



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL



MÉMORANDUM

de l'enseignement catholique

2024 - 2029



Table des matières

5 LEXIQUE

7 INTRODUCTION

9 AXE 1
Des réformes soutenables

17 AXE 2
Valoriser la fonction de direction

25 AXE 3
Des écoles du tronc commun : un idéal ?

29 AXE 4
Au-delà du tronc commun : quelles perspectives ?

37 AXE 5
Perspectives pour l'enseignement non-obligatoire

49 AXE 6
Donner une impulsion au numérique éducatif

55 AXE 7
Optimiser le financement des établissements

69 AXE 8
Vers une évolution du contrat social dans l'enseignement ?

79 AXE 9
À l'attention des autres niveaux de pouvoir

Lexique

<p>AEQES</p> <p>Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur</p>	<p>ARES</p> <p>Académie de recherche et d'enseignement supérieur</p>	<p>CDC</p> <p>Centre de compétences</p>	<p>CEB</p> <p>Certificat d'études de base</p>
<p>CESS</p> <p>Certificat d'études secondaires supérieures</p>	<p>COCOF</p> <p>Commission communautaire française</p>	<p>CSA</p> <p>Conseiller(ère) au soutien et à l'accompagnement</p>	<p>CSR</p> <p>Commission sous-régionale de l'enseignement de promotion sociale.</p>
<p>CTA</p> <p>Centres de technologie avancée</p>	<p>CTC</p> <p>Certificat du tronc commun</p>	<p>CVDC</p> <p>Centre de validation des compétences</p>	<p>DASPA</p> <p>Dispositif d'accueil et de scolarisation des élèves primo-arrivants et assimilés</p>
<p>DPPR</p> <p>Disponibilité précédant la pension de retraite</p>	<p>DS</p> <p>Degré supérieur</p>	<p>ECTS</p> <p>Système européen de transfert et d'accumulation de crédits</p>	<p>EES</p> <p>établissement d'enseignement supérieur</p>
<p>EPS</p> <p>Enseignement de promotion sociale</p>	<p>ESA</p> <p>École supérieure des arts</p>	<p>ETNIC</p> <p>Entreprise des technologies numériques de l'information et de la communication</p>	<p>FIE</p> <p>Formation initiale des enseignants</p>
<p>FOREM</p> <p>Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi</p>	<p>FPC</p> <p>Formation professionnelle continue</p>	<p>FSE</p> <p>Fonds social européen</p>	<p>FWB</p> <p>Fédération Wallonie-Bruxelles</p>
<p>GC</p> <p>Groupe central</p>	<p>HE</p> <p>Haute école</p>	<p>NTPP</p> <p>Nombre total périodes-professeurs</p>	<p>PAPO</p> <p>Personnel administratif et ouvrier</p>
<p>PECA</p> <p>Parcours d'éducation culturelle et artistique</p>	<p>PEQ</p> <p>Parcours d'enseignement qualifiant</p>	<p>PMS</p> <p>Psycho-médico-social</p>	<p>PO</p> <p>Pouvoir organisateur</p>
<p>ProEco</p> <p>Logiciel de gestion administrative des établissements scolaires</p>	<p>PRR</p> <p>Plan de relance et de résilience</p>	<p>R/IR</p> <p>Réseau /inter-réseau</p>	<p>SeGEC</p> <p>Secrétariat général de l'enseignement catholique</p>
<p>SFMQ</p> <p>Service francophone des métiers et des qualifications</p>	<p>TC</p> <p>Tronc commun</p>	<p>WBE</p> <p>Wallonie-Bruxelles enseignement</p>	



INTRODUCTION

Le Secrétariat général de l'enseignement catholique (SeGEC) est une fédération de Pouvoirs organisateurs d'établissements d'enseignement fondamental, secondaire, supérieur et d'enseignement pour adultes ainsi que de centres PMS. Son mémorandum présente un aperçu des enjeux actuels et des priorités en vue de la législature 2024-2029.

Pour l'enseignement catholique, les principes d'autonomie et de responsabilité constituent un pilier essentiel pour modeler les réformes nécessaires pour garantir l'avenir de notre enseignement et continuer à offrir à chaque élève et étudiant les meilleures opportunités d'apprentissage. C'est le sens de notre investissement sociétal, qui se concrétise au quotidien par l'investissement de chaque Pouvoir organisateur affilié à l'enseignement catholique. Ensemble, nous représentons près de 800 Pouvoirs organisateurs d'écoles maternelles, primaires, secondaires, supérieures, d'enseignement pour adultes, ainsi que de centres PMS, qui travaillent quotidiennement auprès d'approximativement 480.000 élèves et étudiants, soit près de la moitié du public scolaire/étudiant (hors Universités).

L'enseignement catholique s'inspire de la tradition chrétienne de l'éducation et de ce qu'elle propose comme ressource philosophique et pédagogique pour penser le sens et l'organisation de l'école d'aujourd'hui, dont le rôle premier est d'offrir aux apprenants la possibilité de prendre une place active dans la société. Le réseau

leur propose une formation humaniste, attachée à la recherche d'un bien commun, dans un cadre respectueux du principe constitutionnel de liberté d'enseignement.

Néanmoins, pour que cette liberté d'enseignement s'exerce pleinement, il est essentiel d'offrir aux acteurs de terrain l'espace adéquat et les moyens matériels et financiers nécessaires à la pratique d'un métier exigeant, qui doit être à la hauteur des attentes légitimes que la société contemporaine exprime à l'égard de l'école.

Parce qu'autonomie et responsabilité doivent être plus que des principes théoriques et correspondre à des méthodes appliquées et vécues, l'enseignement catholique plaide en faveur d'une plus grande attention portée à la soutenabilité des réformes, d'une revalorisation de la fonction de chef d'établissement ainsi que de mesures ambitieuses de lutte contre la pénurie à établir dans le cadre d'un pacte social renouvelé. Le contexte économique et financier de la prochaine législature n'autorisera, comme chacun le sait, guère de largesse. Dans ce contexte, la responsabilité individuelle et collective sera un facteur déterminant pour assurer l'utilisation la plus efficace possible des moyens budgétaires mis à disposition du monde de l'École. L'enseignement catholique restera par ailleurs attentif tout au long de la prochaine législature à ce que les contraintes budgétaires ne constituent pas l'unique déterminant de la poursuite des réformes.

AXE 1

DES RÉFORMES SOUTENABLES





En préambule

Une réelle simplification administrative pour les établissements

Tantôt vécue comme un xième changement dans les pratiques, tantôt perçue comme une démarche Big Brother visant à tout contrôler, l'informatisation des procédures administratives n'est pas toujours synonyme de simplification administrative dans le quotidien des établissements. Pire : les directions observent même un accroissement continu de charges administratives diverses et variées. La modernisation informatique portée par l'autorité publique s'apparente trop souvent à une simplification administrative du travail de l'administration, obtenue par transfert de charges vers le niveau « établissement ».

L'externalisation de la charge administrative de l'administration vers les établissements constitue une dérive à laquelle il est important de remédier.

Osons mettre le principe de confiance au centre de la collaboration entre l'administration, le pouvoir régulateur et les établissements.

Le développement d'outils numériques ne peut être réalisé en vase clos par l'administration, mais doit impliquer l'ensemble des fournisseurs d'application locale afin que les démarches demandées aux établissements s'inscrivent dans un ensemble cohérent et puissent être exécutées à partir de leur application locale (ProEco dans l'enseignement obligatoire catholique).

Quelques exemples de simplification administrative :

- Simplifier la prise de présence des élèves tout en évitant le double encodage dans l'application de l'administration et les outils internes aux établissements
- Clarifier et réduire les exigences en matière d'archivage en ce qui concerne les élèves, les membres du personnel et la gestion de l'établissement
- Accélérer le comptage exact des jours de congé de maladie afin qu'une mise en dispo pour maladie ne soit pas signifiée tardivement au PO



Une mise en œuvre des réformes respectueuse des acteurs de terrain

Face aux réformes successives, permettre aux membres du personnel à tous les niveaux d'enseignement (directions, équipes de direction, enseignants, éducateurs...) de prendre le temps de l'analyse en prévoyant un délai raisonnable et suffisant entre le vote d'un décret et sa mise en œuvre dans les établissements et s'assurer de limiter le nombre d'actes administratifs qui découlent de chaque procédure. Une réflexion prioritaire doit avoir lieu sur le phasage des réformes en lien avec la formation des membres du personnel. L'administration doit veiller à la disponibilité de toutes les ressources nécessaires à la mise en œuvre des réformes (ex : applications ou webservices). Prévoir un temps d'évaluation des réformes et accepter une approche dynamique de celles-ci : il n'est pas anormal qu'un décret soit modifié, même peu de temps après sa publication, lorsqu'on constate qu'il est améliorable.

Durant la prochaine législature, procéder à l'évaluation des réformes du Pacte d'excellence au rythme de leur mise en œuvre.

Pour l'enseignement obligatoire

Dans l'enseignement obligatoire, la machine administrative doit être ralentie afin de donner plus de temps à l'opérationnalisation du Pacte. Il ne faudrait pas que les démarches administratives liées à la gestion pédagogique et au suivi des élèves deviennent de simples « mises en conformité » et en fassent oublier leur sens auprès des équipes éducatives. Cette opérationnalisation ne doit cependant pas non plus aller à l'encontre des principes d'autonomie et de responsabilité des établissements.

Les plans de pilotage, les contrats d'objectifs doivent être respectueux de l'autonomie des établissements dans la gestion de leurs progrès. Les écoles sont attendues sur leurs objectifs d'amélioration. Les plans de pilotage ne sont pas une réforme parmi d'autres, mais l'instrument de pilotage des écoles. C'est pourquoi l'ensemble des réformes doivent se penser au sein de la dynamique des plans de pilotage et de leur temporalité.

D'un point de vue pédagogique, examiner la possibilité d'un moratoire quant à la suppression du premier degré différencié qui ne devrait intervenir que lorsque les effets des nouveaux référentiels et de l'injection de moyens dans l'enseignement fondamental auront porté leurs fruits.

Afin de faciliter l'autonomisation des établissements dans la mise en œuvre des Parcours d'éducation culturelle et artistique, la possibilité d'émergence de projets et activités au départ des écoles, des enseignants et de leurs réalistes doit être garantie, à côté de l'élargissement de l'offre opérée du côté des opérateurs culturels propres.

Au plan individuel, le décret introduisant les dispositifs d'évaluation, principalement formative, des membres du personnel a été voté à l'été 2023. Il prévoit une mise en œuvre en deux temps : un volet de formation professionnelle et d'accompagnement dès janvier 2024 et un autre, d'évaluation, dans certains cas bien précis, en 2026. Il conviendra donc de veiller à sa mise en œuvre.



Pour les centres PMS

L'urgence d'une réforme soutenable

Réformes des structures et de la gouvernance en stand-by, recentrage des activités, clarification des périmètres d'action des opérateurs et positionnement des centres PMS dans le système scolaire... La réforme du pilotage des centres PMS prévue dans le Pacte pour un Enseignement d'excellence n'a pas encore été mise en œuvre.

Il est grand temps de mettre en œuvre le Pacte pour un Enseignement d'excellence dans son volet PMS afin de permettre aux centres PMS d'intégrer la réforme systémique en œuvre depuis 2018. Le retard pris dans la mise en œuvre de la réforme empêche les centres PMS de s'inscrire dans les évolutions du système éducatif concomitamment aux écoles, ce qui pose actuellement des problèmes d'organisation et de collaboration avec les écoles.



Contractualisation

Faire évoluer la gouvernance des centres PMS, notamment par le mécanisme de double contractualisation prévu par le Pacte : contractualisation entre les écoles d'une part, et avec l'autorité publique, d'autre part, tout en maintenant, au cœur du dispositif, le projet de centre.

Doter les centres PMS des outils de pilotage permettant de définir les objectifs et indicateurs nécessaires à la qualité du service.

Recentrage des activités

Permettre aux centres PMS de recentrer leurs activités pour correspondre au mieux aux besoins des élèves.

Positionnement des centres PMS dans le système scolaire (par rapport aux autres secteurs)

Clarifier le positionnement des centres PMS dans le système scolaire et dans leur rôle d'interface avec les autres secteurs (aide à la jeunesse et santé), y compris la collaboration avec les acteurs présents dans les écoles et financés par un autre niveau de pouvoir.



Des contrôles à alléger

Toute légitime que représente la reddition de compte au vu de l'argent public investi dans l'enseignement, elle ne peut toutefois pas empiéter de façon déraisonnable sur la gestion et l'autonomie des établissements. Le rythme des contrôles opérés par le pouvoir subsidiant s'est considérablement accéléré. Cela s'avère épuisant pour les directions qui ne peuvent dès lors se consacrer pleinement aux tâches essentielles de leur fonction. Ici également, les principes d'autonomie et de responsabilité doivent pouvoir s'articuler avec un véritable contrat de confiance entre établissements et pouvoir régulateur.

Pour l'enseignement supérieur

Dans l'enseignement supérieur (HE, ESA, EPS), les réformes successives gagneraient à s'inscrire dans une politique plus globale, articulée et cohérente. Les effets superposés et en cascade de certaines de ces réformes supposent, en outre, une prise en compte de nombreuses étapes qui, pour être correctement menées, devraient être préalablement inventoriées et anticipées afin d'en maximiser la réussite. Renforcer les lieux de concertation et d'échanges, en amont des réformes et au cours de celles-ci, permettrait un gain de temps dans une mise en application de qualité tout en évitant certains écueils, ceci d'autant plus lorsqu'elles impliquent des interlocuteurs et niveaux de pouvoir multiples.

Pour exemple, les modifications apportées au décret dit « Paysage » du 7 novembre 2013 – concomitamment à la réforme de la formation initiale des enseignants – génèrent une mobilisation de nombreux acteurs du terrain, une phase d'information auprès des personnels et des étudiants, une charge administrative importante, une implication sur le financement. Autant de réalités à prendre en considération pour le passage à la phase d'opérationnalisation et qui nécessitent le respect d'une temporalité soutenable entre le moment de décision et la mise en œuvre, en tenant compte également du calendrier académique.

Pour ne pas compromettre la réussite d'une réforme, nous invitons donc le gouvernement à prendre en considération, au préalable et de manière responsable, ses conséquences et implications pour les établissements.

Autonomie et responsabilité

La qualité de l'enseignement supérieur devrait être le principe de base sur lequel se greffent toutes les réformes ; la notion de sens doit rester au cœur de leur mise en œuvre.

De façon générale, les contraintes administratives et les démarches à répétition de reddition de comptes sont chronophages et limitent le périmètre d'action des établissements. Il faudrait leur accorder un degré d'autonomie et de responsabilité en lien avec leur champ de compétences. Intégrer globalement les réformes dans leur plan stratégique et leur politique de qualité permettrait de gagner en efficacité.

Simplification et autonomie : aussi en matière de formation

Le décret sur la formation professionnelle continue ne détaille pas les critères et indicateurs de complémentarité entre formation réseau (R) et inter-réseau (IR). Cependant, sur certains points, on assiste à une interprétation maximaliste du décret par l'administration.

Dans l'intérêt du développement professionnel des équipes éducatives, il faut éviter les interprétations du service de pilotage qui vont au-delà du décret sur la formation professionnelle continue (FPC) et desserrer l'étau des programmes généraux ainsi que des critères et indicateurs/critères de complémentarité R/IR.

