

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2022-2023

8 FÉVRIER 2023

PROPOSITION DE RÉOLUTION

VISANT À ACCÉLÉRER LA LUTTE CONTRE LA PÉNURIE D'EMPLOIS DANS
L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

DÉPOSÉE PAR MME MARIE-MARTINE SCHYNS, MME MATHILDE VANDORPE,
M. CHRISTOPHE BASTIN, M. RENÉ COLLIN, M. MICHEL DE LAMOTTE, M.
BENOÎT DISPA ET M. PIERRE KOMPANY

RÉSUMÉ

L'enseignement maternel, primaire et secondaire, ordinaire et spécialisé, de plein exercice et en alternance fait face depuis plus d'une décennie à une pénurie de candidats. Au-delà des mesures déjà prises par les gouvernements pour la contrecarrer ou rendre le métier plus attractif, à causes multifactorielles, nécessité fait loi. L'urgence demande une panoplie de mesures permettant aux pouvoirs organisateurs et directions de recruter des membres du personnel afin que l'enseignement soit dispensé à tous les élèves de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

TABLE DES MATIÈRES

Développements	3
Proposition de résolution visant à accélérer la lutte contre la pénurie d'emplois dans l'enseignement obligatoire.....	11

DÉVELOPPEMENTS

La Fédération Wallonie-Bruxelles aura besoin de près de 373 enseignants équivalents temps plein (ETP) pour couvrir les deux heures de langues modernes en troisième et quatrième années primaires, dès septembre 2023. Plusieurs facteurs sont inquiétants. Le nombre de jeunes qui sortiront diplômés des départements pédagogiques ne progresse pas. En début d'année civile 2022, près d'un enseignant sur trois — 29 % exactement — exerçait sur la base d'un titre de pénurie (TP) ou de pénurie non listée (TPnL), soit 2 % de plus qu'en janvier 2021. Ce chiffre, croisé avec l'augmentation des disponibilités précédant la pension de retraite (DPPR) et des départs à la retraite ainsi qu'avec le nombre croissant de congés pour mission, traduit une situation qui pourrait devenir explosive.

Sans que cela puisse dédouaner la Fédération Wallonie-Bruxelles de ses responsabilités propres, ces difficultés de recrutement des enseignants ne concernent pas que son territoire. Elles concernent les trois communautés française, flamande et germanophone, à des degrés divers. Ces phénomènes se constatent aussi en Allemagne, sous l'effet des mouvements migratoires et dans d'autres pays d'Europe ainsi que, par exemple, au Québec.

La pénurie ou la difficulté de recrutement des enseignants n'est pas un fait nouveau. Dans les années 2000 cependant, les difficultés de recrutement étaient saisonnières. Les directions et les pouvoirs organisateurs (PO) trouvaient facilement les candidats aux postes à pourvoir en début d'année, mais la tension augmentait fin janvier, avec les maladies hivernales, et ce jusqu'à la mi-mars. Ils n'avaient toutefois aucun mal à trouver un candidat pour des intérim de longue durée, du type congé de maternité. Actuellement, les témoignages confirment que la pénurie s'est installée dès le mois d'octobre et se poursuit toute l'année.

En 2002 déjà, un plan d'action Hazette-Demotte voulait renforcer l'attractivité du métier, en particulier en améliorant la situation des temporaires. Il a mis en place la structure actuelle des priorités des temporaires 720, 1080, et au-delà.

La nature des causes de la pénurie démontre la profondeur des difficultés et indique que le combat contre la pénurie nécessite un travail structurel s'inscrivant sur le long terme, en jouant tant sur une formation initiale allongée et sur la formation continue des enseignants que sur les conditions d'exercice du métier¹.

¹ Extrait de l'exposé des motifs du projet de décret portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie (17 juillet 2020). Doc. 107 (2019-202) n°1 p. 9 et suivantes.

La recherche-évaluation menée par les Facultés universitaires Saint-Louis en 2011² avait identifié plusieurs failles dans la formation initiale des enseignants. Celles-ci expliquaient, en partie, la défection d'un grand nombre d'étudiants pendant leur parcours de formation et de nouveaux enseignants dès les premières années, voire les premiers mois d'exercice de la profession. De nombreux étudiants estimaient également avoir bénéficié d'une formation peu adaptée à la réalité des classes, se sentaient insuffisamment préparés à l'hétérogénéité du public scolaire, aux attentes de plus en plus importantes de la société vis-à-vis de l'école, à la complexité croissante du savoir, à la modification du rapport des élèves à l'autorité³.

