel, conformément à ce que le médecin du MDP a renseigné sur le certificat médical agréé par la FWB.

**Attention :** sauf cas de force majeure dûment justifié, tout membre du personnel non autorisé à quitter son domicile ou lieu de résidence provisoire, mais absent lors de la visite du médecin-contrôleur, supporte les frais de déplacement de celui-ci selon le tarif en vigueur pour les médecins conventionnés. Ces frais pourront lui être réclamés par l'Administration.

#### d) RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION AUX QUESTIONS LES PLUS FRÉQUEMMENT POSÉES

- Que se passe-t-il si un membre du personnel ne parvient pas à obtenir un rendez-vous chez son médecin le premier jour de son absence ?

En principe, le certificat médical agréé par la FWB doit être transmis à l'organisme de contrôle dès le premier jour de l'absence. Si ce n'est pas le cas, le certificat sera considéré comme tardif. Néanmoins, il devra bien couvrir toute la période de maladie ou d'infirmité et ce, dès le premier jour effectif d'absence.

- Un membre du personnel doit-il se faire couvrir en cas d'absence pour maladie ou infirmité pendant un jour qui n'est pas à son horaire lorsqu'il est absent avant et après celui-ci ?

Lorsque deux absences pour maladie ou infirmité, avec ou sans certificat, sont séparées par un ou plusieurs jours ouvrables scolaires pendant lesquels le membre du personnel n'a aucune prestation à son horaire, ces jours doivent être couverts par le certificat médical agréé par la FWB et seront comptabilisés comme absences pour maladie. Toutefois, cette règle n'est pas applicable si le membre du personnel concerné en fait la demande expresse via la direction de son établissement et fournit, à l'appui de sa requête, une attestation médicale sur papier libre mentionnant les dates précises des deux absences et précisant que la deuxième absence pour maladie est consécutive à une nouvelle affection, différente de la première et qu'il ne s'agit donc pas d'une prolongation de la première absence (afin de respecter le secret médical, la nature des affections ne doit pas être mentionnée). Pareille attestation est également requise lorsque les deux absences ou l'une d'entre elle ne concerne qu'un jour ouvrable scolaire (qui ne nécessiterait donc pas, en règle générale, de certificat médical).

- Que faire si le membre du personnel ne peut pas se rendre au cabinet du médecin-contrôleur au rendez-vous qui a été fixé ?

Le membre du personnel doit contacter l'organisme de contrôle qui pourra, si le motif est valable, replanifier le contrôle dans les trois jours ouvrables, pour autant que la durée de l'absence soit toujours comprise dans ce délai.

- Que se passe-t-il si un membre du personnel n'a pas pris connaissance de la convocation à temps et qu'il ne s'est pas présenté au rendez-vous du médecin-contrôleur ?

Le médecin-contrôleur actera un refus de contrôle sur le rapport de contrôle. L'agent de la direction de gestion déduira les conséquences administratives et pécuniaires. Pour rappel, le membre du personnel doit rester disponible et rendre le contrôle possible. |

[Jean-Michel Haesevoets  
Secrétaire communautaire]

# Comités régionaux : c'est parti !

Lors du toilettage des Statuts de l'APPEL, dont la nouvelle version a été adoptée par le Congrès d'avril dernier (voir L'APPEL-Info précédent), la nouvelle équipe a veillé à accorder aux Comités régionaux une attention particulière visant à leur renaissance au sein de notre association.

Cette structure existait depuis bien longtemps mais était tombée en désuétude (au moins) depuis la crise sanitaire du Covid en 2020. Elle est pourtant essentielle et vitale pour un syndicat comme le nôtre d'autant plus qu'il a connu une forte croissance depuis 2020 et particulièrement au cours des deux dernières années scolaires. Il convient avant tout que l'APPEL reste un syndicat de proximité qui fait de la prise en charge rapide et efficace des affiliés sa priorité.

Statutairement, il est prévu que les Comités régionaux soient composés de délégués syndicaux (locaux, régionaux ou communautaires) qui seront élus, lorsque, le cas échéant, il faudra organiser une élection, par tous les mandataires de la régionale concernée. Les membres des conseils d'entreprise (CE), des Comités pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des Instance de concertation locale (ICL) s'ajoutent donc ici aux délégués précités. Nous aborderons en fin d'article la procédure et le calendrier retenus pour les prochains mois.

