

Proposition n°5 :

Maintenir avec les enseignants un dialogue constructif et permanent leur permettant d'enseigner dans un climat serein et motivant, en assurant l'attractivité de leur fonction notamment à travers l'exécution de la revalorisation barémique.

En ce qui concerne la revalorisation barémique :

L'enseignement a besoin de professeurs motivés par leur travail, leur cours et leur environnement. Le corps enseignant n'a pas (ou plus) à payer pour les défaillances budgétaires de la Communauté française. Le chantier de la revalorisation du corps enseignant est d'ailleurs entamé, en juste proportion avec les marges dégagées progressivement par le refinancement.

Les négociations entre les syndicats des enseignants et le Gouvernement de la Communauté française ont permis d'aboutir à un accord sur la revalorisation barémique des enseignants. Cette augmentation atteindra progressivement 6% entre 2005 et 2010. Le Gouvernement a par ailleurs mis sur la table 5 millions d'euros pour corriger les anomalies barémiques ou encore apporter une aide administrative aux directeurs d'écoles. Le MR s'engage à respecter l'entière intégralité des accords passés entre le Gouvernement et les syndicats.

Le Gouvernement a par ailleurs décidé de :

- L'alignement du traitement des instituteurs sur celui des régents : le rattrapage est en cours et se clôturera en 2005 ;
- l'augmentation salariale de 1% et le pécule de vacances (pécule de vacances à 70% d'une mensualité) qui se clôturera à l'horizon 2009.

En ce qui concerne l'amélioration du statut et la lutte contre la pénurie :

La motivation des enseignants doit également trouver d'autres stimulants que salariaux. La lutte contre la pénurie des enseignants, déjà initiée, apportera une réponse multiple et diversifiée, apte à susciter de nouvelles vocations dans un cadre renouvelé.

Les statistiques font apparaître que les tranches d'âge 40-49 et 50-59 ans sont sur-représentées. Le fait d'avoir des professeurs âgés est évidemment un gage d'expérience. Il faut cependant veiller à ce que les départs naturels soient remplacés en suffisance par de jeunes professeurs.

Pour apporter des réponses à ce constat, un plan d'action a été arrêté depuis 2002. Il est destiné à améliorer l'image des professeurs et à lutter contre la pénurie des enseignants.

Certaines mesures existent depuis la rentrée scolaire de 2002 :

- La répartition des prestations dans le cadre d'horaires à temps partiel: organisation des **horaires temps partiel par blocs**, permettant une meilleure compatibilité des horaires en vue d'un remplacement plus rapide ;

- Le droit à un **traitement différé** pour les jeunes temporaires : les jeunes enseignants temporaires n'ayant pas encore atteint le seuil d'âge requis se sont vus reconnaître le droit à un traitement différé durant les mois d'été.
- En 2003, une **campagne médiatique** a été lancée afin de restaurer l'image des enseignants. Les procédures d'engagement ont été simplifiées. Le nombre d'heures à prester pour devenir temporaire prioritaire a diminué. Le paiement des temporaires a également été simplifié.
- L'obligation des **titres requis**, pourra être assouplie pour autant « qu'il n'existe plus aucun porteur du certificat, diplôme ou brevet délivré dans la spécialité en cause ».

Le MR entend aujourd'hui :

➤ **Stabiliser les équipes éducatives à travers :**

- une uniformisation des régimes des titres requis et des titres jugés suffisants qui doit intervenir au plus tôt pour que cesse la concurrence entre réseaux et que l'information fournie à un candidat soit valable pour tous les établissements où il pourrait être appelé à travailler ;
- une uniformisation des conditions d'accès au statut de temporaire prioritaire d'un réseau à l'autre pour éviter toute forme de concurrence ;
- l'accès pour les candidats temporaires prioritaires à la liste des emplois vacants ;
- l'octroi de crédits d'heures aux jeunes enseignants qui ne possèdent pas le titre complet. En raison de la pénurie, il est parfois fait appel à de jeunes enseignants qui ne possèdent pas le titre complet. C'est le cas par exemple des licenciés qui n'ont pas encore obtenu l'agrégation. L'octroi de crédits d'heures permettrait à ces jeunes enseignants de compléter leur formation tout en gardant leur emploi ;
- une réduction du nombre d'échelles de traitement. Celles-ci sont beaucoup trop nombreuses. Une réduction de ce nombre d'échelles diminuerait les erreurs qui sont parfois commises et qui entraînent d'importantes difficultés financières dans le chef des enseignants qui sont victimes de ces erreurs.

