



SETCa

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

PLUS D'INFOS? CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGUÉ, VOTRE SECTION RÉGIONALE
OU SURFEZ SUR WWW.SEL-SETCA.ORG OU WWW.SETCA.ORG

Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

ARLON

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
Tél. : +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles
Tél. : +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be
Meiboom 4 - 1500 Halle
Tél. : +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage) - 1800 Vilvoorde
Tél. : +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
Tél. : +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière
Tél. : +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons
Tél. : +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 5000 Namur
Tél. : +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai
Tél. : +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



VOS DROITS EN 8 POINTS

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

Rémunération

Le traitement est **déterminé par la fonction, le titre de capacité, et le barème** qui y est attaché. Il est **directement versé par la Fédération Wallonie-Bruxelles** mais c'est l'employeur (le PO) qui en est responsable.

Le traitement évolue au gré d'augmentations annales ou biennales en fonction de l'ancienneté barémique jusqu'à un plafond fixé à 25 ou 27 ans d'ancienneté. Une biennale est octroyée aux MDP ayant atteint le maximum de l'échelle barémique et encore en service à l'âge de 61 ans puis 62 ans.

Comptent pour le calcul de l'ancienneté barémique : les services dans l'enseignement (y compris en tant qu'ACS/APE, CMT, TCT et CST), les services rendus dans le secteur public et l'expérience utile pour les professeurs de CT ou de PP ou les MFP (10 ans maximum).

Les traitements sont liés à l'indice des prix à la consommation.

Certains MDP bénéficient d'une allocation de foyer ou de résidence. L'allocation de foyer est attribuée au MDP marié ou vivant en couple ou ayant à charge un ou plusieurs enfants pour lesquels il bénéficie d'allocations familiales (sauf si l'allocation de foyer est déjà attribuée au conjoint). Une allocation de résidence est attribuée aux membres du personnel qui ne bénéficient pas de l'allocation de foyer. Le montant est calculé en fonction de « traitements limites » (maximum 29481,97 € bruts annuels indexés).

Les MDP ont droit à un pécule de vacances (v rubrique vacances) et une prime de fin d'année.

Cette prime se calcule pour les temporaires au prorata des prestations effectuées du 01/09 au 30/06 de l'année scolaire qui précède, et pour les définitifs au prorata des prestations effectuées entre le 01/01 et le 30/09 qui précède. Le montant de la prime correspond à une partie fixe à laquelle on ajoute 2,5% du traitement annuel brut indexé du mois d'octobre.

Les membres du personnel engagés sur fonds propres sont rémunérés directement par l'employeur. Des barèmes ont été définis par la Commission paritaire 225. Les barèmes des membres du personnel ouvrier ont été déterminés par la commission paritaire 152.

Vu la complexité du système, il arrive régulièrement que des erreurs soient commises lors de la fixation du traitement. En cas de doute, n'hésitez à recourir à votre régionale SETCa-SEL.



Droit à la Formation

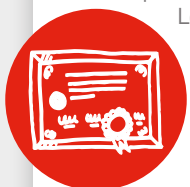
Dans l'obligatoire, les enseignants doivent suivre 6 ½ jours de formation répartis sur l'année scolaire (2 ½ jours organisés en inter-réseaux par l'IFC, 4 ½ jours au niveau réseau par le CECAFOC et au niveau PO).

Le nombre de ½ jours peut être réparti sur le nombre de jours de classe de trois années scolaires consécutives (par exemple, pour les formations organisées au niveau « réseau », 4 ½ par an pendant trois ans ou 12 ½ jours sur l'une des trois années scolaires, ...).

Les demi-jours de formation font partie du temps de prestation des membres du personnel.

En cas d'emploi à temps partiel, le nombre de demi-jours de formation est réduit au prorata de l'horaire presté, le résultat étant arrondi à l'unité supérieure.

La formation organisée sur base volontaire durant le temps de prestation ne peut dépasser 6 ½ jours par année scolaire (sauf dérogation), celle qui est organisée en dehors de ce temps, n'est bien sûr pas limitée.



Maladie & Accident

Les membres du personnel disposent d'un **pot de jours de congés de maladie de 15 jours ouvrables par année scolaire ou année académique**. S'ils n'ont pas été utilisés, **ces jours peuvent se cumuler** à concurrence de **182 jours** ouvrables.

Le **personnel administratif** dispose d'une réserve de **30 jours calendrier par tranche entamée de 12 mois** d'ancienneté.

