

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2022-2023

17 NOVEMBRE 2022

PROJET DE DÉCRET¹

INSTITUANT UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL CRÉANT UN POOL LOCAL DE
REMPLACEMENT POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023 ET CONTENANT DES
MESURES DIVERSES EN VUE DE LUTTER CONTRE LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ÉDUCATION

PAR M. MICHELE DI MATTIA

¹ Voir doc. 463 (2022-2023) n°1 à n°2.

TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé introductif de Mme la ministre Désir	3
2	Discussion générale	7
3	Examen et vote des articles	35
4	Vote et confiance.....	38

Mesdames et Messieurs,

Votre commission de l'Éducation a examiné, au cours de sa réunion du 17 novembre 2022, le projet de décret instituant un dispositif expérimental créant un pool local de remplacement pour l'année scolaire 2022-2023 et contenant des mesures diverses en vue de lutter contre la pénurie d'enseignants (doc. 463 (2022-2023) n° 1).²

1 Exposé introductif de Mme la ministre Désir

La ministre observe tout d'abord que la pénurie d'enseignants et d'enseignantes est un phénomène multifactoriel complexe à résoudre qui ne concerne pas que la Fédération Wallonie-Bruxelles : la crise du recrutement des professeurs touche en effet un grand nombre de pays et de régions de l'OCDE.

Les raisons qui permettent d'expliquer d'une part le manque d'attractivité de la profession et d'autre part, le taux de sortie précoce de la profession sont nombreuses. Elle cite notamment :

- les conditions de travail et d'emploi des enseignants débutants ;
- les délais, parfois longs, avant la stabilisation dans un emploi ;
- le manque d'attractivité du métier pour les enseignants de seconde carrière ;
- ou encore la difficulté à s'inscrire dans des parcours de formation adaptés aux besoins des enseignants, notamment ceux et celles qui sont déjà en fonction.

² Ont participé aux travaux de la commission :

- Mme Gahouchi (Présidente), M. Di Mattia, Mme Ahallouch, Mme Chabbert
- M. Janssen, Mme Cortisse, Mme Mathieux (en remplacement de Mme Galant)
- M. Florent, M. Soiresse Njall
- M. Kerckhofs, Mme Pavet (en remplacement de Mme Groppi)
- Mme Schyns

Ont assisté aux travaux de la commission :

- Mme Désir, ministre de l'Éducation
- M. Gilson, collaborateur au cabinet de Mme la Ministre Désir
- Mme Nisol, Cheffe de cabinet adjointe de Mme la Ministre Désir
- M. Sterpin, collaborateur au cabinet de Mme la Ministre Désir
- Mme de Meester, de l'Administration
- M. Michiels, de l'Administration
- M. Ameloot, collaborateur du groupe PS
- Mme Constant, collaboratrice du groupe MR
- M. Lachapelle, collaborateur du groupe Les Engagés

Les mesures présentées par le présent texte viennent compléter celles adoptées en juillet 2020 et tentent d'apporter des réponses aux constats repris ci-dessus.

La première de ces mesures consiste en la mise en place d'un dispositif expérimental de pool de remplacement des professeurs absents dans l'enseignement primaire ordinaire sur deux zones.

L'objectif de ce dispositif est double : il vise bien entendu à lutter contre le *turn-over* des enseignants en leur assurant une stabilisation de leurs attributions jusqu'à la fin de l'année scolaire, mais aussi, dans un contexte de pénurie, à assurer des remplacements pour lesquels il n'a pas pu être trouvé de candidats ou de candidates selon les procédures de recrutement habituelles.

Par ce dispositif, des périodes sont octroyées aux pouvoirs organisateurs afin de recruter des instituteurs et des institutrices primaires. Une possibilité de partenariat est prévue, et même encouragée, afin de permettre aux pouvoirs organisateurs d'un même réseau, voire de réseaux différents, de mutualiser leurs moyens.

À ce propos, la ministre corrige l'erreur glissée en page 2 de l'exposé des motifs où il est indiqué que « *les membres du personnel seront recrutés jusqu'à la fin de l'année scolaire à temps plein ou à mi-temps* ». Comme le précise le projet de décret, les emplois du pool doivent être à prestations complètes, même si un membre du personnel du pool, dans le cadre de ses prestations, peut effectuer des remplacements à mi-temps. La ministre précise qu'il faut donc bien considérer que les membres du personnel seront recrutés à temps plein, et ce, dans un objectif de stabilisation sur une période relativement longue.

En raison de son caractère expérimental, ce dispositif sera soumis à une évaluation avant toute reconduction ou généralisation éventuelle à l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles et à d'autres zones.

La ministre présente ensuite les mesures structurelles portées par le présent projet de décret.

- 1° La première concerne la valorisation pécuniaire de l'ancienneté pour les maîtres de seconde langue. Celle-ci répond à un besoin spécifique en lien avec l'augmentation du nombre de périodes d'apprentissage des langues modernes en 3e et 4e primaires à partir de la rentrée scolaire 2023-2024, prévue dans le cadre du Pacte et qui se traduira par la nécessité de recruter 373 ETP dans la fonction de maître de seconde langue. C'est la raison pour laquelle la possibilité de valoriser directement jusqu'à cinq années les services prestés dans le privé ou en tant qu'indépendant

directement dans l'ancienneté pécuniaire vise bien cette catégorie spécifique de membre du personnel.

Cette mesure consiste en une simplification d'un mécanisme prévu par le décret du 14 mars 2019 portant mesures diverses visant à réduire certains obstacles à l'engagement ou au maintien de membres du personnel de l'enseignement dans un contexte de pénurie prévoyant la valorisation de l'expérience acquise dans un métier en lien avec la fonction exercée. Cette mesure a été adoptée, mais son entrée en vigueur est liée à l'introduction d'un nouveau barème qui devrait voir le jour dans le cadre de la Formation initiale des enseignants revue.

La valorisation portée par le présent décret permet à la fois une meilleure lisibilité pour la personne désireuse de se réorienter et un examen plus rapide du dossier de chaque membre du personnel.

- 2° La deuxième mesure structurelle s'inscrit dans la prolongation directe des dispositions visant une stabilisation plus rapide des enseignants débutants via la valorisation de l'ancienneté au-delà du pouvoir organisateur portée par le décret du 17 juillet 2020 portant diverses mesures en vue de lutter contre la pénurie.

Elle permet de prendre en compte, dans l'ancienneté de service, toutes les expériences passées dans l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, que ce soit dans l'enseignement organisé ou subventionné. Cette nouvelle possibilité constitue une avancée significative en termes de parcours vers la nomination ou l'engagement à titre définitif pour les membres du personnel débutants souvent amenés au début de leur carrière professionnelle à occuper des fonctions dans plusieurs pouvoirs organisateurs de réseaux différents, que ce soit dans l'enseignement ordinaire ou dans l'enseignement de promotion sociale.

- 3° La troisième mesure structurelle vise à permettre à des enseignants de continuer à exercer au-delà de l'âge légal de la pension. Cette mesure existait déjà, mais uniquement pour les fonctions en pénurie et en pénurie sévère. Il est ici proposé de l'élargir à tous les membres du personnel. Il s'agit ici d'une démarche similaire à celle adoptée pour les directions en février 2021.

Les deux dernières mesures portées par ce décret visent à ajouter de nouvelles possibilités de parcours de formation et de certification à celles déjà existantes.

- 4° Ainsi, la reconnaissance de certificats de réussite à des tests de langue émis par des organismes nationaux ou internationaux comme composante du titre de capacités vise spécifiquement les enseignants de langues modernes. Elle permet ainsi l'accès à un meilleur titre pour des candidats et des candidates à l'enseignement qui ont déjà fait la preuve de leur maîtrise de la langue à enseigner via des canaux qui n'étaient pas reconnus jusqu'à présent.

Enfin, une dernière mesure élargit les possibilités d'accès au jury Certificat d'aptitude pédagogique (« CAP ») à tous les membres du personnel ayant exercé ou exerçant une fonction enseignante et non plus seulement à ceux et celles à qui l'acquisition de ce CAP conférerait automatiquement un titre de capacité requis, suffisant ou de pénurie.

La ministre annonce en outre que le travail de lutte contre la pénurie ne s'arrêtera pas là. Depuis le début de la législature, cette thématique n'a cessé de préoccuper le gouvernement. Si la formation initiale et la formation professionnelle continue ont été revues pour mieux s'adapter aux besoins du terrain, le travail doit se poursuivre.

À ce titre, le cabinet de la ministre et les services de l'administration travaillent conjointement à l'élaboration d'une campagne de promotion et de valorisation des métiers de l'enseignement. Celle-ci visera, notamment, à déconstruire les idées reçues sur la profession et à mettre en avant des caractéristiques concrètes du métier parfois moins connues : la diversité des tâches et des missions, le travail collaboratif, mais aussi les possibilités de mobilité dans la carrière. Cette campagne, prévue pour la fin de cette année scolaire, reposera sur la création de contenus à destination des réseaux sociaux, mais aussi sur la création d'un site internet facilitant l'accès aux informations sur les possibilités de carrière dans l'enseignement. Ce type d'outil sera par ailleurs précieux dans le cadre de collaborations avec les organismes régionaux d'emploi, au sujet desquelles un travail a été entamé au niveau ministériel.

La ministre conclut son exposé introductif en affirmant que le présent projet de décret marque une nouvelle étape dans la lutte contre la pénurie, et que le combat se poursuivra dans les mois qui viennent sur d'autres fronts. Elle s'engage à s'y atteler jusqu'au dernier jour de la législature.

2 Discussion générale

Au nom du groupe MR, **Mme Cortisse** rappelle tout d'abord que la lutte contre la pénurie des enseignants que nous connaissons depuis de nombreuses années fait partie des objectifs prioritaires que le gouvernement s'est fixés dans sa DPC.

