

Le congé-éducation payé en zone de turbulences

PAR FRÉDÉRIC LIGOT,
 SECRÉTAIRE POLITIQUE DU MOC

LE DROIT AU CEP: UN CONQUIS SOCIAL IMPORTANT... ET FRAGILE

Le congé-éducation payé (CEP) est le résultat d'un long combat du mouvement ouvrier pour le temps libéré et l'émancipation culturelle des travailleurs¹. Apparenté à un «droit culturel individuel», il permet actuellement aux travailleurs engagés à temps plein et à certains travailleurs à temps partiel dans le secteur privé de pouvoir s'absenter de leur travail pour suivre certaines formations avec l'assurance du maintien de leur salaire. Les formations qui ouvrent le droit au CEP, sont soit professionnelles, soit générales et ne doivent pas - c'est important - être nécessairement en lien avec l'activité professionnelle de l'ayant-droit. Le CEP constitue ainsi une pièce maîtresse dans la (maigre) panoplie des droits culturels accordés aux travailleurs salariés (les fonctionnaires n'ayant, quant à eux, pas accès à ce droit...). Cela étant, le CEP a toujours été, dans les faits, un dispositif assez hybride, aussi bien utilisé comme outil de promotion de la formation professionnelle (le plus souvent des formations imposées d'adaptation professionnelle directement liées aux besoins de qualification des entreprises) que comme un droit à la promotion et à l'émancipation culturelles, sociales et politiques des travailleurs salariés, leur donnant ainsi accès à une série de formations organisées, par exemple, par l'enseignement de promotion sociale, les Universités, les associations d'éducation permanente comme le CIEP avec l'ISCO et le BAGIC, et la formation syndicale... Ce caractère relativement ambivalent du droit au CEP (incitant à la formation versus droit à l'émancipation culturelle) n'a sans doute pas aidé à lui donner une in-

telligibilité et une légitimité politique fortes et partagées, et ce, malgré le succès rencontré par le dispositif. En outre, et pour des raisons d'ordre essentiellement budgétaire, le droit au CEP a subi au fil des années, et principalement à partir du début des années 90, une série de réformes souvent drastiques qui ont eu pour effet de réduire toujours plus le nombre d'heures de formation admissibles et, par voie de conséquence, le droit individuel des travailleurs à la formation et à l'émancipation socioculturelle. Ces restrictions successives se sont en outre accompagnées d'une primauté tendancielle donnée aux formations courtes et professionnalisantes, au détriment des formations «générales» plus longues (formations syndicales et d'éducation permanente, promotion sociale, enseignement supérieur), dénaturant peu à peu ainsi la dimension «culturelle» du droit en question.

C'est donc un droit des travailleurs déjà passablement fragilisé qui traverse à nouveau d'importantes zones de turbulences dans le cadre (et dans la suite) de la dernière réforme institutionnelle.

6^{ÈME} RÉFORME DE L'ÉTAT: LE DROIT AU CEP EN PLEINE ZONE DE TURBULENCES

Vu cette tendance lourde à orienter l'usage du CEP au bénéfice des formations purement «sectorielles» à finalité d'adaptation professionnelle (orientation qui pèsera par ailleurs assez lourdement dans le déficit structurel du dispositif), la crainte était de voir à terme ce dispositif fédéral - qui présente indéniablement une dimension de «sécurité sociale» - être régionalisé. Crainte d'autant plus légitime que peu de domaines échappent, comme on sait, à des enjeux communautaires.

Ce qui n'était alors qu'une crainte, est devenu réalité. La sixième réforme de l'État approuvée par les huit partis engagés dans la négociation institutionnelle a, en effet, entériné la décision de dé-fédéraliser le dispositif par souci, notam-

ment, d'homogénéiser les compétences des entités fédérées. Le droit au CEP est ainsi devenu une compétence effective des Régions (et de la Communauté germanophone) depuis 2015. Et ce n'est pas une bonne nouvelle... Car ajoutée à la démultiplication de la charge de travail pour les opérateurs et le manque de lisibilité pour les employeurs et les travailleurs, une régionalisation du dispositif risque de dénaturer un droit qui est avant tout, rappelons-le, un droit culturel individuel.

