



Fédéré Flash

C'est vous qui le dites

Sommaire
Numéro 123
Juin 2013



Hélène Genevrois a interviewé Johan De Beer, formateur au CFIP et au CFPL où il est animateur du module de formation en centres "Construire en équipe pluridisciplinaire des outils pour évaluer, améliorer et faire évoluer le projet d'un centre PMS".

Pouvez-vous décrire en quoi consiste la formation que vous proposez en Centre PMS ?

Il s'agit de réaliser le plan de fonctionnement du centre PMS afin de recenser et clarifier ses activités systématiques, ses demandes, ses animations et activités diverses, son aspect administratif, etc. L'équipe est amenée à se prononcer sur ce qui fonctionne bien dans ce schéma et sur ce qu'il serait possible d'améliorer afin de clarifier les objectifs. A partir de ces objectifs, on crée un outil d'auto-évaluation.

Cette formation est une des rares qui a lieu au sein-même du centre PMS pour l'équipe complète. Qu'est-ce que cela apporte de plus ?

Les agents PMS sont toute l'année dans l'action. Ce moment en équipe leur permet de s'arrêter, de prendre du recul afin d'adopter une autre vision de leurs actions, de réfléchir ensemble au fonctionnement de leur centre, de porter un regard « méta » sur leur travail.

Les équipes ont beaucoup de défis à réaliser, par le nombre d'écoles dont elles s'occupent, par le nombre de partenaires avec lesquels elles travaillent, par l'instabilité qui règne dans les postes, par l'intégration des jeunes agents malgré les temps de travail parfois très partiels, etc. C'est pour réfléchir à tout cela qu'il est important de prendre du temps ensemble.

Pour vous, en quoi consiste un projet de centre ?

C'est une obligation pour chaque centre que de rédiger un projet qui porte sur les 8 axes de leur travail. Mais une certaine liberté

C'est vous qui le dites -
pages 1 et 2

Vie collective - page
2-3

Nouvelles en bref -
page 3-4

Entre vous et moi -
page 4

Juridiquement vôtre -
page 5

Agenda - page 6

Pensée du mois - page
6



C'est vous qui le dites - la suite

leur est laissée afin de définir des objectifs qui soient en rapport avec leur contexte et qui répondent ainsi au mieux aux besoins du public. C'est pourquoi il est important de vérifier régulièrement si ce public est toujours le même et si les objectifs mis en avant dans le projet sont toujours en phase avec les besoins requis. A côté de cela, le centre doit aussi réfléchir à ses valeurs, à quels sont ses référents, comment se situe-t-il par rapport à son histoire, etc. La formation offre cette double possibilité de réflexion et de clarification, d'une part sur les objectifs et le fonctionnement du centre, d'autre part sur les valeurs et sur les questions d'éthique. Il devrait y avoir une interaction constante entre le projet et les actions menées sur le terrain. La démarche d'évaluation qualitative peut aider à cela.

Quelles sont les conditions d'une participation commune au projet de centre avec une réelle complémentarité des approches psychologique, médicale et sociale ?

Il faut une certaine cohésion et de la cohérence. Une équipe riche, c'est une équipe qui possède des personnalités différentes, même si c'est parfois difficile à gérer. Lorsqu'on a trois métiers en présence, il faut aborder cela de manière adéquate et tous les centres ne procèdent pas de la même manière. Dans certains centres, la spécificité de chaque métier est secondaire et tous les agents sont plus ou moins polyvalents, tandis que dans d'autres, la particularité est vraiment mise en avant. Un outil qu'on peut développer en équipe lors de la formation, c'est la clarification de ce qu'apporte chaque métier par le biais d'une description de fonction.

Quelles attentes formulerez-vous au Centre PMS pour que son action soit de meilleure qualité ?

Que les équipes prennent le temps de réfléchir et de discuter. Ça ne peut leur être que bénéfique. Certains centres ressentent le besoin d'une supervision ou d'un travail thématique et, en effet, le fait d'avoir un accompagnement sur le terrain

peut être positif et motivant pour certains. Les attentes se manifestent aussi au niveau des directions. Il y a souvent dans cette fonction un besoin de soutien et d'écoute car personne n'est formé pour être directeur...

