

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2018-2019

21 FÉVRIER 2019

PROJET DE DÉCRET

MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR
ET DIRECTRICE, AUX AUTRES FONCTIONS DE PROMOTION ET AUX FONCTIONS
DE SÉLECTION⁽¹⁾

—

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ÉDUCATION

PAR M. LAURENT HENQUET.

—

(1) Voir Doc. n°766 (2018-2019) n°1 et 2.

TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé de Mme la ministre Schyns	3
1.1	LE DISPOSITIF	3
1.1.1	Le recrutement	4
1.1.2	Les conditions d'accès	4
1.1.3	La formation initiale	5
1.1.4	Le stage des directeurs	5
1.2	LES NÉGOCIATIONS AVEC LES POUVOIRS ORGANISATEURS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES	5
1.3	L'AVIS DU CONSEIL D'ETAT	6
2	Discussion générale	6
3	Examen des articles	12
4	Votes	15

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission de l'Éducation a examiné, au cours de sa réunion du 21 février 2019(2), le projet de décret modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection.

1 Exposé de Mme la ministre Schyns

Mme la ministre indique d'emblée l'impact du rôle des directeurs et directrices sur la qualité de l'enseignement : le dynamisme des écoles et le bien-être des élèves et des équipes pédagogiques n'est plus à démontrer. Elle ajoute qu'on peut constater un important accroissement des responsabilités qui leur incombent et des compétences requises pour exercer cette fonction : entre autres, les qualités relationnelles, un leadership notamment pédagogique, la capacité de fédérer et de piloter des équipes,...

C'est dans ce contexte que s'est développée la réflexion du Groupe central du Pacte pour un enseignement d'excellence sur la fonction de direction. Ensuite et modestement, Mme la ministre a veillé à mettre en œuvre l'ensemble des suggestions en maintenant une discussion régulière avec les pouvoirs organisateurs et les syndicats.

Le premier objectif du présent projet de décret est double :

- 1° donner aux Pouvoirs organisateurs la capacité plénière de choisir leurs directeurs sur la base d'un profil de fonction qu'ils auront construit et reprenant notamment les compétences comportementales et techniques requises pour l'exercice de la fonction dans un établissement donné, avec ses caractéristiques propres et ses besoins spécifiques, plutôt que sur la base de conditions administratives ;
- 2° professionnaliser davantage le processus de sélection des directeurs.

Dans cette perspective, le projet de décret propose une révision assez fondamentale :

- de la formation initiale des directeurs et directrices augmentée de 50 % et davantage centrée

(2) **Ont participé aux travaux :**

M. Denis, Mme El Yousfi (en remplacement de Mme Trotta), Mme Gahouchi (Présidente), M. Ikazban (en remplacement de Mme Trotta), Mme Jamoulle, Mme Zrihen

Mme Bertiaux, M. Delfosse, M. Henquet, M. Lejeune
Mme Bourgeois, Mme Vandorpe

Ont assisté aux travaux :

Mme Maison, Mme Trachte : membres du Parlement
Mme Schyns, Ministre de l'Éducation
M. Lachapelle, conseiller de Mme la ministre Schyns
M. Florquin, conseiller de Mme la ministre Schyns
M. Thomée, conseiller de Mme la ministre Schyns
M. Naïf, collaborateur du groupe PS
Mme Moray, collaboratrice du groupe MR
M. Colson, collaborateur du groupe cdH

sur les compétences relationnelles et l'exercice d'un leadership pédagogique partagé en vue du pilotage des établissements ;

- des conditions d'accès à la fonction de directeur/directrice, allégées pour faire face notamment à la pénurie de candidats directeurs ;
- du processus qui va de la sélection du candidat par une commission professionnalisée jusqu'à sa nomination ou son engagement à titre définitif au terme d'un stage porté de deux à trois ans.

Ce projet de décret s'appliquera non seulement aux niveaux d'enseignement visés par le Pacte, mais aussi dans l'enseignement de promotion sociale et dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (ESAHR). En effet, les travaux préparatoires ont montré l'unicité globale de la fonction de directeur, quel que soit le niveau ou le type d'enseignement dans lesquels elle est exercée.

Dans la même logique, il modifie aussi les conditions et les processus de recrutement des autres cadres de l'école tels les chefs de travaux d'atelier, les administrateurs et les fonctions de sélection (notamment directeurs adjoints, chefs d'atelier, secrétaires de direction, économes...).

Une autre nouveauté de ce décret est qu'il abaisse toute barrière qui bloquerait la mobilité inter-réseaux : dans tous les réseaux, l'accès aux fonctions de directeur et autres fonctions de cadre est ouvert aux membres du personnel de tous les réseaux. Il favorise aussi la mobilité des directeurs définitifs.

Mme la ministre aborde trois thématiques en lien avec la réforme proposée, à savoir les caractéristiques principales du dispositif (1.1), le résultat des négociations avec les Pouvoirs organisateurs et les Organisations syndicales (1.2) ainsi que les modifications suite à l'avis du Conseil d'État (1.3).

1.1 LE DISPOSITIF

Quatre aspects du dispositif sont relevés, à savoir :

- 1° le processus de recrutement ;

- 2° les conditions d'accès aux diverses fonctions ;
- 3° la formation initiale des directeurs et autres cadres ;
- 4° le stage des directeurs.

1.1.1 Le recrutement

La pièce maîtresse de tout recrutement de cadre est le profil de fonction qu'établira le Pouvoir organisateur après avoir entendu les suggestions des membres du personnel de l'école dans laquelle un poste est à pourvoir et consulté l'organe local de concertation sociale. Ce profil doit être joint à l'appel à candidatures.

Si cet aspect n'est pas nouveau, toutefois, le profil ne peut plus être seulement un profil générique ; il est rédigé pour une école déterminée, en fonction de ses besoins et caractéristiques propres. Dans ce cadre, les appels à candidatures ne seront plus globaux (comme c'est aujourd'hui le cas dans les grands Pouvoirs organisateurs dont WBE), mais spécifiques à l'école ou aux écoles concernée(s).

En ce qui concerne les directeurs, le décret encadre assez précisément la rédaction du profil. Il définit une série de responsabilités et compétences jugées essentielles et impose qu'elles soient reprises dans le profil, ce qui n'empêchera pas le Pouvoir organisateur de les intégrer dans la vision qu'il a du métier de directeur en lien avec son projet éducatif et pédagogique et avec les besoins de l'école. Dès lors, le profil aura un noyau commun à toutes les écoles, qui garantira au Pouvoir régulateur qu'un bon niveau d'exigence est présent dans tout profil de fonction.

Le Pouvoir organisateur aura la faculté d'ajouter au profil des conditions supplémentaires aux conditions légales, soit indispensables, soit constituant un atout. Il devra aussi préciser dans le profil les critères principaux de sélection et la pondération attribuée à chacun d'eux, ce qui permettra aux candidats et à la Commission de sélection chargée d'examiner les candidatures d'avoir une grille d'analyse et de classement des candidats.