Les difficultés de recrutement ont été accentuées par l'effet d'accroissement démographique, notamment en Région de Bruxelles-Capitale, mais aussi dans le Hainaut, à Liège, comme le montrent les notes annuelles du gouvernement concernant les zones ou parties de zone en tension démographique de 2018 à 2022.

À cet égard, la Déclaration de politique communautaire 2019/2024⁴ accorde une place importante à la lutte contre la pénurie d'enseignants.

Éléments récents renforçant les difficultés de recrutement dans les fonctions enseignantes

Un décret réformant la formation initiale des enseignants (FIE) avait été adopté en fin de législature 2014-2019⁵ et devait entrer en vigueur en septembre 2020. La ministre Glatigny a cependant souhaité en modifier des éléments substantiels. Le décret modificatif⁶ entrera en septembre 2023, soit avec près de trois ans de retard, retardant d'autant le profil et les compétences des enseignants entrant dans le métier.

Il est à noter que certaines mesures récentes et à venir risquent d'accroître la tension sur les recrutements. Le gouvernement précédent, sur la base des orientations du Pacte, a alloué, dès 2018, 50 millions sur trois ans au renforcement de l'encadrement en maternelle, soit 1200 enseignants. À partir de 2023-2024, la seconde langue sera enseignée dès la 3e primaire en Wallonie et renforcée à Bruxelles, soit 373 enseignants supplémentaires à trouver. Enfin, dès la rentrée 2022-2023 et au fur et à mesure de l'implémentation du Tronc commun, 720 professeurs d'éducation physique supplémentaires seront nécessaires pour l'heure supplémentaire d'éducation physique et à la santé dans les grilles de primaire.

² DEGRAEF V. (mars 2011-février 2012) Évaluation qualitative, participative et prospective de la formation initiale des enseignants en FWB, FUSL

³ ibidem

⁴ DPC 2019-2024, notamment p. 10

⁵ Décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants

⁶ Décret du 2 décembre 2021 modifiant le décret du 7 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants

Lors de la mise en place de la réforme de la formation initiale, c'est-à-dire l'année où aucun étudiant ne sera diplômé en « master », en 2026-2027, il est fort probable que les difficultés s'aggravent, à l'exception de quelques étudiants qui auront prolongé leur crédit sur l'année académique suivante.

En ce qui concerne l'impact de la réforme progressive du Tronc commun, de 2022 à 2029, il est difficile à mesurer, fonction par fonction. En effet, la suppression des activités complémentaires en 1re et 2e secondaire, des options de base simple ou groupée en 3e secondaire (actuellement 3 GT, 3 TT, 3TQ et 3P) vont amener des mises en disponibilité dans certaines fonctions, mais également des réaffectations et des remises au travail, y compris sans doute entre les deux niveaux d'enseignement. On pense ici aux enseignants des OBG du qualifiant qui pourraient contribuer à organiser des activités d'orientation et d'éveil aux métiers techniques et manuels à la fois dans le maternel, le primaire et assurer les cours *ad hoc* au degré inférieur du secondaire.

Dans les autres causes qu'il faut examiner figurent trois points :

1. le nombre de membres du personnel qui quittent en fin de carrière le métier, à travers le système des DPPR ou la pension de retraite ;
2. le taux d'abandon (ou décrochage) des enseignants en cours de carrière et en particulier dans les cinq premières années ;
3. le nombre d'étudiants sortants des départements pédagogiques des Hautes Écoles ou des Universités auxquels on peut adjoindre le nombre de personnes qui suivent la formation CAP/DAP en promotion sociale et qui en obtiennent une attestation.

En ce qui concerne le nombre de membres du personnel quittant le métier à travers le système des DPPR, à une réponse à une question parlementaire⁷, la ministre de l'Éducation indiquait :

« En novembre 2021, on dénombrait 2 588,33 équivalents temps plein (ETP) en DPPR. Quant aux disponibilités pour maladie, la moyenne annuelle pour 2021, réalisée sur la base de chiffres encore incomplets, s'élève à 1 696 ETP. »

Pour ce qui est du taux de décrochage des enseignants en cours de carrière, l'étude la plus récente date de 2013⁸ et fait état de 35 % d'enseignants quittant dans

⁷ Question orale de M. A. Antoine à la ministre C. Désir (14/12/2021) – « Politique de remplacement des enseignants malades, en congé ou en disponibilité précédant la pension de retraite (DPPR) » CRIc No35-Educ.7 (2021-2022), p. 49-51.

