

MÉMORANDUM CSC-ENSEIGNEMENT

Elections - 25 mai 2014

*L'Ecole, institution démocratique,
productrice d'égalité sociale et
d'émancipation individuelle et collective*





Nos priorités



Le véritable enjeu de l'enseignement demeure : faire de l'Ecole une vraie institution démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipation individuelle et collective. A défaut, tout espoir d'inscrire la Fédération Wallonie-Bruxelles dans un modèle de « croissance durable » se heurtera à une logique de perpétuation d'un modèle économique dont les funestes conséquences sociales et environnementales se manifestent, dramatiquement, chaque jour davantage.

La CSC-Enseignement signale que les efforts en faveur des enfants et des jeunes en difficulté risquent d'être inutiles pour les populations qui restent éloignées de l'école. Pour réduire le décrochage, l'abandon, la peur ou le rejet de l'école, il est essentiel de travailler à la fois sur les élèves et sur le lien avec leur famille.

Un enseignement de qualité, accessible à tous, ne peut être organisé que lorsque les pouvoirs publics en portent la responsabilité financière et réglementaire ; les autorités publiques doivent donc affecter des moyens financiers suffisants pour que l'enseignement puisse remplir les missions de service public qui lui sont confiées. La CSC-Enseignement rappelle que le financement public est strictement réservé aux affectations prévues.

Pour faire face à ces défis, **nous mettons en avant** six thématiques :

1. Ces derniers mois, les réseaux, les responsables politiques, ont pointé le défi démographique et le manque de places dans certaines régions. A cela s'ajoute la pénurie d'enseignants. Au-delà de la création d'écoles et/ou de places, nous aurons besoin de personnel compétent, mais encore faut-il que la profession soit attrayante. Il est donc indispensable d'accorder **une attention particulière à tous les personnels de l'enseignement**, à leur formation initiale et continue, à leurs statuts, à leurs conditions de travail et à leur rémunération. Le défi est d'attirer des candidats motivés et de maintenir le personnel en place.
2. Notre enseignement est profondément inégalitaire. Il faut combattre ces inégalités au plus vite et améliorer la scolarisation des enfants, particulièrement ceux dont les familles ont le moins de capital financier, relationnel et culturel. Ce combat doit se faire **dès l'école maternelle**. Pour la CSC-Enseignement, l'enseignement maternel est primordial et doit retenir l'attention de tous. Les écoles maternelles ont besoin d'un personnel (enseignants, puéricultrices,

maîtres de psychomotricité, logopèdes, éducateurs, ...) suffisant, formé et statutaire ; la taille des groupes doit être réduite, les conditions de travail améliorées. Ces mesures auront un impact positif sur la suite de la scolarité des élèves, tant dans le primaire que dans le secondaire.

3. La CSC-Enseignement prône la mise sur pied d'un véritable tronc commun à partir de 5 ans. Celui-ci doit assurer un continuum organisé et cohérent des apprentissages, prendre en charge les difficultés des élèves par le développement d'une politique de pédagogie différenciée, de remédiation immédiate et efficace (qui, à terme, devrait rendre le redoublement exceptionnel) et permettre une orientation positive. La formation générale ne suffit pas : des cours technico-manuels, artistiques et sportifs doivent être organisés dès le début du tronc commun.
4. Lors de la dernière législature, le Gouvernement a mis en place davantage de régulation dans l'enseignement. Il faut à tout prix préserver et améliorer le décret Inscriptions pour accroître la mixité sociale, défendre et même poursuivre l'abaissement des nombres maxi-ma d'élèves par classe, combattre les excès de la concurrence et de l'autonomie érigées en principes.
5. Les moyens alloués à l'enseignement supérieur n'ont pas suivi la hausse importante du nombre d'étudiants et l'évolution des technologies. Notre enseignement supérieur souffre d'un sous-financement chronique. **Le refinancement structurel de toutes les filières de l'enseignement supérieur** est un chantier prioritaire pour proposer un accès réellement démocratique à ce niveau d'enseignement et pour permettre aux personnels de remplir leurs missions dans des conditions de travail optimales.
6. Pour que l'Ecole de demain soit une institution démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipation individuelle et collective, des réformes seront nécessaires. La mise en place de celles-ci ne peut se faire sans la participation et l'adhésion du personnel. Une **concertation sociale** active à tous les niveaux, communautaire, régional et local, doit être organisée avec les moyens nécessaires afin qu'elle soit efficace.

