

Eugène Ernst ♦ secrétaire général de la CSC-Enseignement

# Le Pacte pour un enseignement d'excellence, pas la panacée mais une feuille de route commune

Confrontés au fait que notre système scolaire reste profondément inégalitaire et détient un triste record en terme de redoublements, il faut faire évoluer l'École et se donner des objectifs à moyen et long termes pour dépasser ce constat répété depuis de trop nombreuses années. Il ne suffit pas de voter quelques décrets pour aboutir à un système scolaire plus efficace et plus équitable. Il faut impérativement affronter la réforme dans la durée, agir sur de nombreux leviers pour mener une transformation qui s'inscrit sur le moyen et le long terme.

À partir des constats faits depuis 20 ans, nous avons participé à l'établissement d'une feuille de route pour une durée qui dépasse le temps d'une législature. La réforme de notre système scolaire ne peut donc être celle d'un ministre, d'un parti ou d'une majorité parlementaire. Au niveau méthodologique, nous regrettons que, malgré nos demandes répétées, le Parlement (majorité et opposition) n'ait pas été assez associé aux travaux pour garantir la pérennité de la démarche.

Le Pacte suscite beaucoup de débats et soulève des oppositions et des objections tout à fait compréhensibles. Il est fait de compromis parfois difficiles. Et si, en tant qu'acteur syndical, nous avons dû l'écrire seuls, nous l'aurions écrit différemment. Il y a des réformes difficiles à endosser. Le Pacte est donc imparfait.



Françoise DECLERCK

## Réformer avec les acteur.rice.s

L'adhésion progressive des différent.e.s acteur.rice.s de l'enseignement à une feuille de route sur le long terme est indispensable si on veut réaliser le Pacte. Son établissement a demandé plus de deux ans et s'est terminé au printemps 2017. Il fallait trouver une vision commune pour réformer l'École, concevoir des mesures structurelles qui modifient les règles du jeu du système scolaire et l'affectation des moyens qui y sont consacrés. La définition d'un nouveau tronc commun pour les élèves, un investissement financier conséquent dans l'enseignement maternel, les nouveaux dispositifs et les nouvelles ressources prévues pour combattre l'échec ou favoriser l'apprentissage de la langue d'enseignement, comme ceux visant à renforcer la gratuité, vont dans ce sens. Les écoles ont des spécificités qui ne peuvent être traitées uniformément. Pour améliorer globalement les résultats de notre système scolaire, le Pacte laisse un espace pour la mobilisation des équipes éducatives.

Les principes suivants ont guidé la construction de la feuille de route:

- **La réforme est progressive.** Elle commence logiquement par le maternel et se poursuit année après année jusqu'au terme du tronc commun ;
- **Les investissements précèdent le changement.** Ainsi, en maternelle, l'encadrement a été renforcé avant l'entrée en vigueur du référentiel des connaissances et des compétences, ainsi que l'aide administrative aux directions avant l'établissement des plans de pilotage ;
- **La formation précède l'entrée en vigueur du tronc commun.** Ainsi, des modules spécifiques sont prévus dans le cadre du référentiel maternel dès 2019-2020.

## Ce qui a été déjà fait

En deux ans, un certain nombre de réformes ont déjà été adoptées :

1. **Un nouveau modèle de gouvernance avec**
  - l'adoption du système des plans de pilotage/contrats d'objectifs ;
  - la mise en place d'un dispositif particulier pour les écoles en écart de performance ;
  - la création du corps de Délégué.e.s aux contrats d'objectifs<sup>1</sup> ;
  - la réforme fondamentale de l'inspection et la suppression du contrôle *a priori* du niveau des études ;

- la réforme du rôle et des modalités de sélection des directeur.ice.s ;
  - le renforcement de l'aide administrative pour les écoles fondamentales et spécialisées ;
  - la réforme du fonctionnement et des missions du Conseil de participation des écoles ;
  - un nouveau rôle et de nouveaux moyens pour les Fédérations de pouvoirs organisateurs ;
  - la scission entre les rôles de pouvoir organisateur (PO) et régulateur pour le réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE).
2. *Le renforcement de l'encadrement dans l'enseignement maternel et la statutarisation de certains postes de puéricultrices et de maîtres en psychomotricité ;*
  3. *L'abaissement de l'âge de l'obligation scolaire ;*
  4. *La réforme de l'organisation du travail des enseignant.e.s*
    - avec la suppression des heures de plage<sup>2</sup>, la réduction des prestations devant élèves pour les professeur.e.s de pratique professionnelle et l'instauration du travail collaboratif dans l'enseignement secondaire ;
    - le renforcement de la formation continuée.
  5. *Un nouveau dispositif pour appréhender les difficultés de maîtrise de la langue d'enseignement au début de la scolarité ;*
  6. *L'adoption du tronc commun pour les élèves jusqu'à 15 ans ;*
  7. *Le renforcement de la gratuité en commençant par l'enseignement maternel ;*
  8. *La mise en production de la première plateforme de ressources pédagogiques de la Fédération à destination des enseignant.e.s (e-classe) ;*