## Les régionales

Les régionales ont été déterminées en fonction des zones à partir desquelles on opère la réaffectation des personnels dans les Commissions Centrales de Gestion des Emplois (CCGE) mais aussi à partir de nos réalités internes. Notamment notre répartition des affiliés. Cinq régionales seront ainsi à doter d'un Comité :

- 1. Bruxelles/Brabant wallon**  
(= zones 1 et 2, Bruxelles - Wavre - Nivelles) ;
- 2. Namur/Luxembourg**  
(= zones 6 et 7) ;
- 3. Liège**  
(zones 3, 4 et 5, Huy - Liège - Verviers) ;
- 4. Hainaut oriental**  
(= zone 10, Charleroi - Chimay) ;
- 5. Hainaut occidental**  
(= zones 8 et 9, Mons - Tournai)

## Composition

Chaque régionale sera composée d'un minimum de 4 délégués pour un maximum de 8. Le Comité étant le reflet de sa réalité locale, l'idéal serait, bien entendu, d'assurer la meilleure représentation des niveaux et secteurs concernés par la régionale. Mais, comme le monde qui ne s'est pas fait en un seul jour, nous savons que, dans les faits, il faudra sans doute, dans les premières années, composer avec le niveau qui représente la majorité de nos affiliés, celui de l'enseignement obligatoire (fondamental et secondaire). Gageons que la dynamique qui sera à l'œuvre au sein des Comités permettra par la suite de toucher des niveaux et/ou secteurs plus timides aujourd'hui. La durée des mandats sera de quatre années et le renouvellement sera calqué sur celui du Comité communautaire lors du Congrès électif. Ce dernier sera donc précédé quelques semaines en amont du renouvellement des Comités régionaux.

## Missions

Même s'il n'est pas possible d'énumérer à ce stade toutes les missions particulières qui seront dévolues aux Comités régionaux, nous pouvons établir le cadre de ses objectifs. Il s'agira d'abord de constituer un relais indispensable (qui manque parfois aujourd'hui) entre la base locale et le niveau communautaire. C'est vrai pour toutes les écoles même si le manque est particulièrement ressenti dans les établissements sans délégués syndicaux. Les affiliés de ces écoles ne bénéficient pas d'un service local de proximité et sont parfois privés d'informations (actualité sociale et syndicale, législation de base, procédures administratives...).

Les Comités régionaux veilleront à établir du lien avec ses écoles et, si possible, entre les écoles de la régionale. De fait, il appartiendra au Comité régional de traiter, avec l'appui et le soutien du niveau communautaire, certaines problématiques propres à leurs écoles. On peut, à titre d'exemple, citer les questions et les problèmes relatifs aux ouvertures d'options et à la concurrence entre les établissements. Dans la foulée, il serait judicieux d'assurer la représentation de l'APPEL dans tous les organes régionaux de concertation et les Commissions zonales (Orce, Orces, Charm, Orco, organe de Solidarité, CZGE...).

Si certains postes sont déjà bien occupés (dans les Orces par exemple), d'autres sont hélas laissés vacants (et parfois récupérés par d'autres syndicats).

Les Comités régionaux doivent aussi permettre d'éclairer le niveau communautaire (Secrétariat et Comité) en remontant vers lui ce qui provient de la base autrement que par les contacts directs (et indispensables) des secrétaires communautaires avec les affiliés et les délégués. C'est pourquoi, et c'est une grande nouveauté de la révision des Statuts de l'APPEL, les présidents des Comités régionaux seront automatiquement mandatés au Comité communautaire pour y représenter leur régionale. Nous voulons par ce biais garantir autour de la table du Comité communautaire la présence de chaque régionale dont le président sera en quelque sorte le porte-parole. Nous confirmons ainsi que l'APPEL se veut un syndicat dont les positions émanent avant tout de ce que les affiliés vivent, jour après jour, sur le terrain. Tout un chacun pourra ainsi constater que la mise en place des Comités régionaux participe au processus démocratique, autre valeur centrale de l'APPEL, qui sera en conséquence encore renforcé dans ses structures de fonctionnement.