Outre l'attrait des jeunes, le maintien dans l'emploi revêt un caractère essentiel : un enseignant sur trois (qu'il soit débutant ou de seconde carrière) quitte le métier dans les cinq ans après son engagement, souvent à cause des multiples *intérim*s qu'il doit effectuer. Il est essentiel de lutter contre ce phénomène, notamment pour les trois raisons suivantes :

- Tout d'abord, parce que certaines matières ne sont tout simplement pas enseignées aux élèves dans les écoles qui n'arrivent pas à trouver de remplaçants.
- Ensuite, parce que les périodes FLA, les ex-périodes Covid, ou potentiellement les nouvelles périodes d'accompagnement personnalisé, ne sont pas toujours utilisées par les écoles aux fins desquelles elles ont été créées au bénéfice des élèves, mais parfois pour pallier l'absence d'enseignants qui n'ont pas pu être remplacés à cause de la pénurie.
- Enfin, parce que la pénurie pourrait être aggravée par l'arrivée, heureuse, du premier cours de langue moderne en troisième et quatrième années de l'enseignement primaire, dès la rentrée scolaire de 2023. À cet effet, 373 enseignants supplémentaires devront être recrutés. Cette pénurie pourrait aussi être aggravée par les périodes d'accompagnement personnalisé, qui nécessitent l'engagement progressif d'encore plus de membres du personnel dans les écoles, soit 425 équivalents temps plein (ETP) depuis cette rentrée 2022 et 1.657 ETP en vitesse de croisière en 2025-2026.

Cependant, force est de constater que le phénomène de pénurie revêt plus généralement un caractère ponctuel plutôt que systémique. La pénurie se marque de manière plus importante dans certaines fonctions spécifiques, certaines zones, ou certaines périodes, notamment dans le cadre des remplacements.

En outre, afin d'aborder ce phénomène, la députée déclare qu'il est nécessaire également de relativiser les données actuelles au regard des dernières projections et derniers chiffres publiés en juin dernier par le Bureau Fédéral du Plan. La courbe démographique s'est d'ores et déjà inversée en maternelle et, à l'horizon 2027, une diminution de 40.000 élèves est attendue en FWB, tous niveaux confondus.

Ensuite, elle considère qu'un premier pas avait été posé dans la bonne direction par l'adoption du décret du 17 juillet 2020 portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie, lequel avait pour but de lever toute une série de blocages d'ordre statutaire et administratif. Elle a retenu qu'en juin dernier, la ministre annonçait que les dispositions de ce texte allaient faire l'objet d'une première évaluation dont les indicateurs précis ont été fixés par les services de l'administration et qu'une présentation serait faite cet automne. Par conséquent, elle sollicite des éclaircissements quant à l'évaluation des effets de ce décret adopté il y a deux ans et quant aux perspectives envisagées.

Revenant plus particulièrement au texte examiné, la députée observe que sa première mesure consiste en la création, à titre expérimental, d'un pool local de remplacement des instituteurs absents dans les zones géographiques de Bruxelles et du Hainaut-Sud pour l'enseignement fondamental, et ce, du 1^{er} décembre 2022 à la fin de cette année scolaire. La députée relève néanmoins quelques points d'interrogation. Ainsi, elle se demande pourquoi il n'est pas fait appel aux membres du personnel en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi pour intégrer ce pool. Cela représente un grand nombre d'ETP et un coût salarial important. Elle souhaite également savoir si la ministre entend se saisir de cette problématique tout en levant les éventuels problèmes de statuts. Ensuite, la députée se demande ce que devront faire les enseignants en dehors des temps de remplacement. Si des tâches pédagogiques diverses comme du co-enseignement ou de la remédiation sont évoquées, la députée se demande si des tâches administratives pourraient être envisagées en dernier recours. Elle déclare que son groupe sera évidemment très attentif à l'évaluation prévue de ce nouveau dispositif et singulièrement à son efficience.

Ensuite, en ce qui concerne les enseignants de langues modernes, le présent projet de décret comporte deux nouvelles mesures : la valorisation pécuniaire d'une ancienneté de (maximum) cinq ans pour les maîtres de seconde carrière en langue moderne dans le fondamental et la reconnaissance de certificats émanant d'organismes nationaux et internationaux comme composants disciplinaires. S'il s'agit de mesures prévues pour la prochaine rentrée scolaire en vue de l'arrivée du premier cours de langue moderne dès la P3 au lieu de la P5, la députée entend que la ministre expose les autres mesures envisagées pour recruter des professeurs de néerlandais et d'allemand d'ici 2027, quand ces langues nationales devraient être généralisées en tant que premières langues modernes.

Parallèlement au projet de décret, elle pointe qu'un groupe de travail « Possibilités de parcours de réorientation professionnelle pour les enseignants de seconde carrière » était à l'œuvre et devait présenter un rapport au gouvernement. Ce travail lui paraît en effet essentiel puisque les mesures prévues pour les enseignants de seconde carrière par le présent projet de décret ne concernent que les

cours de langue moderne et pas les autres matières pour lesquelles une pénurie d'enseignants est également manifeste. La députée souhaite qu'une présentation des conclusions de ce rapport lui soit faite, en précisant notamment quelles sont les pistes formulées pour encourager les parcours de reconversion professionnelle, si une possibilité est offerte aux enseignants de seconde carrière pour continuer à travailler en partie dans le secteur privé à côté de leur charge enseignante et enfin, où en sont ses discussions avec les services des gouvernements régionaux chargés de l'emploi en vue de l'établissement de partenariats avec le FOREM et Actiris, tel que prévu dans le cadre du protocole d'accord sectoriel récemment adopté.

Le groupe MR tient à saluer deux mesures portées par le présent projet de décret : le développement d'une ancienneté interréseaux ayant pour but de faciliter la mobilité entre des écoles de pouvoirs organisateurs et de réseaux différents et d'amener à une stabilisation plus rapide de l'enseignant, ainsi que la valorisation de l'ancienneté de service en promotion sociale pour une nomination dans le plein exercice et inversement dans le but d'une stabilisation plus rapide des membres du personnel ayant presté dans les deux types d'enseignement.

La députée revient ensuite sur la facilitation d'accès au jury CAP pour les membres du personnel en fonction dans l'enseignement. Cela permet d'acquérir la composante pédagogique nécessaire afin d'avoir droit à certains titres. À cet égard, elle relève que la ministre a déclaré, en commission du 13 septembre dernier, qu'il ne lui semblait pas approprié d'assouplir l'accès à la profession d'enseignant, mais bien de favoriser la diversification des voies de certification pédagogique et l'adaptation des cursus, notamment pour permettre à des enseignants de seconde carrière disposant du bagage nécessaire d'accéder à la profession. Selon le groupe MR, le CAP constitue un titre pédagogique en soi qu'il convient de valoriser et non pas de dénigrer. Il n'y a pas d'enseignant de seconde zone. Les enseignants de seconde carrière n'ont pas d'expérience pédagogique, comme les enseignants débutants, mais au contraire de ces derniers, ils ont déjà une expérience professionnelle intéressante à valoriser. Cette nouvelle mesure étant décriée par certains syndicats, ce qui est relayé sur les réseaux sociaux via des publications cyniques et caricaturales, la députée se demande comment la ministre compte y remédier et communiquer à cet égard.

En ce qui concerne la possibilité offerte à tous membres du personnel de l'enseignement de travailler au-delà de l'âge de la pension légale tout en préservant leurs droits, la commissaire rappelle que, lors de la réunion de notre commission du 13 juillet 2021, elle faisait part de cette proposition du groupe MR. Elle remercie la ministre d'avoir fait droit à la demande de son groupe. Si cette mesure existait déjà pour les fonctions en pénurie et en pénurie sévère, le présent projet de décret permet à présent d'élargir cette disposition à tous les membres du personnel ayant atteint l'âge légal de la pension, même si la fonction exercée n'est pas listée en pénurie.

Comme c'est le cas des fonctions en pénurie, cette disposition est limitée à une année, renouvelable une fois et est activée uniquement à la demande du membre du personnel, moyennant l'accord du PO. Cette mesure n'est pas anodine pour de nombreux enseignants compétents qui souhaitent encore apporter leur expérience et leur énergie au système éducatif après l'âge de la pension légale.

Par ailleurs, relevant que la ministre a déjà fourni des pourcentages d'enseignants disposant d'un titre requis, d'un titre suffisant ou d'un titre de pénurie sur une année scolaire, elle s'étonne toujours qu'il ne soit pas possible de disposer de chiffres relatifs à la pénurie en tant que telle, c'est-à-dire du nombre d'enseignants manquants et de ceux qui ne sont pas remplacés en cours d'année. En tant que pouvoir régulateur, il est primordial d'avoir une vue précise de cette problématique, car c'est à partir de constats clairs que nous pourrions la résoudre. En commission du 13 septembre dernier, elle rappelle que la ministre annonçait que si les données chiffrées relatives à la pénurie des enseignants et à son évolution au cours de l'année scolaire sont accessibles au niveau de chaque PO, elles ne font pas l'objet d'un suivi centralisé au niveau des services de l'administration. Dès lors, elle s'interroge quant à la mise sur pied effective d'un tel monitoring et, à défaut, quels en sont les freins à l'heure actuelle.