Le trajet de formation R/IR est légitime pour certains dispositifs qui ont un effet de droit (ex : DASPA, aménagements raisonnables...) mais évitons de systématiser cette approche qui est lourde et pas toujours pertinente.

Prochainement, les instituts de formation seront soumis à une démarche et un audit qualité. Attention toutefois à la soutenabilité pour les acteurs : une procédure simple et opérationnelle devra être déployée, pas un système inutilement compliqué.

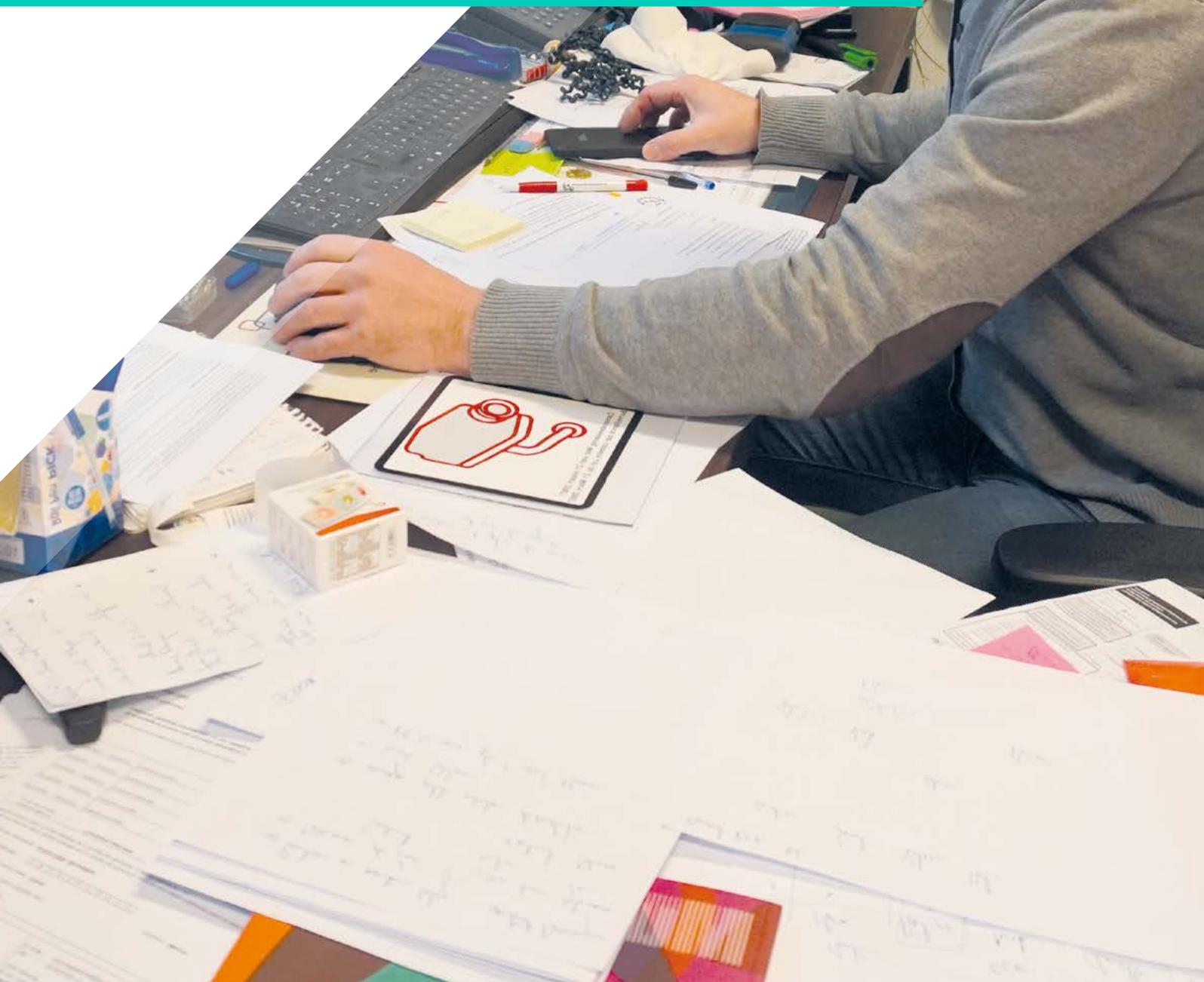
Lorsque les cours sont suspendus en école pour organiser une journée de formation, seuls des formateurs peuvent intervenir tandis que les conseillers au soutien et à l'accompagnement (CSA) ne peuvent le faire qu'à concurrence de maximum 20 demi-jours par an. Il serait opportun que les écoles puissent bénéficier d'une souplesse organisationnelle suffisante en la matière.

En bref

- 1 Prévoir un délai raisonnable et suffisant entre le vote d'un décret et sa mise en œuvre dans les établissements
- 2 Procéder à l'évaluation des réformes du Pacte d'excellence au rythme de leur mise en œuvre
- 3 Penser et intégrer les réformes au sein de la dynamique des écoles et des établissements
- 4 Examiner la possibilité d'un moratoire quant à la suppression du premier degré différencié
- 5 Mettre en œuvre les deux volets du décret introduisant les dispositifs d'évaluation des membres du personnel
- 6 Mettre en œuvre le volet PMS du Pacte d'excellence
- 7 Faire preuve de souplesse et éviter les interprétations du service du pilotage qui vont au-delà du décret sur la FPC

AXE 2

VALORISER LA FONCTION DE
DIRECTION





Le métier de direction a considérablement évolué ces dernières années tant en termes de responsabilité qu'au niveau de la multiplication des tâches à assumer. Les difficultés liées à l'exercice de la fonction de direction sont aujourd'hui bien (re)connues. Un chiffre-clé en témoigne : 50% d'entre elles auraient pensé à quitter leur fonction de direction durant l'année 2022-2023¹.

Les causes sont multiples et peuvent se cumuler : épuisement professionnel, fatigue (burn-out), stress, charge mentale trop importante, surcharge de travail, manque de reconnaissance, perte de sens, démotivation, difficulté à concilier vie privée/vie professionnelle, gestion de conflits, relations humaines (respect, ...), gestion des bâtiments et infrastructures, gestion des réformes et circulaires...

¹ Enquête auprès des directions de l'enseignement catholique et des centres PMS libres sur les conditions d'exercice de leur fonction, SeGEC-SONECOM, juillet 2023

Un appel à l'aide à entendre

Une aide suffisante et adaptée aux besoins devrait pouvoir être dégagée afin de permettre aux directions de maintenir le cap au milieu des multiples changements induits par les réformes en cours et à venir. L'enquête² réalisée auprès de l'ensemble de nos directions montre une insuffisance de moyens principalement pour l'enseignement fondamental et les centres PMS. Au secondaire ordinaire, l'informatique, la gestion des bâtiments et du personnel nécessitent un renfort particulier. La gestion des étudiants, des bâtiments et l'informatique sont les tâches pour lesquelles le besoin d'aide est identifié dans l'enseignement pour adultes (EPS). Malgré l'existence d'arbitrages souvent délicats, les directions des HE, institutions de grandes tailles, sont plus satisfaites, dès lors que les choix opérés s'inscrivent dans une politique globale de gestion de la HE par l'affectation des moyens de l'allocation globale.

Au fondamental, l'aide administrative a connu une hausse significative mais demeure clairement insuffisante. Il faut également enfin créer le cadre légal et dégager les moyens pour l'engagement d'un personnel auxiliaire d'éducation au service d'un encadrement éducatif des élèves.

Les centres PMS libres ne bénéficient d'aucune aide administrative subventionnée. La charge administrative porte dès lors essentiellement sur la direction du Centre, au détriment des tâches qui relèvent directement de sa fonction de direction. Une aide administrative doit être octroyée à chaque centre PMS.

² Enquête auprès des directions de l'enseignement catholique et des centres PMS libres sur les conditions d'exercice de leur fonction, SeGEC-SONECOM, juillet 2023

Aide jugée suffisante (En %)	Fond ord	Sec ord	Fond spéc	Sec spéc	Supérieur	EPS	CPMS	Global
Secrétariat	36	78	27	37	79	60	11	48.2
Comptabilité/Gestion financière	34	75	45	54	86	67	42	51.6
Gestion des élèves/étudiants	14	59	18	37	86	40	-	35.1
Gestion du Personnel	16	48	9	25	67	47	5	28.5
Informatique	15	21	23	29	65	20	14	21.9
Gestion des bâtiments	17	30	36	8	60	40	7	23.8

Source : Enquête SeGEC-SONECOM, juillet 2023

Le saviez-vous ?

Selon Eurydice, il n'y a qu'en FWB et en République tchèque que le salaire minimum des chefs d'établissement peut être inférieur au salaire des enseignants ayant 15 ans d'expérience. C'est également le cas à certains niveaux d'enseignement ou pour les chefs de petites écoles dans quelques autres pays.

En revanche, dans 13 autres pays, le salaire minimum légal des chefs d'établissement est supérieur au salaire des enseignants ayant 15 ans d'expérience à tous les niveaux d'enseignement pour lesquels des données sont disponibles (Bulgarie, Danemark, France, Chypre, Lituanie, Malte, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Monténégro, Macédoine du Nord, Serbie et Turquie). Avec des variations selon le niveau d'enseignement, c'est également le cas en Croatie, Italie, Finlande, Suède, Communauté germanophone de Belgique, Grèce et Espagne.

En Irlande, le salaire des chefs d'établissement débutants dans les plus grands établissements secondaires est nettement plus élevé que le salaire des enseignants ayant 15 ans d'expérience et que le salaire des chefs d'établissement débutants dans les petits établissements secondaires. Mais c'est en Italie que la différence est la plus marquée : un chef d'établissement perçoit une rémunération deux fois plus élevée que celle d'un enseignant ayant 15 ans d'ancienneté.



Assouplir les normes d'utilisation des moyens d'encadrement

Dans l'enseignement obligatoire, à défaut de cadre structurel en personnel, une souplesse accrue dans l'utilisation du capital-périodes/NTTP de manière globalisée permettrait de rencontrer les besoins de soutien au niveau de la gestion des bâtiments scolaires, des infrastructures informatiques ou encore en gestion financière des établissements.

Une piste à explorer : étudier les avantages et inconvénients du régime d'allocation globale tel qu'il s'est développé dans les Hautes écoles et les Universités.

Dans l'enseignement pour adultes (EPS), les Pouvoirs organisateurs devraient pouvoir engager les profils nécessaires au bon fonctionnement de leur établissement au regard de leur contexte spécifique et de leurs obligations décrétales (gestion de la qualité), notamment en leur permettant de choisir le type d'emplois à intégrer au cadre parmi plusieurs possibilités (arrêté « charges et emplois »).

Assurer un écart salarial suffisant

Dans l'Avis n°3 du Pacte, on pouvait lire que « la tension barémique entre les fonctions de promotion et les fonctions de recrutement pose question. Dans ce contexte, il est actuellement difficile d'attirer en nombre suffisant les profils les plus adaptés aux postes de direction. Par ailleurs, l'impact de la revalorisation du barème octroyé aux instituteurs et aux régents ayant obtenu un master (application du barème 501) sur la tension entre fonctions de recrutement et fonctions de promotion doit être pris en compte. Le GC [Groupe Central] propose de mettre à l'étude la question de la tension barémique telle qu'on peut l'observer en Communauté flamande dans le but de rendre la fonction de direction plus attractive. Cette question devra être traitée dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte en lien avec les questions barémiques, notamment dans le cadre de la réforme de la formation initiale des enseignants. »³

Où en sommes-nous concrètement aujourd'hui ? Une des conclusions de l'enquête sur les conditions d'exercice de la fonction de direction est sans appel, quel que soit la forme et le niveau d'enseignement : « L'ampleur de la fonction de direction entraîne pour la plupart une obsédante surcharge de travail qui se traduit non seulement par des dépassements incessants et conséquents des horaires mais aussi par une impossible conciliation avec leur vie privée et par une charge mentale faite de stress, de fatigue et de démotivation. Cette lourdeur est encore aggravée par le sentiment des directions de ne pas être reconnues et valorisées de manière satisfaisante, ni dans leur statut professionnel et salarial ni dans leur position sociale »⁴.

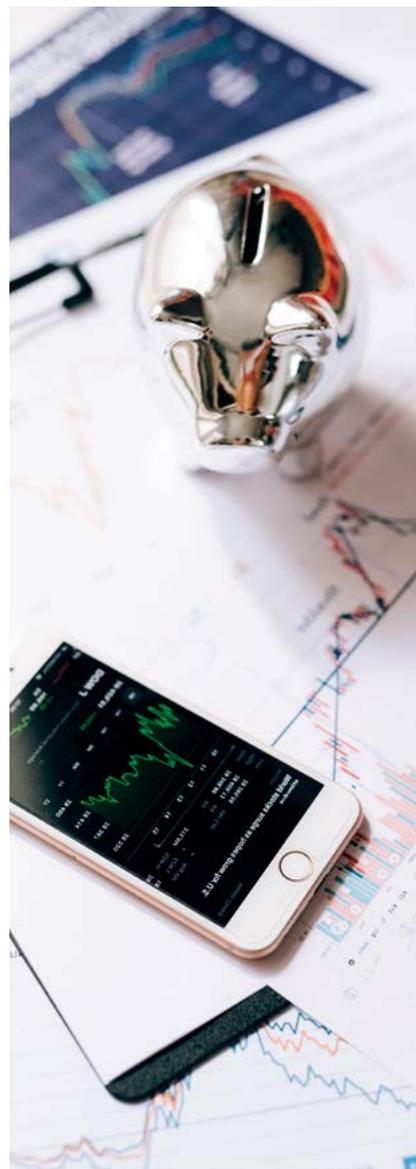
En FWB, même si une revalorisation progressive de certains barèmes de direction a pu être enregistrée ces dernières années, on constate tout de même que la tension salariale entre certains enseignants titulaires d'un master et leur direction demeure insuffisante au vu de la responsabilité et de la charge de travail qui s'imposent aux directions.

Par ailleurs, le décret instituant les pôles territoriaux a créé une anomalie dans l'échelle barémique des fonctions de promotion et de sélection. En effet, un coordinateur de pôle, repris en fonction de sélection, se voit rétribuer au même barème que son directeur, repris en fonction de promotion. En clair, le directeur de l'école siège, responsable en plus de son école de la bonne marche du pôle, voit son coordinateur bénéficier du même salaire, voire d'un salaire supérieur s'il dispose d'un titre plus favorable.

En témoignent les différents graphiques et illustrations ci-dessous.

³ Avis n°3 du Pacte, p. 154.

