FRONT COMMUN SYNDICAL

DE L'ENSEIGNEMENT

CAHIER DE REVENDICATIONS POUR LA PROGRAMMATION SOCIALE 2013 – 2014

NOS PRIORITES

- **Plan d'accompagnement des membres du personnel en début de carrière**

- **Formation initiale : suivi par le gouvernement de l'évaluation qualitative.**

- **Augmentation des possibilités d'adaptation et de réorientation de la carrière**

- **Amélioration de la concertation sociale** (moyens pour les mandataires syndicaux, avis favorable des organes de concertation sociale avant toute décision)

- **Remplacement plus rapide des membres du personnel absents pour maladies ou formations**

- **Réduction de la taille des classes**

- **Revalorisation salariale** (pécule de vacances, programmation sociale, anomalies barémiques)

- **Evaluation des effets et de la pertinence de la pédagogie par compétences**

- **Nomination à 75 % du personnel ouvrier**

- **Prise en compte de la qualification requise pour déterminer les échelles barémiques du personnel ouvrier**

- **Mise en place d'une véritable carrière pour les personnels de la recherche dans les universités.**

- **Amélioration du début de carrière des agents du PATG**

1. Principes

1.1. Tous les deux ans, le Gouvernement réunit, afin de mener des négociations sur une programmation sociale sectorielle, les Comités prévus à l'article 2 § 2 du décret du 19 mai 2004. Ce cahier de revendications est rédigé dans ce cadre. Cette programmation sociale ne peut pas porter atteinte aux acquis sociaux des membres du personnel concernés.

1.2. Toute réforme[1] doit faire l'objet d'une évaluation à court terme et régulière.

1.3. Toute discrimination[2] à l'embauche des membres du personnel est intolérable.

1.4. Le dialogue social, notamment dans le cadre des GT statuts et de la promotion de la réussite, doit être poursuivi.

2. Préalable

Calendrier et méthode d'application des points non exécutés des protocoles précédents**.**

3. Points proposés par l'autorité en avril 2011 et non finalisés

3.1. Finalisation de l'octroi du barème 501 pour les membres du personnel porteurs d'au moins un master en relation avec la fonction exercée et application au personnel de l'enseignement de promotion sociale.

3.2. Congés et disponibilités : les parties signataires mettront sur pied, dans la foulée du groupe mis sur pied pour finaliser l'accord sectoriel précédent, un groupe de travail « absences pour maladie-accidents de travail » évoquant notamment les aspects suivants :

- Mécanisme équilibré quant à la problématique de la fin de la maladie durant les vacances scolaires.
- Correction de certaines anomalies en matière de congés et disponibilités (ex : congé d'adoption pour deux membres du personnel enseignant, autorisation préalable pour l'exercice d'une activité lucrative en cas de DDPR (définition de circonstances exceptionnelles ou le régime d'autorisation pourrait être accordé a posteriori), alignement sur la fonction publique en ce qui concerne les congés de maternité, d'adoption et de paternité)

[1] Décrets inscriptions, CPU, Immersion, promotion de la réussite

[2] Tout en respectant le décret 17 décembre 2003 organisant la neutralité inhérente à l'enseignement officiel subventionné et le décret du 31 mars 1994 définissant la neutralité de l'enseignement de la Communauté.

- la problématique des maladies de longue durée, des directeurs autorisés à prester à temps partiel via un certificat médical et des membres du personnel inaptes au travail pour raisons de santé.

3.3. Elargissement des mesures visant à protéger les victimes d'actes de violences aux personnes victimes d'un harcèlement moral ou sexuel avéré par une décision de justice ou sur base d'un rapport du SEPPT si une action en justice a également été introduite, et ce par un examen en priorité de ces situations lors des opérations statutaires.

3.4. Encouragement à la mobilité des personnels de l'enseignement par la suppression des obstacles à la réaffectation entre l'enseignement de plein exercice et l'enseignement en alternance

3.5. Facilitation de la mobilité des personnels de l'enseignement entre les pouvoirs organisateurs d'un même réseau, en mettant en place une période d'essai pour les membres du personnel concernés, et ce afin de limiter dans le temps l'exercice du congé pour exercer une autre fonction dans l'enseignement et d'éviter de bloquer des nominations. Les conditions du transfert de l'ancienneté seront également discutées dans ce cadre avec les parties signataires du présent accord. De même, seront concertées, les conditions du changement d'affectation, tant à la demande du PO qu'à la demande du membre du personnel dans l'enseignement subventionné ainsi que la levée des obstacles statutaires au regroupement de charge

3.6. Remboursement au taux kilométrique fédéral des frais de déplacement pour mission et précision de ce qu'il faut entendre par « mission ».