Pour une absence d'un jour, le MDP doit prévenir le responsable d'établissement. Pour les absences de plus d'un jour, le MDP doit prévenir l'établissement et rentrer le certificat médical ad-hoc auprès de l'organisme de contrôle.

Il doit rester disponible à son domicile pour le contrôle pendant les trois premiers jours. En cas d'absence lors du contrôle, il sera convoqué au cabinet du médecin contrôleur.

Si l'absence pour maladie se prolonge, un nouveau certificat doit être envoyé à l'organisme de contrôle la veille du jour où le congé expire. L'établissement doit être prévenu aussi.

Les jours d'absence pour maladie imputés sur ce pot sont rémunérés à 100%. Lorsque le **pot est épuisé**, le MDP temporaire bénéficie d'**indemnités** versées par la **mutuelle**. Le MDP définitif sera placé en disponibilité. Il sera examiné chaque année par le MEDEX qui peut le déclarer inapte et le mettre à la pension d'office, soit temporairement soit définitivement.

Il recevra 80% de son traitement la première année, 70%, les 12 mois suivants et 60% ensuite. Si l'affection dont il souffre est reconnue maladie grave et de longue durée par le MEDEX, il conserve son traitement à 100%.

Le MDP qui atteint 60 ans est mis d'office à la retraite le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il compte, depuis son 60^{ème} anniversaire, 365 jours de congé et/ou de disponibilité pour maladie. Le MDP en disponibilité pour cause de maladie qui atteint l'âge où il ouvre le droit à la pension sera mis d'office à la retraite dès le premier jour du mois qui suit cette date.





VOS DROITS EN 8 POINTS

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

Durée de travail

Dans l'obligatoire, des « prestations nécessaires à la bonne marche des établissements » (délibés, conseils de classe, rencontre des parents, journées pédagogiques, etc.) peuvent être demandées aux MDP. Il faut qu'elles aient fait l'objet d'un accord au sein du CE, de l'ICL ou, à défaut, d'une concertation avec la DS. Cet accord doit figurer au règlement de travail.

Le contrat type « constitue un tout indivisible » avec le Règlement Général du Personnel. Celui prévoit que les enseignants doivent assurer la surveillance des examens. Celui-ci prévoit par ailleurs que « sans qu'on puisse en faire une règle » il peut être demandé aux MDP d'effectuer des surveillances durant « une durée restreinte » (à titre exceptionnel et lorsque les éducateurs ne seraient pas à même d'assurer la surveillance).

Dans l'**enseignement fondamental**, sauf dérogation du CE ou de l'ICL, la règle de **1560 minutes hebdomadaires** est applicable. Dans l'enseignement fondamental et secondaire spécial, les conseils de classe font partie intégrante de cette charge.

Dans les **HE**, la charge hebdomadaire des enseignants est de **35h/semaine**. Elle comprend les activités d'enseignement face aux étudiants (750h/an de cours pour le MFP/MPFP- 480h pour le MA-420h pour le chargé de cours, 360h pour le chef de travaux et le professeur) mais aussi les préparations, les examens, corrections et délibérations, les réunions pédagogiques, la remédiation et diverses autres missions...

La répartition équitable de la charge de travail est soumise à l'avis du CE.

Dans l'enseignement supérieur artistique les charges hebdomadaires à prestations complètes du personnel enseignant comprennent les heures d'enseignement (12 heures/semaine pour le professeur TL; 16h/semaine pour le professeur TC; 20h/semaine pour le chargé d'enseignement et l'assistant; 600h/année pour le conférencier). Les enseignants à mi-temps au moins fournissent en moyenne sur l'année académique deux heures hebdomadaires supplémentaires de prestations pour exercer des activités liées à l'enseignement et concrétisant le projet pédagogique et artistique de l'ESA. Le **personnel administratif** preste **38h/semaine**, les **éducateurs 36h/semaine**.



Vacances annuelles

Enseignement obligatoire :

- Enseignants: du 01/07 au 31/08;
- Personnel auxiliaire d'éducation: du 01/07 au 25/08 ou du 06/07 au 31/08 (par moitié du personnel pour ce qui concerne les éducateurs);
- Personnel paramédical: du 01/07 au 15/08 (puis 5 jours à prester entre le 16/08 et le 31/08);
- Personnel social et psychologique: du 01/07 au 31/08.

