
PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

SESSION 2022-2023

6 JUILLET 2023

PROJET DE DÉCRET¹

RELATIF AU SOUTIEN, AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
PROFESSIONNELLES ET À L'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE
L'ENSEIGNEMENT

RAPPORT DE COMMISSION

PRÉSENTÉ AU NOM DE LA COMMISSION DE L'ÉDUCATION

PAR M. LAURENT LÉONARD

¹ Voir doc. 568 (2022-2023) n°1.

TABLE DES MATIÈRES

1	Exposé de la ministre	3
2	Discussion générale	10
3	Examen et votes des articles	40
4	Vote et confiance.....	41

Mesdames et Messieurs,

Votre commission de l'Éducation a examiné, au cours de sa réunion du 6 juillet 2023, le projet de décret relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement (doc. 568 (2022-2023) n° 1).²

1 Exposé de la ministre

Mme la ministre explique que c'est après de très nombreux mois de concertations avec les Fédérations de pouvoirs organisateurs, Wallonie-Bruxelles Enseignement et les organisations syndicales, qu'elle présente aujourd'hui le projet de décret relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Ce texte s'inscrit, en articulation avec les autres réformes du Pacte pour un Enseignement d'excellence, dans une perspective systémique destinée à renforcer la qualité de l'enseignement.

L'objectif premier du dispositif est essentiellement - elle insiste sur ce point - d'institutionnaliser la mise en place d'un dialogue autour du travail entre les membres du personnel et la direction, dans une visée d'amélioration des compétences professionnelles. Ce dialogue vise complémentirement à motiver les membres de l'équipe à donner du sens au travail collectif et individuel, mais aussi à valoriser l'expertise professionnelle.

² Ont participé aux travaux de la commission :

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

Ont assisté aux travaux de la commission :

- Mme Roberty : membre du Parlement
- Mme Désir, Ministre de l'Éducation
- M. Fragneau, chef de cabinet de Mme la ministre Désir
- Mme Nisol, cheffe de cabinet adjointe de Mme la ministre Désir
- Mme Steppe, conseillère au cabinet de Mme la ministre Désir
- M. Sterpin, conseiller au cabinet de Mme la ministre Désir
- M. Gilson, collaborateur au cabinet de Mme la ministre Désir
- M. Michiels, membre de l'administration
- Mme Leprince, secrétaire politique du groupe PS
- Mme Manfredi, collaboratrice du groupe PS
- Mme Constant, collaboratrice du groupe MR
- M. Bertrand, collaborateur du groupe ECOLO
- M. Lachapelle, collaborateur du groupe Les Engagés

Le projet de décret propose la création de deux mécanismes distincts qui peuvent, le cas échéant, s'articuler : un mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et un mécanisme d'évaluation.

Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles constitue le cœur du dispositif. Il est conçu de manière constructive, collaborative et valorisante pour le personnel enseignant. Il est constitué d'un entretien de développement professionnel qui ne peut emporter aucune espèce de conséquences statutaires.

L'entretien de développement des compétences professionnelles consiste en un dialogue ouvert au cours duquel les membres du personnel peuvent faire le point sur leurs pratiques, mettre en évidence leurs réussites, échanger sur leurs éventuelles difficultés, mais aussi réaliser le bilan sur le travail accompli et faire le point quant à leurs besoins de formation. Si cet entretien concerne bien tous les membres du personnel, pour le plus grand nombre d'entre eux et d'entre elles, il se clôturera par un retour positif de la part de la direction et marquera la fin du processus.

À l'issue de cet entretien, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place dans les situations suivantes :

- à la demande d'un membre du personnel ;
- si le directeur l'estime utile ;
- systématiquement pour les membres du personnel dans leur première année d'exercice du métier, dans certaines conditions de durée et de charge horaire. Pour ces derniers, il a été tenu compte du besoin de mettre en place un accompagnement renforcé pour les enseignants et les enseignantes primo-engagés, qui se traduira par ailleurs, durant les cinq premières années de l'exercice de la fonction, par la tenue d'un entretien annuel.

Le plan de développement des compétences professionnelles est un document par lequel des engagements mutuels sont pris et un nombre d'objectifs - limités à quatre maximum - sont fixés. Ces objectifs doivent être individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel. Ils sont fixés conjointement entre le membre du personnel et la direction. Il s'agit de rendre possible un processus par lequel le membre du personnel est acteur de son développement professionnel.

À nouveau, pour la plupart des membres du personnel concernés par un plan de développement des compétences professionnelles, cette étape se clôturera par un *feed-back* positif.

Toutefois, il ne peut être exclu que, malgré les démarches de soutien mises en place à l'égard des membres du personnel, certains d'entre eux présentent des

carences manifestes et répétées ou fassent preuve de mauvaise volonté dans la mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles.

Dans ces cas de figure, très précisément balisés et qui ne concerneront qu'un nombre très limité de membres du personnel, la direction peut faire un rapport au pouvoir organisateur qui décide, le cas échéant, d'ouvrir le deuxième volet du dispositif et d'entamer un processus d'évaluation.

La ministre résume encore le processus envisagé de la manière suivante :

- l'entretien de développement des compétences professionnelles concerne tous les membres du personnel ;
- le plan de développement des compétences professionnelles concerne annuellement un nombre réduit d'entre eux ;
- le mécanisme d'évaluation s'applique, quant à lui, à un nombre de membres du personnel encore plus limité à l'issue d'un plan de développement des compétences professionnelles.

Elle souligne que l'évaluation est conçue de façon à permettre au membre du personnel de s'améliorer et, le cas échéant, de défendre ses droits.

Mme la ministre reprend ensuite, dans les grandes lignes, les étapes principales du processus.

Dans le mécanisme d'évaluation, c'est le pouvoir organisateur qui est aux commandes. Il est chargé de délivrer une mention sur base, notamment, du rapport rédigé par le directeur et après avoir organisé un entretien avec le membre du personnel concerné qui peut être assisté par un membre du personnel de son choix ou un représentant syndical.

Au terme de cette audition, le pouvoir organisateur délivre soit une mention favorable, soit une première mention d'évaluation défavorable. La mention défavorable doit être dûment motivée.

Le membre du personnel dispose d'un droit de recours devant une commission de recours externe, dans laquelle les organisations syndicales siègeront.

Si la première évaluation défavorable est maintenue, un entretien doit être organisé entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur pour mettre en place un plan d'accompagnement individualisé afin que le membre du personnel retrouve une mention favorable.

Au minimum six mois et au plus tard deux ans après la mise en place de ce plan, un entretien est à nouveau organisé. Au terme de cet entretien, le pouvoir

organisateur délivre soit une évaluation favorable, soit une deuxième mention défavorable. Cette deuxième mention défavorable, qui ne peut être prononcée la même année que la première, entraîne une fin de fonction au sein du pouvoir organisateur. Le membre du personnel dispose, à nouveau, d'un droit de recours devant la commission de recours externe.

Si, au terme de la mise en place du plan d'accompagnement individualisé, le pouvoir organisateur constate des améliorations de la part du membre du personnel, mais que celles-ci ne sont pas encore suffisantes pour lui attribuer une mention favorable, le pouvoir organisateur peut, d'un commun accord avec le membre du personnel, décider de prolonger ce plan.

Mme la ministre souligne qu'elle a veillé, dans la conception de ce volet « 2 » du texte, à ce que le niveau de protection des droits des membres du personnel soit au moins aussi élevé que dans les dispositions statutaires actuelles de l'enseignement. Elle précise encore que les balises protectrices de ces droits se sont ajoutées progressivement au fil de la négociation avec les partenaires sociaux.

Elle tient ici à préciser l'origine de ce volet « évaluation » et ce qui le distingue des procédures disciplinaires.

A ce titre, il apparaît indispensable à Mme la ministre de citer *in extenso* l'un des paragraphes les plus âprement négociés de l'Avis numéro 3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence :

« En cas de mauvaise volonté manifeste ou de carence manifeste et répétée par rapport aux points d'attention spécifiques et aux solutions identifiées avec le membre du personnel dans le cadre de la procédure d'évaluation formative, une procédure d'évaluation défavorable peut être enclenchée par le chef d'établissement. Dans cette hypothèse, on sort de la procédure d'évaluation formative pour entrer dans une procédure d'évaluation sommative dont les modalités devront être définies dans un cadre statutaire. En toutes hypothèses, ces modalités devront garantir, en évitant les lourdeurs administratives, l'impartialité de la procédure, son caractère contradictoire et exceptionnel. Dans cette hypothèse, l'évaluation sera menée par le PO sur la base d'un rapport du directeur. Si le PO confirme la proposition du directeur, un recours peut être intenté à l'encontre de chaque évaluation défavorable devant une instance tierce et impartiale (chambre de recours). En cas d'évaluation défavorable, un entretien avec le PO et le directeur fixe les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour retrouver une évaluation favorable. Dans ce cas exceptionnel, la répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes peut conduire à la fin de la relation de travail avec l'enseignant ».

Ce paragraphe n'est pas une note de bas de page de l'Avis numéro 3 : c'est le passage du texte qui a été le plus rudement négocié à l'époque, sous la précédente

législature. Chaque mot a été pesé par les acteurs institutionnels de l'enseignement. Et si chacun pouvait avoir son appréciation finale du compromis, il fait partie de la feuille de route qu'est le Pacte pour un Enseignement d'excellence. Une feuille de route que les acteurs de l'enseignement avaient demandé qu'elle soit intégralement respectée par le gouvernement suivant, dans un courrier signé par toutes les organisations et adressé aux présidents de partis durant la campagne électorale 2019.

Le volet évaluation du présent projet de décret s'inscrit dans ce contexte. Il concrétise toutes les balises reprises dans l'Avis numéro 3 et en renforce même la plupart.

S'attardant ensuite sur la distinction avec les procédures disciplinaires déjà existantes, la ministre déclare que ces dernières s'appuient sur des faits et des dysfonctionnements en lien avec les devoirs des membres du personnel et visent ceux qui ne se conduisent pas adéquatement dans le cadre de leurs fonctions. Le mécanisme de développement des compétences professionnelles et d'évaluation qu'elle présente repose, quant à lui, sur la fixation d'objectifs pour améliorer les pratiques professionnelles.

Une procédure disciplinaire est initiée par un pouvoir organisateur quand un membre du personnel a commis une faute ou a posé un acte interdit. Encore une fois, elle se réfère au comportement d'un membre du personnel, par exemple, des faits de violence, de l'alcoolisme, des retards systématiques, ou encore un vol, comportement sur lequel s'appuie la procédure durant laquelle, après avoir constaté, il convient de faire la démonstration qu'une faute a été commise avant de prononcer une sanction.

Dans le cadre du dispositif de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation, on vise la manière d'enseigner ou encore l'inscription dans le projet pédagogique de l'école au regard des compétences professionnelles de l'enseignant, en partant du principe que toute carence qui serait pointée peut être corrigée. Plusieurs étapes sont ainsi prévues pour permettre au membre du personnel de s'améliorer : il y a deux possibilités de recours et les mentions défavorables doivent être prononcées sur deux années scolaires distinctes, avec de nombreux garde-fous pour éviter tout risque d'arbitraire.

Comme évoqué, ces garde-fous se sont enrichis durant un très long processus de concertations informelles et de négociations officielles avec les acteurs de l'enseignement.

Les discussions, parfois intenses, ont abouti à de nombreuses évolutions dont elle se propose d'évoquer celles qui ont permis d'en améliorer le dispositif et de rendre la procédure au moins aussi protectrice que les procédures actuelles.

Tout d'abord, le texte a été cadenassé de façon millimétrée pour ancrer de façon incontestable qu'il n'existe aucune possibilité d'évaluation par les pairs. C'est une

critique très souvent entendue et elle confirme qu'il ne pourra jamais y avoir d'évaluation par les pairs.

La direction de l'école est consacrée dans le texte comme seule responsable de la mise en œuvre du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

Dans ce cadre, il n'est pas demandé au directeur de se centrer en priorité sur la connaissance des éléments en lien avec la matière enseignée. Il ne s'agit pas de se substituer au rôle de l'inspection auquel il peut, par ailleurs, être fait appel à tout moment du processus, notamment si des éléments du plan de développement sont en lien avec des aspects spécifiques à la matière. Il ne s'agit pas non plus d'improviser un nouveau rôle, puisqu'une formation obligatoire devra être suivie.