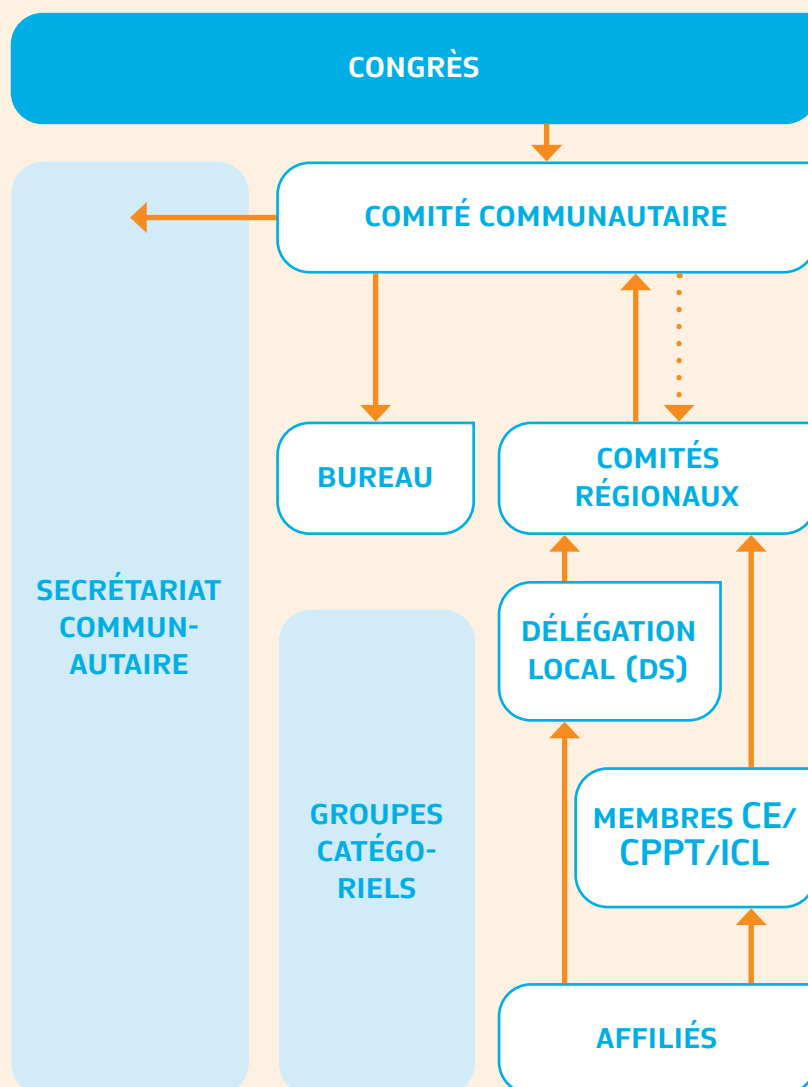
## Procédure

A l'heure où vous lirez ces lignes, le processus aura été enclenché puisque tous les délégués auront reçu l'appel à candidature pour leur comité régional. Le dépôt des candidatures auprès du Secrétaire général est prévu pour le mercredi 3 mars 2026 au plus tard. Deux cas de figure pourront alors se présenter. Soit le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre maximum (8) de mandats à pourvoir. Dans ce cas, tous les candidats sont d'office élus au Comité régional. Soit le nombre de candidats est supérieur au nombre maximum de mandats. Il faudra alors mettre en place une élection à laquelle pourront prendre part tous les mandataires de la régionale : les délégués syndicaux et les mandataires dans les organes de démocratie sociale (CE, CPPT et ICL). Ces élections seront organisées dans nos locaux de Bruxelles ou dans un centre régional (Liège, Namur, Charleroi, Mons) de la CGSLB. Ces élections se dérouleront entre le 20 mars et le 10 avril. Comme dit précédemment, chaque Comité élira en son sein son président selon le même principe que pour les membres du Comité. Si un seul candidat, il obtient d'office le poste. Si plusieurs candidats, une élection interne au Comité est mise en place.

Tous les présidents seront ainsi connus pour le congrès électif du 17 avril au cours duquel ils seront présentés. Le Congrès procédera à son tour à l'élection des 8 membres qui compléteront la composition du nouveau Comité communautaire pour les quatre prochaines années. Au sein de ce Comité, il restera à élire les quatre membres qui, avec les secrétaires communautaires, formeront le Bureau de l'APPEL. Vous trouverez ci-dessous le schéma de nos structures internes, déjà en place ou à mettre en place, destinées à offrir les meilleurs services à tous nos affiliés. Ces structures, pour exister et fonctionner, ont évidemment besoin de trouver des délégués prêts à s'investir un tant soit peu pour porter les valeurs qui sont les nôtres, représenter les membres du personnel à tous les niveaux et revendiquer pour notre métier les conditions qui permettront de véritablement former nos élèves. Mes contacts journaliers avec les délégués de l'APPEL et le travail de qualité, parfois acharné, qu'ils réalisent déjà dans leur établissement ne m'en font douter à aucun moment. |

[Jean-Claude Lemaître  
Secrétaire général]

## Structure de l'APPEL



# Bref rappel des opérations statutaires à venir

## Engagement à titre définitif

Chaque année, entre le 15 février et le 30 avril, le Pouvoir Organisateur (PO) est tenu de faire un appel à candidature pour les emplois définitivement vacants selon la situation du 1<sup>er</sup> février de l'année scolaire en cours. L'appel doit être transmis aux membres du personnel temporaires et aux membres du personnel engagés à titre définitif à temps partiel.