Rapatrifier le CEP au niveau des Régions, c'est, en effet, assumer le fait de réduire le dispositif à un simple outil de politique d'emploi et de formation (compétence régionale). Les employeurs ont, à cet égard, compris, depuis longtemps déjà, tout l'intérêt qu'ils pouvaient tirer du CEP en utilisant le dispositif pour «mutualiser» leurs coûts de formation professionnelle et assurer de la sorte, sur le dos de la collectivité, leurs besoins de reconversion et d'adaptation de leur main d'œuvre. Ainsi, une régionalisation du CEP constitue l'aboutissement de cette logique utilitaire, confinant étroitement l'activation du droit au CEP dans les limites strictes des besoins du marché du travail et du développement économique. Certes, nous n'en sommes pas encore tout à fait là et les Régions se contentent, pour le moment, de gérer plus ou moins à l'identique le dispositif du CEP, hormis la Flandre qui a déjà introduit des critères plus explicitement liés à l'employabilité et retirant toute possibilité de se faire reconnaître à durée indéterminée comme précédemment. Cette situation nous montre donc que nous ne pouvons avoir aucune garantie sur l'évolution future du dispositif.

DEUX PRINCIPAUX DANGERS GUETTENT

Le premier, on l'a déjà souligné, concerne une probable volonté d'instrumentalisation du droit au CEP au service quasi-exclusif d'un objectif de qualification strictement professionnelle et de formation à bon compte de la main d'œuvre. Cela équivaudrait à une négation pure et simple des objectifs politiques d'émancipation sous-jacents à la revendication historique d'un droit au CEP. Le second danger concerne une très probable future différenciation des politiques menées par les trois Ré-

gions compétentes² en matière de réglementation de l'usage du CEP. Hormis les aspects liés au droit du travail et aux dispositifs de concertation sociale (qui relèvent toujours du niveau de compétences du Fédéral), les Régions sont désormais compétentes pour tous les autres aspects du CEP³: la réglementation générale du dispositif, son contrôle et son inspection, la reconnaissance des congés et la détermination des formations qui y donnent droit, principalement. Il est donc malheureusement plus que probable que, demain ou après-demain, les Régions décident souverainement et sans se concerter entre elles de modifier plus ou moins significativement la réglementation de leur propre dispositif de CEP (concernant, par exemple, le nombre d'heures ou les types de formations admissibles, les niveaux de remboursement, etc.), avec toutes les conséquences négatives que cela va inévitablement engendrer: complexifications administratives inutiles des modalités d'accès au droit (ce qui déforcera plus encore son intelligibilité et sa légitimité), rupture de droits pour les travailleurs et entrave à la mobilité inter-régionale (une formation donnant accès au droit au CEP en Wallonie pourrait ne pas être agréée comme telle en Région bruxelloise, par exemple), complexité de la future gestion du dispositif pour les employeurs et opérateurs de formations, etc.

Le dispositif du droit au CEP présentait certes des lacunes qui, à défaut d'avoir été intelligemment corrigées, ont sans doute précipité sa régionalisation et son

démantèlement partiel. Mais il faut souligner que la régionalisation de ce droit (à l'instar de la régionalisation de beaucoup d'autres compétences d'ailleurs, comme celle du droit aux allocations familiales, par exemple), n'apporte a priori strictement aucune plus-value à ses utilisateurs et bénéficiaires. Que du contraire: la régionalisation du CEP risque bien de s'apparenter dans les faits à une régression sociale pour les travailleurs et à une restriction de l'exercice de leurs droits culturels.

Quoi qu'il en soit, la régionalisation du CEP est un fait sur lequel on ne pourra revenir. Il convient donc, dès maintenant, pour le mouvement ouvrier et ses organisations syndicales de parer autant que faire se peut aux effets socialement régressifs de la régionalisation du droit au CEP et, dans le cadre de la nouvelle donne institutionnelle, d'envisager un redéploiement ambitieux du droit au CEP dans une réelle visée de libération et d'émancipation du monde du travail. ■

1. Voir CAUDRON Céline, «Congé-éducation payé: nos droits culturels à défendre», dans *Démocratie*, 1^{er} novembre 2011 (www.revue-democratie.be/index.php/societe/enseignement/370-conge-education-payee-nos-droits-culturels-a-defendre)
2. Quatre Régions, en prenant en compte la Communauté germanophone.
3. Une limite toutefois: le droit à un CEP a fait l'objet de la Convention n° 140 de l'Organisation internationale du Travail qui a été ratifiée par la Belgique et qui s'impose comme telle aux entités fédérées. Dans le cadre de cette ratification, les Régions ne peuvent donc pas purement et simplement supprimer le droit au CEP. Mais elles pourraient néanmoins en réduire la portée à son strict minimum.