S'appuyant sur le profil de fonction du directeur d'école, il est simplement considéré que c'est lui qui organise les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonne leur travail, fixe les objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent sa fonction. Et qu'à ce titre, en tant que personne chargée d'exercer le *leadership* pédagogique dans son établissement, le directeur est l'interlocuteur compétent pour traiter du soutien et du développement des compétences professionnelles.

Si le texte permet aux directeurs et aux directrices de déléguer certaines missions de soutien et d'accompagnement des membres du personnel, notamment à des enseignants expérimentés, c'est uniquement dans le but de les aider à faire face à la charge de travail générée par le dispositif.

Elle précise que les éventuels délégués n'interviendront que dans le premier volet relatif au soutien et au développement des compétences professionnelles avec un rôle strictement limité à l'accompagnement. Cela signifie concrètement qu'ils pourront mener des entretiens de développement professionnel ou discuter avec un membre du personnel d'un plan de développement des compétences professionnelles, mais ils ne pourront pas fixer les objectifs ou les moyens mis à disposition dudit membre. Ce n'est pas non plus le délégué qui mènera l'entretien de clôture. En d'autres termes, chacun de ces actes est posé sous le contrôle de la direction et il exerce sa mission sans aucune force de contrainte.

Le champ d'application de cette possibilité de délégation prévue dans le cadre du développement des compétences professionnelles a, en outre, été réduit au fil du parcours d'adoption du texte, pour ne viser désormais que l'enseignement secondaire. En effet, les représentants des directions de l'enseignement fondamental, tous réseaux d'enseignement confondus, ont exprimé la volonté unanime de se charger de mettre en place elles-mêmes le mécanisme de développement des

compétences, au vu notamment du nombre plus restreint de membres du personnel que dans les écoles d'enseignement secondaire.

Pour ce qui concerne le volet relatif à l'évaluation, où c'est le pouvoir organisateur qui est à la manœuvre et non plus la direction, Mme la ministre livre la liste des modifications apportées au dispositif suite à sa négociation formelle avec les acteurs de l'enseignement :

- Il a été ajouté que le pouvoir organisateur devra faire preuve de son expertise soit par la formation d'un de ses membres, soit en se faisant accompagner par un expert extérieur, soit par un membre du pouvoir organisateur avec une expertise pédagogique ou en ressources humaines.
- Pour augmenter encore les chances d'un membre du personnel de s'améliorer, le délai minimal de mise en place d'un plan d'accompagnement individualisé a été porté de trois à six mois.
- Dans cette même logique, en alternative à une deuxième mention défavorable, il a été inséré une possibilité, pour le pouvoir organisateur, d'un commun accord avec le membre du personnel, de décider de prolonger le plan d'accompagnement individualisé. Ainsi, si le membre du personnel et le pouvoir organisateur se mettent d'accord sur une prolongation du plan d'accompagnement individualisé, le pouvoir organisateur n'accorde pas de mention à l'issue de l'entretien d'évaluation. Le membre du personnel dispose alors d'un nouveau délai de minimum trois mois pour remédier aux carences constatées.
- Afin de renforcer les droits de la défense dans le cas où un membre du personnel choisirait d'introduire un recours contre une mention défavorable, l'avis des chambres paritaires de recours a été rendu liant en cas d'expression d'une majorité simple.

Enfin, afin de permettre à l'ensemble du mécanisme de se déployer de manière fluide et de faire en sorte notamment que les directions puissent se former et mettre en place le volet relatif au développement des compétences professionnelles dans le contexte global des réformes portées par le Pacte, une période transitoire est désormais prévue de janvier 2024 à juin 2026 afin de permettre notamment la mise en place de plans de développement des compétences professionnelles dans un climat serein, sans avoir de pression liée aux conséquences possibles portées par le deuxième volet du dispositif relatif à l'évaluation.

Le dispositif porté par ce décret concerne bien les membres du personnel de l'enseignement obligatoire, mais aussi ceux de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et de l'enseignement de promotion sociale. Des dispositions

spécifiques ont ainsi été prises pour ces niveaux d'enseignement notamment en ce qui concerne leurs droits à bénéficier de formation suite à la mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles ou un plan d'accompagnement individualisé.

Enfin, les fonctions de sélection et de promotion sont également visées par le dispositif, le cas échéant, moyennant des adaptations permettant l'articulation avec les procédures d'évaluation existantes. Ainsi, en particulier pour les directions, les deux mécanismes de développement des compétences professionnelles et d'évaluation s'articulent avec les procédures d'évaluation en cours de stage.

Mme la ministre précise que chacune des dimensions du texte présenté aujourd'hui au nom du gouvernement, chaque ligne ou presque de ce texte, a fait l'objet d'un dialogue long et intense avec les Fédérations de pouvoirs organisateurs, Wallonie-Bruxelles Enseignement et avec les organisations syndicales.

Dans ce dialogue, elle veillait à se montrer à l'écoute de toutes les propositions constructives s'inscrivant dans les principes de l'Avis numéro 3.

À chaque fois que cela était possible, elle a privilégié la voie du compromis pour aboutir au meilleur équilibre entre les positions en présence avec une seule préoccupation : avoir un texte qui tienne la route pour soutenir et améliorer les compétences professionnelles des membres du personnel de l'enseignement, en envisageant toutes les situations potentielles et en donnant toutes les garanties de protection contre l'arbitraire.

Elle conclut son exposé introductif en déclarant que, même si ce texte ne fera jamais l'unanimité, elle est intimement convaincue que cet équilibre est atteint.

2 Discussion générale

Avant d'intervenir sur le fond du décret, **M. Kerckhofs** souhaite tout d'abord déplorer le peu de temps accordé aux députés pour étudier ce texte très technique et controversé qui comporte 350 pages.

Pour lui, cet important dispositif aurait vraiment mérité un laps de temps plus important pour être analysé. Les conditions optimales ne sont pas réunies pour faire un travail de qualité. Il estime que c'est un manque de respect pour le travail des députés, mais aussi pour les enseignants qui sont les premiers concernés et qui seront tous en congé au moment de son adoption le 19 juillet prochain. Pourquoi, dès lors, ne pas attendre le mois de septembre pour voter ce décret dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2024 ?

Abordant ensuite le fond du dispositif, le député fait remarquer que, contrairement aux réponses apportées précédemment par Mme la ministre à ses

questions orales sur le sujet, il découvre que le volet 1 -meilleur accompagnement des enseignants- ne constitue pas « le cœur du dispositif » comme le précisait régulièrement Mme la ministre.

En effet, poursuit M. Kerckhofs, outre l'exposé des motifs et le commentaire des articles, le projet de décret lui-même compte 123 pages, dont 139 articles. Le volet 1 qui met en place l'accompagnement sans possibilité de sanctions comptabilise 9 pages et concerne 4 articles alors que le volet 2, celui qui instaure le processus d'évaluation lui-même ainsi que l'accompagnement individualisé qui peut déboucher sur une sanction, compte 80 pages et 98 articles. De plus, précise encore le député PTB, les articles qui suivent se rapportent à la mise en place du dispositif dans des circonstances plus particulières (enseignement de la promotion sociale ou encore enseignement secondaire artistique à horaire réduit), relèvent essentiellement du processus d'évaluation lui-même. L'orateur se dit « choqué » car finalement, l'essentiel du texte à l'examen est consacré à l'évaluation. Ce constat ne correspondrait donc pas aux propos tenus régulièrement par Mme la ministre en commission qui a toujours soutenu que le volet 1 était, de loin, le principal et le plus important de ce projet de décret.

S'agissant du renforcement de la qualité de l'enseignement dans le cadre du Pacte, le député indique que beaucoup de choses restent à faire pour améliorer notre enseignement qui demeure encore largement inégalitaire. Évoquant ensuite la mobilisation depuis plus d'un an, il pointe la première revendication des enseignants relative à la taille des classes aujourd'hui « surpeuplées », il regrette la nature des mesures prises qu'il qualifie de « mesurette ». Pour cet intervenant, le groupe de travail qui a été mis en place à cet effet a été contraint de faire des propositions « budgétairement neutres ».

Épinglant ensuite la deuxième revendication portée par les enseignants concernant la charge administrative accrue (au-delà des préparations et corrections), il reconnaît que si elle a été partiellement entendue, globalement, beaucoup reste à faire dans la pratique.

Il met également en lumière la question de la pénurie qui inquiète beaucoup les enseignants mais aussi « tout le monde », car celle-ci constitue l'un des principaux problèmes de notre enseignement. Il déclare que « très peu est fait par rapport à cette problématique » par rapport à l'ampleur de la situation. Si on veut améliorer la qualité de notre enseignement, des mesures courageuses s'imposent. Rappelant la proposition déposée par le PTB qui vise l'encadrement de la publicité pour les écoles, l'orateur regrette que ce type de propositions soit rejeté, car ce sont dix millions d'euros d'argent public qui sont inutilement dépensés, voire même avec des effets négatifs. Il plaide pour plus de moyens à la faveur de la réduction de la taille des classes, mais aussi pour du respect et de la confiance. Pour lui, la mise en place d'un

processus d'évaluation qui peut déboucher sur une sanction, y compris pour les enseignants nommés, n'est pas la meilleure manière de leur apporter du respect et de la confiance.

Sur le Pacte et l'amélioration du système, M. Kerckhofs admet effectivement que le Pacte comporte des aspects positifs incontestables et qui ont été traduits, en partie, dans les textes. Il cite notamment la gratuité du matériel en maternelle et en début de primaire ou encore l'allongement du Tronc commun, même si, pour le PTB, les conditions de la réussite de cet allongement n'étaient pas réunies.

Sur les plans de pilotage qui sont en lien avec le texte à l'examen, il rappelle que de nombreuses critiques ont été émises par les enseignants à ce sujet. Il note plus particulièrement le fait d'importer dans le secteur public des méthodes qui sont typiquement des méthodes issues du secteur privé en termes de reddition des comptes ou encore la responsabilisation des travailleurs sans leur donner les moyens pour résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés. Il s'agit selon lui de méthodes qui ne sont pas adaptées au secteur public et qui ne donnent pas les résultats escomptés.

Le texte à l'examen comporte également des aspects positifs, note M. Kerckhofs. Il cite notamment le travail d'équipe, tout en précisant que, pour être efficace, celui-ci nécessite une confiance mutuelle pour permettre aux enseignants de pouvoir faire état de certaines difficultés ou encore de critiques constructives et bienveillantes.

Le député a des raisons de craindre que la mise en place de ce processus d'évaluation soit un obstacle pour le travail d'équipe car qui « osera » encore « critiquer » puisque la responsabilité finale revient à la direction qui peut actionner le système d'évaluation.

S'agissant plus spécialement de personnes concernées par ce système, le parlementaire estime que la notion de « volonté ou carence manifeste » est arbitraire. S'appuyant sur l'avis du Conseil d'État, le député estime que, même si elle a été corrigée suite à la critique émise par ce dernier, cette notion de « volonté flagrante d'une certaine importance », laisse présent le côté arbitraire.

Pour cet orateur, des procédures existent déjà et celles-ci peuvent aller jusqu'à l'exclusion. Selon lui, il est dès lors faux d'affirmer que les sanctions existantes concernent uniquement des faits matériels ou des dysfonctionnements (par exemple absences injustifiées ou attitudes totalement inappropriées) car, précise-t-il, le non-respect du référentiel ou des programmes peut entraîner des sanctions qui existent par ailleurs au sein de tous les réseaux et qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à l'exclusion. De même, les rapports de l'inspection peuvent également être versés au dossier d'un enseignant.

Dans la mesure où des procédures existent déjà, il aurait fallu pallier les manquements pour améliorer le système permettant ainsi d'écarter les enseignants qui dysfonctionnent. Le PTB préférerait améliorer le système existant plutôt que de se lancer dans une nouvelle procédure qui donne un pouvoir énorme aux directions dont certaines se comportent déjà comme des « cowboys » et abusent de leur pouvoir. Le député est dubitatif et préfère attendre l'activation du volet sanctions en 2026 pour vérifier si ce processus concerne beaucoup d'enseignants ou non.

Dans la crainte de mal faire et d'être sanctionnés, il est à redouter que bon nombre d'enseignants fassent le deuil de leur créativité et deviennent de simples exécutants.

Dans le cadre de l'examen du présent projet de décret, **Mme Cortisse** souhaiterait fortement mettre l'accent sur trois composantes.

En effet, souligne la députée MR, il n'est pas uniquement question d'une évaluation, mais aussi d'un mécanisme systématique de soutien et de développement des compétences professionnelles des enseignants.