Les membres du personnel qui souhaitent postuler à un emploi doivent remettre leur candidature en veillant à bien respecter **le délai, la forme et les modalités de l'avis du PO**. Il faut envoyer une candidature séparée pour chaque fonction sollicitée.

L'engagement à titre définitif a lieu au 1<sup>er</sup> octobre de l'année scolaire suivante, selon le classement établi au 30 avril précédent (voir ci-dessous), pour autant que l'emploi existe toujours (il pourrait, par exemple, disparaître par perte d'heures ou par réaffectation).

## Classement des temporaires en vue de la priorité PO

Chaque année, le PO doit établir un classement par fonction pour tous ses temporaires à la date du 30 avril. Ce classement (qui doit être affiché au 1<sup>er</sup> jour scolaire de mai) servira à l'engagement des temporaires pour l'année scolaire suivante. Les candidats du groupe 1 (à partir de 721 jours) primeront sur les candidats du groupe 2 (entre 360 et 720 jours). De plus, au sein du groupe 1, le PO sera tenu de respecter le classement au jour près. A noter que cette priorité est valable pour tout emploi d'au moins 15 semaines.

Attention que le membre du personnel définitif à temps partiel, doit demander par écrit (recommandé ou accusé de réception) à figurer dans le classement avant le 15 avril.

## Priorité de proximité

Le même classement sert également à introduire une priorité à l'emploi en vue d'un engagement à titre temporaire au sein de l'entité (enseignement fondamental) ou du CES (enseignement secondaire). Il faut pour cela disposer d'une ancienneté minimale de 480 jours (calculée par PO et non en additionnant les prestations effectuées dans plusieurs PO de l'entité ou du CES).

Dans tous les cas, le membre du personnel doit activer sa ou ses priorités en introduisant les lettres de candidature prévues à cet effet. Le fait de figurer dans le classement ne suffit donc pas. Les modèles de lettres de candidature peuvent vous être remises par le secrétariat de l'établissement ou la direction. Si nécessaire, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué local ou au secrétariat communautaire de l'APPEL.

Le membre du personnel qui estime que son classement est erroné, doit introduire une contestation auprès du PO concerné avant le 29 mai. La contestation ne dispense pas de la nécessité d'introduire les candidatures de priorité prévues (au plus tard, également, pour le 29 mai).

# Vite dit (mais non moins important) !

## A CHACUN SON TRAVAIL

De plus en plus souvent, nous sommes contactés par des affiliés qui nous demandent de procéder à l'envoi de certains documents relatifs à leur situation professionnelle à l'administration de la Communauté française. Les demandes de DPPR en sont un bel exemple. Mais certaines demandes de congé sont également concernées ou des documents pour l'Onem (IC) et les mutuelles.

Si nous pouvons éclairer les affiliés sur certaines législations et les guider dans les démarches à accomplir, la transmission de la plupart des documents à l'administration est du ressort unique de l'employeur. Même si nous le voulions, nous ne sommes pas autorisés à prendre en charge cette transmission. Il s'agit là du travail des secrétariats de direction sous la responsabilité de la direction.

Pour ce qui concerne l'Onem et la mutuelle, il revient bien souvent aux membres du personnel d'accomplir eux-mêmes les démarches. Par exemple, pour le membre temporaire, la démarche de remettre à sa mutuelle le certificat adéquat si congé de maternité ou période de maladie n'étant plus couverte par la Communauté française (épuisement du capital-carrière de jours de maladie).

## NOUS JOINDRE

Nous rappelons que le moyen le plus simple pour joindre les secrétaires communautaires est le courriel à leur adresse personnelle (voir dernière page). Retour garanti dans les 48 heures ouvrables scolaires.

Si vous souhaitez malgré tout les joindre par téléphone, utilisez leur ligne directe et non le numéro d'appel général. Permanence du lundi au jeudi, de 10 à 13 heures et de 14 à 16h. Uniquement l'après-midi le vendredi. Attention qu'en raison de leurs nombreuses réunions et de leurs nombreux RDV, les secrétaires communautaires ne peuvent garantir de répondre même durant ces plages. Encore une fois, privilégiez le courriel.

## PRIME SYNDICALE

Les primes syndicales seront bientôt disponibles pour l'année civile 2025.