Quelle est l'importance d'une direction ? A quoi doit-elle être attentive ?

Son rôle est crucial car la direction doit non seulement veiller à la cohérence du centre, à son projet, à l'intégration des nouveaux agents et à la cohésion de l'équipe, mais elle doit aussi représenter le Centre à l'extérieur, discuter avec les PO, veiller au fonctionnement financier, à ce que ses bâtiments soient accueillants et chaleureux... C'est donc soutenir, coacher une équipe, veiller à l'organisation du centre, veiller au lien avec les directions scolaires et bien souvent intervenir dans les écoles.

Le mot de la fin ?

Il se pourrait qu'une tendance de standardisation des Centres PMS se développe, mais ça serait vraiment malheureux ! Les équipes peuvent partager leurs bonnes pratiques, certainement, elles peuvent aussi effectuer des visites d'autres Centres car ça ne peut leur être que bénéfique. Mais il ne faut pas perdre de vue que les réalités de terrain sont vraiment différentes et qu'il est important que chaque Centre puisse définir son action par rapport à son contexte spécifique. Il est important que chaque Centre puisse aussi développer sa créativité.

Il faut trouver un bon équilibre entre des actions systématiques à assurer et à remettre en question et l'écoute des besoins, afin d'adapter ses missions aux demandes qui évoluent. Les Centres PMS assurent un service de première ligne. Ils sont au contact des difficultés de toutes les populations. Il n'y a pas de filtre. Les moyens sont souvent limités, mais le travail nécessite un partenariat qui peut être gagnant. La collaboration avec les partenaires est essentielle.



La vie collective

L'enquête sur la vie collective

Celle-là même qui, au sein de la Fédération, organise des groupes comme les Commissions, les Assemblées et autres groupes de travail.

Arrivé au bout de 4 années de fonctionnement ce modèle de vie collective est soumis à évaluation.

Et, vous le savez, 2013 correspond au terme de 4 années de fonctionnement dans les modalités actuelles. Le Bureau de la Fédération s'est saisi de cette évaluation et, après mûre réflexion, a proposé une enquête au sein des 84 Centres PMS, au sein du Bureau et au niveau des Secrétaires généraux présents entre 2009

et 2013.

Ce ne sont pas moins de 53 Centres PMS qui ont répondu à l'enquête lancée par le Bureau.

Un excellent taux de réponse donc.

Tant l'APO que le Bureau ont été informés des résultats de cette enquête, via les travaux menés par un groupe de travail spécifique.

Qu'en retenir ?

Une foule d'informations souvent fort utiles, intéressantes, pertinentes.

Mais encore ... ?

Que c'est un oui, massif, à un modèle participatif, à une continuation de cette vie collective. A la lecture de vos réponses c'est totalement évident.

Et en même temps ce oui massif se veut conditionnel ! Non pas restrictif, pas chamboulé mais une culture participative traduite dans un modèle (la vie collective)

qui fonctionne mieux, qui s'améliore qualitativement, qui s'organise mieux, qui soit plus souple.

Le Bureau de ce mois de mai 2013 a, sous l'animation de Pascale Prignon abordé vos réponses sous trois angles : les contenus, le fonctionnement, les acteurs (au sens large).

Riche temps de travail.

Et maintenant ?

Toutes les pièces du puzzle sont rassemblées et il faut en dégager un ensemble cohérent, qui tienne la route à partir des attentes et besoins exprimés.

Un travail d'élaboration de modèle est d'ores et déjà en route.

Cependant, le Bureau étant dans le renouvellement de ses mandats, il appartiendra au Bureau nouvellement constitué en septembre de se prononcer sur « Vie collective : nouveau modèle ».

Le Bureau de la FCPL se renouvelle

Via les informations transmises sur les listes Yahoo ! vous savez que c'est tous les deux ans que les mandats sont renouvelés au Bureau de la FCPL.