L'instauration d'un tel mécanisme fait suite à de multiples retours et études qui montrent que l'une des sources du mal-être des enseignants est de se retrouver trop isolés dans l'exercice de leur métier. Ils ne reçoivent jamais de retours positifs ou négatifs sur la façon dont ils exercent leur métier ou à propos des réalités spécifiques et concrètes qu'ils vivent dans les classes.

En outre, un grand nombre de jeunes enseignants quittent la profession dans les cinq premières années, notamment parce que l'accompagnement, lors de leurs premiers pas dans le métier, est insuffisant. En effet, après leur formation initiale, ils sont plongés dans la réalité scolaire sans accompagnement et sans *feedback*.

La possibilité de bénéficier d'un plan de développement des compétences professionnelles tend à répondre à ces difficultés et constituera également une opportunité pour les membres du personnel non pas de devenir de « simples exécutants » comme le prétend le PTB, mais d'améliorer leurs compétences, approfondir leurs connaissances et ses pratiques.

Si cette réforme fait couler beaucoup d'encre, la députée rappelle qu'elle était expressément prévue, dans ses deux volets, par l'avis n°3 du Groupe central du Pacte pour un Enseignement d'excellence, qui a été rédigé en 2017 et qui, précise-t-elle, est un grand équilibre qui a été négocié par tous les acteurs de l'enseignement, en ce compris par les organisations syndicales.

Le MR, comme le PTB ou Ecolo, n'était pas dans la précédente majorité, mais le Pacte, et il porte bien son nom, c'est un pacte. Et pour un parti comme le sien qui prend ses responsabilités, il faut effectivement respecter un pacte. Évidemment,

comme l'a dit le Ministre-Président Jeholet, le Pacte n'est pas une bible, c'est une feuille de route, mais on se doit de l'appliquer dans toutes ses composantes et il y a des mesures qui plaisent ou déplaisent plus à certains ou à d'autres, mais c'est un pacte. Elle n'est pas vraiment étonnée que le parti populiste - pardon communiste - surfe sur la vague des diverses manifestations.

Comme elle l'avait déjà fait dans le cadre de questions orales posées tout au long de cette mandature, elle tient à rappeler que l'Avis n°3 prévoyait déjà expressément en 2017 -et elle cite- *« que le processus d'évaluation des enseignants est essentiellement un processus d'évaluation formatif. Ce n'est qu'en cas de mauvaise volonté manifeste ou de carences manifestes et répétées par rapport aux points d'attention spécifiques et aux solutions identifiées avec le membre du personnel dans le cadre de la procédure d'évaluation formative qu'une procédure spécifique pourra être entamée dans un cadre strict et statutairement défini qui permettra de garantir le caractère impartial, exceptionnel et contradictoire de la procédure »*.

La même oratrice souligne que l'Avis n°3 prévoit plus précisément qu' *« un suivi des points d'attention et d'amélioration individuels est réalisé par le directeur ou, le cas échéant, le coordinateur pédagogique/enseignant expérimenté, selon une périodicité à déterminer, procédure d'évaluation formative. Ce suivi fait l'objet d'un document cosigné par les deux parties reprenant les points d'évolution positive et, le cas échéant, les points restant à améliorer. »*.

Le texte poursuit : *« En cas de mauvaise volonté manifeste ou de carences manifestes et répétées par rapport aux points d'attention spécifiques et aux solutions identifiées avec le membre du personnel dans le cadre de la procédure d'évaluation formative, alors une procédure d'évaluation défavorable peut être enclenchée par le chef d'établissement »*. Dans cette hypothèse, *« on sort de la procédure d'évaluation formative pour entrer dans une procédure d'évaluation sommative, dont les modalités devront être définies dans un cadre statutaire. En toute hypothèse, ces modalités devront garantir en évitant les lourdeurs administratives l'impartialité de la procédure, son caractère contradictoire et exceptionnel. Dans cette hypothèse, l'évaluation sera menée par le pouvoir organisateur (PO) sur la base d'un rapport du directeur. Si le PO confirme la proposition du directeur, un recours pourra être intenté à l'encontre de chaque évaluation défavorable devant une instance tierce et impartiale. En cas d'évaluation défavorable, un entretien avec le PO et le directeur fixe des objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour retrouver une évaluation favorable. Dans ce cas exceptionnel, la répétition de deux mentions défavorables consécutives sur deux années scolaires distinctes peut conduire à la fin de la relation de travail avec l'enseignant »*.

Pour la parlementaire, tout cela démontre bien que la ministre et la présente majorité n'ont rien inventé : le projet de décret débattu aujourd'hui met en pratique et exécute l'avis n°3 du Pacte, en définissant les modalités.

Il est donc particulièrement malvenu et déloyal, de la part de certaines organisations syndicales ou du PTB, de faire croire le contraire et de propager des *fake news* et autres contre-vérités à propos de cette réforme auprès de leurs affiliés, comme c'est le cas depuis plusieurs mois.

Avec son groupe, la députée a rencontré les organisations syndicales ensemble ou séparément et un point l'a vraiment marquée : lors d'une rencontre avec des délégués syndicaux, certains ont été jusqu'à lui dire qu'avec le présent projet de décret, les directeurs ont une *kalashnikov* sous leur bureau, c'est dire comme de fausses informations sont véhiculées. Aujourd'hui, elle entend dire par le PTB qu'on va mener un « régime de la peur », c'est scandaleux. « Elle a en marre, les directions en ont marre » de ce discours des « gentils enseignants *versus* les méchants directeurs ». Ce sont tous des travailleurs, ils sont tous membres des équipes éducatives et ils mériteraient tous d'être défendus de la même manière. Les syndicats devraient représenter tous ces travailleurs, directions comprises, indique Mme Cortisse.

Certains acteurs de l'enseignement lui ont eux-mêmes fait part d'une campagne de désinformation sur le terrain. Ils regrettent l'image négative de leur profession que projettent les syndicats et le PTB en refusant l'évaluation des enseignants, alors qu'ils l'ont acceptée expressément dans le Pacte pour un Enseignement d'excellence. Au contraire, plus que jamais, le secteur a besoin d'une revalorisation de son image dans l'opinion publique et le présent projet de décret y contribue.

Pourquoi le secteur de l'enseignement serait-il le seul à ne pas être évalué alors qu'un processus d'évaluation est prévu partout ailleurs, que ce soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique, interroge la parlementaire.

De ses rencontres de terrain, à l'une ou l'autre exception près, la quasi-totalité des directions estime que l'accompagnement et l'évaluation des enseignants sont indispensables. Si certaines directions disent regretter l'ancien rôle des inspecteurs, quasiment toutes reconnaissent toutefois que cette mission fait partie intégrante de leur corps de métier, dans le cadre du *leadership* pédagogique et éducatif qui leur est dévolu par le Pacte. D'ailleurs, de nombreuses écoles et PO procèdent déjà à des évaluations, lesquelles se déroulent très bien. Il ne faut toutefois pas à nouveau sous-estimer la (sur)charge de travail des directions, notamment administrative, et dès lors, si on souhaite qu'elles puissent pleinement se consacrer à leurs missions premières, dont l'accompagnement des enseignants, il faut poursuivre le travail visant à diminuer leur charge de travail, notamment via la simplification administrative, mais aussi les budgets supplémentaires dégagés pour une aide administrative et/ou éducative.

Mme Cortisse demande à Mme la ministre pourquoi n'avoir finalement prévu la possibilité pour la direction de déléguer à un membre du personnel expérimenté la

mission d'accompagnement que dans les écoles secondaires, et pas dans les écoles fondamentales, alors que certaines écoles maternelles et primaires comptent un nombre important d'enseignants et que les directions du fondamental sont les premières à souffrir d'un manque d'aide administrative et logistique. Elle relève que la ministre a expliqué dans sa présentation que cela découlerait d'une volonté unanime des représentants des directions du fondamental. Or, sur le terrain, certains directeurs du fondamental pensaient pouvoir déléguer l'accompagnement à des enseignants expérimentés. La députée souhaiterait de plus amples explications sur ce point.

Elle voudrait par ailleurs rappeler que la procédure actuelle ne concerne que le disciplinaire et pas le pédagogique.

De plus, le texte ne prévoit aucun mécanisme d'évaluation par les pairs. Une possibilité de délégation du directeur vers un membre du personnel expérimenté d'au moins quinze ans ou un directeur adjoint est bien prévue pour le niveau secondaire, mais uniquement dans le volet dédié au soutien et à l'accompagnement. Ce volet reste néanmoins sous la responsabilité de la seule direction. Les directions et leurs délégués devront en outre avoir suivi une formation. Un délégué ou un pair ne pourra donc jamais poser un acte ou prendre une décision qui aurait des conséquences sur un de ses collègues ou sur un membre du personnel, encore moins un acte ou une décision qui lui permettrait de participer à l'évaluation d'un de ses collègues.

Pour Mme Cortisse, le texte envisage également la possibilité de voir survenir des situations pour lesquelles, malgré l'accompagnement renforcé proposé et éventuellement suivi, un enseignant continuerait de présenter des carences répétées et manifestes ou encore refuserait de suivre des formations qui lui seraient suggérées pour s'améliorer. Il s'agit ici bien entendu de situations exceptionnelles qui ne concerneraient qu'un nombre extrêmement faible de membres du personnel. Néanmoins, dans de tels cas, le second volet du texte pourrait se voir appliquer. Ce volet s'apparente à l'évaluation en tant que telle.

Il s'agit d'une procédure extrêmement encadrée. Elle s'étonne, dès lors, d'entendre le PTB reprocher à la ministre que la majeure partie du texte concerne le 2^{ème} volet (évaluation) et pas le 1^{er} volet (accompagnement). C'est normal, justement, estime la parlementaire libérale, c'est dans le 2^{ème} volet que de nombreuses balises, précautions et protections sont mises en place pour les enseignants. Au contraire, il aurait été inquiétant que cela soit ce 2^{ème} volet qui ne contienne que quatre articles. Elle remercie la ministre d'avoir bien développé le 2^{ème} volet en prévoyant ces balises.

La procédure est très encadrée en vue de garantir les droits des membres du personnel et de les protéger face à l'arbitraire éventuel, et insiste sur l'éventuel, d'une direction ou d'un pouvoir organisateur (PO). Elle entend le PTB dire qu'il ne faut

pas évaluer car on pourrait tomber sur un « méchant » directeur ; pourquoi cibler l'enseignement ? Il y a partout, dans tout secteur, parfois des personnes plus malveillantes, mais cela voudrait dire alors qu'on ne pourrait plus avoir de responsable ou d'évaluation dans n'importe quel secteur au risque de tomber sur quelqu'un de « méchant ». Cela n'a pas de sens pour l'oratrice.

Seul un pouvoir organisateur (qui devra lui aussi suivre une formation) sera habilité à mener cette démarche d'évaluation, par ailleurs, balisée par des possibilités de recours et la mise en place d'un plan individualisé d'accompagnement. Cette procédure est aussi protectrice que les autres permettant de mettre fin à la fonction d'un enseignant. Ce n'est qu'au terme de celles-ci, après deux évaluations défavorables consécutives par le pouvoir organisateur lors de deux années scolaires distinctes, qu'une fin de fonction pourrait être notifiée, précise encore la parlementaire.

Son groupe soutient donc cette réforme de nature à accompagner l'immense majorité des enseignants qui s'investissent dans leur métier, que ce soit par le dialogue ou par la formation en cours de carrière, qui est primordiale.

Toutefois, soucieuse également de répondre aux craintes que ce dispositif suscite auprès des équipes éducatives, elle souhaite donc que les procédures se déroulent dans le plus grand respect des membres du personnel enseignant, de leurs droits, que ce soit tant sur la forme, que sur le fond. À cet égard, elle sollicite dès à présent une information détaillée sur cette réforme à l'attention des équipes éducatives, mais également des modules de formation à l'évaluation *ad hoc* à l'attention de celles et ceux qui seront amenés à assumer cette mission. Son groupe et elle resteront très attentifs à ces aspects dans la mise en œuvre de la réforme.

Afin de démystifier la réforme, de lutter contre la propagation d'informations erronées et de restaurer la sérénité des débats, la députée pose les questions suivantes à Mme la ministre :

- Quelle information sera donnée aux équipes enseignantes, aux directions et PO à propos de ce projet de décret ?
- Quand cette information sera-t-elle diffusée ?
- Un volet relatif à l'évaluation des enseignants figurera-t-il bien sur le nouveau site internet dédié au Pacte ?