3.7. Obligation de doter les personnels d'une assurance « omnium » à l'occasion des déplacements indispensables pour l'exécution des missions en étudiant avec les parties signataires la possibilité d'une mutualisation générale du coût de cette assurance « omnium. »

3.8. Simplification des démarches relatives à l'octroi d'une allocation pour les maîtres de stage accueillant des étudiants et chiffrage du coût d'une telle mesure pour l'enseignement de promotion sociale

3.9. Evaluation de la problématique des discriminations entre les cumuls enseignement-enseignement et enseignement-privé, et estimation des coûts y relatifs.

3.10. Evaluation de l'application des décrets « missions » et « école de la réussite ». L'évaluation portera en particulier, dans le respect de la liberté pédagogique, sur les dispositifs pédagogiques créés pour atteindre les objectifs fixés par ces décrets et sera réalisée sur des bases scientifiques en concertation avec les acteurs de l'enseignement

3.11. Pour l'enseignement fondamental, chiffrage du coût d'un encadrement spécifique pour les écoles situées dans des communes tenues légalement d'organiser des périodes complémentaires de seconde langue (néerlandais ou allemand)

3.12. Monographie des fonctions du Personnel Auxiliaire d'Education

3.13. ***Personnel administratif et ouvrier*** :

- intégration du personnel ouvrier des PMS dans le décret du 12 mai 2004.

- adaptation du décret par rapport aux désignations à durée indéterminée (congés, préavis, …) avec adoption du congé pour interruption de carrière et pour exercer une autre fonction… (*fait pour le supérieur)*

- suppression de la discrimination entre les membres du personnel : vérification et mise en place d'une possibilité des nominations pour toutes les fonctions et dans toutes les cuves.(*fait pour le supérieur)*

- plan de promotion - création de fonction de promotion pour tous (opérateur technicien, aide cuisinier, ouvrier d'entretien, comptable, ….).

- possibilité d'un changement d'affectation au départ d'une affectation complémentaire pour les correspondants-comptables et comptables définitifs (suppression § 7 de l'article 62).

- création d'une possibilité de suspension d'une désignation à titre temporaire afin d'exercer une autre fonction dans un emploi d'enseignant ou autre.

- indication du lieu de travail sur la désignation d'un membre du personnel dans le supérieur.

- concertation préalable à l'introduction de dispositions réglementant l'extension de charge et de changement d'affectation.

- rappel des règles d'utilisation des contrats de type APE non enseignant, Activa, PTP,… via une circulaire au vu de la complexité juridique et organisationnelle de ces différents régimes. Il sera insisté sur le fait que ces contrats ne peuvent êtres utilisés pour des fonctions permanentes.

- diffusion d'une circulaire rappelant les conditions d'un recours aux firmes privées par les établissements scolaires organisés par la CF.

- alignement, étant donné que les PAPO ne bénéficient pas des congés scolaires, des congés de type don de sang, jour supplémentaire par année à partir de 55 ans, jours de

circonstances, congés pour des formations, etc sur les congés octroyés aux agents du Ministère de la Communauté française et maintien des droits acquis

- examen de la problématique de l'inaptitude partielle avec les partenaires de l'enseignement (mi temps médical pour les définitifs, prestations partielles, ...

3.14. ***Universités***

(Voir grille mise en place de l'accord 16/09/2011)
Accord 2012 : points : 1, 3, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54
Accord 2008 : points 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31

4. Plan salarial

4.1. Poursuite de l'alignement du pécule de vacances sur la Fonction publique pour tous les membres des personnels de l'enseignement.

4.2. Poursuite de l'alignement de la programmation sociale sur la Fonction publique pour tous les membres des personnels de l'enseignement.