En outre, elle estime nécessaire d'objectiver le nombre d'enseignants en titre qui, dans les faits, ne sont pas en classe, ce qui contribue à accentuer le phénomène de pénurie. Il s'agit, notamment, des maladies de longue durée, des détachements, des chargés de mission, des disponibilités précédant la pension de retraite (DPPR) ou encore des disponibilités par défaut d'emploi et en perte partielle de charge. Elle se demande combien de membres du personnel sont concernés et si leurs profils sont ou non liés aux pénuries constatées. À cet égard, elle pointe que le gouvernement avait chargé la ministre de présenter, au moment de la troisième lecture du présent texte décrets, les modalités d'opérationnalisation de réintégration d'une fonction dans l'enseignement pour les membres du personnel en DPPR qui le souhaitent, sous réserve de la poursuite des contacts établis avec les services du gouvernement fédéral chargés des pensions, ainsi que l'élaboration, via un arrêté, de la liste des tâches pouvant être confiées aux membres du personnel nommés à titre définitif, mis en disponibilité partielle ou totale par défaut d'emploi dans le cadre de leur mise à disposition à leur PO d'origine. La députée souhaite faire le point, en termes d'avancées et de calendrier, en lien avec ces deux demandes.

De manière générale, son groupe considère que la lutte contre la pénurie doit également passer par une revalorisation de l'image du métier d'enseignant, image à nouveau écornée par les récents mouvements sociaux. Dans la DPC, le gouvernement s'engage à cet égard à « *revaloriser l'image du métier d'enseignant et établir, avec tous les acteurs concernés, un vrai plan structurel de revalorisation des métiers de l'enseignement* ». Elle souligne ainsi la volonté de la ministre de lancer, en

fin d'année scolaire, une campagne d'information et de promotion du métier d'enseignant, tant via les réseaux sociaux que par le biais d'un site internet.

Enfin, la députée souhaite connaître les impacts (et les mesures de compensations éventuelles) budgétaires de chacune des différentes nouvelles mesures envisagées dans le présent projet de décret.

Au nom du groupe socialiste, **M. Di Mattia** observe que les défis à relever pour répondre à la pénurie d'enseignants sont nombreux. Il s'agit d'une problématique complexe qui touche de nombreux pays, comme l'a rappelé la ministre. Ces difficultés touchent tant l'accès à la profession du « plus beau métier du monde » (un nombre décroissant de jeunes s'investissent dans cette filière) que le maintien en poste des enseignants débutants (dont la période charnière est de 5 années).

Pour répondre au premier volet de la problématique, il est essentiel de travailler tant sur l'attractivité que sur le renforcement de la formation. Son groupe attend beaucoup de la nouvelle formation initiale des enseignants qui sera enfin mise en place à partir de l'année académique prochaine. Cette réforme doit permettre de mieux outiller les jeunes enseignants dans l'accompagnement des jeunes. En parallèle, il espère qu'une revalorisation barémique des enseignants pourra intervenir dès la législature prochaine. Il s'agira, en tous les cas, de l'une des priorités des socialistes.

Il salue par ailleurs la campagne de promotion et de valorisation des métiers de l'enseignement qui sera lancée prochainement. Il est en effet essentiel de déconstruire certains mythes et de mettre en avant les avantages de la profession. À ce titre, il souhaite savoir si des contacts avec la ministre Glatigny ont été pris dans le cadre de cette campagne afin, notamment, de mettre en avant les études relatives à l'éducation.

Lors de son entrée en fonction, avant que les crises successives ne viennent chambouler cette législature, il rappelle que la ministre avait épinglé la pénurie comme l'un des chantiers prioritaires. Dès juillet 2020, un décret était adopté portant des mesures visant à améliorer les conditions de travail des membres du personnel et à renforcer l'attractivité de la fonction. À l'instar de sa collègue Cortisse, il souhaite qu'un point sur l'évaluation des mesures portées par le décret susmentionné soit fait.

Ensuite, les mesures structurelles proposées par ce décret poursuivent le travail entamé en juillet 2020. Ainsi, les freins à la reconnaissance de l'ancienneté entre réseaux sont levés et d'autres mesures sont prises pour permettre au membre du personnel d'être plus facilement nommé. Il s'agit, à son estime, de mesures importantes pour encourager la stabilisation de ces enseignants.

Il salue également la valorisation de cinq années d'ancienneté pour les enseignants de seconde carrière comme professeurs de langue ainsi que la possibilité de valoriser d'autres types d'examens de langue. Ces deux mesures sont, à ses yeux, essentielles pour attirer de nouveaux profils et permettre de renforcer l'apprentissage des langues dès la P3 et P4, comme le prévoit le nouveau Tronc commun. La valorisation des services en promotion sociale est également à souligner, de même que la possibilité, pour tout membre du personnel, de poursuivre ses activités au-delà de l'âge légal de la pension.

Il répète que l'un des défis relatifs aux enseignants de seconde carrière est de les maintenir au sein du monde de l'enseignement. Le député souhaite donc savoir si un renforcement des mesures d'accompagnement est prévu et si, pour attirer de nouveaux profils, outre la campagne d'information, quelle évaluation la ministre fait des relations entre le monde de l'enseignement et les organismes de référence, tels que le Forem et Actiris.

À côté de ces mesures structurelles, son groupe salue la mise en place du pool de remplacement. Pour le député socialiste, il s'agit d'un projet novateur important par sa taille puisqu'il touchera près d'un tiers des enfants du fondamental. Son évaluation sera primordiale afin de voir s'il doit être reconduit, voire étendu à d'autres zones, ou pour d'autres degrés d'enseignement. Compte tenu de la durée limitée du dispositif, une extension du dispositif sera peut-être souhaitable avant d'en obtenir des données probantes.

Grâce à ce dispositif, il espère que les PO, et grâce notamment aux possibles mutualisations des périodes pourront proposer plus facilement des remplacements.

Affirmant que ce dispositif s'inspire d'une expérience flamande, il sollicite une brève présentation des résultats de cette dernière et une comparaison entre celle-ci et le dispositif ici mis en place.

Pour que les établissements bénéficiant d'une population scolaire moins importante puissent bénéficier du dispositif, le projet de décret permet des mutualisations de périodes, en privilégiant les rapprochements géographiques, ce qui semble important pour les membres du personnel amenés à assurer les remplacements. Dès lors que les conventions doivent être conclues avant la fin du mois de janvier, le député souhaite savoir si une communication vers les PO susceptibles de devoir mutualiser des périodes est déjà prévue.

Enfin, dans le cadre de ladite convention, le député s'interroge sur la nécessité ou non, pour les PO, de communiquer à l'administration les priorités de remplacement adoptées par les PO.

M. Soiresse Njall relève que les premières personnes concernées par la pénurie sont les enseignants actuellement en fonction, après les parents et les élèves. Les

directions du fondamental sont également concernées dès lors qu'elles doivent très souvent s'ajuster pour trouver des solutions au manque criant d'instituteurs et institutrices. Les solutions concrètes à cette problématique doivent être diversifiées et multiples.

Au-delà des préoccupations liées à l'attractivité du métier, le député estime tout aussi indispensable de faire en sorte de maintenir les enseignants débutants en poste dès lors que l'investissement conséquent qui leur a été consacré en termes de formation et d'accompagnement ne peut être gaspillé.

Les défis qu'apporte la mise en œuvre du Tronc commun seront nombreux, notamment pour accompagner au mieux la transition entre les enseignements primaires et secondaires. Il est, selon le député écologiste, judicieux de débiter ce chantier par l'enseignement fondamental qui, rappelle-t-il, ne dispose pas des mêmes moyens humains (ex. : absence d'éducateurs en primaire).

Il salue ainsi la première mesure instituant un dispositif expérimental dans des zones de pénurie plus problématiques. Il s'agit ici de viser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande. À ce stade, le député s'interroge quant aux modalités concrètes relatives à l'organisation de la mutualisation entre les PO, notamment entre réseaux différents. Il pointe les dysfonctionnements lors de l'installation des pôles territoriaux qu'il conviendrait d'éviter ici. Il souhaite également savoir quels seront les critères d'évaluation établis quant au dispositif et quelles seront les modalités de contrôle quant à l'utilisation des périodes octroyées.

En ce qui concerne la valorisation pécuniaire de l'ancienneté pour les maîtres de seconde langue, le député considère qu'il s'agit d'un premier pas vers les carrières mixtes, mais estime qu'il sera nécessaire de compléter leur expertise par un titre pédagogique. S'il peut entendre la justification du régime d'exception pour les professeurs de langue, particulièrement touchés par la pénurie, il s'interroge quant au choix de 5 ans et quant à la condition visant exclusivement des prestations complètes, qui pourrait alors pénaliser les femmes (dont les prestations sont souvent incomplètes).

La valorisation de l'ancienneté interréseaux devra par ailleurs être généralisée de manière structurelle auprès de tous les enseignants, tel est le souhait du groupe Ecolo depuis le début de la législature. Le député se demande comment la communication sera faite auprès des membres du personnel.

Ensuite, en ce qui concerne la poursuite des activités au-delà de l'âge légal de la pension, s'il en comprend la nécessité actuelle, il entend néanmoins veiller au respect du nécessaire équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De plus, eu égard à la pénibilité du métier d'enseignant, il insiste pour qu'une telle mesure ne devienne pas une norme absolue.

En lien avec la validité de l'examen des langues comme composante du titre de capacité, le député entend connaître le calendrier prévu pour les travaux de détermination des organismes reconnus et le niveau de réussite exigé. Sans ces travaux, il s'interroge sur l'applicabilité d'une telle mesure. En tout état de cause, cette mesure ne doit pas aboutir à la privatisation de la certification.

Concernant la facilité d'accès au jury CAP, si elle est souhaitée par le député, des explications quant à la communication vers les enseignants (spécialement ceux de seconde carrière) sont néanmoins sollicitées.

Même s'il comprend le coût de la généralisation d'une telle mesure, le député aurait préféré pouvoir remplacer un enseignant en toute circonstance dès le premier jour d'absence, sans attendre l'expiration du délai légal.