Outre l'envoi postal traditionnel ou la remise de votre formulaire à votre délégué, vous pouvez désormais le faire parvenir à notre secrétariat par courriel via l'adresse [as.appel@cgsלב.be](mailto:as.appel@cgsלב.be). Le document doit être complété, signé et scanné au format PDF pour être recevable. Les fichiers photos ne pourront pas être acceptés.

**Date limite pour la remise du document :**  
**30/06/2026**

### POUR ACCÉLÉRER LA GESTION DE SON DOSSIER

Merci de scanner les documents à nous transmettre au format PDF. Les fichiers photos sont à éviter car, souvent, ils ne permettent pas une bonne lecture et une impression de qualité. Ce qui retarde la prise en charge de votre dossier.

### CHÔMAGE

Pour leurs dossiers chômage et toute question relative à leurs droits et obligations en tant que demandeurs d'emploi, nos affiliés relèvent des services régionaux de chômage de la CGSLB. Sur le site de cette dernière, ils trouveront un outil de recherche facile qui leur permettra de connaître le bureau auquel s'adresser selon leur domicile. Les documents remis par l'employeur à la fin d'une période temporaire (C4) sont à déposer au même bureau régional de chômage.

### DERNIÈRE MINUTE

Lors de notre rencontre du lundi 9 février avec les ministres E.Degryse et V.Glatigny, nous avons appris que concernant le CPR mi-temps thérapeutique des amendements seraient apportés au texte négocié.

La limitation des 24 mois débutera à la rentrée scolaire 2026 **sans prendre en compte les périodes de ce congé déjà prises**. Autrement dit les compteurs seront remis à zéro.

Les 24 mois seront accordés selon la règle des 10 ans d'ancienneté (comme pour le CPR mi-temps médical). Les périodes de mi-temps thérapeutique pourront donc dépasser 24 mois sur l'entièreté de la carrière (sans toutefois pouvoir être cumulées pour dépasser 24 mois par 10 ans).

Le renouvellement du congé pourra être opéré par le médecin généraliste si attestation de consultation d'un spécialiste (entre le 12e et le 18e mois) en lien avec la pathologie déclarée pour obtenir le congé.

Assurément un premier pas qui va dans la bonne direction. Espérons qu'il sera suivi par d'autres mesures demandées.

# APPEL FORMULAIRE D'AFFILIATION

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 de l'établissement

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 de l'établissement

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 →



# L'APPEL, une équipe pour vous répondre !

## | Le secrétariat communautaire



**Jean-Claude Lemaître** Secrétaire général

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

Fin de carrière, DPPR, pension • Accident du travail et interruption maladie  
Statut personnel, relations de travail • Statut délégation syndicale  
Titres et fonctions • Engagements temporaire et définitif • Mise en  
disponibilité et réaffectation Relations de travail, conflits, harcèlement



**Jean-Michel Haesevoets** Secrétaire communautaire

**courriel** jean-michel.haesevoets@cgsלב.be | **gsm** 0479 85 61 67

Congés et réduction d'horaire • Attributions et rémunération  
Règlement de travail • CE, CPPT, ICL



**Pascal Calistri** Collaborateur administratif

**courriel** pascal.calistri@cgsלב.be | **gsm** 0477 65 45 19

Affiliation, cotisations, domiciliation • Prime syndicale et primes de solidarité

## | Les délégué-e-s communautaires

**Fatime Altikulac** Déléguée en charge de l'enseignement de promotion sociale  
**courriel** f.altikulac.appel@gmail.com

**Anne Charles** Déléguée en charge de l'enseignement libre non confessionnel  
**courriel** a.charles.appel@gmail.com

**Bertrand Biélande** Délégué en charge de l'enseignement supérieur  
**courriel** bbielande.appel@gmail.com

**Laurence Lacroix** Déléguée en charge de l'enseignement maternel et de la puériculture  
**courriel** l.zaouk.appel@gmail.com

**Etienne Louvrier** délégué en charge des personnels sur fonds propres  
**courriel** louvrieretienne@gmail.com

**Lina Mimmo** Déléguée en charge de l'enseignement spécialisé et des CPMS  
**courriel** lina\_mimmo@hotmail.com

## | Les membres du Bureau

**Bernard Klein** Président  
**courriel** klein.be@gmail.com

**Etienne Louvrier**  
**courriel** louvrieretienne@gmail.com

**Tasio Mpasinas**  
**courriel** tasiompasinas@gmail.com

**Fabrice Van Hastel**  
**courriel** vanhastel.f@hotmail.com



... désillusion ?