

PARLEMENT  
DE LA  
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE  
SESSION 2022-2023

---

28 MARS 2023

---

PROPOSITION DE RÉSOLUTION<sup>1</sup>

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

---

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ EN COMMISSION DE L'ÉDUCATION

PAR MME DELPHINE CHABBERT

---

---

<sup>1</sup> Voir doc. 501 (2022-2023) n°1.

## TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé introductif de Mme Schyns, co-auteure de la proposition de résolution .....	3
2	Discussion générale .....	7
3	Vote et confiance.....	13

Mesdames et Messieurs,

Votre commission de l'Éducation a examiné, au cours de sa réunion du 28 mars 2023, la proposition de résolution visant à accélérer la lutte contre la pénurie d'emplois dans l'enseignement obligatoire, déposée par Mme Schyns Marie-Martine, Mme Vandorpe Mathilde, M. Bastin Christophe, M. Collin René, M. de Lamotte Michel, M. Dispa Benoît et M. Kompany Pierre (doc. 501 (2022-2023) n° 1).<sup>2</sup>

## **1 Exposé introductif de Mme Schyns, co-auteure de la proposition de résolution**

Mme Schyns indique que 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 PO trouvaient facilement le candidat aux postes à pourvoir en début d'année. À l'époque, la tension augmentait en fin janvier, avec les maladies hivernales, et ce jusqu'à la mi-mars. Ils n'avaient en revanche aucun mal à trouver un candidat pour des intérim de longue durée, du type congé de maternité.

De nos jours, la pénurie d'enseignants débute désormais dès le mois d'octobre et se prolonge toute l'année scolaire. L'année prochaine, la Fédération Wallonie-Bruxelles aura besoin de près de 373 enseignants équivalents temps plein pour couvrir les deux heures de langues modernes en troisième et quatrième années primaires, dès la rentrée prochaine. Plusieurs facteurs inquiètent l'oratrice. Le nombre de jeunes qui sortiront diplômés des écoles 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,

---

<sup>2</sup> Ont participé aux travaux de la commission :

- Mme Gahouchi (présidente), M. Di Mattia, Mme Ahallouch, Mme Chabbert
- M. Janssen, Mme Cortisse, Mme Galant (présidente)
- M. Florent, M. Soiresse Njall
- M. Kerckhofs, Mme Groppi
- Mme Schyns, Mme Vandorpe

Ont assisté aux travaux de la commission :

- M. Vossaert, M. Witsel, Mme Roberty, membres du Parlement
- Mme Désir, ministre de l'Éducation
- M. Gilson, collaborateur au cabinet de Mme la ministre Désir
- M. Ameloot, collaborateur du groupe PS
- Mme Constant, collaboratrice du groupe MR
- M. Lachapelle, collaborateur du groupe Les Engagés

ainsi qu'avec le nombre croissant de congés pour mission, traduit une situation qui pourrait devenir explosive. Voilà pour le constat.

La nature des causes de la pénurie 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 métier. C'est ce que la proposition de résolution enjoint au gouvernement. La majorité devra se positionner. Mme Schyns est ouverte à la discussion et à ne garder que les dispositions du texte qui font consensus.

Si un décret réformant la formation initiale des enseignants (FIE) — indispensable non seulement pour la mise en application du Pacte, mais aussi pour former de manière adéquate les futurs enseignants — avait été adopté en fin de législature dernière et devait entrer en vigueur en septembre 2020, la ministre Glatigny a cependant souhaité en modifier des éléments substantiels. Mme Schyns regrette que le décret modificatif n'entre en vigueur qu'à la prochaine rentrée académique, soit avec près de trois ans de retard, retardant d'autant le profil et les compétences des enseignants entrant dans le métier.

Elle redoute que 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, les difficultés s'aggravent, à l'exception de quelques étudiants qui auront prolongé leur crédit sur l'année académique suivante.

Dans les autres causes qu'il faut examiner, cette commissaire en distingue trois. Tout d'abord, elle cite le nombre de MDP qui quittent en fin de carrière le métier, via le système des DPPR ou la pension de retraite. Ensuite, elle désigne le taux d'abandon ou de décrochage des enseignants en cours de carrière et en particulier dans les cinq premières années. Et enfin, elle vise le nombre d'étudiants à la baisse, sortant 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.