Hautes écoles et ESA:

- Enseignants: 7 semaines entre le 01/07 et le début de l'année académique (dont 4 semaines consécutives au moins);
- Personnel administratif : 32 jours ouvrables de vacances par année académique. Ce nombre de jours augmente en fonction de l'âge.

Nul ne peut être contraint par son PO d'effectuer des prestations durant ces périodes. Le bénévolat est toujours possible... mais les MDP temporaires n'étant plus sous contrat, ils ne sont pas couverts par la Communauté française en cas d'accident du travail !

Les temporaires ont droit, durant les mois de juillet et août, à un traitement différé fonction des prestations effectuées durant l'année scolaire (« vacances proméritées ») qui correspond à 20 % du total des traitements perçus au cours de l'année scolaire écoulée. Lorsque les prestations de l'année ne suffisent pas à couvrir les deux mois d'été (temps-partiel, prestations discontinues), le temporaire doit demander des allocations de chômage.

Les MDP ont droit à un pécule de vacances équivalent à 70% du traitement brut (90% pour le personnel administratif), versé en mai et calculé au prorata de l'année civile précédente.

Les temporaires âgés de moins de 25 ans le 31 décembre qui précède le versement du pécule et qui sont en fonction moins de quatre mois après avoir quitté l'établissement où ils effectuaient leurs études ont droit à un pécule de vacances mais doivent le demander!



VOS DROITS EN 8 POINTS

ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

Petit chômage

- Mariage du membre du personnel : 4 jours ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Accouchement de l'épouse ou personne avec qui on vit en couple (= congé de paternité) : 10 jours ;
- Décès du conjoint ou personne avec qui on vit en couple ou d'un parent ou allié au 1^{er} degré : 5 jours ;
- Décès d'un parent habitant sous le même toit : 2 jours ;
- Décès d'un parent au 2^{ème} degré n'habitant pas sous le même toit : 1 jour.

Ces congés doivent être pris dans les 7 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'évènement, à l'exception du congé de paternité qui doit être pris dans les 4 mois qui suivent l'accouchement (pas nécessairement en une seule fois).

Le congé exceptionnel pour cas de force majeure

4 jours ouvrables par année civile en raison de l'accident ou de la maladie d'un conjoint ou parent vivant sous le même toit. Cette durée peut être portée à 8 jours ouvrables quand la maladie affecte l'enfant de moins de 12 ans du MDP ou de la personne avec qui il vit. En ce cas, une attestation délivrée par l'employeur doit apporter la preuve que cette personne a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir.

Ces congés concernent tant les définitifs que les temporaires.



Personnel non-subventionné (CP225)

Le personnel sous contrat de travail et qui ne bénéficie pas d'une subvention traitement ressortit à la CP 225. **Les règles sont totalement différentes de celles de leurs collègues « statutaires ».**

Ils sont très proches de toutes les dispositions des travailleurs du Non-Marchand excepté pour les points suivants:

- Il y a une dérogation générale aux conditions de l'emploi convenable : un travailleur ressortissant à la CP 225 peut être engagé pour moins d'un tiers temps et pour moins de 3 heures consécutives par jour.
- Les éducateurs d'internat se voient infliger la garde dormante (une nuit à l'internat compte pour 3 heures de travail).
- Les mesures de fin de carrière de certains secteurs du Non-Marchand de leur sont pas applicables.
- Il n'y a pas de règle sectorielle pour l'installation d'une délégation syndicale spécifique.
- Il n'y a pas de primes syndicales.



Fin de carrière

Il existe plusieurs formules d'aménagement de fin de carrière :

- L'interruption de carrière totale (60 mois max sur l'ensemble de la carrière) ;
- L'interruption de carrière partielle à partir de 55 ans (sans limite de dans le temps) ;
- L'interruption de carrière partielle à partir de 50 ans (si le MDP a au moins 28 ans de carrière) ;
- La disponibilité pour convenance personnelles précèdent la pension de retraite (DPPR) à partir de 55 ans (pour une fraction de charge) ; à partir de 58 ans (pour la totalité de la charge).

Cette formule d'aménagement de fin de carrière est fonction de l'ancienneté de service du MDP. Elle est irréversible et doit permettre d'atteindre l'âge de la retraite.

Pour en savoir plus : <http://www.sel-setca.org/index.php/vos-droits/brochures>

L'âge de la pension légale est de 65 ans. Il sera relevé à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030.