4.3. Correction d'anomalies barémiques[3].

4.4. Aide financière spécifique pour les enseignants débutants.

4.5. Révision du statut pécuniaire en vue d'intégrer dans l'ancienneté, les services prestés comme assistant à l'université, boursier ou membre du personnel scientifique.

4.6. Valorisation au niveau barémique de l'expérience utile en lien avec la fonction exercée pour toutes les fonctions de rang 1 (MA et CC).

4.7. ***Personnel administratif et ouvrier*** :

4.7.1. Augmentation de 1.000 € pour toutes les échelles barémiques.

[3] - relatives aux inspecteurs et directeurs du fondamental :/ poursuite du rattrapage ayant débuté en 2005
- barèmes des fonctions de sélection du PAE ;
- Relèvement des petits barèmes
- barèmes de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et de l'enseignement supérieur
- concernant l'inégalité de traitement subie en matière de remboursement des frais de parcours nous souhaitons que l'indemnité kilométrique forfaitaire soit alignée sur celle applicable aux autres agents de la CF et reprise par l'arrêté du 21 avril 2006 du Gouvernement de la CF modifiant l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

4.7.2. Échelles barémiques spécifiques concernant les Personnels ouvriers qui ont besoin d'une qualification.

5. Entrée en fonction *(Lutte contre le départ des enseignants[4] en début de carrière)*

Plan à moyen terme

5.1. Plan d'accompagnement obligatoire pour tous les membres du personnel en début de carrière, plan qui doit prévoir plusieurs pistes au choix du MDP telles que : « accompagnateur », module d'insertion professionnelle, retour à la H.E, … avec adaptation de l'horaire.

Plan à court terme

5.2. Organiser des journées spécifiques d'accompagnement lors des trois premières années de carrière pour assurer une meilleure transition entre formation initiale et insertion professionnelle[5].

5.3. Révision des formations CAP, CAPAES et agrégation.

6. Faciliter le maintien en fonction

6.1. Mise à disposition - d'outils pédagogiques (travail à confier aux conseillers pédagogiques, à la commission des outils pédagogiques) et d'évaluation…,

- d'outils pour lutter contre les incivilités et violences scolaires et par des formations spécifiques.

6.2. Mise à disposition de matériel pédagogique. Pour tous, part (à déterminer) dédicacée des subventions ou dotations. Particulièrement pour les moyens octroyés dans le cadre de l'E.D.

6.3. Mise à disposition de locaux en suffisance, adaptés, salubres et sécurisés

6.4. Contrôle de l'application de la loi sur le bien–être et engagement des conseillers en prévention

6.5. Organisation de la requalification de certains membres du personnel et possibilités de réorientation et d'adaptation de la carrière.

6.6. Suppression du caractère pénalisant de la fonction accessoire pour les enseignants

[4] Objectiver et actualiser les statistiques.
[5] Par exemple : 6 jours la première année, 4 jours la deuxième année, 2 jours la troisième année.

6.7. Evaluation des modifications apportées au régime DPPR

6.8. Prise en compte de l'allongement de la carrière en vue de faciliter les réductions de temps de travail.

6.9. Allonger la période de congés pour les congés de circonstances liés au décès d'un membre de la famille

6.10. Accorder à tous les enseignants 10 demi-jours de formation volontaire en cours de carrière

6.11. Mi-temps médical pour les temporaires

7. Amélioration de la concertation sociale

7.1. Motivation écrite des décisions des Pouvoirs organisateurs lorsqu'ils ne suivent pas l'avis des organes de concertation.

7.2. Moyens supplémentaires pour les mandataires syndicaux locaux : facilité de dispense de service, temps de concertation, horaires adaptés, …

7.3. Moyens pour les OS afin d'assurer leurs mandats et leurs missions supplémentaires au sein des organes de concertation, en ce compris dans le supérieur (CGHE, agence qualité, conseils supérieurs, CIUF, CPS, …).

7.4. Renforcement de la compétence d'avis favorable obligatoire (PGAED dans l'encadrement différencié, …) en ce compris les IPIEQ, les COZO …

7.5. Pour l'Inspection la mise en place à moyen terme d'une instance de concertation et à très court terme d'une délégation syndicale. au service général d'inspection.