2013 coïncide avec ce renouvellement des mandats. Sont concernés par ce processus les 6 représentants des Pouvoirs organisateurs, les 6 représentants des

Directions et les 6 représentants du personnel (2 par discipline).

C'est le 31 mai 2013 que toutes les candidatures pour ces 18 mandats doivent être rentrées à la FCPL.

S'il y a plus de candidats que de postes à pourvoir, un processus électoral sera mis en place. Dans le cas contraire les candidats seront directement élus.

Le Bureau de la FCPL remplace le Conseil d'administration de feu la FCPL comme asbl autonome et doit son existence aux statuts du SeGEC. Sa composition est originale en regard de celle des autres Fédérations et atteste du souci d'une culture participative rassemblant des membres élus des trois piliers que sont les Pouvoirs organisateurs, les Directions et le personnel PMS.

C'est incontestablement une richesse, propre à notre mode de fonctionnement.

Au-delà, ce Bureau est aussi un indéniable lieu de responsabilités quant au suivi de nombre de dossiers qui concernent directement les Centres PMS.

En d'autres termes à son existence statutaire se surajoute, pour ce Bureau, toute l'importance liée à l'existence, au fonctionnement et à l'avenir des Centres PMS.

C'est dire si votre participation y est importante.

Des nouvelles en bref

Matériel informatique

La Mutualité chrétienne a renouvelé son parc informatique.

« Tant mieux pour eux » me direz-vous, mais quelle incidence au niveau des Centres PMS ?

Le matériel remplacé – encore de bonne facture, sans répondre aux « canons » de la dernière modernité – a été offert à la FCPL. Celle-ci a proposé aux Centres de s'équiper en fonction de leurs besoins.

Les Centres PMS de Liège I, de Jodoigne, de Huy I, de Dinant, d'Etterbeek pour les 6 centres de Woluwé, de Namur II, de Huy II, de Namur III, de Mouscron, de Liège X, de Saint-Gilles I et Saint-Gilles II ont bénéficié du matériel proposé.

Une fois que tout le matériel attribué aura été emporté, nous établirons la liste des périphériques restants (quelques claviers, souris, écrans) et nous les proposerons à l'ensemble des Centres PMS.

Ressource

Il s'en passe de belles au sein des établissements scolaires ! Ca fourmille d'initiatives, de projets, de manières de faire, toutes plus intéressantes les unes et que les autres et toutes construites, en équipes, pluridisciplinaires et (heureusement) passées sous silence médiatique.

Cela dit de l'énorme potentiel de compétences des pédagogues, des éducateurs, des directions et des équipes psycho-médico-sociales.

Avec cela les défis restent nombreux et d'importance. La réalité va sans doute toujours plus vite que le « mis en place ».

Puisque défis il y a, une ressource intéressante à compulsier, publiée par l'Unicef « **Egalité des chances à l'école ? Voilà ce qu'il en pense** » - le point de vue d'enfants et de jeunes vulnérables dans le débat sur

l'enseignement.

Au travers de thèmes aussi important que le climat d'apprentissage, le parcours scolaire, l'infrastructure, l'argent et l'école, les parents ... et bien d'autres une foule de témoignages et d'idées.

Et même sur le PMS.

Et pas sans originalité !

« Il faudrait un Centre d'encadrement, genre PMS, pour les enseignants aussi. Les jeunes voient bien qu'il y a également des problèmes du côté des enseignants. Ils ont par exemple beaucoup de préjugés ».

Intéressant propos, non ?

Une manière originale de mettre des mots sur ce que les politiques nomment l'accompagnement à l'entrée dans le métier, le coaching des profs.

Les propos sont parfois durs, un peu à l'emporte-pièce. C'est possible.

Intéressant cependant à lire, à fouiller, à comprendre.

Une manière originale de formaliser cette obligation décrétable qui est la nôtre : Article 13. - Le personnel du centre connaît les caractéristiques essentielles de la population de son ressort.