Table des matières

1.	De la déclaration commune à un nouveau pacte pour 2014	6
2.	Un enseignement démocratique.....	6
3.	Une école obligatoire renforcée.....	8
3.1.	Pour un vrai tronc commun	8
3.1.1.	Quelle école du fondement ?	8
3.1.2.	Une école du fondement soumise à des conditions préalables.....	8
3.1.3.	Quelle structure pour assurer le continuum pédagogique ?	9
3.1.4.	Contenu du tronc commun et orientation positive	9
3.1.5.	Durée du tronc commun.....	10
3.1.6.	Quel système d'évaluation dans l'école du fondement ?	10
3.1.7.	Mettre en place une réelle remédiation et une pédagogie différenciée	11
3.1.8.	Des éducateurs.....	11
3.2.	L'enseignement maternel.....	11
3.3.	Collaboration enseignement ordinaire/enseignement spécialisé	11
4.	Une école aux multiples enjeux	12
4.1.	L'enseignement à Bruxelles	12
4.2.	Les langues : une priorité	13
4.3.	La régulation des inscriptions.....	13
4.4.	Bassins de vie.....	14
4.5.	L'orientation	14
4.6.	L'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.....	15
4.7.	Le service des médiateurs scolaires.....	15
4.8.	Malgré la loi, la gratuité n'est pas une réalité	15
5.	Une attention particulière pour le corps enseignant	15
5.1.	Revalorisation du métier	15
5.2.	Formation initiale pour affronter les défis.....	16
5.3.	Formation en cours de carrière.....	17

5.3.1.	Nos constatations	17
5.3.2.	La formation continue obligatoire	18
5.3.3.	Nos revendications.....	18
5.3.4.	La concertation	19
6.	Une concertation sociale riche et forte	19
7.	L'enseignement supérieur hors université	20
7.1.	L'enseignement supérieur est et doit rester un service public	20
7.2.	Son financement doit être lié au nombre d'étudiants et pérennisé	21
7.3.	Un enseignement de service public ne peut se construire démocratiquement qu'à travers d'une concertation sociale digne de ce nom	22
7.4.	Le statut des personnels (de tous les personnels) doit être envisagé à la lumière des réformes demandées et consolidé tant en termes de devoirs qu'en termes de droits	22
7.5.	Vers un statut unifié pour les personnels, mais pas à n'importe quel prix !	23



1. De la déclaration commune à un nouveau pacte pour 2014

En 2004, le Gouvernement de la Communauté française, l'ensemble des organisations représentatives de la communauté éducative (réseaux, parents, étudiants) et les partenaires sociaux, ont signé une Déclaration commune visant à améliorer la qualité et l'équité de l'éducation ainsi que l'efficacité de son organisation. Il s'agissait fondamentalement de remédier aux carences démocratiques majeures qui affectent notre enseignement : inégalités des chances et de la réussite, culture de l'échec, ségrégation et relégation des publics défavorisés. Pour ce faire, une série d'objectifs quantitatifs et qualitatifs (en matière de taux de réussite, de mixité des publics, de limitation des échecs) avait été fixée à l'échéance 2013.

La priorité consiste maintenant à évaluer les résultats obtenus et à juger de l'efficacité des différentes réformes entreprises sous ces deux dernières législatures. Et c'est au départ de ce travail d'évaluation, devant impliquer l'ensemble des signataires, que les priorités d'actions pour le futur devront être prises. En la matière, le véritable enjeu reste le même : faire de l'Ecole, une vraie institution démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipation individuelle et collective. A défaut, tout espoir d'inscription de la Wallonie et de Bruxelles dans un modèle de « développement durable » se heurtera à une dynamique de perpétuation d'un modèle économique dont les carences sociales et environnementales se manifestent, dramatiquement, chaque jour davantage.