Les candidatures seront examinées par une Commission de sélection constituée librement par le Pouvoir organisateur, mais qui, dans un souci d'objectivation, comprendra obligatoirement un membre extérieur au Pouvoir organisateur (nouveau), sans lien hiérarchique avec lui et disposant d'une expérience en ressources humaines et en sélection de personnel. Elle comprendra aussi un membre disposant d'une expertise pédagogique. La Commission établira un rapport de ses travaux, et classera les candidats en fonction des critères pondérés repris dans le profil. Sur base de ce rapport, l'organe compétent du Pouvoir organisateur prendra sa décision.

En résumé, les Pouvoirs organisateurs sont responsabilisés, mais leur responsabilisation est encadrée.

1.1.2 Les conditions d'accès

En ce qui concerne les directeurs, le décret propose :

- a) de renoncer tant aux désignations fondées sur l'ancienneté et le nombre des candidatures en vigueur à WBE, qu'au système de paliers en vigueur dans le subventionné ;
- b) d'exiger pour la désignation à un poste de directeur au moins un titre de bachelier, un titre pédagogique et une ancienneté de trois ans dans l'enseignement (tous réseaux et tous niveaux confondus).

Vu la pénurie de candidats directeurs, un mécanisme dérogatoire sur la condition d'ancienneté est prévu. Si au terme d'un premier appel à candidatures, le Pouvoir organisateur n'a pas trouvé de candidat qui réponde aux trois conditions et aux spécifications du profil de fonction, il pourra relancer un appel n'exigeant pas la condition d'ancienneté.

En ce qui concerne les autres fonctions de cadre, c'est globalement dans les mêmes perspectives (suppression des paliers, allègement des conditions d'accès, professionnalisation de recrutement...) que, *mutatis mutandis*, s'inscrivent les dispositions concernant la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier et les fonctions de sélection (directeur-adjoint — nouvelle dénomination pour les proviseurs et sous-directeurs —, chef d'atelier, secrétaire de direction, éducateur-économiste, coordonnateur de CEFA...).

Toutefois, sauf pour la fonction de directeur-adjoint, plus polyvalente, comme celle du directeur, un couplage a été conservé entre des titres de capacités et des fonctions exercées antérieurement : il est évidemment préférable qu'un chef d'atelier ait été un professeur de cours techniques ou de pratique professionnelle ; pour cette fonction, un niveau de titre ne suffit pas.

Dans l'enseignement organisé par la Communauté française, les possibilités d'accès à la fonction de secrétaire de direction ont été élargies à l'égal de ce qui prévaut déjà pour le subventionné.

Désormais, les conditions d'engagement, de nomination et d'ancienneté des directeurs et des autres cadres sont strictement identiques dans les trois statuts (WBE, officiel subventionné et libre subventionné), ce qui constitue pour Mme la ministre, un énorme pas en avant.

1.1.3 La formation initiale

La formation initiale des directions doit permettre de prendre conscience de la réalité du métier et de s'y préparer. Elle vise à l'acquisition des connaissances (conceptuelles, légales, en lien avec le système éducatif, outils d'analyse...), à développer les compétences de base nécessaires à la fonction, à appréhender les rôles d'une direction dans ses différents aspects (relationnel, pédagogique, administratif, matériel, financier, organisationnel), à préciser le cadre dans lequel s'inscrit la fonction, à travailler le changement de posture qu'implique le passage d'une fonction d'enseignant à une fonction de directeur et à développer une capacité d'analyse et de prise de recul par rapport à sa pratique et à son vécu.

Au regard des orientations du Pacte et de l'évaluation de la formation initiale des directeurs actuelle, il est apparu qu'elle doit absolument être renforcée. Il est proposé de l'augmenter de 60 heures, en la faisant passer de 120 à 180 heures (dont 150 heures, soit 25 journées de formation « formelle » et 30 heures de « formation-accompagnement à l'intégration » dans le nouveau métier en cours de stage ou d'exercice de la fonction à titre temporaire).

L'équilibre actuel entre le volet inter-réseaux et le volet réseau est conservé (chacun passant de 60 à 90 heures).

Le *volet inter-réseaux* se centre sur les enjeux et orientations du système éducatif et le développement des compétences et aptitudes relationnelles, interpersonnelles et la construction de l'identité professionnelle.

Le volet *réseau* se centre sur les spécificités liées aux réseaux, à savoir les projets éducatifs et pédagogiques, les programmes ainsi que leurs modèles organisationnels. Il comprend aussi une dimension très novatrice : l'accompagnement de l'insertion professionnelle, très directement centré sur le métier. Cet accompagnement personnalisé en début de fonction paraît essentiel pour aider les nouveaux directeurs à sortir de la solitude de la fonction et leur donner la possibilité de confronter leur expérience et leurs difficultés au regard d'un « ami critique ». Ce regard sera assuré par des membres des Cellules de Conseil et de soutien pédagogique des réseaux de manière telle qu'existe une totale liberté d'échange entre directeur et accompagnateur, hors de tout enjeu de pouvoir.

Les candidats directeurs auront tout à gagner de suivre (et de réussir) certains des modules de formation avant leur entrée en fonction. Ce sera encouragé, mais non obligatoire. Certains modules ou parties de modules devront toutefois avoir été suivis avant la fin de la première année de fonction (faute de quoi, le Pouvoir organisateur mettra fin d'office à la fonction). Tous les modules devront évidemment avoir été suivis et réus-

sis avant la nomination ou l'engagement à titre définitif.

Quant à la formation initiale des autres cadres de l'école, elle n'est pas modifiée dans son contenu, mais, dans le subventionné, alors que jusqu'ici l'obligation faite aux membres du personnel était de la suivre, elle devra désormais faire l'objet d'une certification comme c'était déjà le cas à WBE avec les brevets.

1.1.4 Le stage des directeurs

Le stage des directeurs est porté à trois ans. Il fera l'objet d'une évaluation par an.

Son allongement donnera du temps au directeur pour s'ajuster à la fonction, pour affiner son leadership, pour finaliser sa formation initiale. Il donnera du temps au Pouvoir organisateur pour aider le directeur à mettre en œuvre les divers aspects de sa lettre de mission et, si nécessaire, à réorienter certaines actions. Cet allongement donnera aussi au Pouvoir organisateur un temps d'observation plus long en vue de sa prise de décision sur la nomination ou l'engagement à titre définitif du directeur stagiaire.

1.2 LES NÉGOCIATIONS AVEC LES POUVOIRS ORGANISATEURS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Mme la ministre constate qu'avant même les négociations officielles entre la première et la deuxième lecture, plusieurs réunions de concertation informelles ont été organisées avec le cabinet et l'administration. Les négociations officielles se sont déroulées en deux temps (d'abord sur les dispositions visant les directeurs, ensuite sur les dispositions visant les chefs de travaux d'atelier, d'administrateurs et les fonctions de sélection). Ces dispositions ont, en effet, été soumises à l'approbation du Gouvernement en première lecture dans deux avant-projets de décret séparés, qui parce qu'ils modifiaient les mêmes textes, ont été fusionnés en un seul avant-projet de décret pour la deuxième lecture.

En ce qui concerne les dispositions concernant les directeurs, à l'exception du CECP, toutes les Fédérations de Pouvoirs organisateurs ont rendu un avis favorable. Le CECP a émis un avis défavorable au motif que les changements d'affectation étaient supprimés pour les directeurs définitifs et que cette disposition lui paraissait contraire à d'autres dispositions légales concernant le statut des fonctionnaires communaux et provinciaux. Le Conseil d'Etat a toutefois validé la disposition contestée par le CECP en raison des objectifs poursuivis par le projet de décret.