Mme Schyns rappelle les mesures adoptées lors de la législature actuelle, en dehors du cadre particulier des pouvoirs spéciaux durant la pandémie.

Ainsi, le décret du 16 juillet 2020 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 réduction de la charge administrative avec un gain pour tous les intervenants de la chaîne.

En revanche et dans le même temps, cette parlementaire regrette que certaines mesures mises en place avec le PS et adoptées il y a quatre ans ont été interrompues,

comme la campagne de promotion du métier d'enseignants ou la possibilité d'ouvrir une activité d'encadrement pédagogique pour encadrer les élèves. D'autres mesures 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 y a eu par ailleurs le décret du 30 novembre 2022. Outre les dispositions visant à instaurer de manière expérimentale des pools de remplacement dans deux zones, diverses mesures ont été prises visant notamment 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.

Mme Schyns évoque encore la question spécifique du recrutement des enseignants locuteurs natifs dans le cadre de l'apprentissage de l'immersion linguistique. En outre, avec la réforme du calendrier scolaire annuelle et l'absence d'accord sur un calendrier unique, de nombreux enseignants flamands ont quitté leur emploi dans les écoles francophones.

En cinquième point, elle ajoute au crédit du gouvernement le projet de décret discuté ce matin même et qui porte sur une réforme des examens linguistiques et l'ouverture à d'autres organismes « certificateurs », dont elle s'est réjouie. 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, pour l'instant 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 à la prochaine législature, ce qui laisse planer un doute.

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 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 anomalies 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.

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

Mme Schyns présente 16 demandes, comme autant de pistes à explorer. Elle souhaite :

- 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 ;
- lancer une recherche académique sur la pénurie dans l'enseignement proposant des solutions concrètes et budgétisées et complétant ainsi le travail parlementaire;
- 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 10 ans ;
- rendre récurrente la campagne de promotion du métier programmée en 2023 ;
- assouplir à nouveau le décret titres et fonctions du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles, en supprimant les PV de carence ;
- pérenniser la disposition visant à assimiler les TS à TR aussi longtemps que la pénurie de la fonction donnée sera considérée comme sévère ;
- 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 (les enjeux de la langue) et l'accompagnement personnalisé dans le tronc commun, avec évaluation et reddition des comptes a posteriori ;
- favoriser la mobilité inter-PO et interréseaux sur base volontaire pour cumuler l'ancienneté de service ;
- étendre la pratique de pool de remplacement aux dix zones d'enseignement dans le fondamental ;
- revoir les barèmes pour augmenter l'attractivité ;

- améliorer encore de manière substantielle la plateforme « Primoweb » en termes d'ergonomie ;
- développer des formations « Enseignants » en horaire décalé et en alternance permettant de travailler en école avec un défraiement et un accompagnement adapté. Il s'agirait d'en discuter avec Me Glatigny ;
- mettre en place des collaborations accrues entre les services du gouvernement et les services publics (FOREM, Actiris) et les personnes privées d'emploi, il faut des ponts entre ces structures ;
- étudier la pertinence d'un « ambassadeur » du métier, tel que la Flandre l'organise depuis cette année pour sensibiliser les jeunes au métier d'enseignant ;
- remettre en service une plateforme numérique d'échanges d'enseignants entre les trois Communautés ;
- poursuivre la négociation avec les Communautés quant à l'unicité du calendrier scolaire annuel.

Mme Schyns indique qu'elle aurait pu ajouter à cette liste la toute récente proposition du ministre flamand Ben Weyts aux écoles qui manquent de professeurs, de leur « prêter » des salariés. Cette mesure a le mérite d'être pragmatique, même s'il manque de détails sur la mesure encore à concerter.

Mme Schyns est certaine que bon nombre de ces mesures trouveraient un écho positif chez les enseignants.

## **2 Discussion générale**

**Mme Ahallouch** souligne qu'en effet la pénurie est loin d'être circonscrite à la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle touche toutes les Communautés et plusieurs pays de l'OCDE. Cette problématique est complexe et nécessite des mesures à court et long termes.