7.6. CPMS : installation de Cocoba par CPMS CF

7.7. Participation des OS au GT « Experts Bologne »

8. Amélioration des conditions de travail et d'apprentissage

8.1. Poursuite du remplacement plus rapide des MDP absents pour maladies et formations aux niveaux fondamental et secondaire.

8.2. Poursuite de la réduction de la taille des classes : travail entamé dans le cadre du décret « optimalisation ».

8.3. Moyens pour généraliser la remédiation aux degrés qui en sont dépourvus.

8.4. ***Au niveau fondamental***

8.4.1. Augmentation du cadre organique pour la totalité des heures en psychomotricité.
8.4.2. Classement des psychomotriciens ACS-APE dans l'ensemble des PO où ils exercent
8.4.3. Augmentation du cadre organique des puéricultrices.
8.4.4. Engagement à temps plein des puéricultrices APE–ACS
8.4.5. Augmentation de l'encadrement pour répondre aux obligations linguistiques (dans les régions concernées).
8.4.6. Création d'un système normatif pour les PAE et réduction des 1560 minutes obligatoires
8.4.7. RLMO : comptage séparé pour le 1er degré pour autant que le groupe compte 5 élèves.
8.4.8. Evaluation de la pédagogie par compétences

8.5. ***Au niveau secondaire***

8.5.1. Suppression des heures de plage en amenant les MDP au minimum actuel de la charge. Obligation de déclarer toute prestation dans les documents 12.
8.5.2. RLMO : organisation à 100 % et interdiction des regroupements horizontaux et verticaux.
8.5.3. GT pour évaluer les effets et la pertinence de la pédagogie par compétences.

8.6. ***PAE***

8.6.1. Modification des seuils pour l'attribution des PAE.
8.6.2. Instauration de normes de maintien

8.7. ***Spécialisé***

8.7.1. Capital périodes à 100 %.
8.7.2. Priorité à un changement d'affectation ou à l'engagement prioritaire après 10 ans de service dans le spécialisé. (Art 14 bis)

8.8. ***Promotion sociale***

8.8.1. Mise en place d'une réglementation de l'e-learning + formation des enseignants impliqués dans le processus + répercussion statutaire sur la carrière des enseignants (ainsi que pour le supérieur).

8.8.2. Supprimer la discrimination liée à la mise en disponibilité par défaut d'emploi (art 87 bis – décret 91) qui veut que la dotation soit amputée des heures de mise en dispo, ce qui n'est pas le cas pour les établissements du plein exercice.

8.8.3. Obligation pour les pouvoirs organisateurs de réaffecter au sein des établissements de plein exercice et de Promotion sociale ; possibilité pour le membre du personnel d'accepter ou de refuser la réaffectation.

8.8.4. Alignement des charges horaires de la promotion sociale sur les HE. (Supérieur Prom soc).

8.8.5. Augmentation du plafond des nominations.

8.9. ***Artistique à horaire réduit***

Supprimer la discrimination liée à la mise en disponibilité par défaut d'emploi (art 29 du Décret du 02.06.1998) qui veut que la dotation soit amputée des heures de mise en dispo, ce qui n'est pas le cas pour les établissements du plein exercice.

8.10. Alternance : augmentation des moyens organiques accordés à l'alternance

8.11. Congé politique : date supplémentaire pour débuter le congé : 1er janvier.

8.12. ***Personnel administratif et ouvrier***

8.12.1 Consultation des fiches de salaires par internet pour tous.

8.12.2. Nominations à 75% du personnel ouvrier avec un minimum de 25 % dans chaque fonction.

8.12.3. Problématique PO relatif au transport interne.

8.12.4. Mobilité entre les cuves.

8.12.5. Classement annuel pour les PAPO.

8.12.6. Interruption partielle de carrière pour les nommés pour un emploi de sélection ou de promotion.

8.12.7. Crédits d'heures pour les PAPO en vue d'une formation.

8.12.8. Promotion pour le personnel ouvrier nommé.

8.12.9. Jour de congé supplémentaire à 55 ans.

8.12.10. Aménagement de la fin de carrière à 58 ans.

8.12.11. Création d'une chambre de recours pour les ouvriers temporaires.

8.12.12. Possibilité de télétravail à domicile pour les PA.

8.12.13. Retour sur dotation pour les agents nommés en pause carrière ou en maladie de longue durée.

8.12.14. Un détaché permanent supplémentaire avec dispense du remboursement du traitement pour PAPO.

8.12.15. Elaborer l'organigramme et mettre en place la structure d'organisation et de gestion du personnel administratif et ouvrier des Hautes Ecoles.

