

# 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 bénéfiques 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

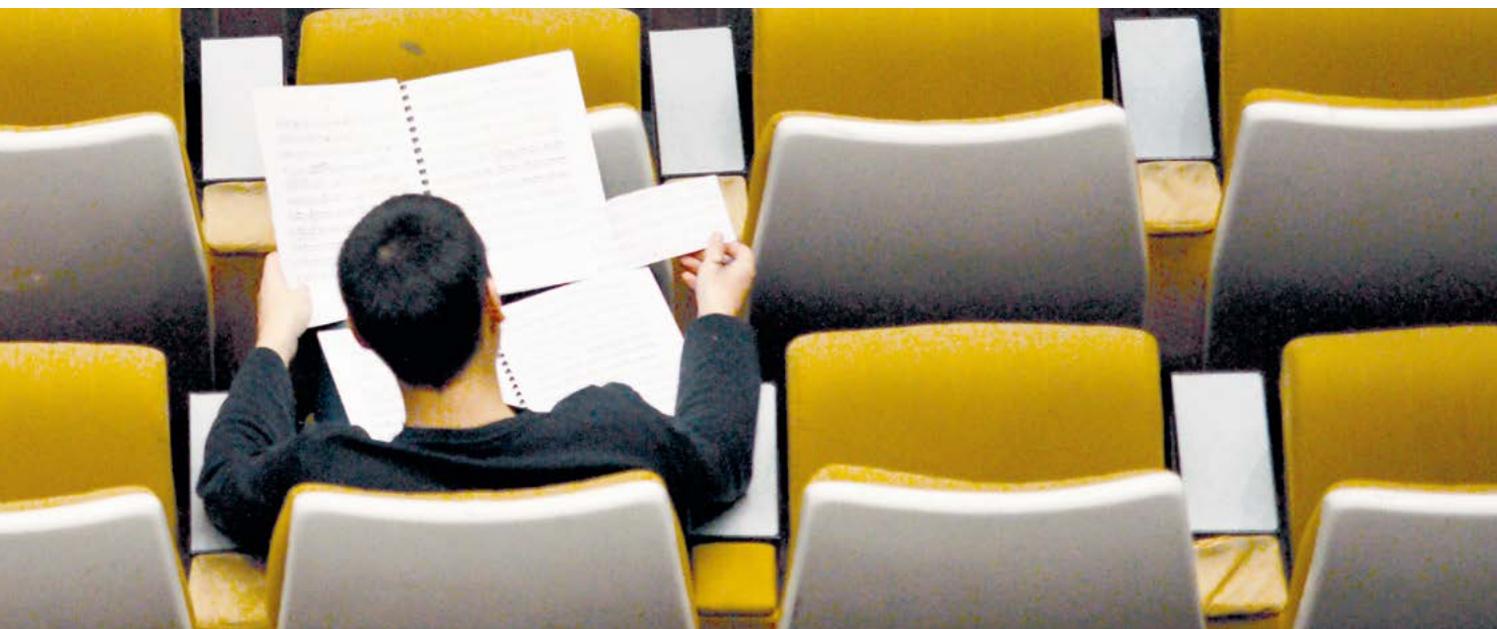
Le système éducatif doit anticiper le fait que des enseignants de cours techniques et de pratique professionnelle sortiront de charge en 2028 avec la mise en œuvre du tronc commun.

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