Parmi les mesures à long terme, outre celles prévues par le Pacte, la concrétisation de la nouvelle formation initiale doit être l'occasion de mieux outiller les enseignants dans leur pratique et ainsi faire baisser le taux d'abandon des jeunes. Cette nouvelle formation aura également comme conséquence la revalorisation de la fonction. S'il est vrai que le passage de trois à quatre ans entraînera une année sans diplômé, elle estime que cela en vaut la peine.

Concernant la revalorisation barémique, cette commissaire rappelle qu'un groupe de travail est chargé d'examiner d'éventuelles évolutions barémiques à envisager avec comme objectif l'horizon 2027, année de sortie de la première cohorte. Les travaux serviront de base de travail pour la prochaine législature.

Comme Mme Schyns le rappelle dans ses développements, le gouvernement et le précédent ont pris des mesures pour essayer de contrer la pénurie : pool de remplacement, mobilité interréseaux, valorisation de l'expérience pour enseignants de langue ...

Les mesures contenues dans le décret du 17 juillet 2020 ont été évaluées et les résultats devraient bientôt être connus. Les plus récentes, à l'instar de la création d'un pool recrutement, viennent juste d'être mises en place et il lui semble opportun d'attendre leur évaluation avant de les pérenniser, voire de l'étendre.

Enfin, les dispositions FLA/DASPA et l'accompagnement personnalisé doivent également d'abord être évalués avant d'envisager une quelconque modification supplémentaire dans un délai aussi court. En outre, les périodes ne sont pas toujours utilisées de manière pertinente.

L'oratrice explique que lutter contre la pénurie doit passer par la promotion du métier. Il est essentiel de motiver les jeunes à se lancer dans ces études et d'attirer de nouveaux profils. Le gouvernement travaille à une campagne de promotion du métier qui visera à déconstruire les idées reçues sur la profession et à mettre en avant des caractéristiques concrètes, parfois moins connues, du métier, comme la diversité des tâches et des missions, le travail collaboratif, mais aussi les possibilités de mobilité dans la carrière.

Par ailleurs, des contacts ont été pris avec les services des gouvernements régionaux en charge de l'emploi en vue d'établir des partenariats avec Actiris et le Forem pour mettre en place une politique proactive vers les demandeurs d'emploi ayant marqué leur intérêt pour l'enseignement, et de faire connaître les services de ces opérateurs auprès des écoles. L'administration travaille à l'amélioration et à la réécriture de « Primoweb » dans un langage informatique plus moderne, afin d'améliorer son ergonomie.

En ce qui concerne la poursuite des négociations avec les Communautés sur le calendrier scolaire, il semble à Mme Ahallouch que ce point a déjà fait l'objet de débats lors de la dernière commission. Le gouvernement a pris contact avec les autres Communautés durant la conception de la réforme. Il reste disponible sur le sujet.

En conclusion, l'oratrice assure qu'elle partage l'intérêt de Mme Schyns sur les questions de pénurie qui sont complexes. Le gouvernement a déjà pris un bon nombre de mesures depuis le début de la législature. Avant d'en prendre d'autres ou d'en pérenniser certaines, il semble pertinent d'attendre les évaluations, d'analyser leur efficacité et les implications budgétaires d'une extension.

D'autres mesures sont également en passe d'être concrétisées. La commissaire sera par exemple attentive à la campagne de promotion ainsi qu'à la mise en place de la formation initiale.

Pour toutes ces raisons, même si certains points sont intéressants, il est préférable de laisser le gouvernement travailler sereinement et donc de rejeter ce texte.

**M. Florent** partage les préoccupations des Engagés sur la pénurie des enseignants. Elle touche d'autres pays d'Europe, voire d'autres secteurs comme les transports publics. Concernant les monitorings des besoins, il pense qu'il existe déjà via l'administration, mais il lui apparaît difficile de décréter le remplacement des membres du personnel absents, détachés ou en DPPR. La deuxième proposition, soit la recherche académique sur la pénurie, lui semble une bonne idée. La troisième idée ne semble pas réalisable au niveau du Parlement. La campagne de promotion que **M. Florent** soutient doit d'abord être évaluée avant de devenir éventuellement récurrente. Assouplir la gestion administrative en faveur des directions est nécessaire tout en restant dans les balises des titres requis.