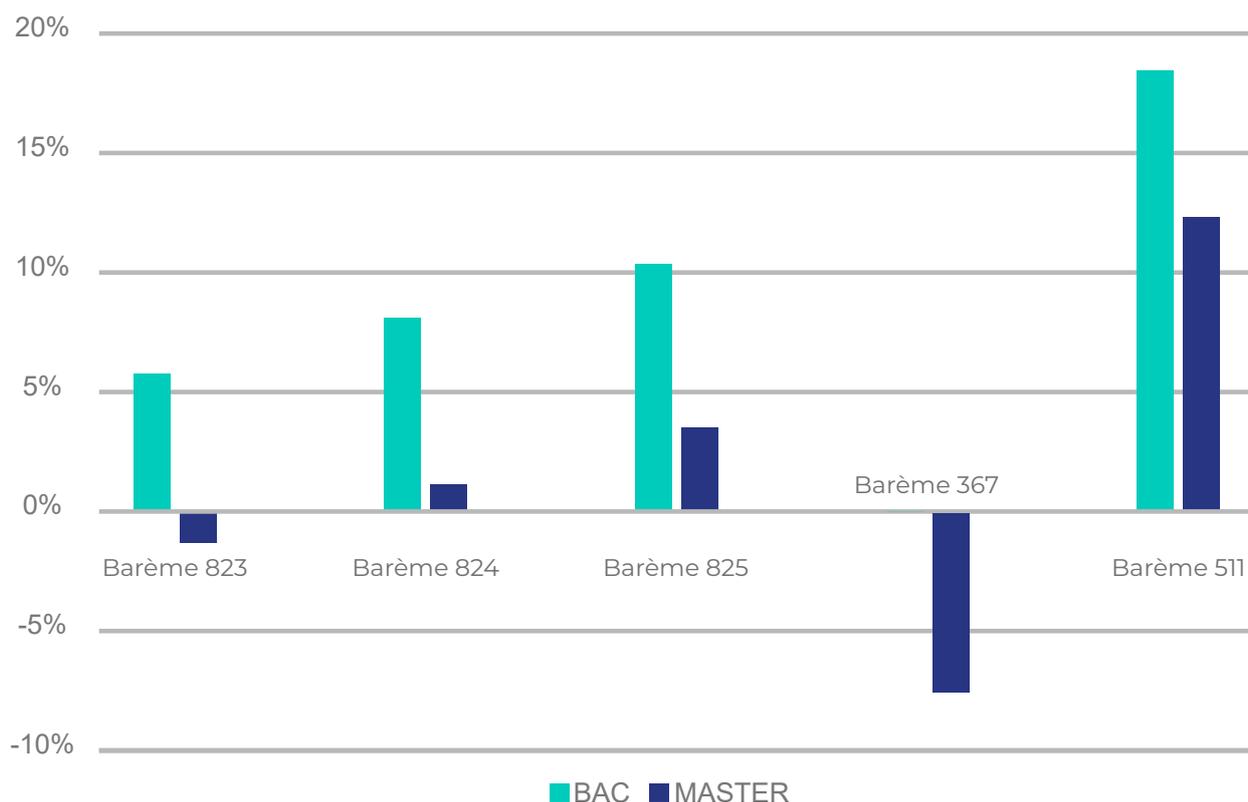
⁴ Enquête SeGEC-SONECOM, juillet 2023



Directions selon différents barèmes en FWB	Enseignant barème 301 (AESI)	Enseignant barème 501 (AESS)
Barème 823 Direction d'école primaire ordinaire comptant entre 1 et 140 élèves ou direction d'école primaire spécialisée comptant moins de 40 élèves avec master	27,0 %	5,9 %
Barème 824 Direction d'école primaire ordinaire comptant entre 141 et 209 élèves ou direction d'école primaire spécialisée comptant entre 40 et 59 élèves avec master	28,8 %	8,2 %
Barème 825 Direction d'école primaire ordinaire comptant au moins 210 élèves ou direction d'école primaire spécialisée comptant au moins de 60 élèves avec master	30,5 %	10,4 %
Barème 367 AESI dir. DI	22,5 %	0,1 %
Barème 511 AESS dir. DS	36,8 %	18,6 %

Tableau de l'écart salarial entre un directeur et un enseignant à ancienneté égale (15 ans)

Écart salarial direction vs coordinateur de pôle à anc. 15 selon différents barèmes de la FWB



Comment interpréter ces diagrammes en bâtonnets ?

- Une valeur positive représente un écart favorable au directeur
- Exemple d'interprétation : une valeur de 6% pour le premier bâtonnet, par exemple, signifie que l'écart entre les deux salaires (celui de coordinateur de pôle avec un BAC et celui du directeur) équivaut à 6% du salaire du directeur, pour le barème 823.
- Une valeur négative représente un écart défavorable au directeur
- Exemple d'interprétation : une valeur de -1,4% par exemple pour le second bâtonnet signifie que le directeur perçoit 1,4% de son salaire en moins par rapport au salaire de coordinateur avec un titre de master, pour le barème 823.

Dans quel autre secteur professionnel est-il possible qu'une direction gagne potentiellement moins que ses collaborateurs ? Avec si peu d'attractivité, comment peut-on espérer garder les directions en place et convaincre suffisamment de candidats de se projeter dans la fonction pour assurer les remplacements liés aux départs naturels ? Le niveau de responsabilité assumé par les directions d'établissement doit être reconnu et respecté.

Il y a lieu de corriger au plus vite cette anomalie barémique afin de rétablir, d'une part, la logique de l'échelle des barèmes et, d'autre part, de rétablir une tension salariale légitime. À cet égard, il conviendrait de garantir une tension barémique à ancienneté égale d'au moins 25% pour les chefs d'établissement par rapport au futur barème 401 ou par rapport au barème 501 s'ils proméritaient celui-ci dans leur fonction de recrutement.

Valorisation de l'expérience antérieure

Au même titre que la valorisation d'années d'expérience professionnelle hors du secteur de l'enseignement pour certains enseignants, il serait intéressant de permettre une valorisation de l'expérience acquise pour les directions dans la mesure où celle-ci le justifie, afin d'encourager les carrières mixtes.

Statut des directions de centre PMS

Aucun texte spécifique à la fonction de direction de centre PMS n'existe jusqu'à présent. Aussi, à l'instar du décret de 2007 qui concerne les directions d'établissements scolaires, les directions des centres PMS devraient être dotées d'un véritable statut.

En bref

- 1 Au fondamental, augmenter l'aide administrative et créer le cadre légal et dégager les moyens pour l'engagement d'éducateurs
- 2 Octroyer une aide administrative à chaque centre PMS
- 3 Faire preuve de souplesse dans l'utilisation des moyens pour permettre l'engagement des profils nécessaires à la gestion des établissements
- 4 Garantir une tension barémique à ancienneté égale d'au moins 25% pour les directions par rapport au futur barème 401 ou au barème 501 s'ils le méritent
- 5 Valoriser l'expérience antérieure pour les directions afin d'encourager les carrières mixtes
- 6 Doter les directions des centres PMS d'un véritable statut

AXE 3

DES ÉCOLES DU TRONC COMMUN :
UN IDÉAL ?





Le Pacte pour un Enseignement d'excellence considère que « [...] le tronc commun redéfini et renforcé devrait idéalement être mis en œuvre au sein d'établissements non étiquetés par la spécialisation de leurs filières ultérieures, ce qui suppose l'organisation de premiers degrés autonomes au cours des trois années du nouveau premier degré du secondaire et que le fondamental puisse, sur base d'une adaptation légale, organiser les trois dernières années du tronc commun. »⁵

⁵ Avis n°3 du Pacte, p. 62.

D'inévitables questionnements

Si l'autorité publique confirme cette orientation, nombre de questions devront trouver une réponse, en particulier pour rendre possible la création d'écoles du tronc commun, c'est-à-dire d'écoles organisant les neuf années du tronc commun dans la même entité. En aucun cas le Pacte pour un Enseignement d'excellence ne considère toutefois cette perspective comme pouvant être rendue obligatoire.

Le principe général devrait être celui de l'égalité de traitement entre élèves et entre établissements, suivant que la scolarité s'organise ou non au sein d'une entité regroupée pour les neuf années du tronc commun. Il conviendrait toutefois d'établir des normes propres à ces écoles du tronc commun, dans la perspective d'une gestion optimale des moyens à l'échelle de l'école dans son ensemble.

- Quelles seraient les normes de création (et de fermeture) de tels établissements ? N'y a-t-il pas une réflexion à mener sur la taille critique optimale de tels établissements ?
- Quels seront les moyens d'encadrement pédagogique, administratif et éducatif dévolus aux écoles du tronc commun ? Ces moyens seront-ils calculés en référence aux normes aujourd'hui existantes pour les écoles primaires et secondaires, avec une autonomie d'affectation de ces moyens à l'échelle de l'école dans son ensemble ?
- Quelles normes devront régir l'équipe de direction de ces établissements du tronc commun ? À partir de quelle taille d'établissement la direction pourra-t-elle compter sur le soutien d'une direction adjointe ? Comment s'établira le niveau de rémunération des directions des écoles du tronc commun ?
- Des normes physiques et financières applicables au financement des bâtiments abritant des écoles du tronc commun devront-elles être établies (volume des classes, des espaces communs, des réfectoires, sanitaires, cours de récréation...) ?
- Le tronc commun est d'abord conçu comme une perspective pédagogique assurant une vraie continuité pédagogique entre l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire. Dans cette perspective, que devrait devenir le décret « inscription » ? Celui-ci ne perd-il pas fondamentalement sa raison d'être dans la mesure où il contraint nombre d'élèves de 6^e primaire à poursuivre leur scolarité dans une école secondaire en référence à des critères de proximité géographique et non en référence à des critères pédagogiques ?

AXE 4

AU-DELÀ DU TRONC COMMUN :
QUELLES PERSPECTIVES ?





Les jeunes qui commenceront leur première secondaire en 2026 devront être bien informés des possibilités qui s'offriront à eux à l'issue du tronc commun. Afin d'honorer cette obligation, l'offre des établissements devra avoir été redéfinie et la requalification des membres du personnel qui en découle aura dû être anticipée à travers, entre autres, la mise en place d'une cellule de reconversion.

Le déploiement des filières d'enseignement au degré supérieur

Les trois arguments énoncés ci-contre mènent au constat que les décrets organisant le déploiement des filières d'enseignement au DS (4^e à 7^e) devraient être votés dans la première année de la prochaine législature.

En ce qui concerne la filière qualifiante, le nouveau Parcours d'enseignement qualifiant (PEQ) constitue une base inspirante. Une formation générale commune solide y sera un enjeu majeur afin de permettre au jeune de s'engager dans une vie citoyenne et constituer une assise suffisante dans la perspective du Long Life Learning. Dans cette perspective, la possibilité d'accès vers l'enseignement supérieur devrait être garantie au-delà du certificat de qualification.

La mise en œuvre du décret relatif à la nouvelle gouvernance de l'offre d'options dans l'enseignement qualifiant doit faire l'objet d'une évaluation régulière. L'enseignement qualifiant doit rester la voie principale vers une première qualification professionnelle et un premier emploi. L'organisation de son offre doit continuer de lui permettre d'atteindre cet objectif.

Pour la filière de transition vers l'enseignement supérieur, les parcours devraient être lisibles pour le jeune et ne pas créer trop de contraintes organisationnelles pour les établissements.

Une attention à porter aux établissements d'enseignement qualifiant

Étudier la soutenabilité financière et la viabilité des établissements organisant de l'enseignement qualifiant lorsque ces derniers seront privés des ressources d'encadrement et de fonctionnement des 3P et 3TQ.

Un processus de rédaction des référentiels à repenser

Tenir compte des enseignements de la rédaction des référentiels du tronc commun pour la rédaction des suivants : veiller à la cohérence curriculaire et à l'intérêt général de l'enseignement plutôt qu'à la promotion d'intérêts particuliers en impulsant un rythme de travail tenable pour les équipes à laquelle cette tâche est confiée.



CEB, CTC, CESS...

Que disait le Pacte ? « Dans la mesure où la certification intervient à l'issue du tronc commun [...], l'actuel « CEB » se voit conférer une valeur non certificative, ayant pour objet de détecter les difficultés des élèves et de mettre en place un accompagnement adapté tout au long du 1^{er} degré du secondaire. [...] À l'issue du TC, les épreuves [...] permettent l'obtention d'un Certificat du tronc commun (CTC). Les critères de réussite de cette épreuve devront être spécifiés [...] la question des élèves qui ne parviennent pas à obtenir le CTC devra être approfondie dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte. »⁶

Tant les élèves et leur famille que les équipes éducatives devraient voir clair dans les futures modalités d'évaluation. Quid des élèves qui n'obtiendront pas leur CTC ? Que deviendra le CEB ? Proposera-t-on un CESS unique à l'issue des filières du DS ? Quel diplôme du secondaire donnera accès à l'enseignement supérieur ?

Les réponses à ces questions devront être apportées rapidement sous la prochaine législature. Et les décisions en ce sens devront être communiquées aussi clairement que possible.

⁶ Avis n°3, pp. 59-61.

L'alternance n'est pas une filière mais une modalité pédagogique, y compris dans l'enseignement non-obligatoire

Arrêtons de considérer l'enseignement de plein exercice d'un côté et en alternance de l'autre. Privilégions l'idée de parcours mixte alliant complémentarité de la formation en école et progressivité de la découverte professionnelle en entreprise.

Pour y parvenir, il importe de mener les discussions avec l'ensemble des partenaires de l'alternance - en ce compris l'enseignement non-obligatoire - en définissant le périmètre et les champs d'action de chacun.



Permettre à l'enseignement pour adultes (EPS) de pérenniser l'accès à ses infrastructures

Le décret relatif à la gouvernance de l'enseignement qualifiant engendre potentiellement des conséquences quant à l'accès aux ateliers pour les établissements de promotion sociale organisés dans des locaux communs à l'enseignement de plein exercice.

Dans le cas où le plein exercice est amené à mettre fin à une offre requérant des ateliers communs avec l'enseignement pour adultes (EPS), les établissements concernés doivent pouvoir être temporairement soutenus pour supporter progressivement seuls le coût de l'équipement, pour autant que l'offre en enseignement pour adultes (EPS) fasse sens par rapport aux besoins de son public.



Quelle transition secondaire/supérieur au-delà du tronc commun ?

Le Pacte pour un Enseignement d'excellence a placé l'orientation au cœur des apprentissages tout au long du parcours de l'élève dans l'enseignement obligatoire. L'enseignement supérieur, que ce soit au niveau de l'ARES et des établissements, propose également de l'information sur les études et des outils d'orientation des élèves et des étudiants. La transition entre l'enseignement obligatoire et l'enseignement supérieur reste un moment charnière qui nécessite une réflexion globale sur la manière d'améliorer l'orientation des jeunes, sur la préparation aux études supérieures.

Aujourd'hui, il n'est pas rare d'entendre des reproches mutuels autour de considérations pourtant cruciales telles que les questions d'orientation ou le niveau des élèves/étudiants entre l'enseignement obligatoire et l'enseignement supérieur. Une collaboration optimale devrait être recherchée entre les différents niveaux d'enseignement, les autorités et administrations concernées.

Alors que les questions sur l'après-tronc commun se multiplient entre autres concernant la certification attendue à l'issue de celui-ci, une nécessaire concertation devra être garantie afin de renforcer et systématiser les collaborations entre les niveaux d'enseignement (secondaire, supérieur et à destination des adultes).



© bristekjedor

En bref

- 1 Voter le déploiement des filières d'enseignement au DS dans la première année de la prochaine législature
- 2 Tenir compte des enseignements de la rédaction des référentiels du TC pour la rédaction de ceux de l'après TC
- 3 Apporter les précisions quant aux certifications externes (CEB, CTC, CESS...)
- 4 Définir le périmètre et les champs d'actions des partenaires de l'enseignement en alternance
- 5 Soutenir les établissements d'enseignement pour adultes affectés par le décret relatif à la gouvernance de l'enseignement qualifiant
- 6 Optimiser la collaboration entre les niveaux d'enseignement autour de la transition secondaire - supérieur

AXE 5

PERSPECTIVES POUR L'ENSEIGNEMENT NON-OBLIGATOIRE





Pour l'enseignement supérieur

Le paysage de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles est riche d'une diversité de formations qui permet aux étudiants de trouver leur voie dans une forme d'enseignement et selon un parcours de formation adaptés à leurs besoins et à leur épanouissement.