Pour **Mme Schyns**, ce projet de décret se situe dans le droit fil de l'Avis n° 3 du groupe central du Pacte pour un Enseignement d'excellence. Cet avis souligne la nécessité de mettre en place un soutien, un accompagnement pour l'ensemble des personnels de l'enseignement, quelle que soit leur fonction dans l'école et un

mécanisme d'évaluation formative qui, *in fine*, pouvait déboucher sur une fin de fonction dans son école en cas de mauvaise volonté manifeste du membre du personnel.

Un avis équilibré qu'ont, de manière unanime, donné les acteurs institutionnels de l'Enseignement en mars 2017. Ce point de départ n'a pas été évident à négocier et ne l'a pas été depuis les deux ans et demi qui viennent de s'écouler.

Comme l'ont souligné certains intervenants partie prenante à la négociation sur ce texte, ce double mécanisme est essentiel pour préserver les équilibres du Pacte.

Pour le groupe des Engagés, recevoir un *feedback* de ce que l'on fait au quotidien dans son travail et prendre du recul sur ses pratiques avec un tiers qualifié, dans un climat de dialogue et de respect mutuel, contribue à la motivation intrinsèque du membre du personnel.

Le mécanisme d'accompagnement et d'évaluation est, par conséquent, une excellente démarche pour la députée.

Il reste bien entendu à en convenir les modalités.

En comparant la version initiale du projet et le texte finalement présenté, elle constate que de très nombreux ajustements et adaptations ont été faits durant les deux ans et demi de négociations et ce, tant du côté des FPO que du côté des syndicats, pour aboutir à un texte qui paraît aujourd'hui équilibré et qui met en place de manière progressive et phasée d'une part, l'accompagnement et le soutien des membres du personnel et d'autre part, leur évaluation. Dans ce volet « évaluation », toutes les balises et garanties quant au respect des droits « de la défense » lui semblent avoir été apportées.

Pour Mme Schyns, le texte a évolué dans le bon sens sur plusieurs plans. Elle épingle plus particulièrement les quatre points suivants :

1. Sur la temporalité (phasage) des deux parties du dispositif :

- Dans la première phase, on commence par l'accompagnement/le soutien avec l'entretien de développement professionnel qui peut être suivi d'un plan de développement des compétences professionnelles (PDCP). Mais en cas de *feedback* positif, le mécanisme peut déjà s'arrêter. En cas de PDCP, un document fixe de manière concertée un nombre d'objectifs limités.
- Dans la deuxième phase, c'est le PO qui est à la manœuvre avec des entretiens et des « mentions » et cela en deux temps avec la formalisation d'un PAI (plan d'accompagnement individualisé). Si le PO n'est pas formé, il doit se faire accompagner par un expert pédagogique ou GRH,

sauf dans les écoles fondamentales qui sont de plus petites structures. Il faut deux mentions « défavorable » étalées sur deux ans pour arriver à la sanction. En outre, une chambre de recours (externe et interréseaux) est mise en place.

La députée livre son sentiment personnel d'ancienne enseignante qui lui permet penser qu'à travers ce mécanisme ainsi clairement défini, la protection des membres du personnel est à présent assurée.

2. Des balises internes, sollicitées notamment par certains syndicats, ont été fixées :
 - seules les personnes ayant passé le processus complet et formées (inclus les directions et les PO) pourront « mener » le processus. Elle fait ainsi taire la rumeur qui a longuement circulé dans les salles des professeurs: aucune évaluation d'un enseignant ne sera accomplie par un pair : le texte est parfaitement limpide à ce sujet.
 - pour le nombre d'évaluations des membres du personnel (une tous les trois ans au maximum, même si l'idéal aurait été une par an ; mais dans de grosses structures où il y a parfois 100 à 120 personnes ou plus et il y a aussi d'autres tâches à accomplir, c'eût été une trop lourde charge).
3. Elle note aussi qu'un monitoring annuel est établi par le gouvernement dès le 1^{er} janvier prochain. Elle ne peut que rejoindre les syndicats qui auraient souhaité que ce monitoring soit rapporté au parlement. En tant que parlementaire, elle restera attentive, dès l'an prochain, à interroger la ministre ou ses successeurs en cette matière.
4. Quant à l'évaluation globale, qui aura lieu en 2030, la députée trouve cette perspective « un peu lointaine ». Elle relève qu'il s'agit sans doute d'un équilibre trouvé.

Certains esprits ont constamment évoqué le fait que des évaluations existent. Mais c'est loin d'être systématisé et encore moins de manière uniformisée, souligne Mme Schyns. Car chacun y va de ses critères et cela peut paraître peu objectif. Ce nouveau processus contribue, à sa manière, à une égalité de traitement des membres du personnel. D'autres encore voudraient s'en remettre aux inspections, les mêmes d'ailleurs qui en 2016-2017 voulaient que les missions du SGI soient réduites, rappelle la même oratrice.

La position prise par les députées du groupe des Engagés, en Commission de l'Éducation -à travers les questions et interpellations adressées à la ministre- a toujours été soutenante vis-à-vis de l'avant-projet de décret à condition que les

droits de la défense à chaque stade des procédures soient respectés, que les personnes impliquées dans le processus soient formées adéquatement pour accompagner et évaluer les membres du personnel et que surtout jamais un collègue un pair) ne soit l'évaluateur. Le climat doit effectivement être bienveillant et viser l'amélioration de chacun dans son quotidien. Plus récemment, son groupe politique a soutenu le phasage entre les deux processus (accompagnement/soutien et évaluation).

À l'issue de son intervention générale, Mme Schyns pose les questions suivantes :

- Les enseignants contestent parfois l'expertise de leur directeur sur le plan pédagogique ; c'est surtout vrai dans le secondaire, vu la diversité des matières et des spécialisations des enseignants. Le mécanisme pallie-t-il ce reproche entendu ? La ministre peut-elle réexpliquer ce sur quoi peut porter l'évaluation ?
- Quels sont les moyens budgétaires mis annuellement par le gouvernement pour organiser les formations à destination de toutes ces personnes ? Qui les organisera durant la période transitoire et ensuite de celle-ci ?
- Au niveau des documents formels (PDCP et PAI), il y aura-t-il un modèle fixé par le gouvernement ? Celui-ci a-t-il déjà été concerté avec les syndicats ?
- Les mentions « défavorable » (évaluation) sont-elles susceptibles de recours auprès de la Chambre *ad hoc*, la première et la deuxième fois qu'elle est prononcée par le PO ?
- Comment s'organisent les heures d'entretien liées au plan de développement ? Durant les heures de travail ? Si oui, qu'en est-il au niveau des remplacements ? Dans les heures d'ouverture de l'école ? Est-ce concerté ou imposé avec la direction ou le PO ?
- Dans l'hypothèse où il y aura un délégué, sa charge fait-elle partie du service à l'école et aux élèves, au sens du décret de 2019 ?
- Elle revient enfin sur l'anticipation récente, par certaines directions, de ce type de pratiques portées par ce décret. Elle sollicite de la ministre quel est son retour de terrain (ex : sollicitation de lister les compétences techniques et non techniques essentielles aux fonctions, ...). Elle se dit choquée de ces comportements, alors que le texte n'est pas encore voté.
- Au niveau des formations au développement des compétences professionnelles (DCP), la ministre peut-elle énoncer les obligations pour

chaque catégorie impliquée dans les mécanismes, directeur, directeur adjoint, PO, autres membres du personnel ?

Au nom de son groupe, **M. Florent** rappelle tout l'attachement d'Ecolo à la mission émancipatrice de l'enseignement, à savoir construire une école plus inclusive et lutter contre les inégalités qui affectent ses missions. Pour ces raisons, son groupe politique soutient pleinement les objectifs du Pacte pour un Enseignement d'excellence tels que la mise en place du Tronc commun, l'abaissement de l'âge d'obligation scolaire, les plans de pilotage des écoles, la gratuité effective, *etc.*, et ce, en concertation avec le terrain et en pleine confiance en les acteurs et en leur expertise sur les métiers de l'école.

L'orateur souligne comment Ecolo a veillé à soutenir les demandes de ceux-ci en répondant favorablement à toutes leurs demandes de rencontre, notamment avec les organisations syndicales dont les inquiétudes se sont accompagnées de propositions concrètes pour construire un dispositif concerté. Ces rencontres ont permis aux écologistes de mesurer le malaise des uns et des autres, et de rendre audible ce qui ne semblait pas toujours être entendu dans le processus de concertation bien que, comme le regrette M. Florent, un certain nombre de représentants d'enseignants continuent à ne pas se sentir respectés.

Le même orateur rappelle que son groupe a aussi proposé des solutions et a relayé notamment la proposition d'un syndicat, la CSC-Enseignement, concernant le phasage des volets d'accompagnement et d'évaluation qui se concrétise aujourd'hui. Ce relai a également permis de temporiser le second volet, par la prolongation possible du volet d'évaluation en cas de premier avis défavorable (avec la prolongation d'un an maximum du PAI, plutôt que l'établissement d'un nouveau PAI).

M. Florent salue aussi les avancées du texte en concertation avec le terrain. Ainsi, les dernières réunions de concertation ont permis d'avancer sur le suivi des jeunes enseignants, sur le volet de l'évaluation, et sur la garantie de la formation par les évaluateurs qui seront eux-mêmes évalués. Mais il ajoute qu'il sera essentiel de veiller à ce que ces formations soient de qualité et permettent d'avoir une connaissance solide des balises et des limites de la mission des évaluateurs. Le député relève aussi que le décret apporte un dispositif structurel d'accompagnement aux enseignants permettant d'épauler les professionnels de l'éducation, quel que soit le PO, le type d'enseignement ou la filière. Cela aura pour effet de renforcer le soutien, la formation et le vécu des enseignants dans leur pratique, de développer leurs compétences professionnelles et de créer du dialogue au sein des établissements.

D'autre part, le dispositif crée un cadre universel quelques soient les réseaux, allant dans le sens d'une plus grande harmonisation de notre enseignement comme

Ecolo le plaide depuis longtemps, et ce, alors qu'auparavant il n'y avait aucune balise commune et claire sur les procédures d'évaluation. M. Florent, qui ne défend pas la spécificité des régimes de travail ou de modes d'évaluation différents entre réseaux, pense au contraire que cet aspect d'universalité a au moins l'avantage de renforcer un cadre égalitaire pour *-in fine-* garantir le bien-être des enfants quel que soit leur réseau.

Il salue encore les objectifs et les différentes temporalités des plans de développement des compétences professionnelles et du plan d'accompagnement individualisé, lesquels apparaissent bien distincts. Il s'agissait d'une des propositions syndicales relayées par son groupe politique.

M. Florent se réjouit d'entendre clairement qu'il n'y aura jamais d'évaluation par les pairs et que c'est bien le PO et non plus la direction qui sera à la manœuvre pour le volet évaluation. Pour l'intervenant, la formation des évaluateurs est un absolu incontournable. Il se demande toutefois comment restaurer la confiance entre le pouvoir régulateur et les partenaires du Comité central, les syndicats et entre les directions, les PO et les personnels de l'enseignement, tout en invitant chacun et chacune à renouer ce dialogue pour retrouver enfin une perspective de coconstruction de notre enseignement.

Il ajoute que son groupe continuera à relayer d'autres inquiétudes du terrain sur un certain nombre de dossiers en cours (par exemple la taille des classes, les mesures contre la pénurie, etc.) et il conclut son intervention en soulignant l'énorme avancée acquise sur le volet 1 tout en regrettant qu'il existe encore quelques soucis dans le volet 2 dont il ne perçoit pas la plus-value de façon évidente bien que ce dispositif fasse lui-même partie d'un équilibre et constitue une pierre de l'édifice plus global du Pacte. Au-delà de cet équilibre, l'orateur se réjouit de l'évolution du texte dont les différentes composantes ont finalement emporté l'adhésion de son groupe politique.

M. Segers souligne l'importance du sujet porté par ce projet de décret. Selon lui, la commission est riche de ses différences et il salue le travail constructif des membres de l'opposition qui ont pu porter leurs opinions de façon audible. Il lui paraît également essentiel de garantir une forme de pacification et de bien-être autour de ce dispositif décrétoal, ainsi que de rétablir la confiance du monde scolaire en ce compris celle des organisations syndicales. Il invite ainsi à raffermir le dialogue en aval du processus et à se mettre autour de la table, au-delà des dissensions qu'il ne faut pas nier, mais qui doivent être transcendées pour rencontrer l'intérêt de l'enfant et celui des enseignants. M. Segers, qui plaide pour une nouvelle façon d'aborder l'accompagnement de façon pacifiée, dans le respect du bien-être et de l'écoute des uns et des autres, note que si son groupe a fait le choix de défendre ce projet, il ne lui

est pas possible d'ignorer les réserves exprimées ; il s'en conclut que le vote d'Ecolo sera conditionné à la poursuite du dialogue.