En ce qui concerne les dispositions concernant

les autres cadres, toutes les Fédérations de Pouvoirs organisateurs ont rendu un avis favorable.

Par contre les Organisations syndicales ont toutes rendu un avis défavorable sur les deux volets soumis à négociation. Si elles appréciaient une série de dispositions prises (p. ex le renforcement de la formation initiale des directeurs, l'allongement du stage, l'ouverture à l'inter-réseaux), elles ont rendu un avis défavorable de principe dicté par la logique de fond du décret : essentiellement, la trop grande liberté laissée aux Pouvoirs organisateurs dans le choix de leurs directeurs.

Le Gouvernement n'a pas retenu ces objections, confiant dans la volonté des Pouvoirs organisateurs de donner à leurs écoles les meilleurs directeurs possibles et dans les dispositions qui encadrent la responsabilisation des Pouvoirs organisateurs dans le choix de leurs directeurs.

Le positionnement des Organisations syndicales sur le volet « autres cadres » s'inscrivait, *mutatis mutandis*, dans la même logique que celui qu'elles avaient pris sur le volet « directeurs ».

1.3 L'AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Mme la ministre évoque les modifications à la suite de l'avis du Conseil d'Etat en relevant que celui-ci a proposé diverses corrections techniques et diverses suggestions légistiques et de formulation qui ont pratiquement toutes été suivies.

Sur le fond, il a particulièrement analysé et commenté certaines dispositions, le plus souvent au regard du principe d'égalité et de non-discrimination. Ses remarques ont entraîné trois modifications du dispositif :

1° Concernant l'ouverture de l'appel à candidatures à des membres du personnel d'autres pouvoirs organisateurs, le Conseil d'Etat a considéré que le fait de permettre « à chaque pouvoir organisateur de restreindre l'accès aux fonctions de direction des établissements qu'il organise selon le réseau ou le caractère de l'établissement dans lequel le candidat exerçait jusqu'alors ses fonctions » paraissait « contradictoire avec l'objectif poursuivi. » et qu'en outre, le critère du réseau ou du caractère de l'établissement dans lequel le candidat exerçait ses fonctions n'était pas pertinent.

Dès lors le projet a été revu comme préconisé par le Conseil d'Etat : le périmètre d'appel à candidatures est réduit à deux possibilités. L'appel pourra être lancé soit aux membres du personnel du Pouvoir organisateur, soit à toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction, quel que soit son réseau.

2° Concernant l'exigence de fournir un certificat médical à l'entrée en fonction dans l'enseignement, le Conseil d'Etat estime que cette exigence n'est pas conforme à l'article 3 de la loi

du 28 janvier 2003. Cette exigence a été abrogée dans tous les statuts.

3° Concernant les conditions (d'engagement, de nomination, d'ancienneté...), le Conseil d'Etat a demandé qu'elles soient strictement identiques dans les trois statuts. Quelques articles ont donc été retouchés en ce sens (p.ex. les dispositions en vigueur pour l'enseignement officiel subventionné pour la nomination définitive comme directeur, l'obligation d'avoir acquis une ancienneté de six ans dans le pouvoir organisateur a été substituée par l'obligation d'avoir acquis une ancienneté de six ans, quel(s) que soi(en)t le ou les pouvoirs organisateurs dans le(s) quel(s) elle a été acquise).

Mme la ministre veut croire que ce nouveau dispositif améliorera la qualité des écoles parce que des directeurs choisis pour une école donnée et mieux formés en seront les pilotes dans une dynamique de coopération de toute l'équipe éducative.

2 Discussion générale

M. Henquet estime que le projet de décret, comparé à d'autres, est équilibré et présente une réelle progression. Il souligne également la clarté de l'exposé des motifs.

Parmi les points positifs, il retient l'harmonisation des statuts des trois grands réseaux afin que les procédures et les conditions de recrutement soient identiques. À partir de là, la mobilité entre les réseaux va enfin pouvoir être assurée et les blocages liés à l'existence de ceux-ci n'existeront plus de la même manière qu'aujourd'hui.

M. Henquet salue encore l'autonomie des Pouvoirs organisateurs dans les fonctions de promotion et de sélection. D'ailleurs, il reconnaît, une fois n'est pas coutume, que le mot « autonomie » est utilisé à bon escient dans le projet de décret.

En abordant les points négatifs, il ne peut que déplorer l'illisibilité du projet dont un grand nombre de dispositifs modifient d'autres décrets, eux-mêmes déjà soumis à plusieurs modifications antérieures. Ainsi que cela a été reconnu au niveau du cabinet, il eut été préférable de réécrire l'ensemble du projet.

A cela, il ajoute le peu de temps dont disposent les parlementaires pour examiner un tel texte, ce qui nuit au travail du législateur et au contrôle de l'action du gouvernement. Dès lors qu'il fait ce constat depuis le début de la législature, il interpelle la ministre sur l'importance de la compétence de programmation des textes soumis au Parlement.

Le commissaire regrette à nouveau que l'exposé des motifs évoque la formation des futurs directeurs comme un outil visant à déconstruire

certaines représentations en matière d'échec et de décrochage scolaires. Il estime plutôt que le choix du métier d'un directeur s'inscrit pleinement dans la détermination d'aider tous les élèves et particulièrement les plus défavorisés, sans qu'il n'y ait aucune volonté de valoriser l'échec scolaire. Concevoir autrement les choses est une forme d'injure aux directeurs et directrices dès lors que tout un travail est mené avec l'élève et les équipes pour résorber les difficultés, tandis que l'échec scolaire n'aboutit qu'au terme d'un processus lorsque l'élève n'a ni les compétences, ni les connaissances pour accéder à l'année ultérieure.

La première interrogation du commissaire porte sur le fait que la formation réseau et inter-réseaux des futurs directeurs inclut une sensibilisation particulière au tronc commun. En ce sens, il aimerait connaître les éléments nouveaux qui seront apportés à cette formation passant de deux à trois ans dans le cadre de cette sensibilisation.

Au niveau du volet réseaux, dès lors que la ministre voit dans l'accompagnement des nouveaux directeurs dans leur formation une nouveauté marquante, M. Henquet demande qui assurera cet accompagnement. Par ailleurs, il s'interroge sur le caractère infantilisant du portfolio proposé.

En actant la volonté de la ministre de réduire l'exigence de trois ans d'ancienneté de service pour l'accès à la fonction de direction, tous réseaux et tous niveaux confondus, le député demande si ce délai n'est pas trop bref au vu de l'importance du rôle du directeur et des compétences à maîtriser. En reconnaissant l'existence d'une pénurie de professeurs et de directeurs dans un contexte où l'appel des DCO va vider les écoles de leur direction, M. Henquet craint l'accentuation de la pénurie des directeurs. Dans un tel cadre, la proposition visant à diminuer l'exigence d'ancienneté ne semble pas être une solution pertinente.

En lien avec l'article 101 du projet, l'orateur relève le souhait d'une tension barémique suffisante pour augmenter le nombre de candidats, mais il regrette l'absence d'indicateur précis, contrairement à ce qui a été fait pour le pilotage. Dès lors que certains directeurs sont moins bien rémunérés que leurs instituteurs, il invite la ministre à préciser la tension barémique qu'elle estime suffisante pour valoriser la fonction de directeur et attirer des candidats compétents.