L'orateur doute de la pérennisation des dispositions visant à assimiler les TS à des TR aussi longtemps que la pénurie de la fonction donnée sera considérée comme sévère. La souplesse des capital-périodes lui semble intéressante, mais doit être mieux balisée. Le groupe Ecolo est par ailleurs très favorable à la mobilité interréseau et inter-PO. Il faudrait en outre garantir l'ancienneté.

**M. Florent** souhaite attendre l'évaluation du projet pilote à propos d'étendre la pratique de pool de remplacement aux dix zones d'enseignement dans le fondamental. L'amélioration des barèmes doit être budgétisée. Il soutient l'amélioration de Primoweb, même s'il doute de l'impact. La formation des enseignants à horaire décalé dépasse de loin le contexte de la promotion sociale et les compétences de la commission. Les collaborations entre les services publics de l'emploi et le ministère ont été évoquées le matin même par Mme la ministre.

Un ambassadeur métier lui semble pertinent, mais il se demande quel serait son champ d'action. Ce commissaire se montre dubitatif sur la plateforme d'échange des enseignants entre les trois Communautés. Elle n'avait pas bien fonctionné sous l'ancienne législature. Enfin, chaque Communauté étudie la faisabilité de l'adaptation des rythmes scolaires.

Il n'en rappelle pas moins que la pénurie reste récurrente et qu'il convient de mettre les moyens à disposition de cette problématique.

**M. Janssen** remercie lui aussi les Engagés pour leur texte. Le sujet préoccupe toutes les formations politiques. Le travail est en cours. Il se limitera dès lors à insister sur quelques points d'attention.

L'urgence de cette situation exige qu'une série de mesures soient identifiées et adoptées pour permettre le recrutement des membres du personnel et, ainsi,

garantir l'enseignement voulu à tous les élèves de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Mais avant de parler de nouveaux recrutements, son groupe tient à souligner qu'il convient avant tout de conserver et mobiliser le personnel déjà existant.

Il pense notamment aux Disponibilités précédant la Pension de Retraite (DPPR), dont le nombre est en hausse pour le 32<sup>e</sup> mois consécutif : ils sont passés de 12.638 à 13.599, entre février 2022 et février 2023. Et leur coût budgétaire annuel net en tenant compte du coût des remplaçants s'est élevé à 63.854.489 euros, ce qui est loin d'être négligeable.

Ce député cite également la fuite des jeunes enseignants, autre cause de la pénurie sur laquelle il est possible de travailler. Chaque année, environ 4.500 personnes motivées intègrent le corps enseignant, mais, selon les chiffres régulièrement cités, 23% d'entre elles abandonnent au cours de la première année et 35% dans les cinq ans. Les jeunes enseignants sont donc très nombreux à quitter rapidement la profession, ce qui est aisé à comprendre : les premières années sont des périodes charnières pour les nouveaux enseignants. Les débuts ne sont pas évidents, d'où la nécessité de pratiques collaboratives ou de mesures d'accompagnement. Il rappelle d'ailleurs que le projet de décret « évaluation » vise notamment à accompagner les enseignants en début de carrière, au moment où le taux de décrochage est le plus élevé.

M. Janssen a appris par ailleurs, voici quelques jours, que la Flandre avançait sur des mesures concrètes pour endiguer la pénurie. Et propose par exemple aux écoles d'accueillir des enseignants invités quelques heures par semaine. Les entreprises pourront en effet « prêter » des employés pour la prochaine rentrée scolaire, pendant trois heures, ces heures étant comptabilisées pour la carrière. Les écoles paieront la part du salaire « enseignant » et l'entreprise versera le différentiel éventuel suivant le salaire de base de l'employé.

Ce commissaire demande à la ministre, où elle en est dans l'examen de mesures de ce type ? A-t-elle pris contact avec les représentants du monde de l'emploi et de l'entreprise afin de permettre de telles collaborations ?

**Mme Galant** (présidente) rappelle à l'orateur qu'ils discutent d'une proposition de résolution et qu'il n'est en principe pas possible de poser des questions à Mme la ministre.