Dans cette optique, le député déclare encore que le deuxième volet devra faire l'objet d'une attention particulière en matière de bien-être. En effet, la question de la motivation des enseignants -qui lui paraît fondamentale- ne peut être garantie qu'à partir de trois éléments : trouver et donner du plaisir dans le travail (environnement idéal, *etc.*), donner du sens (transformer le monde dans un sens plus juste et plus durable), maintenir et valoriser leurs compétences (certains sont trop compétents ou sous-compétents). À ce sujet, il souhaite que l'on soit vigilant à mettre au centre des discussions la compétence des professeurs qui seront accompagnés, ainsi qu'à mesurer dans le temps ces questions de motivation et à continuer à coconstruire l'école dans le cadre d'un dialogue incessant avec l'ensemble des parties prenantes.

Au nom du groupe PS, **M. Léonard** déclare que le projet de décret est le fruit d'un long travail de concertation et d'une volonté d'aboutir à un compromis juste dans l'intérêt de toutes et tous.

À travers son intervention, il souhaite aborder les principes qui sous-tendent le texte ainsi que le souci constant d'œuvrer à l'amélioration du système éducatif en s'appuyant sur tous les maillons de la chaîne qui le forment. Ces derniers n'ont ni forcément les mêmes perceptions, ni forcément les mêmes attentes, ni les mêmes difficultés. Néanmoins, il se dit profondément convaincu, que ceux-ci œuvrent au quotidien, chacun et chacune pour ce qui le ou la concerne, à rendre notre système éducatif meilleur avec les moyens qui sont à leur disposition dans des conditions éprouvantes et de plus en plus compliquées, mais avec un idéal chevillé au cœur.

L'orateur profite de l'occasion pour rendre un hommage appuyé et sincère à celles et ceux qui accompagnent nos jeunes et exercent l'un des plus beaux métiers du monde et ce, pour en faire des adolescents responsables dans un monde de plus en plus compliqué, avec des générations d'élèves, mais aussi de professeurs qui font preuve d'une résilience inouïe. Il plaide encore pour que cette réforme leur soit expliquée pour être bien comprise, et surtout pour atteindre ses objectifs, à savoir : offrir voire renforcer, les conditions d'un accueil et d'un soutien optimal des équipes et de leurs compétences dans une perspective de cohérence systémique, et s'inscrire dans un mécanisme d'évaluation qui donne une chance supplémentaire d'avancer vers une amélioration des pratiques lorsque cela s'avère nécessaire et répond à des conditions strictes pour préserver de l'arbitraire.

L'intervenant souligne encore l'aspect formatif qui sous-tend toute la mécanique, de même que la recherche permanente du dialogue entre des professionnels formés et respectueux autour d'échanges ancrés dans la réalité des classes et des pratiques, et destinés à apporter des solutions et des éclairages. Il

constate aussi que l'aspect sanction ou sommatif, crisper et a soulevé énormément de doutes, de peurs, voire de colères. Il faut toutefois prendre le temps d'analyser l'équilibre auquel on a abouti.

M. Léonard rappelle ainsi que le présent dispositif puise ses racines dans la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de mobiliser tous les outils nécessaires pour éviter un isolement dans la fonction pédagogique et pour, au contraire, promouvoir une approche collective reposant sur des objectifs mobilisateurs dans une véritable logique d'avenir.

Sans revenir sur chaque étape des dispositifs des volets 1 (soutien au développement des compétences) et 2 (évaluation), il déclare que la ministre a rappelé que l'ensemble des mesures concrètes instaurées étaient assorties de conditions spécifiques et d'une temporalité qui ont avant tout pour objet d'initier des évolutions bénéfiques aux pratiques et compétences acquises et à développer, y compris en tenant compte des spécificités des différents types d'enseignement. La logique du commun accord a été poussée le plus loin possible et ce, dans l'intérêt évident d'alimenter la confiance et la concertation, depuis l'attention accrue au soutien et à l'accompagnement des enseignants débutants, en passant par l'entretien de développement professionnel jusqu'au plan de développement des compétences professionnelles ou le plan d'accompagnement individualisé.

L'orateur note que des modifications ont été apportées aux dispositions initiales afin de résoudre les difficultés mises en avant. Il souligne aussi que les notions et modalités de délégation ont pu évoluer au cours de la concertation, et, de la sorte, répondre à certaines inquiétudes en apportant des solutions concrètes. Il espère encore que la qualité des débats et les réponses aux questions posées permettront de montrer que ce projet contribue bel et bien à poser un jalon dans un processus qui met l'intérêt de l'enfant et la qualité de notre système éducatif au centre de tout.

M. Léonard conclut en soulignant positivement le fait que la décision du gouvernement de revoir l'agenda ou certaines modalités de mise en œuvre des réformes envoie un signal d'écoute de la situation d'épuisement ressentie sur le terrain tout en maintenant les ambitions nécessaires pour l'enseignement. Et il redit que si l'enfant, l'adolescent, le jeune écolier doivent rester au cœur du dispositif, beaucoup de défis importants restent à relever, y compris en lien avec la mise en œuvre de la formation initiale et la valorisation du métier auxquelles son parti, le PS, se dit très attaché.

Mme Ahallouch souhaite d'abord partager toute l'attention qu'elle porte à ce dossier délicat depuis sa genèse. La conduite d'une réforme d'une telle ampleur, et les négociations qui l'ont accompagnée nécessitent évidemment une attention de chaque instant sur les garanties que l'on donne en matière de respect et de protection

des droits des membres du personnel. À l'instar de son collègue de parti, elle épingle à son tour le souci d'œuvrer à l'amélioration du système éducatif. Il s'agit d'un enjeu à la fois collectif parce que sociétal, mais aussi individuel pour chaque enfant inscrit dans notre enseignement. Ayant eu la chance de pouvoir exercer ce métier dont le rôle est important et constituant un véritable sacerdoce exercé dans un contexte difficile, mais aussi avec beaucoup de plaisir, la commissaire se dit consciente que la reconnaissance que l'on reçoit a une valeur inestimable.

L'oratrice souhaite s'adresser ici aux enseignants inquiets. En effet, si tout est perfectible, les membres du personnel sont précieux et il s'agit de les considérer tels quels. L'entretien de compétences est un *feedback* qui peut être réservé, négatif, mais aussi positif. Mme Ahallouch s'interroge : combien d'enseignants n'ont eu que très rarement, voire parfois jamais, un *feedback* sur le travail effectué ? Désormais, ce sera possible et formalisé par l'entretien de développement professionnel. Pour la plupart, celui-ci se suffira à lui-même et conclura le processus pour le plus grand nombre d'enseignants qui s'acquittent de leurs fonctions avec professionnalisme. Mais il peut aussi y avoir un manquement, une limite, une envie d'y remédier, et, ce texte qui vise clairement à accompagner l'enseignant dans ce cas de figure, lui donne les moyens d'atteindre ses objectifs.

La commissaire déclare qu'elle a apprécié la manière dont le texte a évolué sur l'évaluation. En effet, si l'enseignement permet d'exercer le plus beau métier du monde, il reste et demeure un lieu de travail, avec toutes les réalités que cela implique. Elle pense notamment à la mésentente, au harcèlement, aux véritables rapports de force qui s'y exercent. Dans ce contexte, elle se soucie avant tout de la défense des droits du membre du personnel, notamment en matière d'arbitraire, même s'il est évident que dans la plupart des cas, il n'y aura aucun problème, soit parce que le directeur adopte une posture bienveillante et professionnelle, soit parce que, de son côté le membre du personnel est constructif. Mais il faut aussi penser aux situations où les relations sont humainement plus compliquées et tendues et où des balises sont rendues nécessaires.

Mme Ahallouch, qui note que de nombreux dispositifs ont été inclus dans la version finale pour protéger le membre du personnel de l'arbitraire et pour lui garantir ses droits, épingle les éléments suivants :

- Le rôle du délégué. Le concept de l'évaluation par les pairs a été particulièrement mal perçu et crée beaucoup de peurs qu'il convient de déconstruire. À cet égard, il est formellement acquis que le délégué ne peut poser aucun acte présentant des conséquences pour le membre du personnel. Ainsi, il peut participer à l'élaboration d'un plan de développement des compétences professionnelles, mais c'est le directeur qui signe ce plan et le directeur doit prendre totalement la main s'il y a le moindre désaccord entre

le membre et le délégué dans le déroulement de la procédure). Il en ressort que le délégué, un simple collègue, n'est pas du tout impliqué dans l'évaluation sommative.

- L'objectivation des manquements au niveau pédagogique. Le plan de développement de compétences fait l'objet d'un écrit, co-signé par les parties. Si, dans une relation de travail, la décision de recourir à l'inspection incombe à l'employeur, et qu'on ne peut prévoir formellement cette faculté pour le membre du personnel, ça n'empêchera pas celui-ci de le demander et le faire consigner dans le rapport du directeur.
- Des balises en termes de protection des droits des membres du personnel. Dans le cadre du mécanisme d'évaluation, des balises en termes de protection des droits des membres du personnel ont été fixées. Elles s'inspirent de celles qui sont d'application, notamment dans le cadre des procédures disciplinaires existantes dans les différents statuts.

Ainsi, le membre du personnel soumis à un mécanisme d'évaluation se voit garanti les droits suivants : lors des entretiens qui précèdent l'attribution d'une mention par le PO, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative ; les délais de convocation à un entretien sont balisés pour permettre de se préparer correctement. En cas d'invitation pour entretien à la chambre des recours, le membre du personnel peut, être accompagné d'un avocat, mais il peut aussi demander l'intervention de l'inspecteur pour objectiver les points pédagogiques soulevés. Les compétences qui peuvent être listées dans le plan de développement de compétences, sont limitées au nombre de quatre, doivent être individuelles, spécifiques, réalistes et adaptées. En dehors de cela, le plan n'est pas valide. En outre, il s'agit d'un engagement conjoint de la direction et du membre du personnel, et il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel ainsi que des moyens mis à sa disposition, comme prévu par le texte. Ensuite, dès la première évaluation défavorable, le membre du personnel a la possibilité d'introduire un recours devant la chambre de recours, ledit recours étant suspensif de la décision. D'autre part, dans le cas où le pouvoir organisateur envisage d'engager une procédure qui pourrait amener à l'attribution d'une mention défavorable à un délégué syndical, un mécanisme d'information préalable de l'organisation syndicale représentative dont il relève est prévu.

Les mentions défavorables ne sont pas du fait d'un individu ou de la direction, mais bien du pouvoir organisateur. Enfin, chaque étape est formalisée par un écrit, l'évaluation est limitée à une fois par année scolaire.

Mme Ahallouch évoque enfin la création d'une 3^{ème} voie lors de l'entretien de la deuxième évaluation du PO qui débouche sur une éventuelle prolongation, avec accord des parties, du plan d'accompagnement individualisé de minimum trois mois afin de permettre membre du personnel d'atteindre les objectifs. Elle conclut que ces verrous sont de nature à permettre à l'ensemble des acteurs de l'enseignement de mener un travail respectueux et serein, tout en ajoutant qu'elle restera vigilante quant à la mise en œuvre du dispositif à l'égard des personnes concernées. Estimant essentiel d'informer correctement les membres du personnel quant à leurs droits et leurs devoirs, elle demande à la ministre si cela est prévu et sous quelle forme.

M. Di Mattia entend compléter les propos tenus par ses collègues par quelques considérations qui confirment le point d'équilibre auquel la ministre est arrivée, grâce au dialogue constant de près de 29 mois avec l'ensemble des acteurs, en pleine cohérence, avec sens et confiance, et ce, dans l'esprit du Pacte pour un Enseignement d'excellence.

Il souligne en particulier les modalités relatives à la période transitoire qui permettent de donner un temps réflexion et de recul indispensable pour construire la confiance. Le député constate que la priorité absolue est mise sur le volet 1, à savoir le soutien, l'accompagnement et le développement des compétences professionnelles des membres du personnel. Il relève précisément l'article 47ter/4 du projet dont la disposition constitue l'une des pierres angulaires qui contribue à une troisième voie permettant une prolongation du PAI et laissant de ce fait davantage de temps de réalisation des objectifs attendus. Quant au deuxième volet visant le mécanisme d'évaluation sommative statutaire, M. Di Mattia relève qu'il n'entrera en vigueur qu'à partir de l'année scolaire 2026-2027. En effet, ces procédures d'évaluation, fixées au Titre II du projet de décret, ne peuvent démarrer qu'à partir de la rentrée 2026-2027 et à condition que le Plan de développement des compétences professionnelles ait été mis en place au plus tôt lors de l'année scolaire/académique 2025-2026 par un directeur formé (via la formation mise en place dans le cadre de la période transitoire, via la FID ou via la formation qui restera disponible à partir de 2026-27 pour les PO et les directions). Cette disposition lui semble nécessaire pour permettre au volet 2 de se déployer ultérieurement dans de bonnes conditions. Ainsi, très concrètement, aucun PDCP mis en place avant la rentrée 2025-2026 ne pourra déboucher sur l'entame d'une procédure d'évaluation.