Enfin, en termes de soutien apporté aux enseignants débutants, le député regrette que le dispositif envisagé n'aborde pas les questions essentielles en lien avec leur accueil et leur accompagnement (notamment en termes d'orientation et de formation), même si leurs conditions de travail se trouvent améliorées de manière générale. Un exemple pourrait être une collaboration intergénérationnelle (nouveaux enseignants/enseignants en fin de carrière).

En conclusion, pour le groupe Ecolo, le texte proposé est porteur d'avenir, mais le travail est loin d'être abouti et devra encore être renforcé, notamment en termes d'accompagnement au bénéfice des enseignants débutants.

M. Kerckhofs déclare tout d'abord que la création d'un pool de remplacement expérimental a toujours été sollicitée par le PTB dès lors qu'elle présente des avantages indéniables, notamment en termes de fluidité des remplacements et de stabilisation des enseignants débutants.

Même s'il soutiendra cette mesure, le député en regrette néanmoins sa mise en œuvre tardive. Selon lui, l'intérêt de la stabilisation aurait en effet été plus pertinent si la mesure avait été prise en début d'année scolaire. Par conséquent, il rend attentifs ses collègues au fait que les conclusions de l'évaluation de ce dispositif devront être analysées à la lumière d'une partie d'année scolaire et ne seront dès lors peut-être pas pleinement pertinentes.

Le député y voit également un potentiel problème de timing en cas de prolongation de l'expérience (ce qu'il souhaite vivement) dès lors que l'évaluation n'interviendra pas avant la fin de l'année scolaire et que le partenariat entre les PO doit être signifié pour le 31 octobre 2023. Par conséquent, il dépose un amendement visant à réduire d'un mois le laps de temps pour les PO quant à l'organisation des partenariats.

S'il est satisfait du principe de l'expérimentation et du choix des zones, il estime néanmoins que le nombre d'heures dégagées (48 ETP pour les 2 zones) est relativement peu ambitieux. Il sollicite de la ministre une répartition des ETP entre les 2 zones.

Enfin, il salue la mutualisation entre les PO, mais pointe un risque de « bricolage » effectué par certaines directions lié au caractère volontaire de cette mutualisation. Il existe, selon le député, une crainte d'un manque de volontarisme de leur part à ce titre, d'autant plus grande eu égard à la potentielle absence de cohésion entre les réseaux.

Ensuite, en ce qui concerne les mesures structurelles mises en place par le présent projet de décret, le député considère qu'il s'agit globalement de mesures « gadget ». À titre exemplatif, il cite la valorisation pécuniaire de l'ancienneté/la réussite d'un examen pour les enseignants en langues. Pour lui, maîtriser une langue n'implique pas nécessairement de détenir les capacités pédagogiques pour l'enseigner. Il comprend néanmoins le besoin de trouver des solutions à la pénurie criante des professeurs de langues et ce, d'autant plus à l'aune de l'année scolaire prochaine pour les P3/P4. Il souhaite savoir ce que la ministre met en place pour permettre aux enseignants, dans les premières semaines, voire premiers mois, d'acquérir des compétences pédagogiques, tant dans le secteur des langues que dans d'autres matières. Rejoignant les propos de son collègue Soïresse Njall, il peut estimer qu'une telle mesure serait discriminante vis-à-vis des personnes ayant été amenées à exercer des activités à temps partiel.

Une mesure saluée est la valorisation de l'ancienneté de service interréseaux de même que la valorisation de l'expérience acquise en promotion sociale.

Par contre, permettre, certes sur une base volontaire, aux enseignants admissibles à la pension légale de poursuivre leurs fonctions est à l'opposé de sa vision de la carrière d'enseignant. Son groupe ne peut dès lors soutenir une telle mesure.

Depuis février dernier, un mouvement social est né au sein du monde de l'enseignement et les conditions de travail des enseignants en fonction doivent être améliorées. Ainsi, son groupe se déclare dubitatif quant à la campagne de sensibilisation en tant que mesure structurelle de résorption de la pénurie. Relevant que M. Di Mattia a cité le départ de nouveaux enseignants dans les 5 premières années, le député estime qu'il est indispensable prioritairement d'améliorer les conditions de travail pour éviter ces départs anticipés (dont notamment agir sur la taille des classes).

Il clôture son intervention en déclarant qu'il apportera son soutien au texte, néanmoins sans grand enthousiasme.

Mme Schyns annonce d'emblée que, malgré ses remarques et les trois propositions d'amendements formulées, son groupe apportera son soutien au projet de décret.

Tout d'abord, en ce qui concerne le pool local de remplacement -lequel était dans les cartons depuis un certain nombre d'années et s'inspire d'une expérience flamande-, la députée en apprécie le caractère expérimental ainsi que sa procédure d'évaluation avant toute mesure organique.

Elle rejoint ses collègues, lorsqu'ils déclarent que l'évaluation du dispositif, après seulement 6 mois de mise en application, sera difficile pour en démontrer sa parfaite efficacité. Selon elle, il conviendra de réitérer l'expérience sur la base d'une année scolaire complète.

Dans un premier temps, la députée se demande si, eu égard à la date butoir du 1^{er} décembre 2022, les écoles et les PO ont déjà reçu une circulaire pour les informer de la possible mesure. À l'instar de son collègue Kerckhofs, elle se demande combien d'ETP seront finalement répartis par zone et comme sa collègue Cortisse, elle entend en connaître le coût budgétaire.

Les périodes n'étant mobilisables que le 1^{er} décembre (si le décret est voté), la députée souhaite savoir si les écoles ou PO sont déjà avertis du nombre de périodes qu'elles/ils recevront et si techniquement, ces périodes seront tracées (d'autant plus important pour l'évaluation) et contrôlées.

Si le projet prévoit à partir de quelle situation il est possible de faire théoriquement appel au pool, la commissaire sollicite des explications pratiques quant à la manière dont les demandes devront être faites (coup de téléphone au PO porteur, formulaire, contact avec l'administration...).

Si le commentaire des articles mentionne « école fondamentale » (s'entend primaire et maternelle) alors que l'article traite d'« école primaire », elle souhaite qu'une précision soit apportée à ce sujet. De plus, elle s'interroge sur la justification de ne pas prendre en compte l'enseignement spécialisé.

Pour les PO des échelons communal et provincial, elle constate que les délais vont être courts si les démarches doivent être accomplies auprès des conseils d'élus.

Ensuite, en ce qui concerne la mutualisation, Mme Schyns souhaite savoir si les PO/écoles sont déjà en capacité de se conventionner, si un modèle de convention est déjà établi et si une limite du nombre d'écoles/PO qui formeraient un pool a été fixée (un nombre minimum de périodes sans quoi il est impératif de conventionner). La députée souhaite savoir si un PO peut conclure plusieurs conventions. Rappelant que le texte énonce que les périodes sont octroyées au PO chargé du partenariat, la députée cherche à savoir comment se passe le « transfert » vers le PO coordonnateur.

Enfin, la répartition des périodes se faisant sur la base de la population scolaire au 15.01.2022 pour un démarrage au 1^{er} décembre, dans l'hypothèse où l'expérimentation serait prolongée l'année scolaire prochaine, la députée s'interroge quant au recalcul sur la base de la population au 15.01.2023.

Sous la section 3 relative au membre du personnel, elle a noté que le commentaire de l'article 9 parle d'« établissement porteur » alors qu'il est question du « PO porteur » à d'autres endroits. Ensuite, si le PO (non mutualisé) détient plusieurs écoles et parfois plusieurs implantations, elle entend savoir qui décide des missions de service à l'école et où elles se déroulent. D'autres collègues ont évoqué que lorsque le membre du personnel n'est pas occupé à un remplacement, il fait du co-enseignement ou de la différenciation ou de la remédiation. Cet enseignant doit alors être présent dans une classe avec des élèves précis, donc dans une école. Il lui semble alors logique que le membre du personnel fasse les services à l'école là où il fait du co-enseignement ou de la remédiation.

Mme Schyns se demande encore si le membre du personnel recruté dans un pool a le droit ou l'obligation de formation professionnelle (PO, interréseaux ...).

La députée revient ensuite sur une question non tranchée au moment de la négociation, visant à comprendre la démarche administrative mise en œuvre. Ainsi, lorsqu'un enseignant recruté dans/par 1 PO « porteur » est payé sur la base d'un « doc 12 », mais quand il est envoyé en intérim dans un autre PO/école, il n'y aurait plus à faire de doc 12. Toutefois, l'école où il assure son intérim a besoin d'une trace pour garantir l'ancienneté de service qu'il génère. La députée se demande si les écoles sont tenues de faire des déclarations Dimona (in et out) et de manière générale, quelles seront les instructions données dans la circulaire.

Pour établir son rapport d'évaluation, les services auront évidemment besoin de données, notamment l'état des prestations des enseignants recrutés fournis par les PO (cf. art. 12), mais sans doute d'autres indicateurs seront utiles. Quels seront ces autres éléments nécessaires ?

Pour ce qui est de ce qui est des mesures structurelles, la commissaire relève tout d'abord, en ce qui concerne la valorisation de l'ancienneté pécuniaire, que si elle est intéressante, son groupe la considère insuffisante. Si elle se justifie bien au niveau de l'attractivité du métier, le groupe des Engagés considère qu'il convient de revenir à ce qui avait été imaginé en 2019 et de viser la valorisation de tous les enseignants dans les domaines en pénurie, et pas seulement ceux en langues. Elle relève ainsi une discrimination supplémentaire, dès lors qu'elle ne vise que les enseignants du primaire (et pas le secondaire), et uniquement en langues. De plus, elle suggère de retenir une valorisation de l'ancienneté de 10 ans (au lieu de 5) et entend à ce titre déposer un amendement pour l'article 14 visant également à faire débiter la mesure au 01.01.2023 (et non au 28.08.2023).

Elle aurait aimé déposer un amendement visant tous les enseignants, mais outre la difficulté technique à le rédiger, elle en connaît le coût conséquent.