Les Écoles supérieures des arts constituent des lieux multidisciplinaires de recherche et de création dans lesquels les arts et leur apprentissage s'inventent de manière permanente. En plus d'assurer la formation technique et critique de nos artistes, cet enseignement supérieur permet une réflexion active sur la place fondamentale de l'art et de la culture dans notre société.

L'enseignement que les Hautes Écoles dispensent, combinant apprentissage théorique solide, pratique professionnelle et stages multiples et variés, est fondé sur l'acquisition de compétences de haut niveau en lien avec les spécificités de leur futur métier. Les programmes des formations proposées sont développés et actualisés en collaboration avec les secteurs professionnels concernés, pour répondre aux besoins des employeurs. Le maillage géographique des Hautes Écoles leur a par ailleurs permis de créer des collaborations robustes avec des entreprises et des institutions et d'acquérir une vraie légitimité dans les bassins socio-économiques wallons et bruxellois dont elles contribuent aussi au développement.

En outre, les formations sont renforcées par des programmes de mobilité pour les étudiants et les enseignants, par une dimension internationale de plus en plus développée grâce aux collaborations et aux partenariats avec des institutions et des entreprises étrangères. La recherche et l'innovation participent à la qualité de l'enseignement dispensé.

Si, par le passé, la hiérarchisation des formes d'enseignement a souvent été véhiculée et si une certaine uniformisation de notre enseignement supérieur est parfois encouragée (codiplômation), il convient maintenant que l'action gouvernementale valorise la large gamme et la complémentarité des quatre formes d'enseignement supérieur et soutienne la plus-value croissante d'un enseignement supérieur professionnalisant dans notre société en constante évolution.



Un décret « habilitation » à revoir

Revoir le décret « *habilitation* » dans l'enseignement supérieur, en particulier dans son volet « *renoncer à une habilitation pour être autorisé à en ouvrir une nouvelle (sauf dans le cadre de dérogations périmétrées)* ». Des normes contingentent déjà le système. Or, ce décret affaiblit considérablement les Hautes écoles, les Écoles supérieures des arts et l'enseignement pour adultes (EPS), les privant d'un bassin d'innovation.

La lutte contre les métiers en pénurie est en enjeu majeur pour la société dans son ensemble. Attendre qu'un métier soit déclaré en pénurie durant 3 années consécutives pour qu'il soit permis aux EES de créer un nouveau cursus, représente un délai beaucoup trop long. L'enjeu pour les établissements d'enseignement supérieur est bien de pouvoir faire preuve de souplesse et de réactivité.

L'ARES doit pouvoir continuer à jouer son rôle de régulateur en ce qui concerne les habilitations. Sortir de ce processus risquerait de mener à une politisation du système. La motivation de l'avis de l'ARES a tout son sens et doit être renforcée.

Une démarche soutenable

Il apparaît essentiel que l'évaluation de la démarche qualité reste souple, soutenable et s'adapte aux spécificités organisationnelles et aux objectifs différents des quatre formes d'enseignement supérieur, à leurs modalités de financement mais également aux stratégies des différentes institutions afin de ne pas s'orienter vers une évaluation de l'atteinte de normes figées et non adaptées.

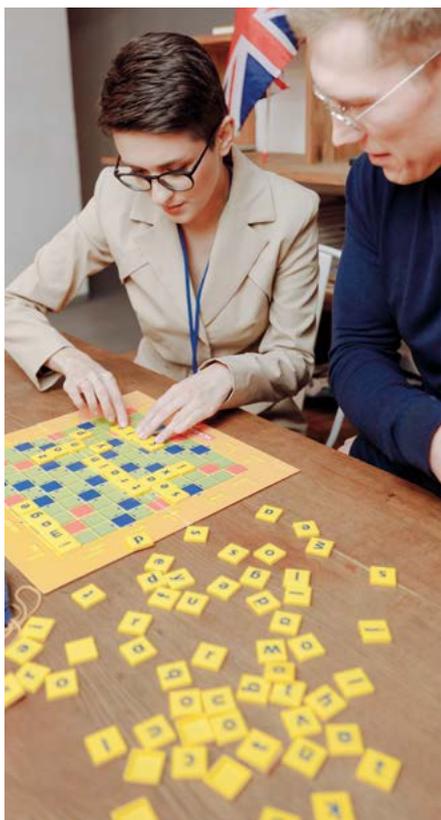
La réforme en cours relative au cadre global et aux référentiels d'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur devrait en outre permettre, mais ce uniquement pour les établissements d'enseignement supérieur qui le souhaitent, d'accéder à l'autonomie pour l'évaluation de leurs programmes, via une procédure adaptée. De même, il est essentiel que les établissements qui ont déjà obtenu l'autonomie pour leurs évaluations puissent la garder s'ils le souhaitent.

Par ailleurs, plutôt que de multiplier les différents rapports, il serait pertinent de les concentrer dans un document unique ou – à tout le moins – d'éviter toute redondance dans les renditions de comptes qui créent une charge de travail considérable pour les équipes. Cette demande nécessite de fixer clairement le périmètre des différents rapports.

Enfin, l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur devra dans tous les cas conserver son caractère formatif et d'amélioration continue et en aucun cas tendre vers des mécanismes certificatifs ou de classements entre établissements d'enseignement supérieur

Les langues modernes dans la FIE

Pour lutter contre la pénurie de maître de seconde langue, étudier, en dialogue avec les Hautes écoles, la possibilité de réinsérer des langues modernes dans la formation initiale des enseignants de section 2.



Valoriser l'expérience antérieure et faciliter l'engagement de professeurs invités : une nécessité pour assurer la qualité de l'enseignement

Valoriser l'expérience utile du métier acquise hors enseignement pour le personnel enseignant (maître-assistant et chargé de cours) et le personnel administratif des HE et ESA, afin de faciliter les échanges entre l'enseignement supérieur et le monde professionnel.

Il s'agit d'une demande légitime pour apporter une juste reconnaissance à des personnes expérimentées et compétentes qui souhaitent rejoindre les équipes pédagogiques ou administratives, et pour assurer la qualité de l'enseignement dispensé.

Considérant le caractère professionnalisant des Hautes écoles, l'appel à des professeurs invités dans le cadre des activités d'enseignement offre une réelle plus-value pour une articulation entre la réalité et l'évolution des terrains professionnels et les apprentissages qui seront ainsi contextualisés. Actuellement, « la rémunération totale des professeurs invités ne peut excéder 10 % du montant des rémunérations des membres du personnel organique calculé au coût moyen brut pondéré » (article 31 §1^{er}). Les Hautes écoles formulent la demande d'un passage à 15% d'utilisation du montant accordé aux rémunérations.

Une législation qui ne correspond plus aux réalités de terrain dans les ESA

Le décret de 2001 devrait être adapté pour le mettre en conformité avec la situation actuelle des réalités de personnel dans les ESA tant au niveau du cadre administratif (fonctions manquantes, actualisation, adéquation aux besoins réels...) que du décret logistique (cadre décretaal de fonctions comme appaiteur, accordeur, régisseur...).

En outre, une réflexion devrait être menée pour proposer une formation pédagogique, voire un titre pédagogique, adaptée à l'enseignement supérieur artistique qui pourrait permettre à terme l'accès au barème 502 pour les enseignants des ESA.



Long life learning et enseignement supérieur

L'évolution rapide des savoirs, des techniques et des métiers nécessite la mise en place de formations continues pour permettre aux professionnels de rester en phase avec le progrès. Face à la multiplication des opérateurs de formation publics et privés, il convient de protéger la formation continue dispensée par les établissements d'enseignement supérieur dont les Hautes écoles qui développent des champs d'expertise reconnus au travers de l'enseignement professionnalisant qu'elles offrent. Ce développement de formations se réalisant en bonne intelligence avec les établissements d'enseignement pour adultes.

La formation continue, une des trois missions des établissements d'enseignement supérieur, devrait être davantage financée, ne l'étant actuellement que très faiblement sous forme de subsides d'impulsion et par appel à projets pour les certificats de plus de 10 crédits ECTS.



E-paysage : une aide indispensable envers les établissements d'enseignement supérieur

E-paysage, la plateforme informatique centralisant entre autres les informations relatives au parcours académique des étudiants de l'enseignement supérieur représente des développements informatiques considérables, pour lesquels un budget de 3,5 millions€ a été libéré par l'ARES à destination de l'ETNIC. Au vu des investissements significatifs à réaliser par les établissements d'enseignement supérieur pour assurer la connexion de leurs applications à E-paysage, il est nécessaire que le gouvernement dégage également des moyens destinés à soutenir les établissements dans leurs investissements informatiques.



Pour l'enseignement pour adultes (EPS)

Un changement de nom à confirmer

L'image de l'enseignement de promotion sociale, comme sa notoriété, sont des écueils récurrents pour cet enseignement à l'identité, il est vrai, complexe, mais surtout complète au regard de son public d'étudiant(e)s adultes. Il est malheureux que le niveau d'enseignement doté, dans sa structure première, d'un mécanisme partenarial intégré avec les employeurs, ne soit connu que par 40% d'entre eux et que parmi ces 40%, une majorité en ait une compréhension erronée⁷. L'une des explications tient en son appellation même qui renvoie aux raisons historiques de la constitution de l'enseignement de promotion sociale, mais qui ne reflète plus sa réalité.

Les directions et les PO de l'enseignement catholique ont travaillé cette question dès mars 2023, et ont opté pour l'appellation : « *enseignement pour adultes* ». Cette dénomination revient logiquement à l'essence de nos missions, rappelle quel est notre public, et indique que l'on soit dans des organisations de type court ou diplômant, nous portons une approche et une responsabilité de type enseignement avec les préoccupations et démarches « qualité » que cela requiert.

Par ailleurs, le Conseil Général de l'enseignement de promotion sociale a également opté, en sa séance du 15 décembre 2023, pour « *enseignement pour adultes* ».

Nous invitons dès lors le gouvernement à procéder rapidement à ce changement de nom, accompagné d'un effort de mobilisation de l'ensemble des parties prenantes pour agir sur la notoriété de notre enseignement.

.....

⁷ Etat des lieux de l'Enseignement de Promotion Sociale, Agir pour l'Enseignement, 2023.

Collaborations avec les employeurs/secteurs

Mieux outiller l'enseignement pour adultes (EPS) pour la mise en place de partenariats avec les employeurs en promouvant le mécanisme de conventions auprès des employeurs du secteur privé et public et en positionnant l'enseignement pour adultes comme partenaire-clé de la formation continuée des travailleurs, notamment auprès des Fonds de formation sectoriels, de l'enseignement et des administrations publiques.



Des périmètres d'action à clarifier

L'écosystème ultra concurrentiel dans lequel l'enseignement pour adultes (EPS) évolue, dans lequel pas moins de 8 acteurs-clé⁸ organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région Wallonne, la Région bruxelloise et la COCOF et d'innombrables acteurs du monde associatifs⁹ parfois subsidiés par ces mêmes pouvoirs publics, se disputent un public adulte en demande de formation ou d'enseignement¹⁰ pose question en termes d'efficacité de l'utilisation des moyens publics, d'opacité du paysage pour les adultes, et d'orientation.

Il semble important de poser les jalons d'une réflexion de fond qui permette de réinventer cet écosystème, en passant par les principes suivants :

1. Observer les missions fondatrices de chaque opérateur, et revenir vers elles ;
2. Définir les priorités des opérateurs en fonction de leur public-cible premier et se recentrer sur les forces de chacun ;
3. Définir une vision partagée entre les différents niveaux de pouvoir concernés, de l'accompagnement, de la formation et de l'insertion des publics adultes, en s'assurant de la meilleure continuité et qualité des parcours au regard du projet et des aspirations de ce public ;
4. Inscrire l'orientation tout au long de la vie, comme le dispositif de première ligne pour la construction des partenariats et la définition de l'offre ;
5. Assurer une équité de statut pour les personnes quel que soit l'opérateur vers lequel elles se tournent ;
6. Construire des indicateurs partagés entre les opérateurs dotés de missions proches ou qui intègrent une logique partenariale entre eux, de telle sorte que la collaboration partenariale elle-même (et la transition du public de l'un à l'autre), assure à chaque opérateur une valorisation de résultat équivalente à son activité hors-partenariat (exemple : un(e) demandeur(euse) d'emploi qui s'insère sur le marché du travail après un cursus entamé au FOREM et terminé en enseignement pour adultes est valorisé positivement par chaque organisme séparément et collégialement) ;
7. Tendre vers des financements équilibrés entre les différents acteurs.

⁸ Forem Formation, IFAPME, SFPME, enseignement secondaire de plein exercice, enseignement supérieur hors EPS, enseignement de promotion sociale, Bruxelles Formation...

⁹ CISP, MIRE, SAACE...

¹⁰ Sans compter les nombreux(ses) acteur(trice)s privé(e)s.

Prévoir un seuil de viabilité pour l'organisation des établissements d'enseignement pour adultes

L'arrêté « charges et emplois » implique un cadre de personnel non-chargé de cours concernant au même titre le « back-office » (secrétariat, comptabilité, chef(fe) d'ateliers,...) que la direction de l'établissement, variable en fonction de seuils de périodes-élèves, lesquelles sont calculées en fonction des périodes organisées et du nombre d'étudiant(e)s inscrit(e)s et dont la présence a pu être démontrée à deux instants « T » de la formation (1^{er}/10^e et 5^e/10^e).

Ce cadre est progressif et organisé en différents seuils, et limité vers le bas (seuil d'autonomie de 30.000 périodes-élèves pour les établissements de zones moins habitées, de 40.000 périodes-élèves pour les autres).

Le cadre des emplois organisables très strict dans lequel les Pouvoirs organisateurs doivent organiser leurs établissements, conduit à plusieurs difficultés importantes. Le cadre n'a pas été conçu sur la base d'un seuil de viabilité minimal, mais plutôt sur la logique d'un coût progressif. Or, dès le seuil minimum de 30.000 périodes-élèves, un établissement d'enseignement pour adultes se doit de couvrir autant de missions qu'un établissement qui a atteint le maximum du cadre (1.200.000 p-e) : gestion des emplois d'enseignant(e)s, accueil des étudiant(e)s, définition et pilotage de l'offre, développement de partenariats, représentation dans différentes instances de pilotage (CSR,...)...

Il convient d'intégrer dès lors dans la logique de cadre progressif en fonction de l'activité, la notion de seuil minimal viable pour endosser les missions dévolues à tout établissement.



Dispositifs d'orientation vers l'enseignement pour adultes (EPS)

Actuellement, l'enseignement pour adultes constitue une réelle opportunité de formation continue pour les travailleurs qui s'y auto-orientent spontanément.

En parallèle, il est souhaitable de développer une stratégie proactive de collaboration avec d'autres opérateurs de formation visant l'orientation d'étudiants et de demandeurs d'emploi vers l'enseignement pour adultes, comme l'enseignement obligatoire et l'enseignement supérieur de plein exercice.

Une démarche qualité forte, soutenable et accompagnée

L'enseignement pour adultes a mis en place une logique qualité forte, dans la rédaction de ses dossiers pédagogiques, et au travers des processus communs à d'autres formes d'enseignement auxquels il participe : SFMQ, Cadre francophone des Certifications, ARES, CVDC...

Il reconnaît également l'intérêt de bénéficier de démarches d'évaluation externes, telles que celles organisées par l'inspection et par l'AEQES. Il convient, dans ces deux démarches, qui peuvent risquer de se heurter sur le terrain, au sein de mêmes établissements, de veiller à une cohérence d'ensemble et de mise en œuvre.