## Ce qui doit encore être fait

De nombreuses réformes doivent être encore entreprises ainsi que beaucoup de craintes à rencontrer et de scepticisme à dépasser. Des réponses devront être apportées, sans tarder, à ceux et celles qui, notamment dans l'enseignement secondaire, s'interrogent, à juste titre, sur les modalités de mise en œuvre du nouveau tronc commun et leurs conséquences.

Ainsi, la feuille de route prévoit une évolution radicale de l'enseignement qualifiant qui débutera en 4<sup>e</sup> secondaire en 2029 et sera organisé en une seule filière. En l'absence de précisions, les inquiétudes sont vives. Ce chantier devra être entrepris sans tarder. Pour notre part, il est essentiel de s'assurer des dimensions polytechnique et artistique du tronc commun afin d'aboutir à une orientation positive pour les élèves au terme du tronc commun.

Par ailleurs, il faudra :

- réduire la taille des groupes afin d'offrir à chaque élève un accompagnement personnalisé et permettre au personnel de travailler dans des conditions correctes ;
  - poursuivre la réduction du temps de travail des professeur.e.s de pratique professionnelle ;
  - prendre en compte la dimension sociale du changement afin de maintenir l'emploi dans l'enseignement pour tous les personnels.
- De même, les mesures concernant l'inclusion des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire devront être concrétisées

tout en ménageant les conditions de travail au sein de l'enseignement de plein exercice et le maintien de l'emploi pour les personnels concernés.

Les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles et des Régions devront s'entendre sur l'alternance et sur la meilleure manière d'articuler les secteurs de la formation et de l'enseignement.

De plus, il faudra :

- concrétiser la réforme de la formation initiale des enseignant.e.s et appréhender ses impacts sur la rémunération des personnels ;
- assurer une réelle gratuité pour tou.te.s les élèves de l'enseignement obligatoire ;
- juguler une concurrence de plus en plus exacerbée entre établissements et réseaux d'enseignement. La mise en place des Directeur.ice.s de zone et des Délégué.e.s aux contrats d'objectifs doit assurer des modes de collaboration et de partenariat entre établissements d'une même zone géographique au sein d'un réseau et entre réseaux. Une bonne coordination inter réseaux doit favoriser – dans le dialogue et hors de toute précipitation – la spécialisation de certains établissements vers le tronc commun et d'autres vers les filières préparatoires au Supérieur et/ou qualifiantes. Cela permettrait à la fois de diminuer la pression concurrentielle et de répondre à la volonté de séparer géographiquement des établissements du tronc commun de ceux qui accueillent les années suivantes afin d'éviter la « présélection » des élèves entrant dans le premier degré en fonction de l'offre de formation au-delà du tronc commun.

## Attractivité de la profession et financement de l'enseignement

L'attractivité de la profession enseignante et l'image de marque des enseignant.e.s dans la société sont en déclin constant. Les enseignant.e.s et les éducateur.ice.s sont de plus en plus sollicité.e.s. La charge de travail et le stress liés au travail, associés au manque d'autonomie professionnelle et de soutien, ainsi qu'à des conditions de travail, des salaires et des retraites peu attrayants et précaires, ont conduit à une grave pénurie d'enseignant.e.s.

Les difficultés budgétaires dans les secteurs de l'éducation, la commercialisation et la privatisation compromettent encore davantage la qualité et la viabilité de l'offre publique d'éducation. Un financement public durable plus important dans le secteur de l'éducation est indispensable afin de recruter et de fidéliser les professionnel.le.s de l'enseignement les plus qualifiés, en offrant des conditions de travail décentes, y compris un développement professionnel continu adapté ainsi qu'un environnement de travail et une infrastructure soutenant le bien-être et la motivation des travailleur.euse.s de l'enseignement. ■

1. Les délégué.e.s à contractualisation d'objectifs sont des membres de l'administration chargés de vérifier si les contrats définis dans les plans de pilotage correspondent aux objectifs généraux définis par le Gouvernement.
2. Par exemple, actuellement dans l'enseignement secondaire inférieur, la charge d'un.e enseignant.e devant la classe est de 22 à 24 périodes. Ces deux périodes correspondent à la plage. À l'avenir, la charge sera de 22 périodes.