**M. Janssen** reprend en estimant que les besoins en matière de recrutement semblent avoir été mal anticipés dans le Pacte pour un enseignement d'excellence. Ne serait-il pas dès lors nécessaire de responsabiliser l'ensemble des acteurs concernés afin d'apporter les réponses requises ? Existe-t-il des propositions en ce sens d'acteurs tels que les Fédérations de PO ou les syndicats ?

Et enfin, au vu des réalités évoquées en termes de pénurie, il serait opportun d'informer en temps utile les écoles du calendrier des réformes qui vont arriver et peut-être revoir la priorisation de certaines d'entre elles, comme celle sur les langues, ou d'assouplir encore le décret Titres et Fonctions, par exemple concernant les PV de carence.

En conclusion, M. Janssen déclare qu'il sait que le gouvernement travaille activement sur le sujet. Et son groupe souhaite insister pour y donner toute l'urgence requise.

**M. Vossaert** rappelle que le décrochage scolaire avait été évoqué voici quelques semaines, en lien avec le Pacte. La proposition de résolution des Engagés doit être examinée dans une dynamique globale. Il y a certes la pénurie, mais aussi l'absentéisme. Ce métier mérite d'être valorisé. Il avait déjà mis en évidence le contrat « jeunes enseignants ». Il insiste sur le rôle des directions d'école à qui il faut donner de l'autonomie, notamment dans le recrutement. Le groupe Défi a aussi relevé le nombre d'heures en classe qu'il faudrait réduire pour permettre aux jeunes enseignants de prendre leurs marques.

La recherche académique sur la pénurie que proposent Les Engagés lui semble très pertinente. Les carrières mixtes, les assouplissements sur les titres doivent faire partie d'un ensemble de mesures à prendre rapidement. Pour les FLA et FLE, il est du même avis que M. Florent : il faut d'abord attendre les premières évaluations. Le pool de recrutement doit être accueilli favorablement. Il est favorable aux mesures de promotion, avec un ambassadeur métier notamment. En outre, le rôle des éducateurs ne doit pas être mis de côté. Or, il ne figure pas dans la résolution des Engagés.

**M. Kerckhofs** est bien d'accord que la pénurie est grave. Elle n'est pas spécifique à la Communauté française et le problème est ancien. Son groupe en appelle à des mesures structurelles. Il faudra un débat sur l'attractivité salariale, sur l'accueil des jeunes enseignants et la taille des classes. La FIE est aussi à examiner, alors que sa mise en œuvre a pris trois ans.

Ce commissaire soutient les idées portant sur la recherche académique, la mobilité inter-PO/interréseaux et le pool de recrutement notamment. D'autres lui posent problème comme l'assouplissement de l'exigence sur les titres requis qui pourrait entraîner une baisse de la qualité de l'enseignement.

**Mme la ministre** reconnaît également que le sujet est important et tend à s'aggraver. Elle rappelle que les solutions sont multiples et le problème complexe. Ils tiennent au climat scolaire, à la formation, aux conditions de travail, au maintien des jeunes enseignants entre autres. C'est précisément à tout cela que veut répondre le Pacte. La réforme est en effet systémique. Elle remercie Mme Schyns

pour son texte. Les réformes sont en cours. Deux décrets ont ainsi déjà été votés pour lutter contre la pénurie. L'évaluation des professeurs comporte un volet d'accompagnement des jeunes enseignants, vu qu'ils sont 30% à quitter le métier rapidement.

Mme Schyns comprend que la ministre ne puisse répondre à toutes les questions. On ne dispose pas de tous les impacts chiffrés.

Mme Ahallouch disait que la date pour la potentielle valorisation barémique se situait en 2027, date de sortie des nouveaux enseignants. Il s'agit selon l'oratrice d'une date vraiment limite. Et de rappeler l'augmentation de la durée d'études des infirmiers et infirmières. Elle enjoint à comparer avec les causes de pénurie entre les enseignants et le personnel soignant : beaucoup de points sont communs (complexification des tâches, absence et non remplacement et conséquences sur les personnes présentes). L'enjeu du barème est donc important. L'administration pourrait déjà faire tourner des modèles soutenables.