En ayant entendu que chaque Pouvoir organisateur peut avoir la liberté d'élargir le recrutement des membres du personnel issus d'autres réseaux (articles 30, 89 et 106 du projet), en lien avec la prise en compte de la remarque du Conseil d'Etat, M. Henquet aimerait savoir pourquoi il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation, dans un souci de cohérence avec la question de la mobilité et la logique du décret.

A propos de la Commission de sélection et de l'inclusion d'un ou plusieurs membres extérieurs au Pouvoir organisateur disposant d'une expérience en matière de ressources humaines et sélection de personnel, l'intervenant interpelle la ministre sur l'éventuelle atteinte à la liberté des Pouvoirs organisateurs.

Cette problématique étant évoquée aux articles 95, 112 et 121 avec des termes tels « devoir » ou « pouvoir », il aimerait comprendre cette double logique. Il en va d'ailleurs de même lorsque certains articles précisent que l'expertise demandée concerne le domaine des ressources humaines « et » la sélection du personnel, alors que d'autres dispositions n'évoquent qu'une des deux compétences.

M. Henquet aimerait encore des précisions quant à savoir si ces personnes extérieures auront un droit de vote, ce qu'il ne pense pas dès lors qu'elles remettent un avis.

Sa dernière interrogation porte sur la date d'entrée en vigueur des dispositions transitoires à prendre pour les personnels ayant répondu à un appel avant l'entrée en vigueur du nouveau régime.

Mme Bourgeois relève l'importance de s'interroger sur le rôle d'un directeur en tant que personnage clé dans le système éducatif. Son rôle ne peut se réduire à une simple définition car le fait d'être à la tête d'un établissement nécessite inévitablement la capacité à pouvoir gérer une école à différents niveaux. Ainsi, il doit avoir de multiples compétences afin de gérer des équipes, régler des conflits, faire des recherches au niveau du développement des compétences professionnelles, garantir la bonne utilisation des programmes et l'ajustement du projet pédagogique, gérer les ressources financières, matérielles et administratives pour ne citer que quelques exemples. Avec son équipe de direction, au-delà de la part d'inattendu quotidien, il assure un nombre croissant de tâches dont la diversité et le nombre n'ont d'égal que l'importance de celles-ci pour le bon fonctionnement de son établissement.

Il apparaît donc fondamental d'assurer que cette fonction soit remplie par des personnes en adéquation avec l'établissement où elles assurent leur fonction et préparées au mieux à leur mission. Pour que cela soit le cas, cela nécessite une procédure de sélection qui permette tant aux Pouvoirs organisateurs qu'aux candidats de réaliser le meilleur choix possible.

Parmi les différents éléments que le projet de décret propose, Mme Bourgeois salue le fait que ce décret instaure des dispositions identiques pour tous les réseaux et offre ainsi la possibilité pour les membres du personnel rassemblant les conditions requises de se porter candidat dans le libre et dans l'officiel.

Elle note que la formation initiale des directeurs est renforcée et passe de 120 à 150 heures auxquelles il faut ajouter 30 heures d'accompagnement. Cela lui semble intéressant au vu de l'écart entre la représentation de la fonction et la réalité de celle-ci. Cette prise de distance et l'analyse avec l'aide d'une personne extérieure sans lien hiérarchique constitueront un atout majeur pour endosser le nouveau rôle de directeur.

En ce qui concerne les conditions d'accès au stage ou à titre temporaire, la députée acte la suppression des conditions administratives (nombre de candidatures et ancienneté à WBE) et du système des paliers, peu adapté, dans le subventionné. Cette évolution constitue un élément important dans le contexte de pénurie.

Mme Bourgeois considère que l'allongement du stage à trois ans est sans doute un élément positif dès lors qu'une période de deux ans pouvait sembler courte. En fait, cela offre la perspective d'une valorisation du temps de stage avant une désignation.

Par ailleurs, la liberté accrue laissée aux Pouvoirs organisateurs pour construire le profil de fonction va permettre de prendre en compte le besoin spécifique de l'école et la richesse de l'équipe en place, mais aussi de choisir et de pondérer les critères de sélection.

L'intervenante apprécie la mise en place d'une Commission de sélection avec un regard extérieur et une autre expertise. Evidemment, il restera à déterminer la personne qui sera désignée. A cet égard, les partenariats noués par l'école, notamment avec des entreprises, offriront sans doute un potentiel de personnes pouvant remplir le rôle escompté.

Ce décret, tout comme le décret « inspection », contient enfin un certain nombre de mesures transitoires, dont la rédaction délicate doit permettre de rencontrer les innombrables cas particuliers qui ne manquent pas d'interpeller. En ce domaine le texte, nourri de la longue expérience de ceux qui l'ont rédigé, permet de répondre aux inquiétudes légitimes des personnes concernées.

Pour conclure, Mme Bourgeois remercie Mme la ministre pour ce décret qui répond à certaines recommandations de l'avis n° 3 du Groupe central du Pacte.

Mme Zrihen considère que le décret attendu permet de clarifier, par la fusion des deux avant-projets de décret, des dispositions qui s'inscrivaient dans la même logique et dans la ligne des travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence. Il permet d'élargir l'autonomie des Pouvoirs organisateurs dans le choix des directeurs et des cadres des écoles sur base d'un profil de fonction spécifique à l'école où un poste est à pourvoir, avec une procédure de sélection plus professionnelle et des conditions de recrutement assouplies.

Mme Zrihen observe qu'aujourd'hui, il faut dépasser l'image d'un directeur agissant comme un coordinateur d'une équipe pour mieux tenir compte des nouvelles spécificités psychosociales et socio-économiques des territoires, le travail dans les bassins et les missions confiées via les Pouvoirs organisateurs ; ces éléments nécessitant une cohérence de coordination pour que les objectifs à atteindre le soient dans une certaine transparence. En synthèse, il ne s'agit plus d'une simple fonction mais d'une mission clairement identifiée. Ceci étant, il n'est jamais aisé de réaliser ce type de fusion dans le domaine administratif.

La commissaire a le grand plaisir de lire que l'article 99 évoque la notion de « directrice », fonction qui a très souvent manqué alors que le corps professoral est de plus en plus féminisé.

Selon elle, la transversalité de la fonction va favoriser une réelle mobilité tandis que le portfolio peut être compris comme un dispositif qui va permettre à certains, dont le souhait est de se réorienter, d'affirmer un certain nombre de compétences. Cette manière de faire va aider à sortir des préjugés sur la fonction et offrir de nouveaux atouts dans d'autres métiers.

La désignation possible après trois ans d'ancienneté s'inscrit dans une logique d'attractivité qui doit tenir compte de la pénurie assez dramatique dans le secteur du corps académique. Il faut dès lors assurer une concordance des tensions barométriques avec les nouvelles exigences de la fonction de directeur. En effet, si ces derniers s'engagent avec des perspectives de projets pédagogiques, ils doivent souvent faire face à d'énormes problèmes de logistique et d'organisation internes, de ressources humaines ou de conflits. Au final, cela peut représenter un horaire hebdomadaire de 60 heures, un maximum d'un mois de congés aux grandes vacances ainsi qu'une réflexion permanente.