8.12.16. Prise en compte de l'ancienneté acquise dans toutes les fonctions prestées au sein de la Haute Ecole pour le calcul de l'ancienneté de fonction requise pour une nomination.

8.12.17. Modification de l'article 14 de l'AR du 1/10/1970 afin de valoriser l'ancienneté pécuniaire acquise dans des prestations à temps partiel dans d'autres ministères.

8.12.18. Mise en place d'un mécanisme de soutien aux comptables dans les écoles fondamentales de plus de 400 élèves, dans les établissements gestionnaires d'un Cefa et dans les établissements issus des fusions ou comprenant plusieurs implantations.

8.12.19. Fonctionnement et moyens du Service Social des Personnels de l'enseignement

8.12.20. Modification de l'attribution des horaires des comptables dans l'enseignement fondamental

9. **Revendications de l'enseignement non obligatoire** (Enseignement supérieur hors universités)

9.1. ***Organisation et encadrement***

9.1.1.. Adaptation du financement à l'évolution de la population étudiante et neutralisation des incidences budgétaires négatives de mesures sociales (Exemple : Obligation de remplacement des agents en absence pour maladie ou accident de travail)

9.1.2. Instauration d'un mécanisme de financement dédicacé et différencié au profit des étudiants socio-défavorisés.

9.1.3. Augmentation de l'allocation globale des HE en vue de répondre aux besoins dans le cadre de leurs missions de recherche (moyens dédicacés)

9.1.4. Augmentation des moyens complémentaires des HE en vue d'accomplir leurs missions de formation continuée et services à la collectivité et de formation continue (moyens dédicacés)

9.1.5. Procédure de contrôle de la répartition des moyens.

9.1.6. Définition d'un cadre et d'un statut pour le personnel médical et social (AS, psychologues, médecins, conseil social,…).

9.2. ***Conditions de travail***

9.2..1. Identification et adaptation de la charge des membres du personnel enseignant et administratif (notamment le temps de travail) en tenant compte des missions et obligations académiques.
9.2.2. Etablissement de balises claires dans les décrets concernant l'évaluation des enseignements par les étudiants et de balises dans le décret promotion de la réussite à propos des supports de cours.

9.3. ***Statuts administratifs***

9.3.1. Harmonisation des statuts des membres du personnel des différents réseaux (après une étude approfondie des différences).

9.3.2. Introduction du principe d'une réaffectation entre HE ou entre ESA avec le maintien des droits.
9.3.3. Dispositions pour les TDD en matière de fin de contrat en accord avec les dispositions DIMONA et correction du passif.

10. Cpms

10.1 Organisation et Encadrement

10.1.1. Prise en compte de tout élève en respectant la spécificité des publics et utilisation des reliquats sur base des populations excédentaires (augmentation de la norme d'encadrement).
10.1.2. Transparence des modalités de calcul des étudiants en discrimination positive et mise en place d'un phasing out
10.1.3. Révision des modalités de calcul des élèves en intégration et emploi particulier dédicacé pour le suivi de ces étudiants
10.1.4. Révision de la prise en charge des quotas kilométriques
10.1.5. Respect du prescrit légal en terme de chiffres de population pour éviter les dérégulations statutaires (Transfert de ressort)

10.2. *Conditions de travail*

10.2.3. Prise en compte de la spécificité des CPMS dans le décret « Formation en cours de carrière » et retour à 12 jours de formation.
10.2.4. Mise en place d'une possibilité de supervision d'équipe par un organisme agréé (exemple : IFC).

10.3 ***Statut administratif***

10.3.1. Engagement d'APM dans l'encadrement D+
10.3.2. Intégration des directeurs de CPMS dans le décret du 2/02/2007.

11. Universités

11.1. ***Tous les personnels***

11.1.1. Intégration dans les missions de l'Observatoire de l'enseignement supérieur (Décret 18 juillet 2008) de la gestion des statistiques des emplois du personnel des Universités. Les délégations doivent avoir un accès à ces données comme c'est le cas au secteur XVII (Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles) ou dans le secteur non-marchand (cadastre des emplois)

11.1.2. Stabilisation et passage au cadre de fonctionnement des emplois créés en faveur de la promotion de l'aide à la réussite.