⁸ DELVAUX B. et alii (2013) Les enseignants débutants en Belgique francophone : trajectoires, conditions d'emploi et positions sur le marché du travail. Les cahiers de recherche du GIRSEF, n°92, p. 136. À noter que ces chiffres sont tout à fait comparables aux situations observées aux États-Unis et au Québec. Voir à ce propos DE STERCKE J. et alii (2011) Insertion professionnelle des enseignants débutants : du rôle des directions, in inDIRECT. UMons, p. 4. (cité dans Accueillir des enseignants débutants (AGE, 2015, p.4)

les cinq ans. *« Avec des taux variables selon les niveaux et les types d'enseignement. Si ces taux sont en effet plus faibles dans le fondamental ordinaire (23,5 %), ils sont plus importants dans le secondaire ordinaire (44 %). Plus de la moitié de ces sorties ont lieu lors de la première année d'enseignement. Ce taux de sortie élevé et précoce est multifactoriel : il tient autant à des causes structurelles, comme les conditions d'embauche dans l'enseignement, qu'à des difficultés inhérentes à l'entrée dans la fonction enseignante et à certaines caractéristiques du métier en lui-même. Il serait intéressant qu'une nouvelle étude voie le jour pour actualiser ces données, dans un contexte de pénurie »* indiquaient les auteurs de l'étude.

Quant aux étudiants sortant des filières pédagogiques, en réponse à une question orale de la députée Schyns, l'actuelle ministre de l'Enseignement supérieur indiquait :

« En 2020-2021, 1 223 étudiants étaient inscrits dans le bachelier d'instituteur préscolaire, pour 1 158 en 2021-2022. Cela représente donc une diminution de 65 étudiants, soit un peu plus de 5 %. Les étudiants inscrits dans le bachelier d'instituteur primaire étaient 2 056 en 2020-2021 et 2 069 cette année, ce qui représente une certaine stabilité, avec treize étudiants en plus. Enfin, les bacheliers d'agrégation de l'enseignement secondaire inférieur (AESI) étaient 2 709 en 2021-2022 et 2 750 cette année, soit une croissance de 41 étudiants ou 1,5 % d'augmentation.

(...)

Concernant les enseignants en langues germaniques, nous ne disposons pas, disait encore Mme Glatigny, à ce jour de données actualisées pour l'année en cours. Je vous les communiquerai dès qu'elles sont disponibles.⁹ ».

La ministre se montrait inquiète de la situation. *Cette question est particulièrement sensible, ajoute-t-elle, car les heures de langue seront plus nombreuses dans les programmes de troisième et quatrième années primaires dès la rentrée prochaine.*

Pour ne reprendre que les mesures adoptées par le Parlement depuis 2015, nous pouvons observer que les gouvernements ont proposé à l'adoption un panel de dispositions pour tenter de fluidifier les engagements ou de maintenir les enseignants en poste. Certaines mesures ont aussi été prises dans un cadre particulier des pouvoirs spéciaux durant la pandémie.

⁹ Question orale de Mme Schyns, à la ministre V. Glatigny (13/09/2022) - CRIc No4-Ens Sup (2022-2023), pp. 20-24. Les chiffres n'ont toujours pas été communiqués à la date du dépôt du présent texte.

En voici quelques-unes :

a) Lors de la législature 2014-2019

- Obligation pour les PO d'accueillir les enseignants débutants en désignant un enseignant référent ;
- Création d'un guide pour les référents (2015) et de formations pour les référents « enseignants débutants » (organisé par l'IFC, comme l'organisaient déjà les réseaux d'enseignement et WBE) ;
- Création et mise en place d'une plateforme d'échanges d'enseignants (teachersmobility.be) entre les trois communautés pour développer l'apprentissage en immersion linguistique, à travers un accord de collaboration ;
- Assouplissement du décret dit « Titres et fonctions » du 11 avril 2014 ;
- Instauration d'heures supplémentaires rémunérées, dites « périodes additionnelles » ;
- Chemins d'assimilation de titre de pénurie non listé (TPnL) à TP et de TP à TS ;
- Possibilité pour les TPnL de s'inscrire au CAP ;
- Possibilité de dépasser la « date P » pour les membres du personnel en DPPR qui exercent une fonction en pénurie ;
- Valorisation de l'expérience utile pour les candidats à des fonctions liées aux cours généraux ;
- Campagne d'information et de promotion du métier ;
- Instauration du travail collaboratif dans les anciennes plages des enseignants et de la carrière en trois temps.