Le monitoring étant un outil clé dans le dispositif, M. Di Mattia souhaite avoir davantage de précisions sur la manière dont la ministre compte l'opérationnaliser (y compris par exemple, en ce qui concerne les modalités de récolte de données, les acteurs associés et la concertation autour des résultats d'analyse). Il demande aussi à la ministre d'apporter quelques éclairages sur la manière dont le suivi s'opérera dans la perspective de l'élimination progressive des bulletins de signalement. En lien avec la période transitoire, il souhaite que la ministre indique quelques éléments liés

à la cohérence globale de la formation complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau, et qu'elle s'exprime sur la manière dont s'envisage le suivi de la situation et, le cas échéant, de la qualité des entretiens de développements et des plans, compte tenu des dérogations possibles en matière de formation.

Il demande encore ce qu'il en est concrètement de l'effet des évaluations en cas de mobilité dans la charge et quelles sont les obligations qui s'imposent à un directeur remplaçant en cas de procédure déjà lancée par le directeur en fonction.

La ministre remercie les membres de la commission pour leurs interventions.

Tout d'abord, sur les remarques formelles de M. Kerckhofs et Mme Schyns déplorant avoir reçu un document très volumineux à examiner en peu de temps, elle insiste sur la durée inédite des concertations qui ont précédé puis accompagné la rédaction de ce texte. Il a été, dans ses diverses versions, discuté pendant 29 mois avec les représentants des membres de personnel de l'enseignement et avec les représentants des pouvoirs organisateurs. Chaque acteur de l'enseignement a eu l'occasion de prendre connaissance du texte. Chacun a pu s'exprimer, lors de réunions ou publiquement, pour faire valoir son avis sur le texte. Les choses n'ont donc pas été faites dans le dos de personne, bien au contraire.

Si la ministre est consciente évidemment de la lourdeur de ce texte et comprend la volonté très professionnelle d'en avoir la lecture la plus exhaustive possible, elle rappelle que les délais légaux de communication du dossier au parlement ont toutefois été plus que respectés. Pour le surplus, elle relève que, dans l'exposé général, une présentation synthétique et pédagogique du texte permet d'en saisir tous les aspects essentiels et de pouvoir s'y consacrer de façon plus approfondie le cas échéant.

Sur l'urgence, nous sommes en juillet 2023 pour un dispositif qui entre en vigueur en janvier 2024 et qui appelle encore l'adoption d'arrêtés d'exécution ou encore la modélisation de formations. Le texte a été adapté suite à l'avis du Conseil d'État. Sur le poids relatif des différentes parties dans ce texte, la ministre explique que ce n'est pas au nombre d'articles que comporte un titre de décret qu'on peut juger son importance ou le poids relatif qu'on lui accorde. Cela n'a absolument rien à voir ! Le fait qu'il y ait plus d'articles dans le volet 2, que le volet 1 est imputable à deux facteurs : d'une part, il convient de prévoir le mécanisme d'évaluation pour l'ensemble des membres du personnel, ce qui implique l'adaptation des différents statuts applicables aux différentes catégories de membres du personnel, selon qu'ils ressortent de l'enseignement organisé ou subventionné. Huit statuts distincts ont dû être adaptés de manière quasi similaire. Et d'autre part, il convenait justement de bien baliser les procédures d'évaluation, afin de s'assurer du niveau le plus élevé de protection des membres du personnel. Cela nécessite de rentrer dans les détails

pour renforcer les processus. En termes de nombre d'articles, la ministre précise que le premier volet se trouve également pour les directions dans les modifications du décret du 2 février 2007 ainsi que pour les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale dans le décret du 30 juin 1998 et pour les membres du personnel de l'ESAGR dans le décret du 15 mars 1999.

Sur les questions liées à la taille des classes de MM. Kerckhofs et Florent, la ministre affirme ne pas rester sourde aux revendications des organisations syndicales et a la volonté de répondre au mieux aux problèmes qui se posent. Elle rappelle que la DPC ne comportait aucun engagement en la matière. Ce n'était pas dans la feuille de route du gouvernement et aucun moyen n'est prévu dans la trajectoire budgétaire, ce qui limite la marge de manœuvre.

Malgré cela, la ministre explique s'être mise autour de la table avec les organisations syndicales pour essayer d'identifier, dans ce cadre, les mesures possibles pour apporter un maximum de solutions, en s'attaquant en particulier au système de dérogation aux normes actuelles de taille des classes. Un avant-projet de décret a d'ailleurs été adopté en première lecture par le gouvernement à ce sujet.

Pour le surplus, la ministre tient à souligner que le Pacte a présenté des avancées en termes d'encadrement des élèves. Plus de 1.000 ETP ont été recrutés dans le maternel pour améliorer le taux d'encadrement. L'accompagnement personnalisé qui se déploie progressivement permettra, en rythme de croisière, le recrutement de 1.657 ETP supplémentaires dans le primaire pour prévoir des moments de travail en plus petits groupes, tout comme le FLA.

Pour ce qui concerne la surcharge de travail, la ministre renvoie aux allègements dans la feuille de route du Pacte qui ont été récemment annoncés pour réduire la pression sur les équipes. Mais aussi aux balises communiquées pour mieux cadrer le travail collaboratif autour des plans de pilotage afin de s'assurer que les choses se passent de façon plus sereine sur le terrain.

En réponse à la demande d'éclaircissement de M. Kerckhofs concernant la notion de « mauvaise volonté », la ministre répond qu'effectivement, la copie a été revue suite à la remarque du Conseil d'État. Avait été proposée à ce titre une définition de « manifeste » impliquant que cela doit être démontré et motivé, toujours dans le sens de la protection des membres du personnel. Le Conseil d'État a rappelé le sens usuel du terme et précisé que ce que nous souhaitons faire n'était qu'un rappel de principes de bonne administration et qu'il convenait de mieux préciser l'intention portée. Dans une approche cohérente, il a été décidé de suivre le Conseil d'État et nous tenir au sens courant de l'adjectif qui traduit l'idée selon laquelle la mauvaise volonté ou la carence doit être flagrante et d'une certaine importance pour permettre le déclenchement du mécanisme initié par le rapport à destination du pouvoir organisateur. D'ailleurs, le commentaire de l'article reprend

un exemple discuté avec les acteurs pour exemplifier la notion et rassurer sur certaines peurs entendues en négociations. La ministre cite le commentaire de l'article : « *Par exemple, la mauvaise volonté manifeste concerne bien des situations où un membre du personnel refuse d'une manière ou d'une autre tout élément en lien avec le plan de développement des compétences professionnelles (PDCP) qui lui a été soumis. Si le membre du personnel refuse les objectifs et/ou n'accepte pas les mesures d'accompagnement ou fait acte de présence sans s'y investir voire remet en question toute la procédure de développement des compétences professionnelles, il y a alors mauvaise volonté manifeste pouvant donner lieu au déclenchement de la procédure d'évaluation.* »

La ministre revient sur la question de M. Kerckhofs concernant le fait qu'il existe déjà des procédures -dans tous les réseaux- qui permettent la fin de fonction. Comme précisé dans le cadre de l'exposé général, le nouveau mécanisme se distingue fondamentalement des procédures disciplinaires déjà existantes. En effet, les procédures disciplinaires s'appuient sur des faits et des dysfonctionnements en lien avec les devoirs des membres du personnel et visent des membres du personnel qui ne se conduisent pas adéquatement dans le cadre de leurs fonctions. Le mécanisme de développement des compétences professionnelles et d'évaluation repose, quant à lui, sur la fixation d'objectifs pour améliorer les pratiques professionnelles.

La ministre insiste vraiment sur ce point -et répète ce qui a déjà été exposé en début de séance sur ce texte et indique qu'elle le répétera autant de fois que cela sera nécessaire- une procédure disciplinaire est initiée par un pouvoir organisateur quand un membre du personnel a commis une faute ou a posé un acte interdit. Encore une fois, elle se réfère au comportement d'un membre du personnel, par exemple, des faits de violence, de l'alcoolisme, des retards systématiques, ou encore un vol, comportement sur lequel s'appuie la procédure durant laquelle, après avoir constaté, il convient de faire la démonstration qu'une faute a été commise avant de prononcer une sanction. Dans le cadre du dispositif de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation, on est sur l'exercice au quotidien de compétences professionnelles et plusieurs étapes sont prévues pour permettre au membre du personnel de s'améliorer. Le PO doit motiver plusieurs décisions et il y a deux possibilités de recours et les mentions défavorables doivent être prononcées sur deux années scolaires distinctes. Il s'agit bien d'une procédure élaborée qui offre un caractère de protection plus élevé qu'une procédure disciplinaire.

En outre, la ministre rappelle que les mentions défavorables doivent être prononcées sur deux années scolaires distinctes. Cela signifie, en d'autres termes, que l'ensemble du dispositif se déroule au minimum, quand on additionne la durée minimale de toutes les étapes (prolongation comprise) en 625 jours. Dans le cas des procédures disciplinaires, selon les statuts et le type de procédure, celles-ci sont menées dans un délai de trois à quatre mois seulement, avec pour seule visée la sanction du membre du personnel, sans lui offrir préalablement une possibilité

d'amélioration. Pour les membres du personnel temporaire, la durée d'une procédure de licenciement peut être conduite en à peine deux mois et pour certaines situations sans que soit prévue une possibilité de recours, si ce n'est devant les tribunaux. On est donc loin de la démarche d'accompagnement et de soutien continu qui caractérise le présent projet et des garanties qui y sont attachées.

Concernant, comme l'a affirmé M Kerckhofs, le risque de diminuer l'enthousiasme, d'empêcher les membres du personnel d'innover et finalement du fait que l'on ne ferait pas confiance à l'équipe éducative. La ministre répond que pour les deux nouveaux mécanismes mis en place, des règles de déontologie doivent être respectées à la fois par le membre du personnel, par la direction ou par son délégué (y compris donc la personne ou les personnes qui l'accompagnent dans le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles). Ces règles sont la discrétion et le respect mutuel. Par ailleurs, le directeur et/ou le PO sont, quant à eux, tenus de respecter les devoirs d'objectivité et d'impartialité, de motiver, de manière adéquate et constructive, leurs instructions, leurs conseils, leurs échanges avec le membre du personnel, mais aussi la mention d'évaluation proposée et de soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs. Plus globalement, le texte est quand même rédigé de façon très claire, dans son exposé des motifs, dans l'articulation entre le volet 1 et le volet 2, dans la protection des droits des membres du personnel, pour montrer que la finalité est le soutien et le développement des compétences professionnelles. Sur cette base, rien ne permet de considérer que, parce qu'il existe une hypothèse de sanction au terme d'une procédure longue et extrêmement balisée, tous les enseignants vont avoir peur de leur direction. Dans l'écrasante majorité des situations, les choses se passent bien entre la direction et son équipe, le travail se fait en confiance, et il n'y a aucune raison qu'il en aille autrement dans les futurs entretiens de développement des compétences professionnelles. Évidemment, il peut exister, il existe, des situations plus tendues où il y aura des appréhensions. Il a été gonflé au maximum toutes les balises pour protéger les membres du personnel de tout risque d'arbitraire.

Sur les craintes par rapport à la pénurie, la ministre rappelle qu'il existe un important *turn-over* durant les premières années d'exercice du métier, notamment parce que les enseignants primo engagés se sentent parfois trop peu accompagnés pour faire face aux réalités de l'école. On a ici un texte qui va systématiser l'accompagnement et le développement des compétences professionnelles des membres du personnel, avec une attention particulière pour ces jeunes enseignants. Les choses ne doivent pas être vues sous l'angle d'un problème potentiel alors que le dispositif est au contraire prévu pour apporter des solutions aux difficultés rencontrées par ces membres du personnel.