Il est essentiel de prendre en compte la soutenabilité de la démarche qualité pour un établissement d'enseignement pour adultes, confronté à des niveaux d'exigence équivalents à l'enseignement supérieur et/ou obligatoire (en fonction de la structure de l'établissement organisé tantôt au niveau secondaire, tantôt au niveau de l'enseignement supérieur ou les deux à la fois), mais à un financement bien moindre.





Pour l'enseignement supérieur et l'enseignement pour adultes (EPS)

Accès à des équipements de pointe

L'accord de coopération du 28 avril 2014, conclu entre la Région wallonne et la Communauté française, relatif à l'équipement et à la collaboration avec les centres de technologie avancée (CTA) et les centres de compétences (CDC) permet à l'enseignement pour adultes (EPS) et l'enseignement supérieur dans son ensemble, d'accéder, au sein du quota dévolu à l'enseignement supérieur (10% du total seulement) aux centres de compétences de la Région wallonne gratuitement, et aux CTA moyennant finances.

Cet accès permet aux établissements de l'enseignement non-obligatoire d'offrir à ses étudiants un dispositif d'enseignement adapté et à la pointe des technologies, pour autant que l'établissement concerné puisse accéder à une offre adaptée, suffisante et peu coûteuse.

De manière générale, l'ensemble du dispositif des CTA et des CDC accuse cependant une problématique de sous-utilisation par endroits, et de sur-sollicitation par d'autres. Il en ressort que, bien que le dispositif soit de qualité, la programmation des formations et leur accessibilité nécessitent une véritable réforme. Des expériences de collaboration menées par les établissements de l'enseignement non-obligatoire, dont le public est pourtant plus mobile que celui de l'enseignement obligatoire, il ressort des problématiques organisationnelles récurrentes, un manque d'informations important, et des barrières d'ordre financier pour exploiter le dispositif au plus haut de son potentiel.

Dans ce cadre, nous plaidons pour :

- La levée des quotas d'accès aux CDC entre les différents publics
- Une possibilité de co-construction de la planification des formations des CTA et CDC via une consultation des acteurs idoines au sein d'un même Bassin
- Une équité de financement des publics qu'ils soient demandeurs-euses d'emploi ou issus de l'enseignement
- La gratuité d'accès aux CTA

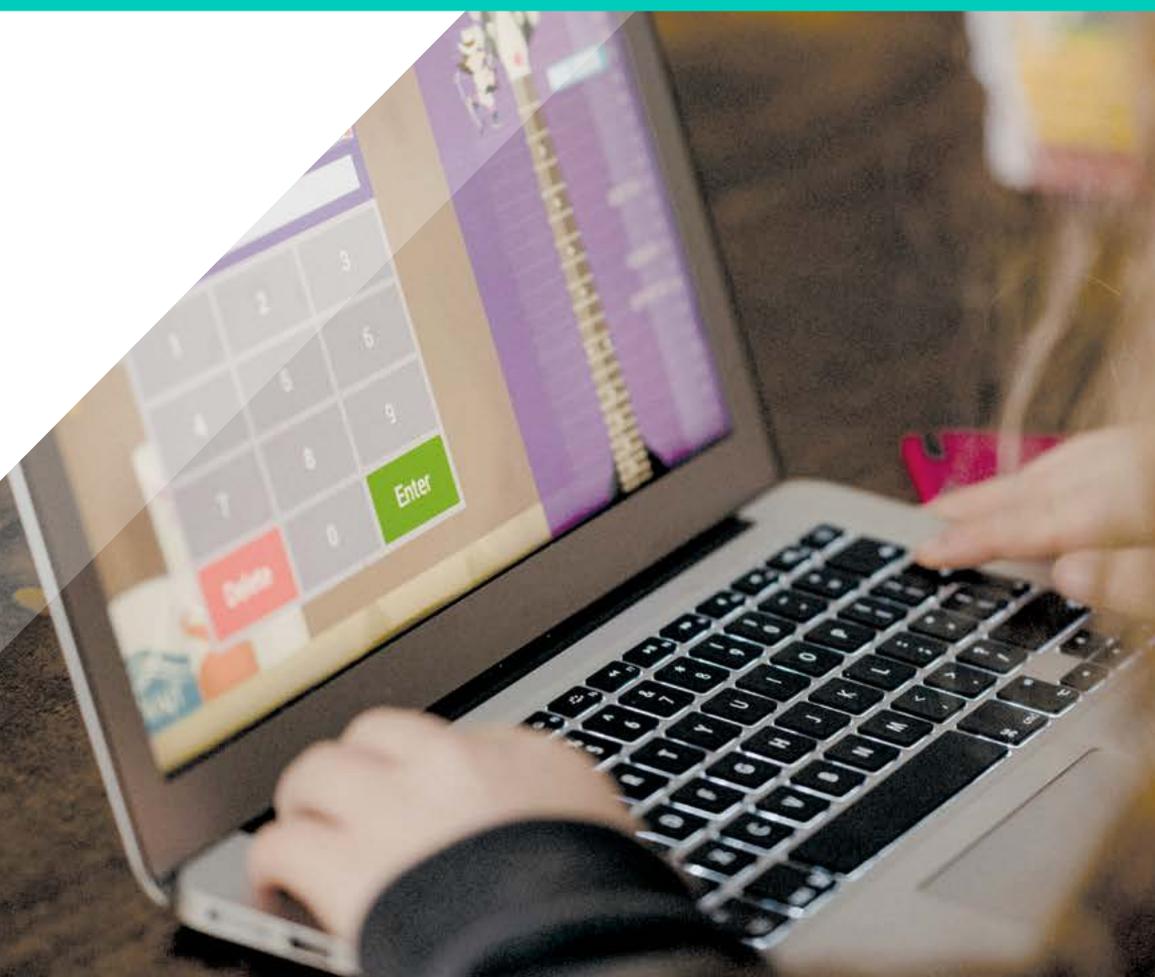
L'intégration d'une logique partenariale forte entre établissements d'enseignement et centres de formation, notamment pour le développement de parcours sous forme triale : enseignement – stage ou alternance en entreprise – CDC ou CTA

En bref

- 1 Valoriser la complémentarité des formes d'enseignement non-obligatoire et clarifier les périmètres d'action de chacun
- 2 Revoir le décret « habilitation »
- 3 Valoriser l'expérience antérieure et faciliter l'engagement de professeurs invités
- 4 Adapter le décret de 2001 pour le mettre en conformité avec la situation actuelle des réalités de personnel dans les ESA
- 5 Proposer une formation pédagogique adaptée à l'enseignement supérieur artistique permettant l'accès au barème 502
- 6 Financer davantage la formation continue dans l'enseignement supérieur
- 7 Soutenir les établissements dans leurs investissements informatiques
- 8 Prévoir un seuil de viabilité pour les établissements d'enseignement pour adultes
- 9 Mieux outiller l'enseignement pour adultes pour la mise en place de partenariats avec les employeurs
- 10 Collaborer avec d'autres opérateurs de formation visant l'orientation vers l'enseignement pour adultes
- 11 Accompagner une démarche qualité forte et soutenable
- 12 Renforcer l'accès aux équipements de pointe

AXE 6

DONNER UNE IMPULSION
AU NUMÉRIQUE ÉDUCATIF





La crise sanitaire a été un véritable catalyseur du déploiement numérique à des fins pédagogiques. Cela nécessite des efforts colossaux au niveau de la gestion et la maintenance des parcs informatiques des établissements d'enseignement.

Le matériel informatique, sa maintenance et sa sécurisation représentent un coût conséquent.

Dans les centres PMS, le matériel informatique mis à disposition de chaque membre du personnel est désormais indispensable à la tenue des dossiers PMS des élèves telle que prévue par la législation. De plus, les centres n'ont jamais bénéficié, comme ce fut le cas pour les écoles, de plan d'équipement informatique. Ils n'ont pas non plus bénéficié, à l'échelle du centre PMS, de l'équivalent de la prime informatique octroyée aux enseignants.

Cette même prime n'a par ailleurs jamais été octroyée aux directions de l'enseignement obligatoire. Or, l'enquête récemment menée par le SeGEC¹¹ a démontré que 58,3% des directions effectuent régulièrement des heures supplémentaires à domicile afin de faire face à la surcharge de travail de leur fonction. C'est nier un fait bien connu que de ne pas leur octroyer cette prime.

¹¹ Enquête auprès des directions de l'enseignement catholique et des centres PMS libres sur les conditions d'exercice de leur fonction, SeGEC-SONECOM, juillet 2023

Le numérique au service des équipes éducatives

L'équipement des bâtiments, des enseignants et des élèves/étudiants est un préalable au numérique pédagogique. En effet, ces outils, utilisés à bon escient, doivent contribuer à faciliter le travail collaboratif afin de mutualiser des ressources, à aider au diagnostic des forces et faiblesses des élèves et étudiants pour pratiquer une différenciation pertinente ou encore pour poursuivre l'hybridation propre à certains dispositifs dans l'enseignement non-obligatoire.





Moyens référent numérique et gestionnaire informatique

Dans l'enseignement obligatoire, il faut permettre un cadre structurel en personnel (référent numérique et/ou gestionnaire de parc informatique) pour coordonner ces impacts au sein des établissements. À défaut de moyens financiers, de la souplesse doit être accordée dans l'usage du capital-périodes/NTPP ou à travers la mutualisation des moyens sur le modèle des conseillers en prévention.

Dans l'enseignement pour adultes, modifier l'arrêté « Charges et Emplois » afin de permettre l'engagement de personnel sur des fonctions techniques, notamment la fonction d'« informaticien(ne) – gestionnaire de parc informatique » et autoriser la transformation de périodes en moyens financiers. Cela permettrait aux établissements de s'allouer les services de sociétés informatiques pour remplir ces missions. Tout particulièrement, les postes de techno-pédagogues doivent être pérennisés. Leur financement n'étant actuellement garanti que jusqu'en 2025 via le PRR et en 2027 via le FSE.

Financement de l'équipement informatique

Afin de répondre aux exigences administratives imposées, les établissements doivent être équipés (matériel, connectivité...).

Il est par ailleurs à présent indispensable de financer adéquatement l'équipement informatique des centres PMS et d'assurer la prime de 100 € aux directions de l'enseignement obligatoire.

Aussi, les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans l'équipement numérique, en particulier via :

- L'offre de subsides dans des conditions qui permettent aux écoles de choisir entre commencer la transition numérique (achat de nouveau matériel) ou de poursuivre un effort déjà entamé (renforcer l'infrastructure existante). Veiller notamment à laisser la liberté aux écoles d'acheter du matériel proposé par la centrale des marchés de leur fédération de Pouvoirs organisateurs (matériel plus abordable, fournisseurs déjà connus, compatibilité des outils numériques avec les installations précédentes, possibilités de pratiquer les entretiens, les réparations, les remplacements, etc.)
- La possibilité aux écoles de faire des demandes de fonds après l'impulsion à l'achat pour pouvoir protéger et stocker le matériel, alimenter et nettoyer ce matériel, remplacer et réparer ce matériel sur le long terme.

Enfin, au niveau fédéral, les écoles devraient bénéficier d'une réduction de la TVA sur l'achat de leur matériel informatique à seulement 6%.

En bref

- 1 Permettre un cadre structurel en personnel pour coordonner les impacts numériques au sein des établissements
- 2 Modifier l'arrêté « Charges et emplois » afin de permettre l'engagement de personnel sur des fonctions techniques et autoriser la transformation de périodes en moyens financiers.
- 3 Poursuivre l'équipement des établissements et financer l'équipement des centres PMS
- 4 Assurer la prime de 100 € aux directions de l'enseignement obligatoire
- 5 Mettre en œuvre les deux volets du décret introduisant les dispositifs d'évaluation des membres du personnel
- 6 Mettre en œuvre le volet PMS du Pacte d'excellence
- 7 Réduire la TVA à 6% sur l'achat du matériel informatique pour les établissements

AXE 7

OPTIMISER LE FINANCEMENT
DES ÉTABLISSEMENTS





Durant la législature écoulée, des progrès significatifs ont été réalisés sur le chemin de l'égalité de traitement des élèves et des étudiants quel que soit l'établissement scolaire ou d'enseignement supérieur qu'ils fréquentent. Soucieuse de se mettre en conformité par rapport aux arrêts rendus par la Cour constitutionnelle, l'autorité publique a en effet pris différentes initiatives décrétales visant à rétablir l'égalité. Ainsi, un mécanisme de réduction progressive du surfinancement octroyé à l'enseignement organisé a été récemment mis en place. De la sorte, le surfinancement des établissements WBE prendra définitivement fin au 31 décembre 2032. Un dispositif d'une durée équivalente a par ailleurs été mise en place visant à mettre progressivement le personnel administratif et ouvrier (PAPO) directement à charge des établissements WBE où ils sont occupés, comme cela se pratique dans l'enseignement subventionné.

Pour ce qui concerne le financement des bâtiments scolaires, le gouvernement de la FWB privilégie dorénavant, dans le cadre des financements exceptionnels, des appels à projets basés sur une logique "besoin" plutôt que des enveloppes réservées par catégories de Pouvoirs organisateurs. En outre, le gouvernement travaille sur une réforme des fonds de financement des bâtiments scolaires qui assurera une répartition des moyens plus respectueuse de l'égalité de traitement au sein de l'enseignement subventionné.

Conscient du contexte budgétaire difficile dans lequel les finances publiques belges se trouvent, et en particulier les finances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le SeGEC demande au prochain gouvernement de poursuivre les démarches entreprises en vue d'améliorer l'égalité de traitement. Comme le révèlent les comparaisons internationales, il apparaît également essentiel de mener des politiques visant à l'avenir à maintenir, et même à relever tendanciellement, la part relative des dépenses de fonctionnement dans les budgets consacrés à l'enseignement.

Pour l'enseignement obligatoire

Financer à 100 % les établissements maternels et simplifier le comptage

À la faveur de l'abaissement à 5 ans de l'âge de la scolarité obligatoire, le subventionnement des élèves à 100% a été introduit en 3^e maternelle (M3). Il n'en est toutefois toujours rien pour les élèves de classes d'accueil, M1 et M2.

Afin de garantir des conditions d'accueil optimales à tous les jeunes qui entrent dans le système scolaire pour acquérir les apprentissages de base, il importe de subventionner à 100% chaque élève régulièrement inscrit dans l'enseignement maternel. En outre, le niveau particulièrement faible des subventions de fonctionnement par élève dans le maternel (530€ par élève et par an) plaide pour l'instauration d'un plan de revalorisation de ces subventions.

Par ailleurs, la 3^e maternelle étant désormais obligatoire, il conviendrait d'étudier la possibilité d'y simplifier les modalités de comptage à l'instar de ce qui se fait en primaire.



Utiliser le capital/période à 100% dans l'enseignement spécialisé

Alors qu'une école ordinaire peut compter sur 100% de ses périodes, il n'en est rien pour un établissement de l'enseignement spécialisé. Chaque année, leur nombre de périodes pouvant être réellement attribuées ne peut dépasser le capital-périodes dit « utilisable ». Et ce dernier est fixé à 97%...

Dans l'intérêt des élèves, cette disposition doit être revue afin de permettre une utilisation des moyens à 100%.

Une attention particulière devrait également être apportée concernant le financement de l'enseignement spécialisé de type 3. Les élèves qui intègrent ce type présentent des besoins de plus en plus importants, les nombres guides n'ayant pas évolué depuis de nombreuses années.