La députée voit dans la latitude laissée aux Pouvoirs organisateurs pour établir le profil de fonction une professionnalisation d'une fonction décisive dans l'organisation socio-économique des territoires. Elle ajoute qu'elle est une adepte des dispositifs de « bassin » dans lesquels il faudrait investir sans doute davantage.

Elle retient encore la transversalité dans le décret, notamment avec l'interconnexion entre les réseaux. Le fait de permettre aux personnes d'échanger entre-elles permettra l'émergence d'initiatives, de cohérence et de coordination fondées sur le principe « 1+1=3 ».

L'augmentation des perspectives de carrière est saluée par la députée qui souligne aussi la possibilité d'élargir les potentialités de recrutement au-delà des enseignants ; ces éléments ne pouvant être que profitables aux perspectives données au Pacte pour un enseignement d'excellence.

Pour conclure, eu égard à l'ensemble de ces éléments, Mme Zrihen confirme qu'elle soutiendra ce projet de décret.

Mme Maison considère que le renoncement à la règle de l'ancienneté absolue et au système des paliers étaient indispensables afin de s'inscrire dans une certaine modernité, notamment par l'ouverture plus importante à la fonction essentielle de directeur dans le cadre de la modernisation de l'enseignement.

Le profil par école se révèle être une démarche vertueuse, à la fois pour la personne qui va s'intéresser au projet pédagogique d'une école et à l'établissement scolaire qui va devoir mener une réflexion par rapport à son propre projet pédagogique et aux missions qu'il va s'assigner.

Globalement, le texte du projet est précis dans sa rédaction et son esprit de décloisonnement est à souligner, à l'instar de ce qu'elle a sollicité dans le cadre de la Proposition de résolution sur la portabilité de l'ancienneté statutaire pour les enseignants. Pour autant, dans la mesure où elle ne doit pas se prononcer en commission, Mme Maison prendra le temps nécessaire à l'analyse plus approfondie du décret avant d'émettre un vote définitif en séance plénière.

En réponse aux interrogations des députés, **Mme la ministre** souhaite amener les précisions requises.

Premièrement, elle reconnaît la complexité du projet de décret qui a été élaboré avec plusieurs groupes spécialisés. Au terme du travail, il est apparu qu'une réécriture globale aurait sans doute pu se faire, à l'instar de la suggestion du Conseil d'Etat qui a néanmoins reconnu la clarté de l'exposé des motifs. Au-delà des formes rédactionnelles pour lesquelles la ministre peut s'excuser, elle insiste sur le fait que ce texte amène de la simplification et de l'harmonisation sur le fond. Quant aux délais réglementaires, elle ajoute que ceux-ci ont été respectés.

En lien avec la thématique de la déconstruction, Mme la ministre observe qu'il n'y a pas de volonté de préjuger qu'il faille déconstruire certaines conceptions chez les directeurs. Il s'agit plutôt d'une sensibilisation des futurs directeurs par rapport à leurs équipes pédagogiques qui peuvent parfois se retrouver dans certaines situations de ce type.

Elle note encore que l'accompagnement des directeurs en tant que moment spécifique d'intégration se fera par les conseillers pédagogiques du réseau.

Pour ce qui a trait à la formation du tronc commun, celle-ci est bien évidemment prévue pour les enseignants et en priorité pour les instituteurs et institutrices maternels. Pour les directeurs, il s'agira d'une formation liée à la vision globale

du tronc commun plutôt qu'au référentiel et au contenu du tronc commun.

Mme la ministre admet l'importance de l'enjeu de la tension barémique qui a d'ailleurs été prise en considération à chaque moment, notamment avec la volonté d'envisager une tension suffisante entre les Barèmes 401 (à définir)/501 et la fonction de direction afin de reconnaître l'importance de la fonction, de rendre cette dernière plus attractive et de limiter le phénomène de pénurie bien connu.

En abordant les revendications des Fédérations de Pouvoirs organisateurs dans le cadre des négociations sectorielles qui devraient se clôturer fin mars, Mme la ministre fait remarquer que la demande porte sur un différentiel de salaire brut constant à ancienneté égale de l'ordre de 25 % par rapport au barème du titre requis pour une fonction de recrutement. Ces revendications ont été transmises à l'administration afin qu'elle puisse évaluer leur coût. En tout état de cause, la ministre pense que cette négociation se fera de manière concomitante dans le cadre du barème de la formation initiale plutôt que dans celui de l'accord sectoriel à brève échéance.

Quant au portfolio, il faut le voir comme un outil de formation professionnelle qui pourrait utilement servir pour d'autres situations que celle prévue de manière précise dans le décret.

S'agissant des Pouvoirs organisateurs, l'appel doit pouvoir être lancé au niveau interne, au sein du Pouvoir organisateur, et non d'office à tous les membres du personnel de tous réseaux répondant aux conditions d'accès à la fonction : c'est une manière pour un Pouvoir organisateur de valoriser, s'il le souhaite, ses membres du personnel. Cette démarche est à replacer dans le cadre de l'autonomie et de la liberté.

En réponse à l'interrogation relative à la potentielle atteinte à la liberté des Pouvoirs organisateurs dans le cadre de la Commission de sélection, Mme la ministre accepte ce constat. La confiance faite aux Pouvoirs organisateurs est balisée par des dispositions qui garantissent ici une meilleure objectivité des décisions. La Commission de sélection sera, en effet, composée librement par le Pouvoir organisateur à ceci près qu'elle devra comprendre au point une personne extérieure au Pouvoir organisateur avec une expérience en ressources humaines et en sélection du personnel et une personne disposant d'une expertise pédagogique. Les personnes dotées d'une expérience en ressources humaines pourront être trouvées à diverses sources telles les Fédérations des Pouvoirs organisateurs, les entreprises en partenariat avec les écoles (qualifiantes), auprès des anciens de l'école ou au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (en dehors de l'Organisme WBE nouvellement créé), auprès des services publics de l'emploi ou auprès de professionnels de la sélection de cadres moyennant un prix pouvant

se justifier pour la fonction et sans que cela n'entraîne l'attribution de moyens complémentaires en faveur des écoles.

Bien entendu, la Commission ne décidera rien, mais elle établira un classement en fonction des critères fixés par le Pouvoir organisateur et de leur pondération et elle remettra un avis au Pouvoir organisateur ; ce dernier conservant son rôle de décideur final.

Il est à noter que la Commission doit comprendre au moins une personne dotée d'une expérience GRH quand il s'agit de sélectionner un directeur et qu'elle peut comprendre une personne de ce type pour ce qui concerne les fonctions de sélection. Cette différence s'explique par le nombre de postes à pourvoir dans chaque catégorie.

M. Florkin, conseiller de Mme la ministre, fait observer que les dispositions transitoires visées aux articles 146 à 150 du projet de décret sont différentes selon le type de réseau.

Pour la validité des attestations de formation initiale des directeurs et afin de ne pas pénaliser ceux qui ont obtenu leurs cinq attestations, la disposition prévoit un délai de validité de 10 ans tel que stipulé dans l'ancien décret. Bien évidemment, le nouveau texte limite le délai à six ans afin de maintenir à niveau les compétences acquises et leur actualisation, le cas échéant, pour une personne n'ayant pas été désignée dans ce délai.