b) Lors de la législature actuelle

Le décret du 17 juillet 2020¹⁰ visait une stabilisation plus rapide des enseignants débutants ; une mobilité plus accessible pour les enseignants ; une optimalisation des mécanismes de disponibilité/réaffectation via une gestion active de la rencontre entre l'offre et la demande d'enseignants via Primoweb ainsi qu'une

¹⁰ Décret du 17 juillet 2020 portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie

réduction de la charge administrative avec un gain pour tous les intervenants de la chaîne. Cela concernait concrètement la suppression de la chambre de la pénurie et de l'encadrement pédagogique, un chemin statutaire simplifié et plus lisible de stabilisation pour les détenteurs de « Titres de Pénurie non listés » (TPnL), une simplification administrative et un déplacement du niveau de contrôle et la lutte contre le morcèlement de la charge et la favorisation de l'accès à l'emploi à temps plein.

Plus récemment, à travers le décret du 30 novembre 2022¹¹, outre les dispositions visant à instaurer de manière expérimentale des pools de remplacement dans deux zones (Hainaut et Bruxelles), diverses mesures ont été prises visant à valoriser au niveau pécuniaire l'expérience professionnelle pour les candidats à un poste d'enseignant en langues modernes, pour le fixer à un maximum de cinq ans, développer des anciennetés interréseaux, valoriser de l'ancienneté de service en promotion sociale pour une nomination dans le plein exercice et inversement valoriser les certificats de réussite à des tests de langue émis par des organisations belges ou internationales, comme composante disciplinaire du titre de capacité, permettre à des enseignants de continuer des activités enseignantes, après l'âge légal de la pension et faciliter l'accès au jury CAP.

Hélas, certaines mesures¹² de fin de législature 2014-2019 ont été interrompues, comme la campagne de promotion du métier d'enseignant (site web, RTBF, réseaux sociaux) ou la possibilité d'ouvrir une activité d'encadrement pédagogique pour encadrer les élèves¹³; d'autres n'ont pas été exécutées, comme la valorisation de l'expérience pour les cours généraux, faute d'un arrêté *ad hoc* du gouvernement, à l'exception des maitres de langues modernes, comme évoqué ci-dessus.

Il nous faut à ce stade évoquer la question spécifique du recrutement des enseignants locuteurs natifs (ou naturels) dans le cadre de l'apprentissage de l'immersion linguistique. En mai 2015, un accord de collaboration et de délégation entre communautés avait été signé par les trois ministres concernés¹⁴ pour développer une plateforme d'échanges d'enseignants. Un site propre <http://www.teachersmobility.be> avait été rendu disponible le 25 août 2015¹⁵. Il fut

¹¹ Décret du 30 novembre 2022 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- 2021-2022)

¹² Dont deux dispositions du décret du 19 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

¹³ La mesure prévue dans le décret du 19 mars 2019 précité a été abrogée par le vote du décret du 16 juillet 2020 précité

¹⁴ Mmes H. Crevits, J. Milquet, M. H. Mollers, ministres de l'Enseignement

¹⁵ cf. circulaires n°5478 du 29/10/2015, n°6062 du 15/02/2017 - et Enseigner dans une autre communauté. PROF, n°33 (1/03/2017)

fermé en 2018 pour son manque de succès¹⁶ et une série de dysfonctionnements. L'Administration générale de l'Enseignement était chargée d'une refonte de l'outil, ce qui n'a jamais eu lieu¹⁷.

En outre, avec la réforme du calendrier scolaire annuel et l'absence d'accord sur un calendrier unique, de nombreux enseignants flamands ont quitté¹⁸ leur emploi dans les écoles francophones ou songent à le quitter, si ce calendrier ne devient pas commun d'ici la prochaine rentrée scolaire.

Une des mesures d'assouplissement du décret du 17 juillet 2020 précité, à savoir la mise sur pied d'égalité des titres suffisants et des titres requis (TS=TR) en cas de primorecrutement, cesse de produire ses effets le 1^{er} septembre 2023. Vu le contexte, il semble opportun de la prolonger.