Les conditions de la gratuité

Le cinquième axe stratégique de l'Avis numéro 3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence prévoit clairement d'atteindre progressivement la gratuité selon le niveau d'études et le type de frais.

Il conviendrait d'éviter les interprétations à géométrie variable en particulier dans le chef des vérificateurs aux comptes mais aussi (et surtout) de mieux coordonner les visites « gratuité » des vérificateurs et des inspecteurs afin de ne pas solliciter plusieurs fois les directions dans des délais rapprochés.

Une autre piste serait de cesser l'éclatement des subventions (manolo, gratuité...) en les regroupant dans les subventions de fonctionnement. Une réelle autonomie serait ainsi octroyée aux Pouvoirs organisateurs et directions dans l'utilisation la plus rationnelle de ces moyens selon les besoins spécifiques de leur établissement.

Financement des pôles territoriaux

Dans un arrêt rendu le 1^{er} juin 2023, la Cour constitutionnelle a annulé la disposition octroyant aux pôles territoriaux organisés par WBE un financement additionnel de 33%, jugeant celle-ci contraire à l'égalité de traitement. Le gouvernement dispose d'un délai courant jusqu'à la fin de l'année scolaire 2025-2026 pour modifier les dispositions décrétales annulées.

Le SeGEC invite le prochain gouvernement de la FWB à s'emparer de ce dossier pour instituer rapidement un dispositif de financement conforme au prescrit constitutionnel d'égalité de traitement.



©freepik



Avantages sociaux : nouveaux enjeux, nouvelles inégalités

La FWB ne respecte pas son obligation de transparence concernant l'application de la législation « avantages sociaux » par les communes et provinces. Lors de la dernière enquête dont les résultats ont été transmis au Parlement, un tiers des communes déclarait octroyer des avantages sociaux tout en refusant d'accorder les mêmes avantages aux écoles libres. Actuellement, les communes qui pratiquent de la sorte ne sont pas rappelées à l'ordre par le pouvoir régulateur. Dès lors, nos PO n'ont d'autres choix que d'aller au contentieux. Un procédé long, coûteux, épuisant... et qui pénalise avant tout l'application aux parents et élèves du principe de gratuité.

L'application de la législation « avantages sociaux » a toujours été un enjeu particulièrement important autour des frais de garderies mais d'autres questions méritent également une attention prioritaire : le financement des cantines scolaires, l'organisation des classes de dépaysement, la prise en charge du coût des déplacements vers les activités PECA ainsi que la mise à disposition de fournitures scolaires dans les années non-couvertes par les dispositifs de gratuité.

Dans un contexte scolaire marqué par les progrès rapides de la gratuité, la liste des avantages sociaux reprise à l'article 2 du décret du 7 juin 2001 apparaît largement désuète. Le nouveau gouvernement pourrait utilement actualiser cette liste et mettre en place un dispositif plus coercitif afin d'améliorer son efficacité.

Le périmètre d'octroi par les provinces des avantages sociaux mérite également l'attention prioritaire du prochain gouvernement. Sous l'actuelle législature, des travaux ont été menés par l'administration et les cabinets ministériels. Ceux-ci constituent une bonne base de départ pour faire prochainement aboutir ce dossier en attente depuis une quinzaine d'années.



Un temps de midi de qualité

Les PO et directions rencontrent de réelles difficultés à mettre en place un encadrement adéquat du temps de midi dans les écoles fondamentales. Cet aspect devra être pris en compte dans le cadre des réflexions entourant la réforme du temps scolaire.

Afin de permettre de répondre à l'amélioration de l'alimentation des élèves et aux futurs prescrits légaux régionaux en matière de cantines durables, nous pourrions inciter, dans les projets de rénovation, à la réhabilitation des cuisines collectives locales ainsi qu'une forme d'accompagnement des établissements pour la mise en place concrète de cantines durables.

Permettre l'accès à une alimentation équilibrée non coûteuse pour tous les établissements scolaires d'une manière linéaire. Autrement dit, rediriger les financements ciblés et non pérennes vers des projets plus globaux et durables qui concernent tous les types de population et d'écoles.

« *Manger autrement* » est un enjeu sociétal majeur auquel l'école doit participer et être acteur du changement en coordonnant les opportunités entre autorités publiques, écoles et opérateurs économiques.

Financement du personnel ouvrier

En vertu du Pacte scolaire, les ouvriers de l'enseignement libre peuvent être payés sur base des subventions de fonctionnement. Dans la CP 152 dont ils dépendent, les barèmes en vigueur sont peu attractifs. Aussi, malgré les demandes légitimes de revalorisation salariale, nos PO ne sont pas en mesure d'accéder à ces demandes tant que les subventions de fonctionnement ne sont pas suffisantes pour assumer le fonctionnement général des établissements et des salaires augmentés.

Il faut également constater que les conditions de travail de nos ouvriers sont bien différentes de celles en vigueur dans l'enseignement officiel. Dans un souci d'égalité, les conditions de travail devraient être améliorées. L'accord sectoriel 2019-2020 prévoyait de se pencher sur le sujet. Un groupe de travail a été mis sur pied au sein de l'administration, une enquête a été réalisée au sein de nos établissements, les chiffres ont été transmis... Depuis le dossier ne bouge plus.

Il serait important d'analyser la situation du personnel ouvrier dans l'enseignement libre et d'envisager enfin des pistes d'amélioration de leur situation, notamment en octroyant aux PO des subventions permettant d'améliorer leurs conditions de travail.



Pour les centres PMS

Des normes d'encadrement et de financement à revoir

Comme l'Avis n°3 du Pacte l'indiquait déjà en 2017, les centres PMS fonctionnent avec des règles de financement qui induisent d'importantes inégalités d'encadrement PMS entre élèves : « *Les règles actuelles en matière d'allocation de moyens humains génèrent plusieurs effets pervers, dont : une incitation à la création de petits centres [...] ; une inégalité d'encadrement entre grands et petits centres [...] ; l'absence de prise en compte du nombre d'implantations scolaires dans le ressort couvert. Il conviendrait donc de revoir les normes d'encadrement pour corriger les effets pervers précités, inciter à la création de CPMS ayant une taille critique suffisante et renforcer dans ce cadre leur offre de service aux écoles et aux familles, rendre le mécanisme de subventionnement plus linéaire et stabiliser les effectifs. Il faudra examiner dans ce cadre si une amélioration du maillage des CPMS sur le territoire peut être réalisée et à quelles conditions. [...]* »¹² Or, depuis l'écriture de l'Avis n°3, le contexte a changé (voir déclaration ci-contre de la Ministre Désir).

Il faut revoir les modalités de dévolution des emplois avec pour objectif d'assurer l'égalité d'encadrement PMS à chaque élève. L'encadrement PMS doit, en outre, être adapté à la place de chaque élève dans le système scolaire, à ses caractéristiques et aux besoins qui en découlent.

Une attention particulière devrait être portée aux centres en région rurale au risque de voir ces centres devenir inorganisable si on leur applique de façon mécanique des normes élèves comparables à celles des centres urbains. Par ailleurs, au vu de la dispersion géographique des écoles en milieu rural, une part importante des subventions de fonctionnement est consacrée au défraiement des déplacements. Cela mériterait également d'être corrigé.

¹² Avis n°3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence, p.268.

Que chaque emploi compte !

La législation relative aux subventions de fonctionnement dans les centres PMS libres subventionnés n'est pas appliquée intégralement.

Actuellement, les subventions de fonctionnement sont calculées en fonction du nombre d'ETP mais certains postes tels que les emplois FSE (Amarrages) ou encore ceux liés par convention aux moyens ISE des établissements sont exclus du calcul alors que les PO assument des coûts réels pour eux (ex : les déplacements, le matériel informatique, les postes de travail...).

Les subsides de fonctionnement doivent être calculés sur base de l'ensemble des ETP de membres du personnel technique octroyés aux centres PMS, comme le prévoit la législation.

« [...] L'évolution des situations d'élèves depuis l'écriture de l'Avis n°3 [...] devra être prise en compte. Par exemple : l'augmentation des problèmes liés à la santé mentale, l'augmentation des situations de décrochage et la complexification des situations. [...] Les travaux devront interroger l'adéquation entre les moyens et les missions à mettre en œuvre. Les centres PMS conserveront des missions larges. La réforme devra concerner à la fois le rôle, les missions et la manière dont ils sont financés et organisés. [...] »

Communication de la ministre Désir en clôture du processus participatif des centres PMS, 18 octobre 2023.

Pour l'enseignement non-obligatoire

Transparence de l'allocation globale des Hautes Écoles

Pour une gestion efficace des établissements, en référence à l'article 27 du décret financement des Hautes écoles, le montant de l'allocation annuelle globale devrait être connu avant le 1^{er} septembre (Article 27. Chaque année, avant le 1^{er} septembre, le gouvernement informe le Pouvoir organisateur et les autorités de chaque Haute école de l'allocation annuelle globale estimée pour l'année budgétaire suivante et du mode de calcul de l'allocation).

Année après année, l'information sur le montant de l'allocation annuelle arrive de plus en plus tardivement (mi-octobre). Réduire ce délai éviterait de mettre en difficulté les Pouvoirs organisateurs et permettrait aux directions d'établir leur plan stratégique avec davantage de sérénité et en cohérence avec les exigences du moment. Enfin, le mode de calcul de l'allocation annuelle gagnerait à être plus transparent.

Voie de refinancement de la recherche en HE et ESA : la récupération du précompte professionnel

Depuis 2006, le gouvernement fédéral prévoit une exonération partielle du précompte professionnel pour les institutions qui recrutent des chercheurs. Cela concerne les Universités et les Hautes écoles, les institutions scientifiques agréées et les entreprises associées à des programmes de recherche et d'innovation. Il s'agit d'une forme d'aide indirecte à la recherche.

Dans un contexte budgétaire ne permettant que peu de marge de manœuvre à la FWB, corriger cette anomalie administrative permettrait aux établissements de récupérer un montant oscillant entre 2 et 3 millions€ par an¹³ en provenance du fédéral. Alors que les HE flamandes en ont bénéficié jusqu'à présent, les HE de la FWB n'ont jusqu'à présent pas pu utiliser le mécanisme évoqué.

¹³ Source : SynHERA.



Vers un financement global de l'enseignement supérieur et la fin des mesures ciblées

Face à la croissance étudiante, à l'évolution des modèles et méthodes pédagogiques (digitalisation, horaire décalé, alternance...), il faut penser le financement de l'enseignement non-obligatoire de manière globale et plus par des mesures cloisonnées et dédiées à certaines missions précises.

Cela permettrait à chaque établissement de mener une politique générale de gestion en autonomie avec une certaine liberté de choix dans les stratégies à déployer et une cohérence renforcée avec l'ensemble de ses politiques internes (recherche, internationalisation, qualité, inclusion, politique générale, accompagnement, soutien, politiques sociales, promotion de la santé...)

La reddition de compte qui s'en suivrait serait donc axée sur l'utilisation des moyens issus de l'allocation globale et non plus sur les rapports de mission.

Permettre à l'enseignement pour adultes (EPS) de pérenniser l'accès à ses infrastructures

Le décret relatif à la gouvernance de l'enseignement qualifiant engendre potentiellement des conséquences quant à l'accès aux ateliers pour les établissements d'enseignement pour adultes organisés dans des locaux communs à l'enseignement de plein exercice.

Dans le cas où le plein exercice est amené à mettre fin à une offre requérant des ateliers communs avec l'enseignement pour adultes (EPS), les établissements concernés doivent pouvoir être temporairement soutenus pour supporter progressivement seuls le coût de l'équipement, pour autant que l'offre en enseignement pour adultes (EPS) fasse sens par rapport aux besoins de son public.





Une valorisation de la recherche

Ce financement global (cf page 61) serait également une opportunité pour la promotion et la valorisation de la recherche appliquée et la recherche en arts.

D'autres leviers pourraient également être activés tels que :

- Pour les Hautes écoles : assurer le soutien financier pour la création ou le renforcement d'une structure de recherche interne, nécessaire pour fonder et organiser de façon harmonisée les activités de recherche, un accès facilité aux écoles doctorales dans les domaines concernés.
- Pour les ESA : une valorisation des enseignants qui encadrent les doctorats dans les écoles doctorales artistiques conjointement avec les universités. Dans le cadre du suivi de doctorants, prévoir des subventionnements spécifiques pour les tâches d'encadrement (ESA).

Par ailleurs, les HE et ESA demandent que soit rendue possible la mission d'enseignant chercheur en introduisant la dimension de recherche dans la charge de travail de l'enseignant en bachelier professionnalisant ou en master.

Enseignement pour adultes (EPS)

Des subventions de fonctionnement à relever

Les subventions de fonctionnement en EPS sont conditionnées aux montants reçus par les établissements en droits d'inscription des étudiant(e)s. Dès lors, les établissements doivent déduire de leurs subventions les droits d'inscription reçus. Ce mécanisme, qui semble logique, doit pouvoir permettre un juste subventionnement des établissements. Toutefois, on observe que les établissements d'EPS ne reçoivent en réalité qu'1/4 des moyens de fonctionnement d'un opérateur tel que l'IFAPME, et 50% des moyens de fonctionnement de l'enseignement qualifiant de plein exercice.

Dans ce cadre, il est proposé d'aligner les subventions de fonctionnement de l'enseignement pour adultes à l'enseignement qualifiant de plein exercice en passant de 0,6€/heure de formation/étudiant.e à 1,2€ et de limiter le remboursement des droits d'inscription des établissements qui accueillent majoritairement un public fragile et exempté de droits d'inscription au regard de l'investissement global plus important que recouvre l'accueil de ce public.

Une méthode de comptage à modifier

Aujourd'hui, la vision du nombre d'étudiants dans les établissements est biaisée par la méthode de comptage (au 1^{er} et 5^e/10 de la formation, soit à deux moments T ou périodes de cours). Il serait nécessaire d'en venir à un comptage des étudiants qui ne se limite pas à un comptage à ces deux instants « T » mais qui prenne en compte tout étudiant ayant versé son droit d'inscription et dont le dossier étudiant est complet, à l'image de ce qui se fait dans l'enseignement supérieur Hautes écoles et Universités. Il est difficilement compréhensible pour un public adulte de devoir être repris dans des listes de présence, à l'image d'élèves de l'enseignement obligatoire.

Une politique d'aide sociale aux étudiants

Afin de permettre à l'enseignement pour adultes de jouer pleinement son rôle d'ascenseur social, il est proposé d'élargir la logique de subsides sociaux (sans préjudice des moyens alloués aux Hautes écoles, ESA et Universités) en permettant aux établissements de mettre en place un véritable service social permettant d'assurer un accompagnement et un soutien financier aux étudiant(e)s en situation de précarité.

Pour les internats

Activité professionnelle prenante, besoin de cadre spécifique pour les enfants, immersion, situation familiale complexe, demande des SAJ ou SPJ... Les raisons qui poussent les familles à faire le choix de l'internat pour leurs enfants sont variées.

Bien que le constat diffère selon les régions, le nombre d'élèves internes diminue chaque année en FWB : un quart des effectifs en moins en quinze ans. En cause ? Crise économique et crise sanitaire ont pu fragiliser certains publics. Les structures organisées par l'enseignement catholique n'échappent pas à cette tendance.