Pour les individus engagés dans une fonction mais qui ne sont pas encore au bout du temps nécessaire pour obtenir une nomination définitive, les articles 147 et 148 prévoient la poursuite du parcours professionnel dans les conditions du décret avant sa modification afin de ne pas changer les règles du jeu en cours de partie.

Pour le réseau WBE dont il faut tenir compte de la masse des désignations, l'article 149 prévoit que ceux qui n'ont pas répondu à un appel formel tout en étant désignés comme « faisant fonction » pourraient continuer sur base d'une évaluation favorable. L'article 150 suit cette logique pour d'autres fonctions.

En synthèse, M. Florkin retient deux principes. Le premier repose sur le fait que les bénéficiaires des attestations de réussite de la formation initiale conservent celles-ci dès lors qu'elles restent valables. Pour ceux qui n'ont pas toutes les attestations, un principe d'équivalence est prévu entre les modules anciens et nouveaux, en tout ou en partie.

Le second principe prévoit qu'une personne engagée dans une des fonctions prévues par le décret puisse continuer dans les conditions anciennes (stage de deux ans, ...).

Dans sa réplique, **M. Henquet** acte l'aveu de reconnaissance d'illisibilité du texte.

Sur la question de l'accompagnement des directeurs par les conseillers pédagogiques, le député regrette que leur travail soit souvent catastrophique dans le cadre de la mise en place des plans de pilotage. En conséquence, il ose espérer que ceux qui viendront soutenir les directeurs auront une meilleure formation et un niveau de compétence plus élevé. En outre, il se demande si ceux-ci seront eux-mêmes d'anciens directeurs.

Mme la ministre répond par l'affirmative pour certains. Elle ajoute que dans le cadre de la contractualisation prévue par le Pacte entre les Fédérations de Pouvoirs organisateurs et le Pouvoir régulateur, il sera prévu que cette mise à disposition de conseillers pédagogiques devra être un service accompli par des personnes compétentes. Elle n'a pas de doute quant au fait que les anciens directeurs officieront dans cette fonction de conseiller.

M. Henquet craint une catastrophe et considère qu'il faudra exiger qu'ils soient d'anciens directeurs. Ceci étant dit, il appréhende que le phénomène de pénurie de directeurs ne s'aggrave si ceux-ci changent de fonction. Il invite dès lors à revenir aux fonctions de base de l'école.

Par rapport à la tension barémique, M. Henquet regrette l'absence de réponse réelle de la ministre en estimant que la revalorisation de 25 % évoquée ne sera pas suffisante pour combler le différentiel par rapport au Barème 501. Il invite donc à chercher de nouveaux financements et à éviter des gaspillages, à l'image du coût de l'organisation du Pacte (5 millions d'euros annuels) ou des DCO (10 millions d'euros annuels).

Mme la ministre attend la réponse de l'administration. A ce stade, tous les barèmes sont liés au titre de capacité de base, ce qui devrait peut-être être revu, sans se limiter au seul écart.

M. Henquet fait valoir également que le portfolio va être rédigé par le directeur lui-même, ce qui rend ce dossier assez subjectif. A cet égard, il estime que l'évaluation annuelle faite par le Pouvoir organisateur semble bien plus pertinente.

La ministre rétorque que ce portfolio comporte également les attestations des formations suivies et une analyse du directeur par rapport à celles-ci et à leur transposition dans sa pratique quotidienne. Il est donc un outil de développement personnel.

M. Florkin insiste pour que le directeur soit réellement le maître du portfolio et qu'il n'y ait pas, sauf si le directeur le décide, de regard du Pouvoir organisateur sur celui-ci. Il s'agit d'un outil personnel dans sa relation avec son accompagnateur. Bien évidemment, si le directeur veut le valoriser dans une autre fonction, il pourra intégrer d'autres évaluations. En réalité, ce portfolio a fait l'objet d'une réflexion des directeurs et des membres du personnel dans l'avis n° 3 du Groupe

central du Pacte.

M. Henquet confirme le manque de pertinence d'un tel outil réalisé par le directeur lui-même.

Enfin, en réaction à M. Henquet qui considère que l'installation de directeurs après trois années d'ancienneté de service (et non de fonction) paraît fort minimaliste au regard des compétences à maîtriser pour postuler dans la fonction, **Mme la ministre** lui rappelle le contexte de pénurie qui a conduit à fixer ce minimum qui pourra être augmenté par le Pouvoir organisateur.

Ce constat amène **M. Henquet** à encourager la mise en place de mécanismes permettant d'attirer les meilleurs candidats en lien avec la définition de la valorisation financière. Pour clore son propos, il regrette le message malheureux concernant la déconstruction et il invite à recourir à des phrases positives plutôt que négatives dans les textes.

M. Lejeune interroge Mme la ministre sur la situation des personnes brevetées qui souhaiteraient revenir. Il demande si elles bénéficient d'une priorité grâce à la détention de ce brevet.

Il se réjouit de lire dans l'exposé des motifs que le métier de directeur/trice est pour l'essentiel quel que soit le niveau et le type d'enseignement, identique. Il fait référence notamment au memorandum des directeurs d'école de l'enseignement libre, véritable cri d'alarme par rapport à leur métier difficile. Il tient à souligner que la problématique ne se trouve pas autour de l'argent.

Si l'ensemble des directions sont ainsi reconstruites comme ayant un métier identique, le commissaire demande pourquoi alors ne leur réserver à toutes, le même sort en termes organisationnels. Il illustre son propos en rappelant que le directeur d'une école secondaire de 602 élèves aura à sa disposition comme chef d'établissement, une équipe constituée d'un proviseur, une secrétaire de direction, un éducateur économiste, des éducateurs etc. . . tandis qu'un directeur d'une école fondamentale de 700 élèves couvrant plusieurs implantations sera tout seul.

Ensuite, il en vient à la deuxième colonne qui dispose qu'il convient d'appréhender les compétences de base nécessaires. Ce sont le relationnel, l'administratif, le matériel, le financier et l'organisationnel, ce qui, précise-t-il, prend 95 % du temps à une direction du fondamental et il reste encore le pédagogique. Or, il tient à mettre en exergue qu'une école reste un lieu d'enseignement.

Par conséquent, ce commissaire pense qu'il est plus important de revoir complètement l'organisation du fondamental. Il ne faut pas reprendre au secondaire pour donner au fondamental, mais il demande que le fondamental soit aligné sur ce qui se fait dans le secondaire. Il y aura lieu d'y mettre les moyens dans ce qui existe déjà. Il considère qu'il y aura alors de vraies directions

qui pourront se consacrer au pédagogique et à la continuité des apprentissages pour être plus performants en faveur des élèves, ce qui permettra de réduire l'échec scolaire et améliorer le résultat des élèves. Il conclut que cela permettra d'aller vraiment vers l'excellence.

Mme la ministre explique que le brevet est obtenu dans le réseau WBE après les cinq modules et ajoute que le brevet obtenu avant le 31 août 2019 est valable 10 ans. Concernant des personnes qui ont obtenu le brevet il y a 25 ans, soit ces personnes sont déjà directeur en fonction, soit ils ne le sont pas et leur brevet n'est alors plus valable.