Les directions et les PO de différents réseaux témoignent aujourd'hui des difficultés quasi insurmontables de trouver un candidat et font preuve de créativité ou d'abnégation. Ils témoignent aussi de la tension au sein des équipes qui doivent aussi prendre en charge plus d'élèves dans leurs classes ou hésitent de prendre un congé pour se soigner, pour éviter que leurs collègues ne doivent prendre en charge leurs élèves... au risque de tomber plus gravement malade de manière prolongée.

À plus long terme, avec la réforme de la formation initiale des enseignants et le passage de la formation des instituteurs et « régents » à quatre ans au lieu de trois, il restera un fossé à franchir. Ce ne sont pas évidemment les quelques rares étudiants qui en 2026-2027 sortiront diplômés, alors que la première cohorte n'en sortira qu'en juin ou septembre 2027, ce que confirme la ministre de l'Enseignement supérieur en réponse à la question déjà citée¹⁹ de la députée Schyns.

Même si le gouvernement s'est enfin résolu à promouvoir le métier sur les réseaux sociaux en vue de l'entrée en vigueur de la réforme de la FIE, à la date du dépôt du présent texte, à part quelques articles dans la presse, le grand public et probablement les élèves du degré supérieur du secondaire n'ont toujours pas accès à des informations complètes sur le contenu des formations et n'ont aucune idée du barème qui sera appliqué au sortir des études. Le gouvernement actuel refuse de s'y atteler et reporte la fixation de ce barème (dit barème 401) à la prochaine législature.

¹⁶ cf. le Soir, 4 janvier 2017

¹⁷ cf. Question orale de la députée Marie-Martine Schyns à la ministre Désir, « Tous bilingues en 2025 ? », en jonction d'une interpellation de la députée Joëlle Maison intitulée « Élèves bruxellois en d'autres langues que le néerlandais » (17/12/2019)

¹⁸ Cf Question d'actualité en séance plénière du parlement de la députée M. Vandorpe « Exode des profs d'immersion linguistique » (CRI N°1- (2022-2023), p. 31 et de nombreux articles de presse dont Le Vif. N°34 (25/08/2022), p.9 ; SWYSEN D. Des enseignants flamands fuient la Wallonie à cause des nouveaux rythmes (25/08/2022).

¹⁹ Voir note de bas de page n°9

Ce refus entraîne la non-résolution de la revalorisation des directions d'écoles fondamentales et secondaires. Ce sujet est bien présent dans les négociations sectorielles, mais il reste, à travers le décret de 2019 sur la RFIE, lié au barème des futurs enseignants masterisés. Or, si la pénurie des enseignants est sévère, les *turn-overs* au niveau des directions, les souhaits pour certaines directions de revenir dans une classe, voire des détachements vers d'autres fonctions (inspection, DCO, DZ...) rendent leur recrutement très difficile. Le peu d'écart entre le barème d'une fonction de directeur et les responsabilités afférentes, avec celle d'enseignant, surtout si cet enseignant a un diplôme de master, est si faible qu'il fait fuir les candidats. Cet écart et pour certains cas, ces anomalies²⁰ sont des éléments pouvant favoriser des départs anticipés à la pension.

Si le gouvernement veut attirer de nouveaux candidats (de seconde carrière), il est aussi urgent de revoir les barèmes très peu attractifs prévus pour ceux qui n'ont que des titres de pénurie non listée.

Enfin, une attention toute particulière devrait être apportée aux écoles et implantations rurales. Elles n'offrent généralement pas d'emplois stables. Les dates de comptage (en maternelle) revues lors de la précédente législature amènent parfois des recomptages à la baisse et rendent les emplois de temporaires très peu attractifs et sûrs.