Elle se réjouit par contre du développement des anciennetés interréseaux et rappelle, à ce sujet, qu'une résolution avait été adoptée à l'unanimité à la fin de la législature.

Un autre élément positif qu'elle souligne est la valorisation de l'ancienneté de service dans l'enseignement de promotion sociale pour une nomination dans le plein exercice. Se référant à l'article 1.2.1-7 du Code, elle souhaite que la ministre précise si l'alternance est également visée aux articles 18 et 20. Les mots « ou en alternance » devraient être insérés après « exercice » au 3° de l'article 18 et au 2° de l'article 20. Elle dépose un amendement à ce sujet.

Elle souscrit à la mesure relative à la poursuite des activités enseignantes après l'âge légal de la pension, dès lors que celle-ci est prise sur base volontaire.

Pour la députée, la composante disciplinaire pour les enseignants en langues modernes permettant de valoriser la réussite d'un examen de langues en tant que composante du titre de capacité n'est pas inintéressante, mais la disposition demeure théorique faute de fiches-titres établies par la CITICAP. Elle se demande également où en sont les travaux d'élargissement des organismes privés et publics autres que les jurys pouvant certifier lesdites capacités linguistiques.

Faciliter l'accès au jury CAP est également une mesure que son groupe soutiendra.

Enfin, le projet de décret est encore utilisé pour répondre à une demande des syndicats dans le cadre des négociations sectorielles 2019/2020 : reculer la date limite de demande de prolongation du congé pour exercer provisoirement la même fonction ou une autre fonction quand le congé est accordé de plein droit.

Les fédérations de pouvoirs organisateurs notent qu'il s'agit d'une marche arrière par rapport au précédent accord sectoriel. Elle émet dès lors un avis défavorable quant à ce point spécifique.

De manière constructive et malgré les interrogations qu'il peut avoir, le groupe des Engagés soutiendra le projet.

Elle ajoute enfin que d'autres mesures « pénurie » ne relevant pas nécessairement du ressort de la ministre de l'Éducation et permettant un meilleur accueil et accompagnement des enseignants (débutants ou seconde carrière) devront également être envisagées pour améliorer le quotidien des intervenants. Elle cite notamment la prise en compte de l'arrivée d'une nouvelle personne en facilitant l'accès à un local, ou à un horaire plus agréable.

Réponses de la ministre

- 1° Répondant aux interrogations des députés Cortisse et Kerckhofs en lien avec l'évaluation du décret du 17 juillet 2020 portant diverses mesures en vue de lutter contre la pénurie, la ministre précise que ce décret doit faire l'objet d'une évaluation qui aura lieu tous les 2 ans. En effet, son article 125 stipule que : « *Les mesures mises en œuvre pour lutter contre la pénurie des enseignants visées par le présent décret font l'objet d'une évaluation bisannuelle par les Services du Gouvernement. Cette évaluation fera l'objet d'un rapport au Parlement communiqué par le Ministre ayant l'Éducation et par le Ministre ayant l'Enseignement de promotion sociale dans ses attributions* ».

Le premier rapport est en cours de rédaction et devrait lui parvenir prochainement. Si elle ne peut, à ce stade, encore rien déclarer quant à sa teneur, il apparaît d'ores et déjà que le premier délai de deux ans ne lui aura pas permis de dégager des tendances significatives pour toutes les mesures évaluées. De plus, il conviendra de prendre en considération les impacts de la crise sanitaire sur l'analyse de certains indicateurs.

- 2° À Mme Cortisse qui s'interroge quant à la raison pour laquelle il a été décidé de ne pas faire appel aux membres du personnel en perte partielle de charge ou mis en disponibilité dans le cadre du pool de remplacement, la ministre précise que :

- 1° les emplois créés dans le cadre du dispositif du pool de remplacement sont attribués après application des règles de dévolution d'emploi au sein de chaque PO.

Ces membres du personnel devront donc bien être sollicités par le PO concerné si celui-ci dispose d'un emploi dans le cadre du pool.

- 2° Les remplacements effectués dans le cadre de l'offre de service du pool sont mis en œuvre dans l'hypothèse où le PO ne trouve pas de remplaçant via les procédures statutaires « classiques », en ce compris sur base de la consultation des organes de réaffectation.

Il n'est donc pas question que le service du pool se substitue à la remise à l'emploi des membres du personnel en perte de charge.

À ce titre, elle rappelle que, depuis l'adoption du décret du 17 juillet 2020, la disponibilité de ces enseignants est signalée à l'ensemble des PO via l'application métier PRIMOWEB mise à leur disposition.

- 3° Aux députées Cortisse et Schyns qui souhaitaient savoir quelles sont les tâches qui peuvent être confiées à un enseignant qui n'est pas affecté à un remplacement, la ministre répond qu'il lui sera demandé d'effectuer des pratiques de différenciation, au sein du pouvoir organisateur ou du pouvoir organisateur « porteur » en cas de mutualisation, car c'est auprès de ce PO que le membre du personnel est affecté, même si la priorité doit toujours être donnée aux remplacements. L'objectif étant ici de faire bénéficier le PO porteur des services accomplis dans ce cadre au vu notamment de la responsabilité et de la charge de travail engendrées par la coordination du partenariat et l'établissement de la relation de travail avec le membre du personnel.

Il s'agira donc des pratiques de différenciation au sens de l'article 2.1.1-1.10° du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et mettant en place le tronc commun, à savoir : *« les démarches qui consistent à varier les moyens, les dispositifs et les méthodes, pour amener les élèves à atteindre au minimum les attendus annuels visés dans les référentiels, en tenant compte de l'hétérogénéité des classes ainsi que de la diversité des modes et des besoins d'apprentissage des élèves »*. Celles-ci pourront consister notamment en de la remédiation, du co-enseignement ou de l'accompagnement individualisé. Dans tous les cas, il devra s'agir de tâches effectuées auprès des élèves. Il ne sera dès lors pas question de tâches administratives.

- 4° Revenant aux questions de Mme Cortisse et de Mme Schyns en lien avec les nouvelles mesures de recrutement des professeurs de langues, notamment suite aux dernières décisions du gouvernement sur le néerlandais ou l'allemand obligatoire en Wallonie, la ministre précise qu'une des mesures principales envisagées est de revoir les jurys linguistiques. Elle a ainsi présenté, en juin dernier, un avant-projet de décret relatif à l'organisation des jurys en charge des examens linguistiques et portant diverses mesures sur la capacité linguistique. Ce texte a pour buts de simplifier et d'harmoniser les

dispositifs, se conformer aux recommandations européennes en utilisant le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL), mais aussi de reconnaître les certificats du Selor et les diplômes, certificats ou attestations de réussite délivrés par un organe reconnu, organisé ou subventionné par les Communautés de Belgique (Communauté flamande, germanophone ou française) ainsi que ceux émanant des organismes étrangers attestant de la connaissance linguistique au niveau requis et disposant d'une renommée internationalement reconnue (comme *Taalunie*). Ce texte sera prochainement soumis en 2^e lecture au gouvernement.

D'autre part, dans le cadre de la campagne de valorisation et de promotion des métiers de l'enseignement, même si le travail est en cours, elle confirme qu'un point d'attention dans cette campagne sera de mettre l'accent sur les opportunités d'emplois générées par l'implémentation des cours de langues modernes en 3^e et 4^e primaire à partir de la rentrée d'août 2023 et plus largement sur la pénurie des professeurs de langue.

Par ailleurs, dans le cadre du chantier 12 du Pacte, de nouvelles mesures complémentaires de lutte contre la pénurie des professeurs de langues modernes sont en cours d'élaboration, elles viseront notamment à favoriser l'entrée dans le métier de cette catégorie spécifique de membres du personnel.

- 5° Pour ce qui concerne les propositions portées par le rapport du GT consacré à la thématique des enseignants de seconde carrière permettant de favoriser la mobilité professionnelle, il paraît important pour cette catégorie de membres du personnel de disposer d'une source d'informations unique et ergonomique à destination des personnes intéressées par le métier d'enseignant ainsi que par les voies d'accès à ce métier. Ainsi, la campagne de promotion et de valorisation des métiers de l'enseignant visera également à répondre à ce besoin.

Par ailleurs, des contacts ont été établis avec les services des gouvernements régionaux en charge de l'emploi en vue d'établir des partenariats avec Actiris et le Forem. La ministre ajoute, pour répondre à la demande de M. Di Mattia, qu'une première réunion de préparation a eu lieu en interne avec les services de l'AGE. Les

travaux conjoints avec les administrations d'Actiris et du Forem débuteront dans les prochaines semaines afin de développer, comme cela est prévu dans le cadre des accords sectoriels, d'une part une politique proactive vers les demandeurs d'emploi ayant marqué leur intérêt pour l'enseignement, et d'autre part, de faire connaître les services de ces opérateurs auprès des écoles.

En outre, l'administration travaille actuellement à l'amélioration et la réécriture de « Primoweb » dans un langage informatique plus moderne afin d'améliorer l'ergonomie de l'outil et la lisibilité pour les non-initiés et les utilisateurs réguliers.

- 6° Dans le contexte de pénurie des enseignants que subit la Fédération Wallonie-Bruxelles, la campagne de communication et de promotion du métier d'enseignant aura deux objectifs précis. D'une part, celui de mettre à disposition toutes les informations nécessaires relatives à l'accès du métier d'enseignant et, d'autre part, d'attirer le plus de personnes possible vers le métier d'enseignant. À cet égard, un point d'attention incontournable sera de mettre l'accent sur les opportunités d'emplois générées par l'implémentation des cours de langues modernes en 3^e et 4^e primaire à partir de la rentrée d'août 2023 et plus largement sur la pénurie des professeurs de langue.