Il est possible de partir à la pension plus tôt à condition de justifier d'un certain nombre d'années de carrière. Les MDP enseignant dispose ici d'un petit avantage : chaque année de carrière en tant qu'enseignant est multipliée par un coefficient d'augmentation de € 1,05. Ainsi, il sera possible de partir à 63 ans à condition de démontrer 40 ans de carrière dans l'enseignement.

Les années d'études ne sont plus prises en compte pour établir l'âge de départ à la retraite.



LE PANORAMA DU SECTEUR ENSEIGNEMENT LIBRE

L'enseignement libre compte plus de 1250 écoles, Hautes Ecoles, Ecoles Supérieures des Arts, écoles de promotions sociales, 47 internats, 84 centres PMS... et quelques 45 000 travailleurs.

La quasi-totalité des personnels sont subsidiés et soumis à un statut de type public mais en HE, les nouveaux enseignants débutent souvent leur carrière avec un contrat de travail du privé (ressortissant à la CP 225). Dans les internats, les travailleurs dépendent quasi tous de la CP 225 du secteur privé.

Le SETCa-SEL affine également dans les universités catholiques.

Les principes de l'action syndicale dans l'enseignement

Le SETCa-SEL est soucieux de défendre les intérêts individuels et collectifs des personnels de l'enseignement et de se positionner sur les enjeux sociaux et sociétaux de l'enseignement. C'est pour tout cela qu'il est actif dans les travaux du Pacte d'excellence.

Nous n'hésitons pas à aborder sans tabou des sujets difficiles (réflexion sur le temps de travail) et de porter des revendications originales (obtenir un salaire minimum plus élevé pour les petits salaires).

La concertation avec les employeurs dans les Commissions paritaires

Le travail syndical est soutenu par la concertation sociale et la négociation dans les Commissions paritaires. Celles-ci sont organisées par niveau d'enseignement et par caractère (confessionnel, non confessionnel). Les CPMS disposent de leur propre CP.

Les représentants syndicaux y discutent avec ceux des Pouvoirs Organisateurs (employeurs) à l'échelle de l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles. On y construit des cadres généraux pour l'action locale : règlements de travail cadre, statuts de la délégation syndicale, utilisation des TIC et protection de la vie privée, convention relative aux assuétudes, monographies de fonctions, etc.

Nous sommes aussi présents dans la CP fédérale 225 qui s'occupe des membres du personnel non subsidié de l'enseignement. C'est là que nous avons conclu les conventions qui règlent la définition des fonctions, les barèmes minimums, les jours de congé, etc.

L'action vis-à-vis de l'Autorité publique

L'organisation de l'enseignement est largement régie par les pouvoirs publics, Parlement et Gouvernement de la Fédération. La plupart des personnels ont été dotés d'un « statut ».

Le SETCa-SEL est donc régulièrement en négociation avec les représentants de l'Autorité publique à propos du temps de travail, des rémunérations, des statuts, ...

Implications au niveau de l'école

Le résultat de ces négociations a évidemment une influence sur les conditions de travail de tous les membres des personnels et sur notre action au niveau local. En particulier, toutes les dispositions légales, notamment statutaires, doivent être strictement respectées par les PO des établissements et des CPMS. Vos délégués syndicaux SETCa-SEL y veillent, de même que vos élus FGTB en Conseil d'entreprise et en CPPT.

Améliorer les conditions de travail

La qualité des emplois

Sans préjudice de la réforme de « titres et fonctions » (en vigueur à la rentrée 2016), le SETCa-SEL revendique de :

- Modifier la législation de l'enseignement afin que les emplois soient systématiquement en temps plein auprès d'une seule école (avec possibilité de remembrement des emplois);
- Créer et rendre obligatoire une monographie du personnel auxiliaire d'éducation;
- Obtenir la possibilité de mobilité entre PO (retour à la priorité réseau dans les dispositions statutaires);
- Obtenir une priorité pour arriver au niveau d'enseignement auquel sa formation pédagogique prépare l'enseignant;
- Obliger les PO à accorder l'heure de coordination à tous les enseignants ayant 60 % de leur charge dans l'enseignement professionnel.

Améliorer les conditions de travail au quotidien

- Prévoir de manière impérative une surface/volume par élèves pour les locaux de cours, labo, ateliers;
- Prévoir de manière impérative une surface/volume par prof dans chaque école afin de favoriser les possibilités de préparation collective, les possibilités de concertation;
- Prévoir des lieux de concertation et du temps à cette fin dans les attributions de tous les enseignants;
- Inciter les écoles à répartir le temps réel de travail de manière plus équitable et sur la base de critères objectifs pour mettre les enseignants dans les meilleures conditions de travail selon le type de cours, le nombre de classe, le nombre d'élèves ou d'étudiants,...