➤ **Valoriser mieux l'expérience utile :**

Quand une personne travaille dans le privé, il n'est pas possible aujourd'hui de lui dire quel sera son traitement qui dépendra de la reconnaissance ou non de l'expérience utile. Or, cette reconnaissance n'interviendra que plusieurs mois après l'entrée en fonction.

Le MR propose que l'expérience utile soit reconnue avant l'entrée en fonction et qu'un avis de l'inspection précise que l'expérience acquise sera reconnue utile pour telle ou telle fonction alors qu'aujourd'hui la décision est prise par rapport à la matière enseignée.

- Valoriser davantage les fonctions d'éducateur économe, de rédacteur...

Il s'avère de plus en plus difficile de recruter des volontaires pour assumer les fonctions d'éducateur économe, de rédacteur chargé de la comptabilité et de correspondant comptable. Les titulaires de ces fonctions ne bénéficient d'aucune formation particulière alors qu'ils sont amenés à exercer d'importantes responsabilités financières.

Le MR propose d'harmoniser ces fonctions avec une valorisation de la responsabilité financière.

- Dans l'enseignement spécial, considérer les licenciés en kinésithérapie et en logopédie comme porteurs du titre requis afin de valoriser leur diplôme à leur juste valeur.
- Créer un pool de remplaçants pour les écoles fondamentales de petite taille qui interviendrait lorsque l'enseignant est absent pour une durée de moins de 10 jours.
- Mettre en œuvre le tutorat entre professeurs en fin de carrière et jeunes enseignants.
- Organiser un aménagement des fins de carrière pour les enseignants (à déterminer en fonction des perspectives budgétaires de la Communauté française) qui consiste à introduire la possibilité, pour ceux qui le souhaitent, de départ progressif par la mise à disponibilité à temps partiel.

En ce qui concerne la lutte contre la violence à l'école :

Le MR souhaite poursuivre la lutte contre la violence à l'école. Rappelons à cet égard les mesures prises depuis 1999 : équipes de médiation ; mise en place d'une cellule « prévention violence et assuétudes » au Cabinet du Ministre de l'Enseignement secondaire ; organisation de formations à la gestion des violences à l'attention des enseignants, création d'une cellule administrative de coordination des actions de prévention du décrochage scolaire et de la violence... Enfin, soulignons la création dès la prochaine rentrée scolaire du centre de rescolarisation et de resocialisation composé de 4 centres relais (3 en Wallonie et 1 à Bruxelles) dont l'objectif est de prendre en charge les élèves exclus ou en situation de crise. La prise en charge de ces élèves aborde donc tant les aspects pédagogiques que sociaux. L'inscription se fera sur base volontaire de la part de l'élève, de ses parents, du conseil de classe et éventuellement de l'équipe de médiation et d'intervention mobile. La durée maximale de prise en charge est de un an (et de maximum 18 mois sur l'ensemble de la scolarité du mineur). Le nombre maximum d'élèves par centre est de 25 et le nombre maximum d'élèves par classe est de 10.

Le MR propose aujourd'hui :

- D'évaluer les résultats obtenus par les centres relais dans une échéance de trois ans et en cas d'évaluation positive, étendre l'expérience.
- De créer des Internats dont les équipes éducatives seraient spécialisées dans la gestion des phénomènes de violence et où les jeunes qu'il importe de séparer quelques temps de leur contexte familial ou social seraient pris en charge pour une durée déterminée.
- De favoriser une mise en réseau des directions et de l'administration afin de faciliter l'échange des informations sur les problèmes spécifiques de la violence et des assuétudes.
- D'organiser un module de formation axé sur la prévention des violences et la gestion des équipes éducatives à destination des directions d'écoles.
- D'adapter et de rééditer le Vade Mecum relatif à la violence à l'école.
- De lutter contre toute forme d'assuétude en soutenant les projets d'information aux élèves et de formation d'élèves.
- De soutenir les directions d'écoles qui se montrent intraitables à l'égard de la violence à l'école.
- De déterminer un cadre réglementaire clair pour le recours aux intervenants extérieurs en cas de violence dans une école.
- De rappeler aux élèves en début d'année scolaire leurs droits et devoirs.
- De sécuriser davantage les bâtiments scolaires pour prévenir toute forme d'infraction préjudiciable au bon climat de l'école.
- De consacrer le rôle des CPMS qui doivent devenir des acteurs à part entière de la lutte contre la violence. Il faut à cet égard privilégier la création de zones d'écoute connues et reconnues de tous.