En réponse à la question de Mme Cortisse qui s'étonnait de la limitation au secondaire de la possibilité de délégation, la ministre précise que, comme énoncé dans

son exposé général, le champ d'application de la possibilité de délégation prévue dans le cadre du développement des compétences professionnelles a été réduit au fil du parcours d'adoption du texte, pour ne viser désormais que l'enseignement secondaire. En effet, les représentants des directions de l'enseignement fondamental, tous réseaux d'enseignement confondus, ont exprimé la volonté unanime de se charger de mettre en place elles-mêmes le mécanisme de développement des compétences au vu notamment du nombre plus restreint de membres du personnel que dans les écoles d'enseignement secondaire. Ces représentants ont également insisté sur le fait que, dans le contexte d'une école maternelle et/ou primaire, la taille des équipes est souvent plus petite, ils estimaient que la mission d'accompagnement au développement des compétences professionnelles des enseignants et des enseignantes constituait le cœur du métier de directeur ou de directrice et qu'ils voulaient exercer eux-mêmes cette mission.

Concernant les informations aux équipes et aux directions, aux PO, pour restaurer la sérénité, outre les circulaires réglementaires qui seront publiées et dans lesquelles les devoirs des membres du personnel seront bien entendu détaillés, la ministre répond également à la question de Mme Ahallouch, que des éléments de communication relatifs aux mécanismes de développement des compétences professionnelles à destination des tous les intervenants sont en préparation. Il est notamment prévu de faire un « *vade-mecum* » à l'image de ce qui avait été fait pour le travail collaboratif. Ce *vade-mecum* sera évidemment concerté et discuté avec les organisations syndicales, les fédérations de PO et WBE. Il s'agira bien d'une aide mise à disposition de tous et toutes afin de préciser clairement les objectifs visés et les possibilités de mise en place des mécanismes sous la forme de conseils, de recommandations ou d'exemples.

En réponse aux questions de Mme Schyns, notamment sur l'expertise du directeur sur le plan pédagogique pas évidente et l'importance de réexpliquer ce sur quoi peut porter l'évaluation et si les mécanismes mis en place peuvent pallier ce reproche, la ministre répond que, pour les enseignants et les enseignantes, le plan de développement des compétences professionnelles et le plan d'accompagnement individualisé s'appuient sur les compétences professionnelles telles qu'elles sont reprises dans le cadre de la formation initiale et de la formation professionnelle continue. Elles s'articulent autour de quatre axes fondamentaux qui constituent le cœur du métier : les compétences de l'acteur institutionnel, social et culturel, les compétences de l'acteur d'une organisation apprenante dans une dynamique collective, les compétences de l'organisateur et accompagnateur d'apprentissages dans une dynamique évolutive et les compétences du praticien réflexif. Il s'agit bien ici de compétences professionnelles qui s'appliquent à tous les enseignants et toutes les enseignantes. Ces compétences sont transversales, c'est-à-dire qu'elles ne reposent pas sur des éléments spécifiques à telle ou telle matière et ne nécessitent pas, pour

être discutées dans le cadre du développement des compétences professionnelles, d'être spécialisé dans telle ou telle matière. Dans le cas où, spécifiquement, des aspects en lien avec la didactique d'une matière font l'objet d'un plan de développement ou d'un plan d'accompagnement, il appartiendra à la direction ou au PO de faire appel au service général de l'inspection. Le membre du personnel lui-même, s'il le souhaite ou l'estime nécessaire peut demander à sa direction ou au PO qu'il soit fait appel à l'inspection.

À la question de Mme Schyns concernant des formations et des moyens budgétaires et à celle de M. Di Mattia sur les formations réseaux et interréseaux pendant la phase transitoire. La ministre répond que les budgets nécessaires à la mise en œuvre des formations seront pris en charge de la manière suivante :

- pour la formation interréseaux des membres du personnel de l'enseignement obligatoire, les formations seront financées au départ du budget prévu par le décret « FPC » en termes de formations supplémentaires ;
- pour la formation interréseaux des membres du personnel de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les formations seront financées au départ des budgets octroyés à l'IFPC ;
- pour les formations interréseaux des membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale (formations des directions et délégués et formations en besoins personnalisés), les formations seront financées au départ des budgets octroyés à l'IFPC ;
- pour la formation réseaux des membres du personnel de l'enseignement obligatoire, les formations seront financées au départ des budgets octroyés aux fédérations de pouvoirs organisateurs et à WBE ;
- pour la formation réseaux des membres du personnel de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les formations seront financées au départ des budgets spécifiques octroyés aux fédérations de pouvoirs organisateurs concernées ;

Durant la période transitoire (jusqu'à la rentrée 2026-2027) et afin de permettre à toutes les directions en fonction d'être formées, le projet de décret prévoit que cette formation sera composée d'un module interréseaux et d'un module réseaux organisés en complémentarité par, d'une part, l'Institut de la Formation Professionnelle Continue et d'autre part, les fédérations de pouvoirs organisateurs et WBE. A partir de la rentrée scolaire 2026-2027, cette formation intégrera la formation initiale des directions. Très concrètement, un arrêté doit être pris par le gouvernement, afin de mettre en place le marché public nécessaire à l'organisation des formations à partir

du 1er trimestre 2024. Suite aux négociations avec les acteurs, la ministre annonce qu'elle proposera les modalités de formation suivantes : un parcours de formation comprenant quatre demi-jours de formation en présentiel consacré aux mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles ainsi que d'évaluation à destination des directions et des PO ; et un parcours de formation comprenant quatre demi-jours de formation en présentiel consacré aux mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles à destination des délégués. Le nombre de demi-jours de formation sera réparti de manière égalitaire entre le niveau interréseaux et le niveau réseaux. Les demi-jours de formation organisés au niveau interréseaux seront consacrés aux balises communes liées aux mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles ainsi que d'évaluation des membres du personnel de l'enseignement, aux objectifs du Pouvoir régulateur et aux outils promus par celui-ci. Les demi-jours organisés au niveau réseaux seront, quant à eux, consacrés à la contextualisation et à la mise en œuvre des balises, objectifs et outils dans la réalité spécifique du réseau ou des établissements scolaires. Il conviendra, dans un deuxième temps, d'adapter la formation initiale des directions pour y intégrer les contenus et la répartition de la formation au développement des compétences professionnelles et d'évaluation pour les directions. Cette adaptation nécessitera de se pencher également sur la durée globale de la formation initiale des directeurs. Des modules de formation seront toutefois maintenus hors formation initiale des directions à partir de la rentrée 2026-2027 pour répondre aux éventuelles demandes des directions qui souhaiteraient se former plus rapidement que via la formation initiale des directions. Cette même formation sera accessible pour les pouvoirs organisateurs afin de pouvoir répondre à une des conditions alternatives permettant de mettre en place l'évaluation.

Concernant la question de Mme Schyns sur les modèles proposés par le gouvernement sur le plan de développement de compétence et les PAI et s'ils vont être concertés. La ministre répond que le décret prévoit que des arrêtés relatifs d'une part, à la mise en place des formations à destination des directions, des délégués et des PO et d'autre part, aux modèles de rapport doivent être pris. Ceux-ci sont en préparation et seront présentés au gouvernement dans les plus brefs délais afin, notamment, que les formations puissent être mises en place dès le 1er trimestre de l'année 2024.

À la question de savoir si les mentions défavorables sont susceptibles de recours devant les chambres de recours *ad hoc*, la ministre rappelle que seule l'attribution d'une mention favorable ou défavorable est prévue dans le dispositif. Chaque mention défavorable peut faire l'objet d'un recours qui est suspensif de la décision. Il peut être fait appel au Service général de l'Inspection dans le cadre de ces recours. La ministre annonce profiter de cette question pour ajouter des précisions sur l'organisation de ces chambres de recours et la portée de leurs avis. Dans

l'enseignement organisé par la Communauté française, il a été créé une chambre de recours spécifique pour le mécanisme d'évaluation appelée chambre d'appel. Cette façon de faire préfigure les changements à venir dans les adaptations de textes qui seront soumis au gouvernement eu égard à l'autonomisation du PO WBE en septembre 2019. Il y sera assurée une représentation paritaire des représentants de PO et des organisations syndicales. En cas de vote, si une majorité simple plus une voix se dégage, c'est-à-dire qu'au moins une partie d'un des bancs rejoint l'autre, alors l'avis de la chambre est contraignant. Si cette majorité ne se dégage pas, l'avis n'est pas contraignant et le PO doit alors justifier pourquoi il ne le suit pas le cas échéant, mais il n'est pas lié. Dans l'enseignement subventionné, les modalités de fonctionnement suivantes sont insérées dans les chambres de recours existantes pour les recours portant sur des mentions octroyées dans le cadre du mécanisme d'évaluation. Ce sont strictement les mêmes que celles en vigueur pour l'enseignement organisé. Il convient de bien souligner qu'en application des règles de rétablissement de la parité, le vote au sein d'une des parties ne pourra jamais l'emporter sur l'autre.

En réponse aux questions sur les heures d'entretien et leur organisation, dans ou hors des heures de travail, dans les heures de pratique collaborative, concertée ou imposée, la ministre répond en faisant référence à l'article 6.1.9-6. §2, alinéa 4, du Code introduit par le présent décret indique que: « L'entretien de développement professionnel a lieu en dehors des périodes de travail face à la classe ». Le commentaire de l'article précise que le membre du personnel ne pourra être obligé à accepter un entretien en dehors des heures d'ouverture de l'établissement. Par ailleurs, un certain formalisme doit être prévu pour ces entretiens de développement professionnel. Il est demandé par exemple de prévoir un délai de cinq jours minimum entre la convocation à l'entretien et l'entretien de développement professionnel proprement dit, afin de permettre aux deux parties de le préparer correctement. Il en est de même pour les entretiens de clôture. Un minimum de formalisme doit être prévu. Un enseignant expérimenté peut effectivement être déchargé de certaines périodes de travail face à la classe pour se voir confier la mission collective de service à l'école et aux élèves de délégué en charge du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles. Cette mission est créée via l'article 103 du présent décret. Par rapport à l'anticipation de certains directeurs et PO alors que le texte n'est pas encore voté. Il est précisé dans l'exposé des motifs que l'entretien de développement professionnel doit s'appuyer notamment sur la participation à des projets, sur le profil de fonction s'il existe et pour les enseignants de l'enseignement obligatoire, sur les compétences professionnelles entamées lors de la formation initiale et développées dans le cadre de la formation. Comme il a été répondu à une remarque du Conseil d'État, ces éléments sont donnés à titre indicatif, la nature même de l'entretien de développement professionnel qui consiste en « *un dialogue ouvert au cours duquel les membres du personnel peuvent faire le point sur leurs*

pratiques, échanger sur leurs éventuelles difficultés, réaliser le bilan sur le travail accompli, se remettre en question, réfléchir à leurs besoins de formation » implique de ne pas verser dans le formalisme. Le dispositif ne prévoit donc pas de grilles d'entretien. Il est toutefois, essentiel que l'on soit membre du personnel, directeur, délégué ou PO, de préparer l'entretien de développement professionnel pour favoriser son bon déroulement. Dans le cadre de cette préparation, il peut être envisagé, pour la direction ou son délégué de préparer des questions préalables et de les communiquer au membre du personnel pour lui permettre de réfléchir aux éléments dont il souhaite parler. Les formations à destination des directions seront organisées à partir du 1er trimestre de l'année 2024 selon les modalités qui ont été précisées. À titre informatif, la ministre indique qu'à sa demande, le sujet des formations a déjà été abordé au COFOPRO de ce mardi 4 juillet. Il est en effet, important que celles-ci soient mises en place dès que possible.

En réponse à l'intervention de M. Florent qui disait que certains acteurs ne se sont pas sentis entendus, la ministre rappelle que ce sont précisément les organisations syndicales qui ont quitté la table du Comité de concertation, le SETCa-SEL, la CGSP, le SLFP et l'Appel. Leur avis défavorable portait principalement sur les dimensions suivantes : l'absence d'intervention obligatoire de l'inspection; la demande non rencontrée de retrait du volet 2, le fait que le mécanisme d'évaluation puisse déboucher sur une sanction à l'emploi, le fait que le plan de développement de compétence professionnel puisse être imposé à un membre du personnel. Ce sont des demandes qui, si le gouvernement les avait suivies, auraient cassé profondément l'équilibre qui a été salué. Il a donc fallu arbitrer, et c'est ce que le gouvernement a fait collégialement, tout en essayant d'intégrer l'essentiel des balises protectrices pour les membres des personnels qui étaient sollicités par ces mêmes organisations syndicales et par la CSC. Le dialogue n'est pas rompu avec les organisations syndicales qui ont quitté le Pacte. La ministre indique les voir encore une fois par mois pour aborder tous les points qu'elles souhaitent aborder et ce, sans tabou. Elles restent invitées aux réunions de négociation entre la première et la deuxième lecture des textes. La porte du Comité de concertation leur sera évidemment toujours ouverte. Tout en précisant que cela ne peut pas se faire au prix des équilibres adoptés en 2017 entre les acteurs institutionnels de l'enseignement ni au prix des équilibres définis au sein du gouvernement.