A M. Kerckhofs qui se déclare dubitatif quant aux effets de cette campagne, la ministre répond que cette demande a été exprimée par les syndicats dans le cadre de leur cahier de doléances déposé lors de la mise en œuvre du protocole sectoriel et que cela répond également à une revendication des enseignants.

En termes d'accès à la profession, le CAP y sera évidemment mis en évidence puisqu'il constitue une composante pédagogique à part entière. Comme chaque année, des circulaires sont émises par les services de l'administration et le site internet revu par l'équipe du jury CAP est également à disposition des candidats potentiels.

- 7° À Mme Cortisse qui souhaite obtenir des chiffres précis en matière de pénurie, la ministre relate que l'administration ne dispose en effet pas du signalement systématique et en temps réel des emplois à pourvoir dans la mesure où les recrutements sont effectués au sein de chaque PO. Il est demandé aux PO de transmettre annuellement une

photographie de leurs emplois vacants au 1^{er} octobre, mais par la suite, seuls les nouveaux emplois de 15 semaines au moins doivent être signalés à l'administration. Les données relatives à la paie des enseignants ne permettent par ailleurs pas, par définition, une identification de l'absence d'un recrutement. Les outils dont nous disposons actuellement ne permettent pas de fournir une vision dynamique de la situation de pénurie.

La ministre ajoute encore qu'en ce qui concerne les charges de mission, 1.266,4 congés pour mission (en ETP) et 202 disponibilités pour mission spéciale (en ETP) ont été comptabilisés au 17.11.2022. En ce qui concerne les DPPR, 3.080,54 ETP ont été recensés en octobre 2022. En ce qui concerne les disponibilités pour maladie, elle cite un nombre de 2.169 ETP hors personnel ouvrier WBE (+ 338 ETP par rapport à 2021). Enfin, le nombre des membres du personnel en perte partielle ou totale pour cette année scolaire n'est actuellement pas disponible, les opérations des commissions de gestion des emplois dans l'enseignement subventionné sont encore en cours de traitement. Elle devrait disposer des chiffres en février prochain. Pour ce qui est de WBE, les données étant gérées par les commissions zonales d'affectation, elle ne dispose pas non plus de ces informations à ce jour.

Pour WBE, 606 membres du personnel pour un total de 173,45 ETP étaient en disponibilité par défaut d'emploi.

Le décompte global (interréseaux) des pertes de charge pour l'année 2021-2022 est de 1.417 membres du personnel, mais certains pour une très petite partie de leur charge (1 ou 2 périodes).

Pour ce qui concerne les possibles réintégrations des membres du personnel en DPPR, des pistes sont à l'étude et pour poursuivre cette analyse, le gouvernement l'a chargée de prendre contact avec le SPF Pensions afin de connaître les plafonds de rémunération en cas de prestations lorsqu'un membre du personnel est en DPPR.

- 8° En ce qui concerne les impacts budgétaires des mesures préconisées, la ministre pointe que le coût budgétaire du dispositif du pool de remplacement (prévu du 1^{er} décembre 2022 au 7 juillet 2023) est estimé à 197.936,64 euros en 2022 et à 1.583.493,12 euros en 2023 en

prenant en considération le traitement différé des membres du personnel engagés.

Répondant à la remarque de Mme Cortisse portant sur les disponibilités budgétaires, elle précise que les moyens relatifs au pool de remplacement avaient été initialement prévus conformément aux précédentes dispositions qui prévoyaient l'octroi de moyens financiers aux écoles, sur l'AB 01.07.40 de la DO 41 dont l'intitulé est « *Subventionnement des organes de représentation et de coordination dans le cadre du dispositif expérimental pool de remplacement* ». Au vu des modifications apportées au dispositif et à l'octroi de périodes, il a été proposé d'inscrire, dans le cadre des travaux budgétaires (ajusté 2022, initial 2023), les moyens dans les AB traitements et de supprimer l'AB précédent. Les moyens étant structurels, ceux-ci seront reconduits en 2023. L'AB visé dans le budget de la FWB est l'AB traitements de la DO 51.

En ce qui concerne le développement des anciennetés interréseaux, celle-ci n'a pas d'incidence budgétaire. En effet, l'accès à la nomination n'a pas d'impact sur les barèmes et *a fortiori* donc sur le niveau de traitement des membres du personnel concernés.

Quant à la valorisation pécuniaire de l'ancienneté, cette mesure s'adresse à tous les membres du personnel dans une « fonction de maître de seconde langue : allemand, de maître de seconde langue : anglais ou de maître de seconde langue : néerlandais » qui entrent en fonction à partir du 1^{er} janvier 2023 et est limitée à une reconnaissance automatique de maximum cinq années de l'ancienneté pécuniaire acquise dans le secteur privé. Le surcoût annuel de cette mesure est estimé à maximum 945.750 euros.

Elle ajoute qu'il n'y a pas de nouveaux moyens dégagés pour renforcer le service jury CAP (pas eu de demande de la DG en ce sens).

Enfin, en ce qui concerne la poursuite des activités au-delà de l'âge légal de la pension, elle relève qu'il est impossible d'en déterminer l'impact, eu égard à l'inconnue quant à l'intérêt auprès des enseignants.

9° Le décret du 3 mai 2019 portant diverses dispositions en matière d'enseignement obligatoire et de bâtiments scolaires prévoit qu'un

arrêté ministériel fixant la liste des tâches pouvant être confiées au membre du personnel dans le cadre de sa mise à disposition doit être pris pour l'enseignement subventionné (fondamental et secondaire ordinaire et spécialisé) ainsi que dans l'enseignement de promotion sociale.

Il est ainsi envisagé que les modalités suivantes soient mises en œuvre pour les membres du personnel nommés à titre définitif mis en disponibilité par défaut total d'emploi ou mis en perte partielle de charge restant à disposition de leur pouvoir organisateur.

Après concertation avec la direction, ils se verraient confier une à cinq tâches parmi les tâches figurant en annexe d'un arrêté pour les membres du personnel de l'enseignement subventionné et, pour les membres du personnel de l'enseignement organisé, de la liste établie par WBE.

Des réunions bilatérales informelles avec les syndicats et les fédérations de PO et WBE ont été organisées durant le mois d'octobre afin de leur présenter le texte. À l'issue de ces réunions, le projet de texte a été modifié.

En raison du caractère à portée réglementaire des dispositions à prendre et en vue de les consolider d'un point de vue juridique, le projet d'arrêté sera présenté au gouvernement très prochainement et devra faire l'objet d'un avis de la section de législation du Conseil d'État. Le texte fera ainsi l'objet de concertations réglementaires et son assise juridique sera ancrée dans un texte réglementaire. Elle ajoute que l'avis de l'inspection des finances ne lui est pas encore parvenu.

10°A M. Di Mattia sollicitant l'état des contacts avec la ministre Glatigny dans le cadre de la campagne de promotion du métier d'enseignant en vue notamment de mettre en avant les études relatives à l'éducation, la ministre confirme que des contacts sont établis afin de coordonner les éléments de communication en lien notamment avec la réforme de la FIE. Sa collègue Valérie Glatigny, les services de la DGESVR et l'ARES sont en première ligne pour ce qui concerne la communication à destination des futurs étudiants au sujet de la réforme citée, mais il convient de coordonner les efforts.

11° Selon le rapport du projet pilote Focusgroepen evaluatie lerarenplatform de janvier 2020, l'objectif central de la plateforme était d'offrir aux enseignants débutants une plus grande sécurité d'emploi. Les directeurs interrogés dans le cadre de ces focusgroepen confirment une plus grande sécurité d'emploi et ont évalué le projet pilote comme une réussite. Le taux de déploiement de la plateforme pour les remplacements a tourné, tous niveaux confondus autour de 70%. Il va de soi que des difficultés ont été observées concernant notamment les modalités de coordination, mais aussi l'évaluation des enseignants dans leurs tâches de remplacement en raison du fait qu'ils exercent dans différentes écoles.

Elle précise que la lerarenplatform a encore été prolongée jusqu'à l'année scolaire 2023-2024 et que 1.621 postes d'enseignants du primaire ont été ouverts à titre temporaire du 1^{er} septembre jusqu'à la fin de l'année scolaire.

12° En lien avec la communication qui sera adressée aux écoles et aux PO, qui inquiétait M. Di Mattia et Mme Schnys eu égard au délai très serré qui suivra l'adoption de ce décret, la ministre confirme qu'une circulaire détaillée contenant toutes les modalités de mise en œuvre du pool a été préparée par les services de l'administration et fera l'objet d'une concertation avec les acteurs. En annexe de cette circulaire sera joint un modèle de convention de partenariat qui permettra aux PO de fixer les modalités d'organisation des remplacements tout en laissant une certaine souplesse au vu du caractère expérimental du dispositif. Cette convention sera également soumise à la concertation dans les prochains jours.

13° Quant à l'évaluation du décret, dont les critères et modalités de contrôle ont été sollicités par de nombreux députés, la ministre précise que le volet quantitatif de l'évaluation portera sur les critères suivants :

- le taux d'occupation des emplois (nombre total d'ETP engagés au regard des moyens disponibles sur les deux zones prévues dans le dispositif) ;
- le nombre d'écoles ayant effectivement bénéficié du dispositif ;

- le taux de mutualisation, en tenant compte des partenariats établis en réseau et en interréseaux ;
- le nombre de périodes remplacées par les enseignants du pool par rapport au nombre de périodes effectivement prestées ;
- pour chaque ETP, le ratio entre les heures prestées dans des remplacements et celles consacrées aux autres tâches pédagogiques ;
- le taux d'absence global des enseignants dans chaque école au moment du remplacement effectué par un membre du PO.