11.1.3. Augmentation des moyens dédicacés à l'aide à la réussite.

11.1.4. Réflexion sur un financement différencié, en lien avec l'origine socio-économique des étudiants et leur profil spécifique.

11.1.5. Augmentation significative du pourcentage de définitifs pour tous les personnels.

11.2. ***Personnels sur resources extérieures***

11.2.1. Prépension pour le personnel sur ressources extérieures.

11.2.2. Mise en place d'une assurance de groupe pour le personnel sur ressources extérieures.

11.2.3. Evolution de la carrière du personnel scientifique et PATO sur ressources extérieures similaire à celle du personnel du cadre.

11.2.4. Activation du décret du 19 mai 2004 portant création d'un fonds de garantie pour les chercheurs engagés sous contrat, en élargissant le

champ du décret à tous les chercheurs et au PATO (voir aussi point 28 du protocole 2008).

11.2.5. Octroi du barème 8A-510 au personnel scientifique sur ressources extérieures encore rémunéré au 8L-501 avec rétroactivité au 1er septembre 2012.

11.2.6. Prolongation des contrats à durée déterminée des personnels ATO et scientifiques d'une durée au moins égale aux périodes de maladie.

11.2.7. Prise en charge de la différence entre le traitement et la couverture mutuelle des personnels ATO et scientifiques sur ressources extérieures.

11.3. ***PATO-PATGS***

11.3.1. Prise en charge par la FWB du financement de l'assurance de groupe du PATO des universités subventionnées et du PATO contractuel des universités de la FWB.

11.3.2. Réduction à 3 ans pour l'ancienneté de grade nécessaire à l'avancement aux grades - d'agent spécialisé (20/2)

- de premier agent spécialisé (22/4)

11.3.3. Passage du grade d'Agent qualifié (300/1) au grade d'Agent spécialisé par avancement sans examen.

11.3.4. Poursuite de la suppression des seuils d'âge pour tout le PATGS avec effet au 1er septembre 2009.

11.3.5. Passage après 3 ans du grade d'Attaché à celui d'Attaché principal sans examen (avis positif du chef de service) et suppression du barème 10/S.

11.3.6. Suite à l'allongement de carrière, mise en place d'une ou plusieurs biennales voire triennales supplémentaires ; seule possibilité d'évolution de carrière des agents n'ayant plus accès à l'évolution par promotion.

11.3.7. Révision de la valorisation des services antérieurs pour le PATO – PATGS en valorisant jusqu'à 6 années prestées dans le privé ou hors allocation de fonctionnement.

11.3.8. Harmonisation des procédures de promotions dans les universités en intégrant les commissions de personnel et l'observateur syndical dans les différentes commissions.

11.3.9. Harmonisation des procédures de recrutement des membres du PATO – PATG engagés dans le cadre des crédits de recherche (FNRS et autres) afin de permettre un éventuel transfert au cadre de ces agents en conservant leur ancienneté et mise en place d'une procédure permettant l'évolution de carrière des agents engagés à durée déterminée dans le cadre de ces crédits de recherche.

11.4. ***Personnel scientifique***

11.4.1. Octroi au 1er septembre 2012 du barème 8A aux boursiers des universités titulaires d'un diplôme universitaire.

11.4.2. Modification du développement de l'échelle 8A-510 après 15 ans d'ancienneté selon les normes suivantes :

- Début d'échelle à 0 année d'ancienneté : 23.324,69 € (à l'indice 100 au 1/12/2010) (non modifié).

- Fin d'échelle à 25 années d'ancienneté : 37.628.88 € (à l'indice 100 au 1/12/2010) (modifiée).

Avec les développements :

- 1 annale de 624,26 € (non modifié)

- 1 annale de 1248,52 € (non modifié)

- 1 triennale de 958,71 € (non modifié)

- 4 biennales de 958,71 € (non modifié)

- 6 biennales de 1273,00 € (proposition de modification)

11.4.3. Fixation de normes légales pour le travail d'encadrement des assistants, afin de garantir que la moitié au moins de leur temps de travail soit effectivement affectée à la réalisation de leur thèse de doctorat.