M. Lejeune précise que les derniers brevets ont eu lieu vers l'année 2001 et ne reposaient pas sur l'ensemble des modules visés, mais sur trois formations de type relationnel, pédagogique et administratif.

Mme la ministre répond que pour ces personnes, il n'y a pas de mesures transitoires.

M. Lejeune comprend qu'ils perdent alors le bénéfice de ce qu'ils avaient s'ils souhaitent revenir un jour ou l'autre.

Mme la ministre précise que la validité de 10 ans est, en effet, prévue dans le décret du 2 avril 2007 fixant le statut des directeurs.

Ensuite, elle souhaite réagir sur la considération que les directeurs du fondamental sont plus seuls face à leurs tâches. A cet égard, elle rappelle à ce commissaire ce qui a été réalisé lors de cette législature, notamment la mise en place d'un groupe de travail avec les directeurs du fondamental et les résultats qui ont suivi. Mais elle conçoit que la tâche est complexe et requiert bien plus qu'un temps plein. Elle ne doute pas que pour la nouvelle législature qui s'annonce, les groupes politiques présents auront à cœur de continuer à soutenir les directeurs du fondamental en fonction des moyens budgétaires disponibles.

M. Lejeune souligne que le fossé reste énorme entre les mesures prises et la réalité du terrain.

M. Henquet reconnaît la mise en place d'aides administratives et de l'informatique. Toutefois, il rappelle qu'il a déposé une proposition de résolution afin de mettre des éducateurs dans le fondamental car les problèmes que les adolescents vivaient à 14 ans, les enfants les vivent aujourd'hui à 10 ans. Il cite comme exemple le cyber harcèlement. Or à l'époque, il s'est vu répondre que le Pacte d'excellence le prévoirait, mais il regrette qu'il n'en fût rien et trouve cela extrêmement préjudiciable aujourd'hui.

Par ailleurs, il tient à préciser que lorsqu'il a parlé d'augmentation salariale des directeurs, il visait la reconnaissance du travail qu'ils font car ils vivent aujourd'hui une situation préjudiciable.

La discussion générale est close.

3 Examen des articles

Article premier

Sans commentaire, l'article 1er est adopté à l'unanimité.

Articles 2 à 4

Sans commentaire, les articles 2 à 4 sont adoptés à l'unanimité.

Article 5

M. Henquet demande des précisions sur le genre de fonctions de sélection des PAPO.

Mme la ministre explique que sont concernées les personnes du personnel administratif, comme par exemple un rédacteur, qui aurait un titre pédagogique.

L'article 5 est adopté à l'unanimité.

Articles 6 à 9

Sans commentaire, les articles 6 à 9 sont adoptés à l'unanimité.

Articles 10 à 13

Sans commentaire, les articles 10 à 13 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 14

M. Henquet entend que lorsqu'un emploi est temporairement vacant depuis moins de quinze semaines, l'appel à candidatures n'est pas exigé si l'intérim se prolonge pour une période de quinze semaines jusqu'à un an, mais il attire l'attention sur le fait qu'il peut arriver qu'il n'y ait pas suffisamment de candidats ou pas de candidat. Il trouve dès lors sévère de prévoir l'appel officiel après un an. Il trouverait plus prudent d'autoriser la reconduction d'intérim en intérim.

Mme la ministre répond qu'on ne peut pas prolonger indéfiniment par bloc de quinze semaines, une latitude d'un an a été laissée. Elle rappelle que le souhait des PO et des syndicats était qu'il puisse y avoir un appel. Elle ajoute qu'au niveau de l'appel, la procédure a été assouplie puisque si personne n'est trouvé suite au premier appel, il y a une procédure dérogatoire spécifique pour le deuxième appel.

M. Lejeune pose l'hypothèse d'une personne désignée mais que la personne qui tient l'emploi décide de revenir un jour et rend donc l'emploi à nouveau vacant, ce qui signifie que cette disposition peut être contournée dans la pratique.

Mme la ministre rejoint **M. Lejeune** sur ce problème et précise que le PO a aussi un rôle à jouer en pareille situation afin de mettre les choses au

point. Il est en effet insupportable de voir que certains rentrent pour un jour.

M. Lejeune ajoute que si la personne écartée du service, souhaite en accord avec le PO que l'on conserve la personne en place, elle reviendra un jour afin que l'on puisse garder la personne qui la remplace.

L'article 14 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 15 et 16

Sans commentaire, les articles 15 et 16 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 17

Sans commentaire, l'article 17 est adopté à l'unanimité.

Articles 18 à 26

Sans commentaire, les articles 18 à 26 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 27

Sans commentaire, l'article 27 est adopté à l'unanimité.

Article 28

Sans commentaire, l'article 28 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Article 29

M. Henquet demande si les partenaires sont arrivés à un accord.

Mme la ministre précise que le modèle a été rédigé avec l'administration et il sera soumis le 27 février aux Pouvoirs organisateurs.

L'article 29 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 30 à 36

Sans commentaire, les articles 30 à 36 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 37

Sans commentaire, l'article 37 est adopté à l'unanimité.

Article 38

Mme Zrihen donne lecture du commentaire de l'article et indique que la référence à l'article 9 est erronée et qu'il s'agit de l'article 10.

Mme la ministre le confirme.

M. Henquet demande s'il n'y a pas un risque que le MDP démissionne de sa fonction d'origine si la désignation dans un emploi nouveau venait à ne pas avoir lieu. Il trouverait plus prudent qu'une garantie soit apportée à celui qui quitte son poste.

A la question de savoir ce qui se passerait pour un membre du personnel qui, ayant démissionné d'une première fonction pour être nommé dans une autre via le mécanisme de la passerelle, verrait sa désignation mise en cause suite à un recours, **Mme la ministre** répond que c'est exactement la même chose, dans toutes les autres fonctions, pour un changement d'affectation, pour une mutation et (ici) pour une passerelle. Si une contestation devait intervenir, elle viserait la mise en œuvre de la passerelle elle-même (et donc la démission concomitante de la fonction d'origine). Son annulation rétablirait donc le membre du personnel dans sa situation antérieure (avant démission).

Elle croit cependant comprendre la cause de l'interpellation : l'ajout du terme « préalable », qui semble indiquer qu'il y aurait une temporalité distincte entre les deux actes. Or la même disposition précise que le passage d'une fonction à l'autre se fait sans interruption et donc revêt un aspect simultané.

L'article 38 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 39 et 40

Sans commentaire, les articles 39 et 40 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 41

M. Henquet s'étonne que contrairement à l'article 122, fournir un extrait de casier judiciaire n'est pas mentionné.

Mme la ministre précise que le commentaire de l'article 41 doit être complété par le commentaire de l'article 122. C'est par la remise d'un extrait du casier judiciaire que la condition de la conduite irréprochable est vérifiée.

L'article 41 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 42 à 52

Sans commentaire, les articles 42 à 52 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 53

Sans commentaire, l'article 53 est adopté à l'unanimité.

Article 54

Sans commentaire, l'article 54 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Article 55

M. Henquet demande des précisions sur le modèle.

Mme la ministre rappelle qu'un modèle d'appel à candidatures a été élaboré par fonction.