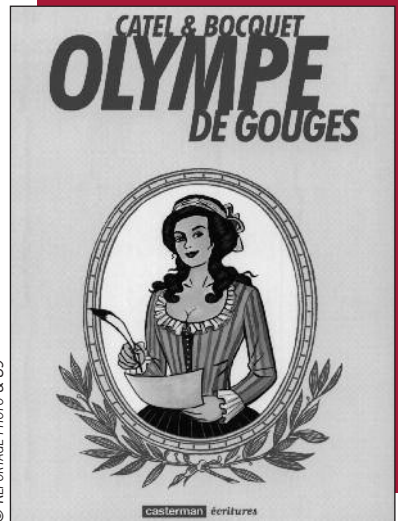
POUR EN SAVOIR PLUS:

POUR LA RÉGION WALLONNE:

[HTTP://EMPLOI.WALLONIE.BE/HOME/FORMATION/CONGE-EDUCATION-PAYEE.HTML](http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html)

POUR LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE:

[WWW.WERK-ECONOMIE-EMPLOI.IRISNET.BE/CONGE-EDUCATION-PAYEE](http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/conge-education-payee)



© REPORTAGE PHOTO & 89

Nouvelle session BAGIC à Charleroi

Vous êtes animatrice/teur en éducation permanente, dans une organisation de jeunesse ou d'adultes, un Centre culturel, une association de quartier, ... Vous travaillez dans un dispositif de prévention, de politiques urbaines, en activités extra scolaires, ... Vous développez des actions en alphabétisation ou en AMO, des projets d'expression culturelle, ...

Vous voulez donner à votre engagement des capacités de changement, Alors, la formation à la coordination de projets culturels et sociaux en action collective (BAGIC) devrait vous intéresser.

Contenus de la formation: Enjeux et acteurs de l'action culturelle et socioculturelle; Lecture critique des dispositifs socioculturels et politiques; Le pilotage des projets; Supervision et Intervention des pratiques; Méthodologie de l'action collective; La Culture et l'art comme enjeux citoyens; Outils de gestion et d'organisation

Méthodologie: Gestion participative de la formation; Réappropriations individuelle et en sous groupes; Encadrement pédagogique assuré par des professionnels de l'action culturelle et socioculturelle et coordonné par le CIEP ■

INFOS PRATIQUES:

DÉBUT DE LA FORMATION: LE 4 OCTOBRE 2016

LIEU: MAISON POUR ASSOCIATIONS DE MARCHIENNE-AU-PONT - WWW.MPA80.BE

CONDITION D'ENTRÉE EN FORMATION: SÉANCE D'INFORMATIONS ET ENTRETIEN INDIVIDUEL.

INFO ET INSCRIPTION AU SECRÉTARIAT: FRANCINE BAILLET - TÉL.: 02/246.38.41
MAIL: BAGIC@CIEP.BE

COORDINATION: LAHCEN AIT AHMED
MAIL: LAHCEN.AITAHMED@CIEP.BE

Devenir acteur de changement avec l'ISCO

Ouverture de nouveaux groupes

Le CIEP organise, dans plusieurs régions, des formations ISCO certificative d'animateur en action collective politique, culturelle et sociale. Les lancements auront lieu en automne et au début janvier. ■

INTÉRESSÉ-E, CONTACTEZ LES RESPONSABLES:

• **A BOUGE**

LIEU: CSC DE BOUGE CHAUSSÉE DE LOUVAIN 510 À 5004 BOUGE

CONTACT: CHRISTINE PIRSON (FEC-CSC NAMUR)
TÉL.: 081/25.40.86 - MAIL: NA@FECASBL.BE

• **A CHARLEROI**

LIEU: CSC CHARLEROI-SAMBRE ET MEUSE (RUE PRUNIAU, 5 À 6000 CHARLEROI)

CONTACT: ERIC LAMBIN (FEC CHARLEROI)
TÉL.: 071/23.09.84 - 0477/81.05.51
MAIL: CH@FECASBL.BE

• **A BRUXELLES**

LIEU: MOC DE BRUXELLES (RUE PLÉTINCKX, 19 À 1000 BRUXELLES)

CONTACT: JOSÉ ANGELI (CIEP-MOC DE BRUXELLES)
- TÉL.: 02/557.88.39 - 0477/68.87.40
MAIL: JOSE.ANGELI@MOCBXL.BE

• **DANS LE HAINAUT CENTRE**

LIEU: MONS OU LA LOUVIÈRE

CONTACT: SAMUEL THIRION (CIEP-HAINAUT CENTRE)
TÉL.: 065/35.39.63
MAIL: S.THIRION@CIEP-HAINAUTCENTRE.BE