Le volet qualitatif de l'évaluation sera, quant à lui, mené par les services de l'administration des personnels, tant de l'organisé que du subventionné. Il consistera en des entretiens menés sur un échantillon de représentants de PO et de directions ayant- ou non-mutualisé les moyens. Il portera notamment sur :

- un relevé des critères et des processus d'arbitrage mis en place dans le cadre de l'affectation des membres du personnel du pool aux postes de remplacement dans les écoles et implantations dont les PO ont mutualisé leurs moyens ;
- une analyse de l'impact sur les procédures de désignation et d'engagement classiques.

Cette évaluation sera réalisée conjointement par les services de l'administration et le cabinet de la ministre pour le mois de mai 2023.

14°Revenant aux inquiétudes de M. Soiresse Njall et de Mme Schyns qui craignent diverses discriminations eu égard au régime d'exception prévu pour la valorisation de l'ancienneté pécuniaire, la ministre rappelle que le droit de l'enseignement n'exclut pas les discriminations positives conjoncturelles fondées sur un critère admissible pour autant qu'elles soient dûment justifiées. Les écoles à discrimination positive en sont le plus bel exemple en termes d'encadrement et de financement. Elles bénéficient d'un soutien

particulier pour remédier aux inégalités sociales. Le droit de la fonction publique connaît également des discriminations positives en autorisant, par exemple, l'engagement sous contrat de travail, et non sous statut, de certaines catégories de personnel, en particulier lorsqu'il s'agit de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter. De même, certaines fonctions sont également mieux rémunérées que d'autres (directeurs, inspecteurs...) et des dispositions similaires ont pu être adoptées en Flandre ou pour les membres du personnel en charge de cours techniques ou de pratique professionnelle. En ce qui concerne ces derniers, la valorisation de l'expérience utile n'est applicable que pour les fonctions de cours techniques, de pratique professionnelle (il n'est donc pas possible d'introduire une demande de valorisation de l'expérience utile pour les cours généraux), d'accompagnateur CEFA et de non-chargé de cours puériculteur. Par ailleurs, pour ces fonctions, une expérience utile est parfois exigée dans les fiches-titres.

De tels dispositifs n'ont *a priori* pas emporté la censure préventive de la section de législation du Conseil d'État ni curative de la section du contentieux administratif du Conseil d'État ou plus précisément de la Cour constitutionnelle s'agissant de l'article 22 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française.

Dans le cas présent, la mesure se justifie bien par l'augmentation du nombre de périodes d'apprentissage des langues modernes en P3-P4 à partir de la rentrée scolaire 2023-2024 qui se traduira par la nécessité de recruter un peu moins de 400 ETP.

Enfin, en ce qui concerne plus particulièrement l'éventuelle discrimination envers les femmes (dès lors que seules les prestations complètes sont visées), telles que visées par certains députés, la ministre observe que l'enseignement est fortement féminisé dans certaines fonctions, mais maintient que le texte examiné contient des mesures qui sont neutres en termes de genre.

En ce qui concerne la généralisation de l'ancienneté interréseaux, personne ne peut ignorer qu'uniformiser les statuts sera un travail de très longue haleine. Elle préfère avancer « petit pas par petit pas ». Certains y verront le verre à moitié vide, d'autres à moitié pleins.

Il convient également d'être attentif à ne pas bouleverser les classements existants et garantir à chaque membre du personnel la préservation de ses droits acquis. C'est la raison pour laquelle la solution de priorité de 2e rang, ne portant pas préjudice au membre du personnel interne au PO, est préférée.

Ces nouvelles dispositions feront l'objet d'une circulaire diffusée par l'administration, concertée avec les acteurs institutionnels.

15° En ce qui concerne la poursuite volontaire des activités au-delà de l'âge légal de la pension, la ministre rappelle que cette mesure existait déjà pour les fonctions en pénurie et en pénurie sévère. Il est ici proposé de l'élargir à tous les membres du personnel.

Comme pour les fonctions en pénurie et basée sur le modèle qui existe déjà pour les directions d'école depuis le décret du 4 février 2021 portant des mesures diverses concernant les fonctions de sélection et de promotion dans l'enseignement, cette poursuite est limitée à une année, renouvelable une fois, et ne peut être mise en œuvre qu'à la demande du membre du personnel et moyennant l'accord du pouvoir organisateur. Le dispositif demeure circonscrit.

16° Aux inquiétudes de M. Soiresse Njall d'entrevoir une privatisation de la certification en langues, la ministre pointe que la disposition entreprise ne vise pas à remplacer la certification de l'enseignement organisé par la FWB, mais à élargir les possibilités d'accès à des fonctions enseignantes à des membres du personnel qui auraient déjà fait la preuve de la maîtrise de la langue enseignée par d'autres voies reconnues. Il s'agit d'une mesure complémentaire qui ne remplace pas les dispositions de certification existantes. Il s'agit, entre autres, de ne pas tomber dans des situations ubuesques où des personnes qui maîtrisent la langue à enseigner et en ont fait la preuve se voient obligées de s'inscrire une nouvelle fois dans des processus de formation et de certification.

Le gouvernement déterminera quels seront les certificats acceptés et le niveau nécessaire. La disposition permet donc d'ouvrir une possibilité, qui nécessite, pour être concrétisée, la modification des fiches-titres (annexes de l'AGCF du 5 juin 2014), sur base du travail préalable de la CITICAP (associant les représentants des acteurs de l'enseignement). Celui-ci devra se réaliser en tenant compte des éléments déjà fixés par ailleurs en termes d'exigence de niveau de langue pour les unités d'enseignement requises dans l'enseignement de promotion sociale, en référence au Cadre européen commun de référence pour les langues.

Elle rassure ainsi le député en ce qu'il n'y a, par conséquent, aucune volonté du gouvernement de privatiser les formations en langue. En 2022, valoriser les capacités acquises par les enseignants doit être encouragé.

17°A M. Soiresse Njall qui souhaite que l'on puisse remplacer les enseignants dès le premier jour, la ministre précise que cette possibilité a été prévue dans le cadre du dispositif du pool. Elle ajoute que c'est également ce qui est prévu dans le cadre de l'arrêté relatif aux tâches pour les membres du personnel mis en disponibilité.

18°Revenant aux pistes complémentaires du gouvernement en matière d'accompagnement des jeunes enseignants, la ministre rappelle que beaucoup de mesures existent déjà et sont souvent déjà particulièrement pertinentes sur le terrain. Elle ajoute que les budgets ont récemment été triplés à la faveur de la formation professionnelle continue.

Le pouvoir régulateur, par l'intermédiaire de l'IFPC, et les FPO-WBE organisent des formations spécifiques, pour les débutants et pour les référents. Le COFOPRO (Conseil de la formation professionnelle) a justement été créé pour permettre un véritable pilotage de la FPC. Ces éléments doivent remonter vers le COFOPRO.

Par ailleurs, le texte relatif à l'accompagnement des enseignants dans le cadre du développement de compétences professionnelles et l'évaluation prendra en compte les enseignants débutants pour

mieux encore les accompagner. Elle y reviendra dans les prochains mois.

Enfin, dans le cadre du chantier 12 consacré à la responsabilisation et la valorisation des enseignants, plusieurs mesures visant à améliorer l'accueil et le soutien aux enseignants débutants sont en préparation, dont notamment le développement d'une version numérique mise à jour du guide de l'enseignant débutant.

19° Aux remarques de M. Kerckhofs quant au caractère tardif de la mesure et à la prudence qui s'imposera lors de la lecture de l'évaluation du dispositif expérimental (en raison de son application partielle sur une année scolaire), la ministre justifie le démarrage au 1^{er} décembre par les délais entraînés par le travail de modification du dispositif par rapport à sa version initiale. En effet, certaines mesures- dont le dispositif expérimental de pool de remplacement- avaient déjà fait l'objet d'une concertation en septembre 2021, mais le texte n'avait pas poursuivi son parcours législatif au vu des remarques faites par les acteurs institutionnels. Celles-ci portaient notamment sur des questions statutaires majeures dans le cadre du pool qui ont entraîné une révision en profondeur du mécanisme afin de permettre de coller au mieux aux dispositions existantes en termes de recrutement et de valorisation de l'ancienneté des membres du personnel concernés. Ainsi, s'agissant de périodes octroyées, les règles statutaires s'appliquent bien désormais aux membres du personnel recrutés.

Sur l'échéance d'octobre 2023 en cas de prolongation du dispositif, la volonté est aussi de permettre aux PO de mener leurs opérations statutaires d'attribution lors de la rentrée 2022-2023 et de privilégier une attribution stable pour les jeunes enseignants. Les difficultés de remplacement interviennent le plus souvent en cours d'année scolaire et l'intervention du pool de remplacement aura surtout un effet utile dans ce cadre.

20° La ministre confirme les données chiffrées citées par M. Kerckhofs, à savoir que le pool concernera 48 ETP sur base des critères prévus par le décret. La répartition entre les deux zones est la suivante : 31,6 % des périodes « pool » octroyées par PO pour le Hainaut Sud et 68,4 % pour la Région de Bruxelles-Capitale.

21° Notant le regret de M. Kerckhofs de dépendre du volontarisme des PO pour nouer des partenariats, la ministre est limitée dans son pouvoir d'action et ne peut pas contraindre les PO. Elle ne peut dès lors que les encourager et susciter l'adhésion des PO à la mesure.

22° De manière générale, aux remarques de M. Kerckhofs, elle répond qu'il ne s'agit pas ici d'assouplir l'accès à la profession d'enseignant, mais plutôt de favoriser la diversification des voies de certification pédagogique et l'adaptation des cursus pour permettre à des enseignants de seconde carrière notamment d'accéder à la profession. C'est bien le sens de mesures telles que celle qui facilite l'accès au Jury CAP ou qui permet la reconnaissance de certificats émanant d'organismes nationaux ou internationaux reconnus comme composante disciplinaire pour les enseignants en langues.