Actuellement, les internats subventionnés ne reçoivent aucun moyen d'encadrement leur permettant de couvrir les emplois de direction et d'éducateurs. De plus, les internats ne perçoivent que des montants très faibles de subventions de fonctionnement et ce, à la condition impérative de compter un minimum de 30 internes. En-dessous de ce palier, les structures d'accueil ne peuvent compter que sur le montant des pensions versées par les familles (un prix fixe de base imposé par l'autorité publique parfois augmenté d'une intervention de solidarité pour ceux qui peuvent se le permettre). Comment garantir à tous les internes un accueil et un encadrement qualitatif dans de telles conditions ?

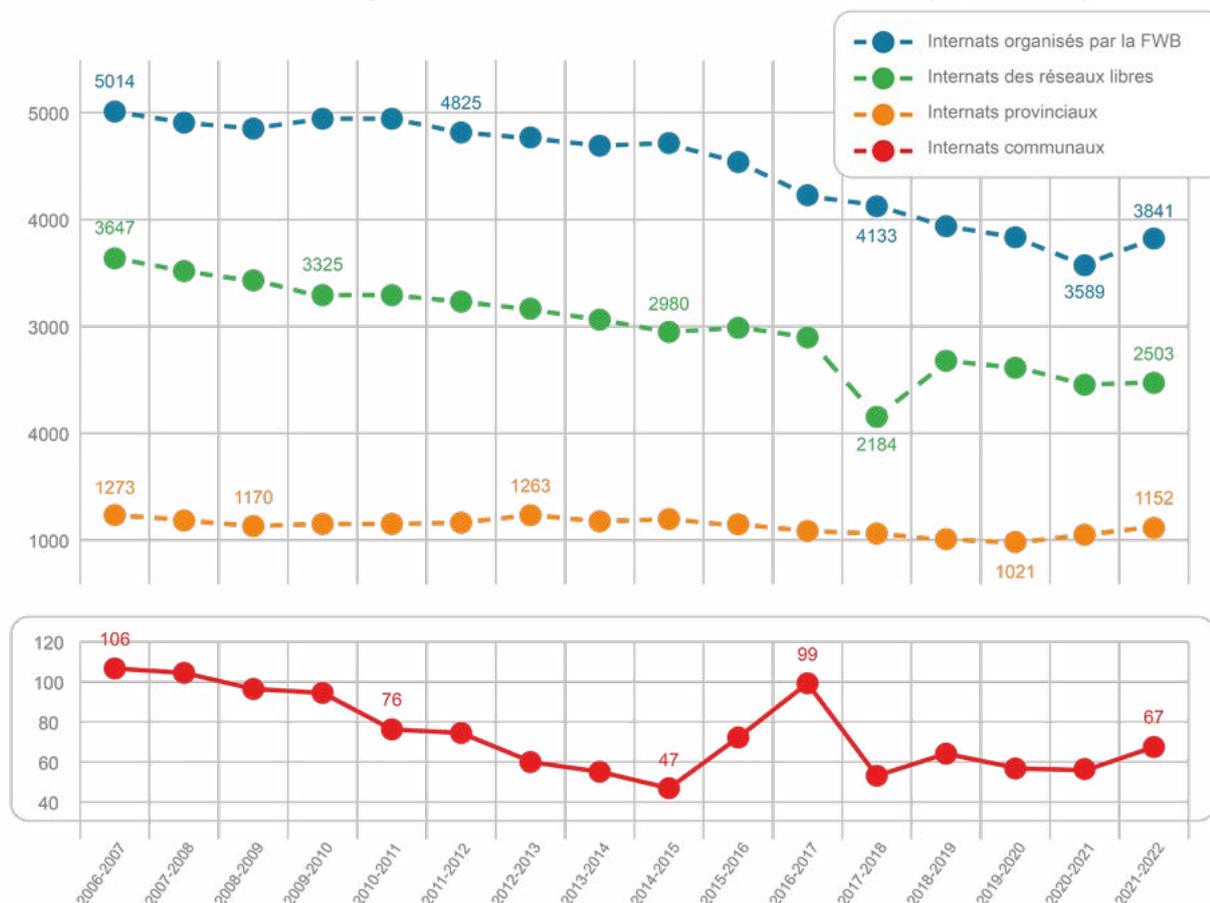
Un financement à améliorer

Les difficultés sont nombreuses pour les gestionnaires d'internat : coordonner les équipes, cibler les profils d'éducateurs en fonction du projet pédagogique de la structure et du profil des internes. Il n'existe pas non plus de formation spécifique pour le poste d'éducateur d'internat. Une piste à creuser consisterait à augmenter le nombre de jours de formation en cours de carrière pour les éducateurs d'internat afin qu'ils soient pleinement à même de cerner les complexités de la fonction au service des jeunes.

Aussi, afin d'améliorer la gestion de ces structures et d'assurer leur pérennité, nous plaçons pour le financement d'un poste de direction/coordination d'internat. Une telle fonction devrait être financée à temps plein pour les internats comptant plus de 80 élèves, et à mi-temps pour les plus petits internats. Par ailleurs, une revalorisation des subventions de fonctionnement permettrait à la fois d'améliorer la qualité des services offerts aux élèves internes ainsi que de soutenir la nécessaire rénovation des infrastructures dédiés à leur hébergement.

LES ÉLÈVES INTERNES EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Évolution du nombre d'internes dans l'enseignement ordinaire fréquentant les structures organisées ou subventionnées par la FWB (2006-2022)



Article du 17/04/2023 © L'Avenir



Pour les bâtiments scolaires

Réformer les fonds de financement des bâtiments scolaires

Malgré de réelles avancées obtenues suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle relatif au plan d'investissement exceptionnels PRR, l'égalité de traitement est encore loin d'être acquise au niveau des dispositifs structurels de financement des bâtiments scolaires.

Alors que la plupart des projets de réforme des fonds en réflexion s'accordent sur la fixation d'un taux d'intervention uniforme de 65%, quel que soit le chantier et la catégorie de Pouvoirs organisateurs, le calcul des budgets disponibles doit intervenir conformément au principe d'égalité de traitement "1 élève = 1 élève".

À défaut d'une répartition égalitaire des moyens financiers, on risque en effet d'assister à un phénomène d'accroissement des files d'attente (délais d'intervention) au détriment des catégories de Pouvoirs organisateurs les moins financés.

Conserver des dispositifs souples d'intervention prioritaire

L'autorité publique devra veiller à garder des dispositions souples pour la prise en charge des travaux prioritaires, en ce compris les travaux énergétiques.

Conformément à l'axe infrastructure inscrit dans les plans de pilotage, les fonds de financement des bâtiments scolaires devront permettre la prise en charge des travaux relatifs à l'organisation et l'aménagement des locaux répondant aux exigences de la mise en œuvre du tronc commun polytechnique.

Afin de faire face à la croissance du nombre d'étudiants et d'offrir des espaces d'apprentissage de qualité dans l'enseignement non-obligatoire, les fonds de financement devront permettre la réalisation de chantiers de grande ampleur tout en permettant aux Hautes écoles qui le souhaitent de continuer à accéder au fonds de garantie.

Eviter le risque de file d'attente dans les fonds de financement des bâtiments

Alors que les moyens disponibles pour les infrastructures scolaires ont été augmentés sous l'actuelle législature à la faveur des plans de financement exceptionnel, il convient de porter une attention prioritaire aux files d'attente au fonds de financement des bâtiments scolaires, y compris le fonds de garantie. Il convient de préserver la capacité du fonds de garantie en termes de couverture des emprunts. Celui-ci doit être suffisamment alimenté pour absorber le volume des demandes. Demain, les écoles doivent également pouvoir continuer à en bénéficier pour l'achat de bâtiments et de terrains destinés à déployer des infrastructures scolaires au plus près des lieux de vie.

Fonds de garantie assorti d'une enveloppe pérenne et annuelle

Afin de faire face à la croissance du nombre d'étudiants et d'offrir des espaces d'apprentissage de qualité qui répondent à l'évolution des dispositifs pédagogiques et numériques et aux exigences de la transition écologique, les fonds de financement devront permettre la réalisation de chantiers de grande ampleur en permettant notamment aux Hautes écoles, aux Écoles supérieures des arts et aux établissements d'enseignement pour adultes qui le souhaitent de continuer à accéder au fonds de garantie.

Par ailleurs, il serait souhaitable que le gouvernement mette en place des fonds structurels dédiés aux bâtiments pour les Hautes écoles et les Écoles supérieures des arts, comme cela existe déjà pour les universités, via une enveloppe annuelle spécifique et pérenne.

En bref

- 1 Subventionner à 100% chaque élève régulièrement inscrit dans l'enseignement maternel, revaloriser ces subventions et simplifier les modalités de comptage en 3^e maternelle
- 2 Permettre une utilisation à 100% du capital-période dans l'enseignement spécialisé et revoir les nombres guides pour le type 3
- 3 Regrouper les subventions (manolo, gratuité...) dans les subventions de fonctionnement.
- 4 Financer les pôles territoriaux conformément au prescrit constitutionnel d'égalité de traitement
- 5 Actualiser la liste des avantages sociaux et mettre en place un dispositif plus coercitif afin d'améliorer son efficacité
- 6 Financer des projets globaux et durables en matière d'alimentation équilibrée pour tous les types de population et d'école
- 7 Subventionner le personnel ouvrier dans l'enseignement libre
- 8 Revoir les normes d'encadrement et de financement des centres PMS, avec une attention particulière aux centres en région rurale
- 9 Rendre possible la récupération partielle du précompte professionnel pour les HE
- 10 Financer l'enseignement supérieur de manière globale et non par des mesures dédiées à des missions précises
- 11 Financer les structures de recherche interne pour les HE
- 12 Valoriser les enseignants qui encadrent les doctorats dans les écoles doctorales artistiques

13 Rendre possible la mission d'enseignant chercheur en introduisant la dimension de recherche dans la charge de travail de l'enseignant en bachelier professionnalisant ou en master

14 Relever les subventions de fonctionnement dans l'enseignement pour adultes

15 Modifier le mode de comptage des étudiants dans l'enseignement pour adultes

16 Elargir la logique de subsides sociaux

17 Subventionner les emplois de direction et d'éducateur dans les internats

18 Revaloriser les subventions de fonctionnement des internats

19 Mieux coordonner les visites des vérificateurs et inspecteurs « gratuité »

AXE 8

VERS UNE ÉVOLUTION DU CONTRAT SOCIAL DANS L'ENSEIGNEMENT ?





A lors qu'il était principalement caractérisé historiquement par une situation de chômage massif, le marché du travail se démarque aujourd'hui simultanément par un chômage massif et des pénuries de main d'œuvre de plus en plus importantes.

Dans notre secteur, une pénurie croissante d'enseignants disposant des titres attendus pour remplir certaines fonctions est observée, à différents moments de l'année. Pour contrer cette pénurie et permettre aux élèves d'éviter de perdre des heures de cours en raison de l'absence d'un membre du personnel, il convient de réévaluer le contrat social propre au secteur de l'enseignement et de l'adapter au monde contemporain.

On observe en effet un changement dans les mentalités et attentes des nouvelles générations ; celles-ci construisent leurs carrières par une succession de périodes d'une moyenne d'environ 6 années, avec une mobilité entre des types et des secteurs d'activité. Les carrières dans l'enseignement restent toutefois conçues de manière linéaire, avec la perspective d'une nomination « à vie », en ce compris un régime de fin de carrière considéré comme un aboutissement normal de ce long engagement. Ce régime de fin de carrière constitue encore aujourd'hui une des composantes de l'attractivité du statut des enseignants avec un régime de DPPR permettant des départs dès le début de la soixantaine, avec la possibilité de se constituer un capital de congés de maladie et avec un régime de pension considéré comme un « *salaire différé* ».

Contexte de pénurie oblige, le temps est sans doute venu d'évaluer l'incidence de certaines dispositions du statut dans le cadre d'un contrat social renouvelé, conjuguant une réévaluation des dispositions de fin de carrière avec une amélioration quantitative et qualitative des conditions d'exercice de la profession en cours de carrière. En effet, certaines dispositions du statut présentent, dans le contexte actuel, la double caractéristique d'avoir une incidence négative sur la pénurie d'enseignants et de présenter un coût budgétaire très élevé.



Assouplir les conditions de recrutement et de remplacement

Dans l'enseignement obligatoire, on constate une inadéquation du carcan de dévolution des emplois au vu des exigences législatives. Le cadre de l'enseignement n'est pas assez souple. La gestion du capital-périodes/NTPP devrait être pensée de manière à prendre en compte les exigences fondamentales d'organisation d'une école.

Il est temps de réévaluer les besoins « hors cadre » (DPO, gestionnaires financiers et administratifs, référents numériques...) au regard des obligations actuelles et recourir éventuellement plus facilement aux mutualisations.

- En contexte de pénurie, pérenniser titre requis = titre suffisant ;
- Au fondamental, chaque établissement ne peut affecter qu'1% de son capital-périodes à des enseignants pour les missions collectives. Soit entre 2 et 5 périodes...pour couvrir le travail du référent numérique, l'accueil de nouveaux enseignants, la coordination pédagogique, le PECA... Il faut pouvoir dépasser ce pourcentage limitatif pour pouvoir rencontrer de nouveaux besoins ;
- Permettre d'affecter des moyens à une fonction barémiquement valorisée de « *conseiller principal en éducation* », chargé notamment de la coordination de l'équipe des éducateurs ;
- Les directions ne devraient plus perdre du temps à contacter des candidats dépourvus des titres qu'ils prétendent avoir sur Primoweb. Prévoir la validation des données déclarées par les candidats sur Primoweb par l'administration.

Dans l'enseignement secondaire, en cas d'impossibilité de remplacer un enseignant, permettre l'engagement d'un éducateur ou d'un enseignant d'une autre discipline pour encadrer pédagogiquement les élèves ;

Pour de nombreux congés de moins de 10 jours, le remplacement du membre du personnel n'est pas possible. Cela devrait, a minima, être le cas pour les congés planifiés, tels les congés pour mariage ou accouchement du conjoint ;

La sécabilité de certains congés complique l'organisation des établissements. Elle devrait être réinterrogée au vu des exigences de service de la fonction ;

Dans les centres PMS, il était déjà difficile de remplacer les infirmier(e)s mais les difficultés se font également désormais sentir dans le remplacement des autres fonctions.

Le Pacte prévoit l'élargissement du profil des agents PMS ainsi que l'élargissement des titres requis pour la fonction de directeur. Il est urgent de mettre ces dispositions en application, notamment dans l'objectif de faciliter les recrutements. En lien avec la pénurie et les difficultés de recrutement, envisager des règles assouplies pour le remplacement des membres du personnel en congé ou malade.





Accorder une priorité aux enseignants débutants

Rendre les heures vacantes dès 6 ans de congés cumulés

Pour stabiliser plus vite les enseignants débutants, il serait utile de rendre vacantes plus rapidement des heures pour lesquelles le titulaire est en congé depuis plusieurs années.

Il existe de nombreuses formes de congés, cumulables au cours de la carrière. Les membres du personnel définitifs qui prennent ce type de congés bloquent la nomination de leurs remplaçants dans les heures qu'ils ne présentent pas. Ces heures ne sont, en effet, pas vacantes et ce, parfois très longtemps, car le titulaire passe d'un congé à l'autre. Il serait plus attractif, pour fixer plus rapidement les jeunes enseignants, de rendre les heures vacantes dès 6 ans de congés cumulés du titulaire. Le membre du personnel qui fait le choix d'alléger sa charge doit assumer ce choix lorsque la durée d'allègement se prolonge.