Les pools de remplacement demandent évidemment un premier compte-rendu, mais il serait plus judicieux d'obtenir une vision sur l'ensemble des provinces pas seulement sur deux. Mme Schyns a bien compris que le groupe PS ne souhaite pas rediscuter de l'enjeu des périodes. Elle estime que cette position est dommage, parce que des cas concrets montrent que selon la taille de l'école, la manière dont on respecte les critères de départ fausse les calculs. Il existe des exemples concrets. La bonne personne ne peut pas toujours être affectée à la bonne tâche. A ce jour, les directeurs ne voient pas encore clair, alors qu'ils préparent la prochaine rentrée scolaire. Sur le calendrier scolaire, cette commissaire n'ignore pas que des tentatives ont eu lieu, mais elles n'ont pas abouti. Il n'y a pas eu de négociation.

Elle ne doute pas que le groupe PS démontre de l'intérêt sur sa proposition de résolution. Les autres groupes aussi d'ailleurs. Les mesures doivent être amplifiées par la ministre. Quand elle dit que le Pacte s'y attelle, Mme Schyns ne pense pas que ce Pacte s'attelle à toutes les causes de la pénurie. Les 16 mesures qu'elle a listées ne sont pas toutes prises en compte. Ainsi le monitoring, la recherche académique, l'expérience professionnelle, l'ancienneté et la campagne de promotion n'apparaissent pas dans le Pacte. Elle reconnaît par contre que les pools de recrutement, la mobilité et l'enjeu de la valorisation barémique figurent bien dans le Pacte. L'intervenante cite encore l'ambassadeur métier et les formations en horaires décalés qui n'y sont pas. On ne peut donc affirmer que tout est assumé par le Pacte.

À Mme Ahallouch, elle réplique que si toutes ces mesures avaient été prises en considération par le gouvernement, elle n'aurait pas déposé un tel texte. Ainsi, elle ne pense pas que le gouvernement travaille à davantage de souplesse pour les périodes ou sur la pertinence d'un ambassadeur, etc. Mme Schyns demande si les députés souhaitent aller au vote ou entamer un véritable travail de fond, en

collaboration avec l'administration, à travers un groupe de travail informel. On pourrait au moins dégager sept ou huit mesures concrètes avec des résultats rapides. L'enjeu de la pénurie le mérite.

À M. Florent, elle précise que le monitoring établit aussi les besoins. Le phasage sur plus de cinq ans du Pacte va demander des besoins. Sur le qualifiant aujourd'hui, on ne sait pas chiffrer les mouvements. Un monitoring permettrait d'anticiper certaines fonctions. Pour les PV de carence, il lui apparaît intéressant que les PO soient informés. Pour les barèmes, il faudra demander des chiffres à l'administration. Pour l'impact de Primoweb, il lui apparaît clair que ce n'est pas conviviale et ne participe pas à l'attractivité du métier.

À M. Janssen, elle réplique que les parlementaires peuvent aussi avoir un rôle d'aiguillon, d'où l'intérêt de cette proposition.

**Mme Ahallouch** répète que la pénurie est un sujet d'attention pour tous les groupes politiques. Les actions concrètes existent. Elle précise que son opposition n'est pas de principe, mais que le calendrier ne s'y prête pas. Mme Schyns a listé des propositions qui ne se retrouvent pas dans le Pacte. Pour sa part, l'oratrice a listé celles qui sont déjà en cours et celles qui sont prévues à moyen ou à long terme. En réalité, une série de ces mesures sont en cours ou vont l'être. Ça lui semble compliqué de les amplifier. Ainsi, un groupe de travail se réunit déjà sur les barèmes.

**Mme Schyns** estime que si on invoque l'argument de calendrier, c'est qu'on n'a plus aucun argument. Une proposition de résolution ne demande pas une réalisation dans l'année. Des mesures en cours pourraient être accompagnées. Elle constate que la majorité refuse ce texte parce qu'il provient de l'opposition et que tous les groupes de la majorité préfèrent aller au vote. En cas de rejet de sa proposition de résolution, elle annonce déjà qu'elle sollicitera la Conférence des Présidents pour que son texte soit discuté en séance plénière.

### **3 Vote et confiance**

L'ensemble de la proposition de résolution est rejeté par 8 voix contre 3.

Confiance est accordée à la présidente et à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.

La rapporteuse,

Mme D. Chabbert

Les présidentes,

Mme L. Gahouchi

Mme J. Galant