L'article 55 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 56 à 61

Sans commentaire, les articles 56 à 61 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 62

M. Henquet demande si les DCO et DZ nouvellement créés ne devraient pas être intégrés.

Mme la ministre répond par la négative car le décret du 4 janvier 1999 vise essentiellement WBE. Comme les DCO et DZ sont extra réseaux, ils sont liés au pouvoir régulateur.

M. Lejeune ne comprend pas la précision de la différence entre inspecteur de religion et personnel du service général d'inspection puisque le décret relatif au service général d'inspection fusionne les deux.

Mme la ministre trouve la remarque très judicieuse.

M. Lejeune craint la répétition de ce genre de difficultés étant donné le manque de temps pour examiner les textes.

A la suite de cette discussion, l'amendement n°3 est déposé par M. Lejeune, Mme Vandorpe, M. Henquet et Mme Zrihen. Il est libellé comme suit :

L'article 62, alinéa 1, 2°, du décret est remplacé par :

« 2° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« §2. Le présent décret ne s'applique pas aux membres du personnel du Service général de l'Inspection créé par le décret du 9 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection ; » ».

Justification

Il s'agit de tenir compte des modifications introduites par le décret relatif au service général de l'inspection.

L'amendement n°3 est adopté à l'unanimité.

L'article 62, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité.

Articles 63 et 64

Sans commentaire, les articles 63 et 64 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 65

M. Henquet pointe dans l'énumération l'absence des directeurs des DOA et craint que cela s'explique par un allongement du tronc commun.

Mme la ministre répond qu'il n'en est rien, ils sont compris dans le 1° « directeur de l'enseignement secondaire inférieur ». Elle ajoute que les DOA rejoignent totalement l'idée du tronc commun, sachant que les dénominations seront adaptées.

L'article 65 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Article 66

M. Henquet note dans l'énumération l'absence des éducateurs économes.

Mme la ministre précise que l'article s'appliquant tant à WBE qu'à l'enseignement subventionné, la fonction d'éducateur économe n'a pas été reprise dans la mesure où elle n'existe pas à WBE et qu'elle a une autre base légale pour le subventionné.

En outre, elle ajoute que les dénominations ont été modifiées, l'article remplace également l'appellation de la fonction de proviseur et sous-directeur par celle de directeur adjoint.

L'article 66 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 67 à 77

Sans commentaire, les articles 67 à 77 sont adoptés à l'unanimité.

Articles 78 à 80

Sans commentaire, les articles 78 à 80 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 81 et 82

Sans commentaire, les articles 81 et 82 sont adoptés à l'unanimité.

Articles 83 à 85

Sans commentaire, les articles 83 à 85 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 86

Sans commentaire, l'article 86 est adopté à l'unanimité.

Article 87

Sans commentaire, l'article 87 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Article 88

M. Henquet formule la même remarque sur le modèle d'appel à candidatures et attire l'attention sur le délai de 30 jours après l'adoption du décret.

Mme la ministre rappelle qu'ils seront discutés prochainement dans les commissions paritaires.

L'article 88 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 89 et 90

Sans commentaire, les articles 89 et 90 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 91

M. Lejeune signale une correction technique à l'article 91, 1° c), il y a lieu de lire « travailler » et non « ravailler ».

L'article 91 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Article 92

Sans commentaire, l'article 92 est adopté à l'unanimité.

Articles 93 à 96

Sans commentaire, les articles 93 à 96 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 97

M. Henquet pose la question d'une possibilité de recours en cas d'oubli d'un titre parmi la liste des titres de capacités.

Mme la ministre précise que le décret titres et fonctions prévoit que tout titre équivalent peut substituer un titre listé dans n'importe quel décret, ce qui permet donc une mise à jour permanente des équivalences. Cette disposition donne à WBE les mêmes possibilités qu'au réseau subventionné. Il y a donc deux voies de sélection des secrétaires de direction, la voie classique qui est une fonction de sélection du personnel d'éducation et la voie de sélection sur base de titres spécifiques requis pour l'exercice de ce type de fonction. Elle ajoute que cela existait déjà dans l'enseignement subventionné sur base d'un arrêté du gouvernement de la Communauté française. Il a été donc repris pour WBE le contenu de la liste de titres de cet arrêté.

L'article 97 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 98 à 101

Sans commentaire, les articles 98 à 101 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 102

Un amendement n°1 est déposé par Mme Bourgeois, Mme Zrihen, Mme Jamouille et Mme Vanderpe. Il est libellé comme suit :

A l'article 10, § 3, alinéa 2, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, introduit par l'article 102 du projet de décret, les mots : « préalablement à tout autre module » sont remplacés par les mots : « préalablement à la première partie du module « vision pédagogique et pilotage » visé au § 4, alinéa 2, 1°, a ».

Justification

Il s'agit de donner à l'Institut de la Formation en cours de carrière une plus grande souplesse d'organisation : si le module administratif (qui donne le cadre légal de l'enseignement) doit être suivi avant la première partie du module vision pédagogique et pilotage (qui s'appuie sur les décrets fondamentaux qui régissent le système éducatif), il n'y a pas vraiment de raison d'imposer que le module administratif précède le module développement des compétences et aptitudes relationnelles ».

La formulation du projet risque d'être assez bloquante pour l'organisation des différents modules. L'amendement ouvre la possibilité de plusieurs portes d'entrée dans la formation inter-réseaux.

L'amendement n°1 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Un amendement n°2 est déposé par Mme Bourgeois, Mme Zrihen, Mme Jamouille et Mme Vanderpe. Il est libellé comme suit :

A l'article 10, § 5, alinéa 1er, du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, introduit par l'article 102 du projet de décret, les mots : « visées au § 4 » sont remplacés par les mots : « visées aux §§ 3 et 4 ».

Justification

Il s'agit de la correction d'une omission dans le renvoi d'article : il n'y a aucune raison que les directeurs temporaires ne suivent pas le module administratif inter-réseaux.

L'amendement n°2 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

L'article 102, tel qu'amendé, est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 103 et 104

Sans commentaire, les articles 103 et 104 sont adoptés à l'unanimité.

Articles 105 à 115

Sans commentaire, les articles 105 à 115 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 116 et 117

Sans commentaire, les articles 116 et 117 sont adoptés à l'unanimité.

Articles 118 à 120

Sans commentaire, les articles 118 à 120 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Article 121

M. Henquet note qu'aux articles 95 et 112, il est prévu que la personne faisant partie de la commission de sélection sera un membre extérieur au PO ayant une expérience en ressources humaines et en sélection de personnel et que cette deuxième condition ne figure plus à la disposition examinée.

Mme la ministre renvoie à l'alinéa 2 de l'article 56 bis qui sera inséré dans le décret, l'expérience en matière de sélection de personnel y est bien prévue.

L'article 121 est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 122 à 134

Sans commentaire, les articles 122 à 134 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

Articles 135 à 137

Sans commentaire, les articles 135 à 137 sont adoptés à l'unanimité.

Articles 138 à 152

Sans commentaire, les articles 138 à 152 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

4 Votes

L'ensemble du projet de décret, tel qu'amendé, est adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Confiance est accordée à la Présidente et au Rapporteur pour la rédaction du rapport.

Le Rapporteur,

L. HENQUET

La Présidente,

L. GAHOUCI