Avec double effet kiss cool ...¹

En animation de classe, travailler des thèmes repris dans cette publication et partir des témoignages des enfants, des jeunes ... un régal en dynamique de groupe.

A vous de voir !

Document disponible [ici](#)

Passe-Muraille

L'accessibilité des personnes handicapées à tout ce qui fait notre vie au quotidien relève souvent du défi, parfois même de l'impossible. L'ASBL Passe-Muraille

¹ C'est un ressort bien connu de la publicité : persuader quelqu'un d'acheter un produit en lui laissant entendre que non seulement il aura ce produit mais qu'en plus, il en aura un autre bénéfice.

travaille depuis plus de 15 ans à faciliter l'accessibilité au sens large du terme : accessibilité à l'enseignement, aux bâtiments, à la culture, à l'information... En poursuivant un but d'accessibilité globale, Passe-Muraille peut aider les professionnels (agents PMS et enseignants notamment) à mener des actions en terme d'accessibilité technique, communicationnelle et comportementale.

Reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles comme organisation d'éducation permanente, Passe-muraille a pour but d'informer, d'éduquer, de sensibiliser et de nuancer les regards sur la personne handicapée.

Concrètement, en quoi passe-muraille peut soutenir le travail des CPMS et des écoles ?

- ✓ Passe-Muraille aide à améliorer l'accessibilité aux bâtiments scolaire par l'étude, l'analyse et l'élaboration de projets d'adaptation par un architecte ;
- ✓ Passe-Muraille organise des formations pour les professionnels amenés à travailler avec des personnes handicapées : sensibilisation au handicap, relation comportementale et communication ; accueil des enfants à besoins spécifiques ; initiation à la langue des signes...
- ✓ Passe-Muraille organise des actions de sensibilisation à la différence pour les enfants de 4 à 7 ans.

Informations complémentaires et contact : <http://passe-muraille.be/>

ASBL PASSE MURAILLE - place du Béguinage, 3 - 7000 Mons - Tél : +32 (0) 65 77 03 70 - Fax : +32 (0) 65 77 03 73

Cadre complémentaire ISE

En fonction de leur indice socio-économique (ISE), certains CPMS bénéficient d'emplois complémentaires pour une période de trois exercices. Les règles précises d'attribution des emplois complémentaires sont consignées dans le décret organisant le renforcement différencié du cadre du personnel technique des CPMS du 19 février 2009. La première période de trois ans prend fin le 31 août prochain et les CPMS concernés ont reçu début mai un courrier en provenance de la Direction générale de l'enseignement obligatoire les informant de leur situation pour la période 2013-2016.

Certains CPMS perdent brutalement des emplois alors que la situation socio-économique de la région dans laquelle ils agissent reste très défavorable. Cela met à mal les projets pertinents engrangés avec des élèves qui vivent des situations difficiles.

Les PO et les directions des CPMS ont été informés de l'explication « mécanique » qui permet de comprendre pourquoi l'ISE de certains CPMS a évolué, avec comme conséquence la perte d'emploi ou, corolairement, l'octroi pour les trois ans à venir d'un cadre complémentaire inexistant jusqu'à présent.

Tout comme les CPMS concernés, la FCPL déplore le caractère brutal de la perte d'emplois dans certains CPMS et réfléchit, avec les PO et directions qui le souhaitent et en lien avec le Bureau de la Fédération, à des possibilités de dispositions qui permettraient une gestion optimale du cadre complémentaire ISE.



Entre vous et moi

« **Accabler l'école de tous les maux : une façon de se débiter** », tel était le titre d'un article de Pierre Bouillon dans le Soir du 30 mai dernier. Il y expliquait la stratégie de la Région Bruxelloise qui consiste à faire porter par l'école le chapeau de toutes les difficultés : chômage, pauvreté, délinquance... Ecole qui, comme on le sait, est de la compétence de la Communauté française. Ce n'est donc pas moi, M'sieur, c'est le voisin qui fait mal son boulot !