Développer un statut d'experts et attirer des enseignants issus d'autres secteurs professionnels

Le manque de reconnaissance de l'expérience antérieure prive notre secteur de certains profils intéressants pour les fonctions enseignantes mais aussi pour les éducateurs économes, les secrétaires de directions ou les agents des centres PMS. Seules les expériences dans l'enseignement ou dans le secteur public à temps plein sont reconnues en termes d'ancienneté barémique. Outre que cela constitue un frein réel aux réorientations professionnelles, il est vexatoire voire discriminatoire de ne pas prendre en compte les années prestées à temps partiel. Il conviendrait donc de travailler la valorisation de l'expérience professionnelle et reconnaître, comme en Flandre, jusqu'à 15 années d'ancienneté barémique acquise dans d'autres secteurs d'activité.

Envisager l'engagement de personnel sous statut d'expert pour certains cours, comme dans l'enseignement pour adultes, pourrait être un levier de lutte contre la pénurie d'enseignants avec des bénéficiaires à courts et longs termes. En effet, un large réservoir de talents peut, dans cette disposition, trouver le chemin de la salle de classe et apporter au contexte scolaire une expertise professionnalisante à tous les niveaux : apprentissage de techniques et contenus spéciaux aux élèves ainsi que partage de la connaissance avec les enseignants. De plus, l'engagement d'un enseignant expert serait tout indiqué dans des prestations de courte durée, y compris pour un volume horaire faible : des conditions peu encourageantes pour les enseignants de formation. En résulteraient de nouvelles vocations et une collaboration accrue entre les écoles et le monde du travail au bénéfice d'une plus grande insertion socioprofessionnelle.

Un projet de décret de lutte contre la pénurie a d'ailleurs été récemment déposé au Parlement. Dans le cadre d'un dispositif expérimental, le recrutement d'experts serait désormais possible dans l'enseignement fondamental pour les cours de néerlandais et dans l'enseignement secondaire (de plein exercice et en alternance) pour l'enseignement du néerlandais et les cours techniques et de pratique professionnelle. L'enseignement catholique sera attentif à la mise en œuvre de ce dispositif et à son évaluation au cours de la prochaine législature.

Dans l'enseignement pour adultes, à côté du mécanisme des experts qui permet l'élargissement du « bassin de recrutement », un second mécanisme, celui des charges en fonctions accessoires, permet aux enseignants de prester plus d'une charge complète s'ils le souhaitent. Cependant, ces deux mécanismes sont rendus particulièrement peu attractifs en raison des rémunérations faibles et bien au-dessous des prix du marché prévues par la législation.

Nous proposons donc de revaloriser les montants des rétributions des enseignants en fonctions accessoires en les alignant aux rétributions prévues dans le cadre de la charge initiale, et de revoir le mécanisme de rétribution des experts, actuellement toujours aligné sur des montants arrêtés en 2010.





S'appuyer sur l'enseignement pour adultes

La rapidité de déploiement d'une unité d'enseignement au sein de l'enseignement pour adultes doit constituer un atout afin qu'il soit un partenaire privilégié dans la formation continue des personnels de l'enseignement, entre autres pour faire face à la pénurie de maîtres de seconde langue.

Mettre en œuvre une cellule de reconversion

Le système éducatif doit anticiper le fait que des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle sortiront de charge en 2028 avec la mise en œuvre du tronc commun.

La future cellule de reconversion pourrait organiser la requalification des enseignants selon le modèle « *1j de formation/4j d'enseignement* » en réduisant leurs prestations en classe à 4/5 avec maintien du salaire.

Une telle formule permettrait également d'attirer des membres du personnel issus d'autres secteurs qui n'ont pas encore entièrement les qualifications requises.

Mettre en œuvre une cellule de reconversion

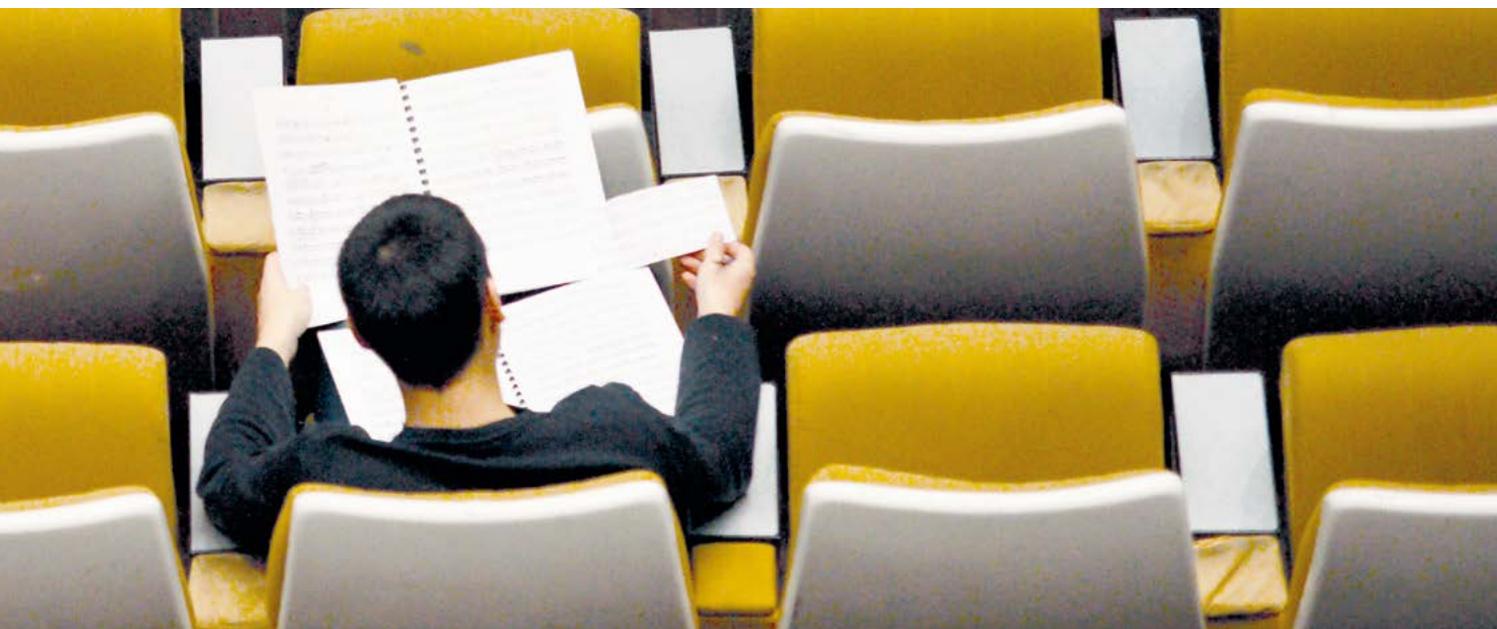
Le système éducatif doit anticiper le fait que des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle sortiront de charge en 2028 avec la mise en œuvre du tronc commun.

La future cellule de reconversion pourrait organiser la requalification des enseignants selon le modèle « *1j de formation/4j d'enseignement* » en réduisant leurs prestations en classe à 4/5 avec maintien du salaire.

Une telle formule permettrait également d'attirer des membres du personnel issus d'autres secteurs qui n'ont pas encore entièrement les qualifications requises.

Fin de carrière

Atténuer le caractère irréversible de la DPPR en prévoyant la possibilité d'un retour en tant que temporaire au sein d'un établissement.



En bref

- 1 Assouplir les conditions de recrutement et de remplacement
- 2 Accorder une priorité aux enseignants débutants et rendre les heures vacantes dès 6 ans de congés cumulés
- 3 S'appuyer sur l'enseignement pour adultes pour faire face, entre autres, à la pénurie de maîtres de seconde langue
- 4 Développer le statut d'expert pour l'enseignement obligatoire et valoriser l'expérience antérieure pour attirer des enseignants issus d'autres secteurs professionnels
- 5 Mettre en œuvre la cellule de reconversion organisant la requalification des membres du personnel en perte de charge suite à la mise en œuvre du TC
- 6 Atténuer le caractère irréversible de la DPPR

AXE 9

À L'ATTENTION DES AUTRES
NIVEAUX DE POUVOIR





Aux régions

Une mobilité qui coince

Par ailleurs, dans le cadre du Parcours d'éducation culturelle et artistique (PECA) et des activités extra muros dans leur ensemble, on constate des disparités régionales et certains freins à la mobilité des classes en raison du coût et de la complexité organisationnelle ou non de l'accès aux transports.

Il est donc nécessaire de réfléchir à des pistes et incitants en matière de coût et d'occupation des transports publics en faveur de tous les élèves.



©freepik

Améliorer le transport scolaire des élèves du spécialisé

Une attention particulière doit être apportée au transport scolaire pour les élèves de l'enseignement spécialisé. Tant à Bruxelles qu'en Wallonie, il n'est pas rare de voir des circuits annulés. En cause ? Une pénurie importante de chauffeurs et de convoyeurs. Des mesures doivent être prises pour répondre au manque d'attractivité de ces deux fonctions.

À Bruxelles, une réforme du transport scolaire est en cours visant à autonomiser sur le transport public bruxellois les enfants qui en ont la capacité de manière à développer leurs compétences ainsi qu'à offrir une garantie de transport sur les circuits spécifiques aux enfants les plus lourdement handicapés¹⁴. Une attention particulière doit être portée aux conditions de mise en œuvre de cette réforme afin que celle-ci se traduise par une réelle amélioration des conditions de transport des élèves concernés.

.....
¹⁴ Source : « Frais et transport scolaires : des préoccupations majeures pour les familles » in Les parents et l'école, n°120, p. 4.

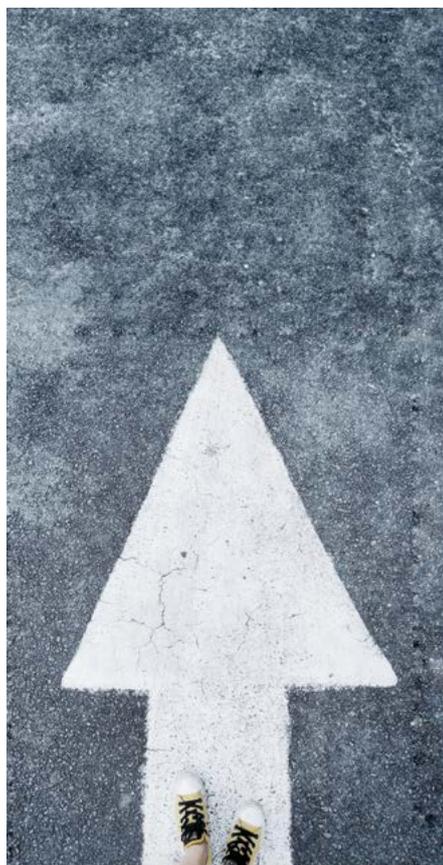
Au fédéral

Un indispensable dialogue entre niveaux de pouvoir

Toute nouvelle initiative fédérale devrait être analysée au regard de ses effets sur le monde de l'enseignement (sur le plan financier, organisationnel, procédural...). Pour ce faire, un dialogue devrait utilement se nouer entre les différents niveaux de pouvoir et les secteurs d'activités qui ne dépendent pas de l'Etat fédéral.

Une réduction de la TVA pour l'achat de matériel informatique par les écoles

Les écoles devraient bénéficier d'une réduction de la TVA sur l'achat du matériel informatique par les écoles : passer de 21% à 6%. Ce serait, sur le long terme, source de revenus : accroissement du nombre de personnes à l'aise avec le numérique et, indirectement, avec les e-guichets qui sont plus rentables économiquement. Mais aussi un accroissement du nombre de personnes sortant de l'école avec des compétences numériques de qualité et donc une augmentation du taux d'employabilité.



Droits d'auteur à clarifier

Nous demandons une modification du Code de droit économique afin qu'il soit clair que les écoles ne sont pas redevables à Auvibel d'une redevance de copie privée pour les ordinateurs portables des élèves au moment de l'achat, via les fournisseurs de matériel informatique.

Pension des directions des ESA

Le statut des directions d'ESA induit une problématique particulière au niveau du calcul de leur pension. Il s'agirait de régler la problématique de la non-valorisation actuelle du mandat des directions des écoles supérieures des arts, recrutées hors du secteur de la fonction publique, lesquelles ne bénéficient pas d'une prise en compte de leur allocation de direction pour la constitution de leur pension de retraite.

Taxe patrimoniale

Les Pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre, constitués en ASBL, sont soumis à l'impôt sur le patrimoine. Ce n'est pas le cas de l'enseignement organisé par WBE ou les communes et les provinces. Outre le fait que ces derniers perçoivent initialement des financements ou subventions plus importants que l'enseignement libre, cet impôt pèse sur la disponibilité des ressources pour l'organisation de l'enseignement. Il n'existe aucune justification objective à cette différence de traitement.

Nous demandons une suppression complète de l'impôt sur le patrimoine pour les ASBL qui organisent de l'enseignement.



Un mécénat au bénéfice des établissements à soutenir

D'une part, permettre la déductibilité fiscale à l'impôt des sociétés des montants que les sociétés consacrent à leur mécénat social (ex : intervention des entreprises dans la dotation à l'équipement des écoles techniques).

D'autre part, permettre aux particuliers qui le souhaitent de soutenir la dynamique des associations actives dans le secteur de l'éducation en modifiant l'article 104 du Code des impôts sur les revenus afin d'exonérer fiscalement les donations réalisées par les personnes physiques aux PO.

Un processus à simplifier pour les élections sociales

Dans le cadre des élections sociales, un travail de simplification administrative s'impose. Dans les établissements, la procédure est toujours celle d'un affichage sous format papier. La possibilité de se tourner vers des plateformes informatiques existe certes mais est très coûteuse pour les établissements de l'enseignement obligatoire.

Le SPF Emploi devrait développer ou, a minima, proposer une plateforme informatique de vote à coût raisonnable, à calibrer selon la taille de l'entreprise.



Attestations de garde d'enfant

Les écoles et les internats doivent délivrer des attestations de garde d'enfants conformément à la nouvelle législation. Cette obligation représente une charge administrative considérable.

Nous demandons qu'un dialogue s'ouvre entre l'administration fiscale et le monde scolaire afin que ces attestations soient désormais délivrées au nom de l'enfant et non plus au nom du débiteur des frais d'accueil, et ce également par voie électronique à Belcotax.

Le gouvernement fédéral, qui a besoin d'informations sur la situation familiale, pourrait lui-même demander ces informations aux débiteurs de frais d'éducation et les reprendre dans la proposition de déclaration des contribuables concernés.

En bref

- 1 Améliorer le transport scolaire des élèves de l'enseignement spécialisé
- 2 Réduire la TVA à 6% pour l'achat de matériel informatique pour les écoles
- 3 Clarifier la question des redevances de copie privée via les fournisseurs de matériel informatique
- 4 Valoriser le mandat des directions des ESA, recrutés hors du secteur de la fonction publique
- 5 Supprimer l'impôt sur le patrimoine pour les ASBL qui organisent de l'enseignement
- 6 Permettre la déductibilité fiscale à l'impôt des sociétés des montants que celles-ci consacrent à leur mécénat social et exonérer fiscalement les donations réalisées par les personnes physiques aux PO
- 7 Simplifier le processus des élections sociales
- 8 Délivrer les attestations de garde d'enfant au nom de l'enfant



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
SECRETARIAT GENERAL

Avenue E. Mounier 100, 1200 Woluwe-Saint-Lambert



enseignement.catholique.be