Améliorer les conditions matérielles pour le pédagogique

- Imposer à chaque PO la mise à disposition gratuite des enseignants le matériel et les ouvrages nécessaires à la préparation des cours (matériel informatique, connexion à Internet, manuels, vêtements, outils, ...);
- Imposer à chaque PO la mise à disposition des enseignants des locaux spécifiques de recherche pour la préparation des cours.

Le salarial

- Arriver peu à peu à un barème unique (le 502);
- En attendant, par phases :
 - Instaurer un barème minimal annuel de 15.000€ brut à indexer pour les travailleurs de l'enseignement qui ne disposent pas d'un barème plus favorable;
 - Arriver ensuite - au minimum - au 501 pour tous;
 - Dans l'enseignement supérieur, appliquer le Barème 502 pour les fonctions mixtes et MA en gestion administrative et juridique ou en gestion financière et comptable.

Clarifier la ligne hiérarchique dans nos écoles

- Interdire le cumul d'une fonction de direction et de membre du PO avec compétence de décision;
- Interdire le cumul d'une fonction de membre du personnel (recrutement et sélection) et de membre du PO;
- Etablir un profil de fonction, une lettre de mission et une formation pour les fonctions électives en HE.

Réformer l'organisation de l'enseignement

Le système

- Rapprocher les statuts (en imaginant après 2024 un statut unique);
- Faciliter la réaffectation inter-réseaux;
- Attribuer des moyens spécifiques pour le conseiller en prévention.

Améliorer la formation initiale et la formation continue pour tous les niveaux d'enseignement y compris l'enseignement supérieur

Organisation pédagogique de l'enseignement

- Utiliser un mesurage objectif de la qualité des enseignements;
- Mettre en place les conditions « matérielles » et structurelles pour permettre la concertation et la vie des réformes pédagogiques.

Organisation de l'enseignement fondamental

- Attribuer un « capital périodes » particulier pour les cours de 2^{ème} langue qui couvrira de manière intégrale les cours en question (y compris dans les communes à statut linguistique particulier);
- Créer la fonction d'éducateur;
- Créer la norme d'au moins une puéricultrice organique et statutaire par implantation d'école maternelle ordinaire;
- Créer une fonction d'aide administrative statutaire;
- Créer un personnel logistique hors capital périodes (cela peut être par Entité);
- Gestionnaire du parc informatique.

Organisation des écoles secondaires

- Personnel socio-éducatif et personnel administratif
- Séparer le comptage entre personnel éducateur et personnel administratif;
- Faire appel à du personnel socioéducatif formé soit comme éducateur soit comme assistant social;
- Engager un infirmier par école (pour les blessés mais également pour prendre en charge les questionnements particuliers liés à la vie affective, à la santé (comme en France)).
- Créer un personnel logistique hors NTPP :
 - Gestionnaire du parc informatique;
 - Gestionnaire multimédia (dont bibliothèque).

Organisation de l'enseignement supérieur

- Adapter le financement à l'évolution de la population étudiante;
- Augmenter l'allocation globale des HE et des ESA en vue de pouvoir réellement mettre en œuvre leurs missions de recherche, de formation continue et de services à la collectivité;
- Adapter le financement afin de pallier au surcroît de travail administratif et pédagogique introduit par l'individualisation des parcours des étudiants (décret, paysage);
- Répartir de manière équilibrée de la charge d'enseignement entre quadrimestres;
- Revoir le statut des conférenciers en ESA.

Organisation de l'enseignement de Promotion sociale

- Créer un espace de concertation locale sur le modèle des ICL du fondamental;
- Augmenter le plafond des nominations;
- Supprimer la discrimination liée à la mise en disponibilité par défaut (qui fait que la dotation soit amputée des heures de mise en dispo, ce qui n'est pas le cas dans le plein exercice);
- Aligner les charges horaires des enseignants du supérieur de promotion sociale sur les HE;
- Respecter les balises légales en matière de prestations de soirée et de weekend, de vacances.

PLUS D'INFOS? CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGUÉ, VOTRE SECTION RÉGIONALE
OU SURFEZ SUR WWW.SEL-SETCA.ORG OU WWW.SETCA.ORG