Les écoles sont sans doute à considérer comme les « victimes » des (non)politiques d'urbanisme, de mobilité, d'environnement, d'emploi, de logement. Quand on laisse se former des poches de précarité, des quartiers entiers surpeuplés cumulant les difficultés, doit-on s'étonner que les écoles toutes proches en sont les miroirs ? Miroirs qui, soit dit en passant, sont parfois magiques : on voit des écoles accueillant des publics défavorisés arriver à de très bons résultats . Il n'en est pas moins illusoire de penser qu'après un passage à l'école, ces jeunes des quartiers les plus défavorisés vont tous sortir de la précarité dans laquelle ils ont grandi.

Pourtant, les politiciens et la société dans son ensemble attendent, de manière générale, beaucoup (trop) de l'école. Dans l'imaginaire collectif, l'école, seul espace d'éducation obligatoire, doit être capable d'éduquer globalement. De surcroît, on lui demande aussi sans complexe de pallier les carences voire les incohérences des politiques qui ne la concernent pas directement. Or, comment peut-on faire porter à une seule institution la responsabilité d'une société tout entière ? Transmettre aux jeunes générations, favoriser les apprentissages de tous ordres, mettre en place les conditions favorisant l'émergence de compétences, permettre à tous de devenir un citoyen responsable : non, l'école ne peut pas tout faire toute seule. Elle est un important acteur de l'éducation, certes, mais elle est loin d'être l'unique, et heureusement !

L'éducation est une responsabilité collective qui doit pouvoir s'exercer à tous les niveaux d'organisation de la société. A chaque adulte, à chaque institution, de prendre la part de responsabilité qui lui revient, en cohérence avec les autres.

Sophie De Kuysseche
Secrétaire Générale



Juridiquement vôtre

C.A.D. (Congés, Absences et Disponibilités)

Le Service juridique du SeGEC a le plaisir de vous annoncer la mise en ligne d'une nouvelle version complète des Congés, Absences et

Disponibilités (CAD).

La nouvelle version est disponible soit en passant par le tableau de synthèse propre à chaque fédération disponible sur [cette page](#), soit en utilisant la recherche [par mot clé](#) ou la [nomenclature](#) (cl.09.05) dans la gestion documentaire.

En outre, une version complète imprimable de toutes les fiches CAD (congés-absences-disponibilités) est disponible [ici](#)

Ces documents sont le fruit d'un travail de collaboration entre le service juridique du SeGEC et les services juridico-administratifs de toutes les fédérations.

Par ailleurs, nous mettons également à votre disposition le tableau des jours ouvrables pour l'année scolaire 2013-2014 : ce tableau est disponible [ici](#).

Que fait le service Juridico administratif de la FCPL ?

La Fédération des Centres PMS libres (FCPL) est la Fédération des Pouvoirs organisateurs de Centres PMS Libres qui adhère aux statuts de l'ASBL SeGEC. Mais quelles sont les missions du service.

Le service répond, principalement par courriel (ou par téléphone), aux questions juridiques et administratives quotidiennes posées par les Pouvoirs organisateurs et les directions des CPMS relatives à l'organisation du Centre, aux membres du personnel sur base du [Statut](#) des membres du personnel technique des centres PMS libres subventionnés mais aussi des quatre textes principaux qui définissent l'action des centres PMS, qui sont :

1. [Loi](#) du 1^{er} avril 1960 relative aux Centres psycho-médico-sociaux, cette Loi est à l'origine des Centres PMS.
2. [Arrêté royal](#) du 13 août 1962 organique des Centres psycho-médico-sociaux complément de la loi du 1^{er} avril 1960 et premier texte à évoquer les missions du centre PMS.
3. [Décret](#) du 19 février 2009 organisant le renforcement différencié du cadre du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux.
4. [Décret](#) du 14 juillet 2006 relatif aux missions, programmes et rapport d'activités des Centres psycho-médico-sociaux, notamment en ce qui concerne :
 - ✓ statut des agents et des directeurs
 - ✓ congés, absences et disponibilités
 - ✓ projets et règlements des CPMS, règlements de travail
 - ✓ restructurations de PO et ouverture de centre
 - ✓ application des circulaires de rentrée
 - ✓ réglementation sur les titres et barèmes
 - ✓ ICL, ORCE, organes de démocratie sociale

Il participe aux formations initiales et continue des directions, des agents...