²⁰ cf. question orale de Marie-Martine Schyns à la ministre Désir « Barèmes des directions de l'enseignement spécialisé à l'aune de la création des pôles territoriaux (suivi) » - CRIc N°31-EDUC6 (2022-2023)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION VISANT À ACCÉLÉRER LA LUTTE CONTRE LA PÉNURIE D'EMPLOIS DANS L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE

Vu le décret du 19 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 ;

Vu la Déclaration de politique communautaire 2019-2024 ;

Vu le décret du 17 juillet 2020 portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie ;

Vu le décret du 30 novembre 2022 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 ;

Considérant la situation d'urgence à pallier la pénurie de candidats à des fonctions d'enseignement dans le maternel, primaire et secondaire ;

Considérant le nombre d'enseignants en langues modernes et d'éducation physique à engager au fur et à mesure de l'implémentation du Tronc commun polytechnique et polyvalent ;

Considérant les modifications de grilles à venir au moment de l'implémentation du Tronc commun ;

Considérant l'absence d'un monitoring serré sur les DPPR et les pensions de retraite permettant d'avoir une vue claire sur les cohortes d'enseignants qui quitteront la carrière dans les prochaines années ;

Considérant l'absence d'une recherche académique récente sur le taux de décrochage des enseignants débutants (jeunes et de seconde carrière) ;

Considérant l'absence d'exécution complète du décret de 2019 en ce qui concerne la valorisation de l'expérience utile des candidats à l'enseignement pour les cours généraux ;

Considérant l'arrêt durant trois ans des campagnes de promotion du métier d'enseignants et l'annonce tardive d'une possible campagne en la matière en mai 2023 ;

Considérant les barèmes insuffisants réservés aux porteurs de TP et de TPnL ;

Considérant l'interface de l'application Primoweb ;

Considérant l'absence d'une plateforme d'échanges d'enseignants locuteurs naturels pour l'apprentissage en immersion linguistique ;

Considérant le retard pris dans la mise en œuvre de la réforme des enseignants, reportée de septembre 2020 à septembre 2023 ;

Considérant l'impact négatif du décret du 30 mars 2022 relatif à l'adaptation des rythmes scolaires annuels dans l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire, spécialisé, secondaire artistique à horaire réduit et de promotion sociale et aux mesures d'accompagnement pour l'accueil temps libre sur le recrutement de locuteurs naturels en langue néerlandaise, vu la non-concordance des calendriers entre les Communautés ;

Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles demande au gouvernement :

- 1° d'assurer un monitoring quantitatif et qualitatif des forces de travail nécessaires à assurer la mise en place des réformes systémiques du Pacte et le remplacement des membres du personnel absents, détachés, en DPPR ou mis à la retraite à l'horizon 2030 ;
- 2° de lancer une recherche académique sur la pénurie dans l'enseignement proposant des solutions concrètes et budgétisées ;
- 3° de s'accorder par arrêté sur la valorisation de l'expérience professionnelle utile pour les fonctions ayant trait aux cours généraux dans le secondaire, pour l'amener à dix ans ;
- 4° de rendre récurrente la campagne de promotion du métier programmée en 2023 ;
- 5° d'assouplir à nouveau le décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française (décret « Titres et fonctions »), en supprimant les PV de carence ;
- 6° de pérenniser la disposition visant à assimiler les TS à TR aussi longtemps que la pénurie de la fonction donnée sera considérée comme sévère ;
- 7° d'accorder plus d'autonomie de gestion dans l'utilisation des périodes-professeur ou le capital-périodes octroyés dans le cadre des décrets « Encadrement différencié », FLA/FLE, Accompagnement personnalisé (Tronc commun) avec évaluation et reddition des comptes à posteriori ;

- 8° de favoriser (accentuer) la mobilité inter-PO et interréseaux sur base volontaire pour cumuler l'ancienneté de service ;
- 9° d'étendre la pratique de pool de recrutement aux dix zones d'enseignement dans le fondamental ;
- 10° de revoir les barèmes, en particulier pour les fonctions TPL ou TPnL pour augmenter l'attractivité
- 11° d'améliorer de manière substantielle la plateforme « Primoweb » en matière d'ergonomie ;
- 12° de développer des formations « Enseignants » en horaire décalé et en alternance permettant de travailler en école avec un défraiement et un accompagnement adapté ;
- 13° de mettre en place des collaborations accrues entre les services du gouvernement et les services publics (FOREM, Actiris) et privés d'emploi ;
- 14° d'étudier la pertinence d'un « ambassadeur » du métier, tel que la Flandre l'organise depuis cette année ;
- 15° de remettre en service une plateforme numérique d'échanges d'enseignants entre les trois communautés, à l'instar de ce qui s'est fait de 2015 à 2018 ;
- 16° de poursuivre la négociation avec les communautés flamande et germanophone quant à l'unicité du calendrier scolaire annuel.

M.-M. Schyns

M. Vandorpe

C. Bastin

R. Collin

M. de Lamotte

B. Dispa

P. Kompany