11.4.4. Partenariat Wallonie Bruxelles pour les chercheurs/chercheuses. Programmation et négociation de la concrétisation des actions suivantes mentionnées dans le Partenariat :

11.4.4.1. *Action 1*. Mise en place d'un recrutement des chercheurs respectueux des principes figurant dans le Code européen du chercheur.

11.4.4.2. *Action 7*. Soutien de la mise en œuvre de la Charte et du Code du chercheur.

11.4.4.3. *Action 8*. Evaluer la mise en œuvre du décret du 19 juillet 1991 relatif à la carrière du chercheur (voir également point 42 du protocole du 7 avril 2011).

11.4.4.4. *Action 9*. Favoriser la qualité et la continuité de carrière du chercheur ainsi que la lisibilité de son statut (voir également le point 41 du protocole du 7 avril 2011).

11.4.4.5. *Action 10*. Examiner les modalités de création d'un statut scientifique pour les nouveaux métiers de la recherche.

11.4.4.6. *Action 14*. Emettre des recommandations en matière de congés circonstanciés (voir aussi le point 22 ci-après du cahier 2013-2014).

11.4.4.7. *Action 19*. Promouvoir l'égalité femmes et hommes dans les carrières scientifiques.

11.5. ***Personnel académique***

11.5.1. Financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité.

11.5.2. Evaluation et intégration du temps consacré par le PAC aux écoles doctorales dans la charge.

11.5.3. Réflexion générale sur la carrière des enseignants venant des Instituts supérieurs qui sont ou seront intégrés aux universités (personnel académique sans thèse, personnel académique part-time avec cumul, personnel enseignant « logistique », etc...).

11.5.4. Réflexion sur l'attractivité de la carrière du PAC des universités à la suite des mesures prises par le pouvoir fédéral sur les pensions publiques.

11.5.5. Interpellation du Fédéral afin que le calcul du montant de la pension tienne compte du temps presté dans le cadre des bourses de doctorat, des post-doctorats, des périodes prestées à l'étranger, ...

11.6. ***Mesure particulière***

Relevé et toilettage des décrets et des arrêtés qui font une distinction d'application entre les universités organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles et les universités subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour des matières d'application dans toutes les universités.

12. Politiques spécifiques

Mise en place immédiate d'un groupe de travail pour formuler des propositions de politique d'enseignement sur des matières spécifiquement bruxelloises (inscriptions, offre, bâtiments scolaires, …

13. Evolutions statutaires

13.1. Suppression du seuil de 15 semaines pour l'engagement de temporaires prioritaires.

13.2. Mise en place d'une instance de contrôle syndical des désignations et communication des informations nécessaires à ce contrôle.

13.3. Droit à l'extension de la nomination et au regroupement de charge (01/02/93).

13.4. Droit au changement de fonction et à la mutation. (01/02/1993).

13.5. Création d'un bureau de conciliation au sein du réseau FWB.

13.6. Obligation de motivation formelle de toute décision dans tous les réseaux.

13.7. Octroi d'un statut aux personnels qui n'en disposent pas (inspecteurs de religion, personnel administratif LS, médiateurs scolaires…).

13.8. Dans le LS, communication des emplois vacants aux CZGE pour que les MDP (art 14) puissent poser leur candidature dans les établissements de leur choix.

13.9. Réflexion sur l'application du régime de congés applicable aux MDP relevant de statuts différents.

14. Interpellation d'autres niveaux de pouvoir

14.1. Congé-éducation – révision du mécanisme d'octroi des congés-éducation en rapport avec la lourdeur des formations.

14.2. Congé-éducation aux enseignants engagés dans des formations pédagogiques, des formations pour obtenir le CAP, des formations de directeur, d'inspecteur

14.3. Pension des agents CPMS et du personnel administratif calculées (en 55^{E}) comme celles des autres personnels de l'enseignement.+

14.4. Prise en compte du traitement afférent à une fonction dévolue par mandat. pour la moyenne de référence du calcul de la pension

14.5. Paiement de toutes les pensions en décembre.

14.6. Suppression de la cotisation de solidarité pour tous les retraités.