Il assume un support technique pour le Secrétaire Général et les services de la Fédération.

Il assure un rôle de conseiller technique représentant le réseau dans le cadre de rencontres et concertations organisées par le Cabinet ou au sein de l'Administration.

Il veille à une vulgarisation de la réglementation par la rédaction de communications ou de dossiers spécifiques.

Pour ce faire, il travaille en étroite collaboration avec le Service juridique du SeGEC, les services juridico-administratifs des autres fédérations et Infodidac. Par sa nature relevant d'une organisation des Pouvoirs organisateurs, le service est donc accessible aux P.O. et aux directions agissant en tant que mandataire du P.O., et pas aux agents directement.

Ce Service ne gère toutefois pas certaines problématiques transversales ou plus spécifiques. Il faut donc contacter :

- ✓ le Service juridique du SeGEC pour les questions juridiques transversales : personnel ouvrier et employé, fins de contrat et sanctions disciplinaires, contentieux, Repobel, médecine du travail, CE et CPPT...
- ✓ le CFPL pour les interrogations relatives à l'organisation des formations obligatoires et volontaires
- ✓ le Service Gestion économique pour les questions d'ordre financier : subventions, budget, comptes, bilans...
- ✓ le Service des investissements de l'enseignement catholique (SIEC) pour les questions relatives aux constructions et rénovations de bâtiments scolaires
- ✓ l'ASBL Infodidac pour l'installation et la mise en œuvre de logiciels de gestion scolaire : ProPMS.

Rapport d'inscription dans l'enseignement spécialisé

Nous attirons votre attention sur la parution de la [circulaire 4392](#) du 22 avril 2013 relative au rapport d'inscription dans l'enseignement spécialisé. Cette dernière prévoit le modèle d'attestation d'orientation vers l'enseignement spécialisé ainsi que le modèle de protocole justificatif. Ces modèles sont à utiliser désormais.

Congrès, colloque et cie



Le 23 août prochain se tiendra, à Louvain-la-Neuve, la neuvième édition de l'Université d'été du SeGEC. Miroir du projet culturel de l'école catholique, cette Université d'été a une double intention : se rencontrer et échanger pour construire, au fil des ans, une culture commune ; cultiver une certaine idée de l'épanouissement de chacun(e). Programme détaillé sur le site du SeGEC ou en cliquant [ici](#)



L'agenda de 2013

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
3	4	5	6	7
	CEF (à Auderghem - Services diocésains de Bruxelles)	Réunion ISE-D+	Formation de Vanessa Greindl - journée déplacée	
10	11	12	13	14
	Debriefing de la formation nouvel agent	GRES	Formation de Danielle Hénuset - journée déplacée Sodemo (J)	COF (J)
17	18	19	20	21
COF (PM)	Bureau de la FCPL	AG du Cediep	CA du CFPL	
24	25	26	27	28

La pensée du mois



Ça change tout !

Six heures du matin.

Michel, 8 ans, longe la plage où sont venues s'échouer de nombreuses étoiles de mer.

Minutieusement et à force de grands

moulinets, il les rejette une à une à la mer.

Un homme qui l'observe depuis un bon moment

l'interroge :

- Que fais-tu, petit ?

- Les étoiles, Monsieur, elles vont mourir.

- Mais, petit, c'est inutile ! la plage fait des kilomètres et les étoiles sont des milliers à être échouées !

Alors le petit Michel, regardant l'étoile qu'il s'apprête à lancer, répond doucement :

- Oui ! Mais pour celle-ci, ça change tout.

Lu sur le site de [IF Belgique](#)