Concernant la question de M. Segers sur la reconnaissance de la compétence des enseignants, même dans la mise en œuvre du volet évaluation du dispositif, la ministre estime que c'est effectivement un élément important, parce que la finalité de la procédure d'évaluation est de donner la chance au membre du personnel de s'améliorer via le plan d'accompagnement individualisé. Ce plan, doit se mettre en place dans cette optique d'amélioration, c'est-à-dire non pas pour casser l'enseignant, mais pour l'aider à résorber des carences. Dans le cadre du plan

d'accompagnement individualisé, il est bien prévu, à l'instar du plan de développement des compétences professionnelles, que des moyens soient mis à disposition des membres du personnel concerné. Le terme de bienveillance sera évidemment l'une des clés, il faut en faire le pari.

À la question de M. Di Mattia sur le monitoring et la façon dont on va récolter les données, la ministre précise que le gouvernement n'a pas encore arrêté les modalités de réalisation du monitoring, qui restent donc à construire. Plusieurs pistes pourraient être envisagées. Cela pourrait consister en un relevé auprès d'un échantillon de pouvoirs organisateurs, de la mise en œuvre des différentes étapes du dispositif, du nombre de membres du personnel concerné par des plans de développement de compétences professionnelles ou des plans d'accompagnement individualisés, du nombre de membres du personnel ayant fait l'objet d'une ou de deux mentions défavorables, *etc.* Il pourrait également être organisé des entretiens avec des représentants des organisations syndicales et de WBE et des fédérations de pouvoirs organisateurs afin de rassembler des informations qualitatives relatives à l'implémentation des mécanismes. Ce monitoring visera d'une part à estimer l'implémentation des mécanismes de développement des compétences professionnelles, mais aussi le taux de procédures d'évaluation mises en place et leurs effets. Encore une fois, l'objectif est de permettre à tout enseignant de s'améliorer et d'avoir un *feed-back* sur ses pratiques. Il appartiendra au prochain gouvernement d'analyser les données du monitoring annuel et de les répercuter aux acteurs selon les modalités qu'il aura définies.

Concernant l'autre question de M. Di Mattia sur la manière dont le suivi s'opérera pour la disparition des bulletins de signalement, la ministre rappelle que les dispositions transitoires prévues aux articles 134 et 135 prévoient que les procédures de signalement, spécifiques aux statuts de l'enseignement organisé, subsisteront durant la période transitoire, afin de ne pas créer un vide juridique entre les deux dispositifs. Pour les membres du personnel qui auraient fait, à la veille de l'entrée en vigueur du volet 2 du nouveau dispositif, déjà l'objet de deux bulletins de signalement avec mention négative, il est prévu que l'attribution d'un troisième et dernier bulletin soit encore possible au cours de l'année scolaire 2026-2027, afin de ne pas réduire à néant la procédure déjà entamée. *A contrario*, dès l'entrée en vigueur de ce volet 2 à partir de l'année scolaire 2026-2027, à l'exception de la situation qui vient d'être évoquée, c'est la nouvelle procédure, et uniquement celle-ci, qui devra être utilisée.

Pour répondre à la question sur l'effet des évaluations en cas de mobilité de la charge, la ministre informe les membres de la commission que toute direction ayant suivi la formation relative au dispositif peut mettre en place ou assurer le suivi du mécanisme de développement des compétences professionnelles. Ainsi, dans le cas d'un intérim, la direction qui assure le remplacement, si elle est formée, peut bien

poursuivre le suivi des plans mis en place. Si elle n'est pas formée, elle ne pourra pas le faire, mais, dans le cas où les délais des plans sont dépassés, il ne pourra pas être activé de conséquences vis-à-vis de membres du personnel. En d'autres termes, il ne pourra y avoir de processus d'évaluation mis en place.

M. Kerckhofs n'est toujours pas convaincu sur l'urgence dans l'examen du texte et ne trouve pas d'arguments décisifs pour considérer qu'il y a urgence pour un texte qui doit entrer en vigueur en janvier 2024.

Il insiste pour dire qu'il n'a pas dit que les enseignants souhaitent devenir de simples exécutants, mais qu'ils craignaient de l'être.

Le PTB ne soutient pas ce texte, mais il comprend que le MR le soutienne, cela rentre dans une formule managériale qui vise à responsabiliser les travailleurs sans leur en donner les moyens, mesure néolibérale qui n'a pas, selon lui, porté ses fruits là où ça a pu être pratiqué depuis longtemps. Il n'est pas nécessaire d'instaurer une nouvelle procédure d'évaluation. Pour des raisons pédagogiques, il est déjà possible maintenant d'entamer des procédures disciplinaires qui peuvent aboutir à la sanction suprême. Il s'agit, selon la ministre, d'interroger la manière d'enseigner, il y a un caractère dangereux avec un risque d'inhibition. C'est une porte ouverte à des points dangereux. Le volet 2 risque de mettre en question le volet 1. Il y a unité sur l'importance du 1er volet, mais le problème est qu'il est suivi du volet 2. L'article 2 délimite le champ d'application pour les deux volets, c'est ça qui est problématique. Les gens ont peur du processus qui se met en place. Le premier intérêt de l'enfant est d'avoir des professeurs compétents et motivés, le volet 1 suffit largement, le volet 2 risque de saboter le volet 1, cela ne va pas renforcer la motivation des professeurs. Le mot « sanction » ne doit pas être attaché au mot « évaluation », c'est justement ce que ne fait pas ce décret. Il faut se concentrer sur le volet 1 : oui à l'accompagnement des jeunes professeurs, afin de ne pas s'abattre ses bienfaits essentiels. M. Kerckhofs termine son intervention en redemandant de séparer les deux volets.

Mme Schyns remercie la ministre pour les éléments de réponses. Il est important qu'ils figurent dans le rapport notamment en ce qui concerne les compétences dites spécifiques ou disciplinaires, pouvoir faire appel à l'inspection qui a la compétence. Certains peuvent craindre que les formations ne soient pas de la qualité attendue. Elle annonce qu'elle réinterrogera la ministre, après la rentrée scolaire, sur les contenus précis qui seront proposés pour les directeurs et pour les potentiels délégués. Sur les modèles, s'agira-t-il d'arrêtés et seront-ils concertés, ce type d'outils doit être en accord avec les acteurs. Sur l'anticipation par certains directeurs et PO, Mme Schyns n'a pas eu de réponse si la ministre a eu connaissance de cas.

La ministre répond qu'elle n'a pas eu connaissance de cas et que les enseignants peuvent relayer au cabinet, mais qu'il n'y a pas de raison d'anticiper un décret qui n'a pas encore été voté.

Mme Schyns rappelle que beaucoup de choses ont évolué depuis le lancement du Pacte (Covid, crise énergétique ...) et puis il y a eu un train de réformes qui sont arrivées dans le fondamental principalement et qui ont des conséquences plus importantes qu'imaginées au moment de la rédaction en 2017. On n'imaginait pas que la pénurie allait s'amplifier. Il s'agit d'une couche en plus. Des communications directes vers les enseignants et les directions devraient pouvoir être envisagées. Il y a un besoin de liens et de confiance. Mme Schyns salue le travail des enseignants et également le travail d'un syndicat, la CSC qui a eu une position constructive tout au long de ce dossier.

Mme Cortisse remercie la ministre pour les éléments de précisions fournis et se réjouit que tous les partis démocratiques de ce parlement se rejoignent sur ce projet décret qui va dans l'intérêt des enseignants et non pas contre eux. C'est une reconnaissance supplémentaire de leur professionnalisme. Pourquoi s'obstiner dans le chef de certains à vouloir faire de l'enseignement un métier isolé dans ses pratiques, de l'ensemble des autres professions, privées ou publiques ? Il est normal qu'un directeur soit formé à la gestion des ressources humaines et d'ailleurs, déjà avant ce décret-ci, il y a plusieurs directions qui l'ont informée manquer d'une formation en ressources humaines, donc cela sera vraiment positif et cela rentre dans leur rôle. Faire croire le contraire du fait que la réforme est dans l'intérêt et non contre les enseignants est tout bonnement de la mauvaise foi. Il faut arrêter de faire peur aux enseignants par opportunisme. Il faut restaurer la confiance, mais c'est parce que d'autres se sont appliqués à instaurer la méfiance et la peur, et c'est vraiment dommageable. Pour le groupe MR, il faut, au plus vite, dûment informer les enseignants, directions et pouvoirs organisateurs pour mettre fin, enfin, aux contre-vérités.

M. Segers considère que l'on peut décréter la bienveillance et c'est la raison pour laquelle il fait de l'écologie politique. Pour le groupe Ecolo, une des conditions pour le soutien à ce second volet est qu'il soit mis en œuvre de manière bienveillante comme la ministre l'a dit au sein de ce Parlement. Ce point est très important pour eux. S'il y a des attitudes malveillantes qui seraient menées par la mise en œuvre de ce décret, il faut pouvoir corriger ce texte. Il y a un constat d'échec dans ce dialogue avec les organisations syndicales, il faut travailler à ouvrir la concertation et restaurer la confiance. M. Segers indique faire souvent porter la rupture par le cadre établi, il ajoute qu'il faut rétablir un dialogue plus souple au-delà des réunions mensuelles. Il est nécessaire d'une reprise de la parole, ensemble.

M. Florent remercie la ministre et rappelle que la finalité de ce décret est la mise en place d'un plan de développement de compétence professionnelle pour accompagner les enseignants. On a moins signalé que certains PO ont montré une certaine frilosité par rapport au texte, notamment à la fin, en observant le report ou le phasage de la phase 2. Il y a un risque d'une rupture de confiance des grands acteurs de l'enseignement et la phase transitoire actuelle est l'occasion de retisser le lien et la confiance pour la mise en place concrète du volet 1, de s'assurer de la généralisation et de la qualité de la formation, et d'avoir une analyse fine des remontées de terrain pour voir si l'effectivité correspond à la manière dont on l'avait imaginé. M. Florent propose un plan tandem qui est l'accompagnement de jeunes professeurs avec des professeurs chevronnés pour éviter qu'ils quittent la profession. Le moment d'évaluation peut-être est un élément clé pour la mise en place d'un tel accompagnement.

La ministre réagit en expliquant qu'on ne peut lui reprocher de ne pas être à l'écoute et défend la tâche de ses collaborateurs qui ont travaillé sur ce texte pendant 29 mois, des milliers d'heures de concertation et d'écoute pour essayer de trouver le chemin de l'équilibre. Si une partie des organisations syndicales a quitté la table, c'est parce qu'il était impossible de rencontrer leur demande principale qui était de retirer le volet 2 du dispositif qui était prévu dans l'avis n°3 du Pacte et qui était au cœur des équilibres. Pendant les 29 mois, il y a eu un dialogue avec les organisations syndicales, elles étaient autour de la table. Il y a un dialogue constant, il y a la concertation légale, il y a aussi des bilatérales qui ont été ajoutées. Il y a des réunions une fois par mois en dehors de toutes obligations décrétales. Le dossier est mûr, on a été le plus loin pour rencontrer les points des uns et des autres. C'était très compliqué, c'est un texte très difficile. C'est très cadré, balisé, justement pour éviter les risques d'arbitraire.

M. Kerckhofs souligne que le fait que des organisations de PO s'inquiètent de voir les possibilités de sanctions reculer dans le temps devrait ouvrir les yeux de certains et devrait les inquiéter.

3 Examen et votes des articles

Article premier

L'article premier n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 10 voix et 1 abstention.

Article 2

L'article 2 n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 10 voix contre 1.

Article 3

L'article 3 n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté à l'unanimité des 11 membres présents.

Article 4

L'article 4 n'appelle pas de commentaire particulier et est adopté par 10 voix et 1 abstention.

Articles 5 à 139

Les articles 5 à 139 n'appellent pas de commentaire particulier et sont adoptés par 10 voix contre 1.

4 Vote et confiance

L'ensemble du projet de décret est adopté par 10 voix contre 1.

La confiance est accordée à la présidente et au rapporteur pour la rédaction du présent rapport.

Le rapporteur,

M. L. Léonard

La présidente,

Mme L. Gahouchi