La reconnaissance de certificats en langues ne vise évidemment que la composante disciplinaire de la fiche titre. Il n'est pas question de dire que la composante pédagogique n'est pas nécessaire. Les dispositions ne reviennent d'ailleurs pas sur la nécessité d'être détenteur d'un titre pédagogique pour être nommé (règle mise en place par la réforme des titres et fonctions).

23° Aux sollicitations pratico-pratiques de Mme Schyns, la ministre répond tout d'abord que le nombre de périodes sera communiqué en même temps que la parution de la circulaire. Une identification de l'origine des périodes sera assurée dans la gestion de la paie des enseignants et un monitoring des remplacements effectués sera effectué (il s'agit là d'un élément indispensable pour permettre l'évaluation).

Le projet de circulaire contient en annexe un projet de convention dans lequel doivent être inscrits l'organisation et le fonctionnement du partenariat, et notamment :

- la personne de contact au sein du PO « porteur » ;
- la procédure à suivre par les PO/écoles partenaires en cas de besoin de remplacement ;
- les autres modalités organisationnelles.

Elle ajoute que le spécialisé n'est pas visé, car il bénéficie déjà de moyens d'encadrement préférentiels.

De nombreuses réunions ont été organisées avec les acteurs et le délai très court a été pris en compte, notamment en ce qui concerne le délai de 2 mois pour communiquer les conventions de partenariat.

Tous les PO peuvent conventionner, mais il est indispensable pour un PO de s'inscrire dans un partenariat lorsque le nombre de périodes est insuffisant pour engager un temps plein.

Un PO ne peut détenir plusieurs conventions - à l'exception de WBE, car au vu de sa taille et de la répartition de ses écoles sur l'ensemble de chacune des zones, pour l'enseignement organisé par la Communauté française, des partenariats peuvent être établis entre des écoles dudit enseignement et des pouvoirs organisateurs de réseaux différents, l'ensemble des établissements concernés appartenant à la même zone. Ainsi, il sera possible d'établir des partenariats entre certaines écoles de WBE et des PO d'autres réseaux au sein de la même zone.

24° Quant à la manière dont le transfert de périodes du PO partenaire au PO qui coordonne, la ministre précise qu'après réception de la convention de partenariat, les services de l'administration octroie les périodes directement au PO porteur. Dans le cas de la signature d'un partenariat, un recalcul global des périodes attribuées au pool est réalisé par l'administration et ce nombre est transmis au PO porteur.

25° Dans l'hypothèse d'une prolongation d'une année, il n'y aura pas de recalcul au 15 janvier 2023. Le décret prévoit que la reconduction se fera dans les mêmes conditions et que la répartition des périodes se fera selon le calcul établi à partir des chiffres du 15 janvier 2022.

26° Si, à certains endroits, le texte traite d'« établissement porteur » et à d'autres de « PO porteur », il s'agit bien de deux notions différentes: le PO porteur de l'emploi au sein du pool et l'établissement au sein de celui-ci dans lequel le membre du personnel est affecté (et sur lequel les documents de demande d'avance seront édités).

27° Dans l'hypothèse d'un PO qui bénéficie de plusieurs écoles ou d'implantations, les missions obligatoires de service à l'école sont

liées à l'école et s'effectuent dans les écoles où le membre du personnel accomplit les remplacements et sont limitées à la durée du remplacement.

28° L'enseignant figurant dans le pool de remplacement a le droit de suivre toutes les formations utiles.

29° Le document de demande d'avance (DOC12 et CF12) ainsi que la Dimona ne devront être déclarés que dans l'école siège du PO porteur. Lors de chaque remplacement effectué dans un autre établissement, le membre du personnel se verra attribuer un ordre de mission, consistant en un DOC12 "blanc". L'école bénéficiant de service du remplacement offert par le pool ne devra pas ouvrir une nouvelle DIMONA. Conformément à l'article 11 du projet soumis, le PO devra établir l'ancienneté statutaire acquise dans le cadre de cette prestation.

Aux propositions d'amendements du groupe des Engagés, notamment celui visant à doubler le nombre d'année à valoriser, la ministre avait déjà proposé cette valorisation de 10 années en 2020, mais le choix a été limité à 5 ans par le gouvernement et ce, pour des raisons budgétaires.

En ce qui concerne l'ajout de l'enseignement en alternance, il sera effectivement pris en compte dans le dispositif. Par souci de clarté, il est ainsi suggéré de le mentionner expressément aux articles 18 et 20 via un amendement.

Mme Cortisse clarifie ses précédents propos et confirme que les quatre mouvements de grève organisés par les syndicats en un an contribuent effectivement à dévaloriser l'image des enseignants auprès du public. En lien avec l'évaluation des enseignants, la députée considère que s'opposer à cette mesure dénature l'image des enseignants. Redorer l'image des enseignants passera justement par cette mesure préconisée par le Pacte pour un enseignement d'excellence et soutenue par son groupe. Ensuite, ayant déjà reçu de nombreuses sollicitations émanant du secteur privé en qualité de potentiels futurs enseignants de langues modernes (ce qui témoigne de l'intérêt manifeste de la mesure), la députée souhaite obtenir un récapitulatif des informations concrètes qui pourraient d'ores et déjà leur être soumises.

M. Soiresse Njall restera vigilant à la pénurie aggravée présente dans d'autres disciplines que les cours de langues, telles que les mathématiques, les sciences, qui va exiger l'adoption de nouvelles mesures ciblées.

Eu égard au développement tardif du pool de remplacement dont la justification a certes été donnée par la ministre, **M. Kerckhofs** plaide d'ores et déjà pour une prolongation du dispositif afin de pouvoir le tester sur la base d'une année scolaire complète. Ensuite, quant aux compétences pédagogiques, il réitère son souhait de mettre en place des mesures permettant aux enseignants d'acquérir rapidement et dans les meilleures conditions les titres pédagogiques nécessaires.

Mme Schyns, en lien notamment avec la dernière réflexion de Mme Cortisse, répète qu'elle propose un amendement visant à avancer la date du 28 août 2023 au 1^{er} janvier 2023 pour valoriser l'ancienneté des professeurs de langues, car il y a encore et toujours des cours de langues non pourvus en primaire.

En réponse à la dernière intervention de Mme Schyns, **la ministre** justifie la date choisie (du 28 août 2023) en raison d'un risque accru de discrimination par rapport aux membres du personnel engagés la même année pour la même fonction. Elle ajoute que la date du 1^{er} janvier 2023 initialement proposée a été modifiée suite aux concertations avec les acteurs.

3 Examen et vote des articles

Art. 1 à 5

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier et sont adoptés à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 6

Un amendement n°1 est déposé par MM. Kerckhofs et Beugnies et libellé comme suit :

Au §4 de l'article 6, remplacer « *31 octobre 2023* » par « *30 septembre 2023* ».

Justification

Pour pouvoir évaluer l'expérience pilote, il faut que celle-ci puisse se dérouler sur une année scolaire la plus complète possible. Si les partenariats ne sont annoncés que plus de deux mois après le début de l'année scolaire, la mise en place des pools commencera encore plus tard et on sera donc loin de fonctionner sur une année complète.

L'amendement n°1 est rejeté par 9 voix contre 3.

Cet article est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 7 à 13

Les articles 7 à 13 n'appellent pas de commentaire particulier et sont adoptés à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 14

Un amendement n°2 est déposé par Mmes Vandorpe et Schyns et libellé comme suit :

À l'article 14, qui modifie l'article 16, §1er, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du ministère de l'Instruction publique,

a) les termes « *cinq ans* » sont remplacés par « *dix ans* »

b) les deux termes « *28 août 2023* » sont remplacés par « *1er janvier 2023* »

Justification

L'amendement vise à augmenter, dans le calcul de l'ancienneté des fonctions visées, le nombre d'années de valorisation de l'expérience acquise en langues modernes, que le membre du personnel a acquise, d'un emploi rémunéré comportant des prestations complètes dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant à titre principal. Il vise également à reculer la date d'entrée en fonction à partir duquel ce calcul est appliqué.

L'amendement n°2 est rejeté par 11 voix contre 1.

Cet article est adopté par 9 voix contre 2 et 1 abstention.

Art. 15

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 9 voix contre 2 et 1 abstention.

Art. 16

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 17

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 11 voix et 1 abstention.

Art. 18

Un amendement n°3 est déposé par Mmes Vandorpe et Schyns et libellé comme suit :

Au 3° de l'article 18 qui modifie l'article 39 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, spécial, moyen technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les termes « *ou en alternance* » sont insérés après les termes « *de plein exercice* ».

Justification

L'amendement tend à préciser que l'enseignement secondaire en alternance est concerné par la disposition.

L'amendement n°3 est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

L'article 18, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 19

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 20

Un amendement n°4 est déposé par Mmes Vandorpe et Schyns et libellé comme suit :

Au 2° de l'article 20 qui modifie l'article 46^{novies} de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, spécial, moyen technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les termes « *ou en alternance* » sont insérés après les termes « *de plein exercice* ».

Justification

L'amendement tend à préciser que l'enseignement secondaire en alternance est concerné par la disposition, comme pour l'article 18.

L'amendement n°4 est adopté à l'unanimité des 12 membres présents

L'article 20, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 21

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 22 et 23

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier et sont adoptés par 11 voix contre 1.

Art. 24

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 25 et 26

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier et sont adoptés à l'unanimité des 12 membres présents.

Art. 27

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Art. 28

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 10 voix contre 2.

Art. 29

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

4 Vote et confiance

Le projet de décret, tel qu'amendé, est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Il a été fait confiance à la présidente et au rapporteur pour la rédaction du rapport.

Le rapporteur,

M. Di Mattia

La présidente,

L. Gahouchi