Dans le cadre d'une nouvelle politique communautaire en 2014, étant donné le risque que le transfert des compétences, notamment celui des allocations familiales, fait peser sur le maintien aux études des plus de 18 ans, étant donné le boom démographique à Bruxelles et le plan Horizon 2022 du Gouvernement wallon, étant donné le phénomène migratoire et étant donné l'impact considérable des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur les jeunes, la CSC-Enseignement, à l'instar de la CSC francophone, souhaite qu'un nouveau Pacte sur l'enseignement, reprenant les grandes lignes et objectifs assignés en 2004, soit signé et

concrétisé par les acteurs de l'école et de la société civile dès 2014.

La CSC-Enseignement s'engage à assumer sa part de responsabilité dans la réussite du nouveau Pacte. Mais en attendant sa concrétisation, elle exige que les objectifs assignés en 2004 soient concrétisés au plus vite.

Ce nouveau Pacte devra mettre en pratique le principe de démocratisation des études, de lutte contre les inégalités et la pauvreté : chaque élève a droit à une école de qualité et à disposer des moyens et d'une pédagogie les plus adéquats pour assurer sa réussite scolaire et lui permettre de construire son propre projet de vie. Aujourd'hui comme hier, la CSC-Enseignement défend un droit à un travail digne et émancipateur pour toutes et tous, promeut une éducation à la citoyenneté et plaide pour la formation d'adultes autonomes et responsables, condition indispensable de cohésion sociale.

La CSC-Enseignement insiste pour que la Fédération Wallonie-Bruxelles cesse de sous-estimer encore et toujours les effets à court et à long termes des mouvements migratoires ainsi que des inégalités sociales.



2. Un enseignement démocratique

Au-delà des intérêts des travailleurs, la CSC-Enseignement a pour souci la promotion et l'amélioration d'un enseignement démocratique, de qualité, au service d'une société juste et solidaire. L'école est un lieu important du vivre ensemble, de l'éducation à la citoyenneté et de l'émancipation individuelle, permettant à chacun de se prendre en charge et de prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle.

Tout comme le droit à la santé et l'accès à la culture, l'enseignement tout au long de la vie est un des piliers du développement des valeurs de notre société. L'école doit être un lieu de promotion d'un avenir juste et plus égalitaire pour toutes et tous où épanouissement personnel, bien-être et estime de soi se conjuguent.

- Pour la CSC-Enseignement, l'éducation est un enjeu

majeur. L'enseignement influe considérablement sur le présent et l'avenir de notre société, sur les plans culturel, social, économique et démocratique. La qualité de l'éducation est une condition nécessaire du développement durable. La maîtrise par tous des compétences et savoirs de base, le vivre ensemble à l'école, l'éducation à la citoyenneté qui favorise la prise de conscience des valeurs démocratiques, et le dialogue interculturel, sont des fondements de la cohésion sociale.

- La CSC-Enseignement prône une école qui a pour objectifs, de transmettre tous les types de savoirs pour appréhender le monde dans sa complexité, de développer la pensée critique, de déceler les contradictions et les injustices.
- La CSC-Enseignement défend aussi le projet d'une école qui favorise la construction de l'identité de l'élève, où il apprend non seulement à se connaître et à se comprendre, mais à connaître et comprendre le monde, la société et les cultures dans lesquels il vit. Cette école doit être attentive à son épanouissement en tant que personne humaine. Des valeurs comme l'accueil, le respect de l'autre dans sa différence, le sens des responsabilités et de la solidarité doivent y être cultivées.
- La CSC-Enseignement veut favoriser l'accès à toute école (subventionnée ou organisée par les autorités publiques) pour tous les enfants, quelle que soit leur origine. Elle doit prendre en compte les besoins spécifiques des plus fragiles. Elle prône fermement la mixité sociale, la régulation des inscriptions et l'égalité de genres ainsi que des personnes.
- Pour la CSC-Enseignement, la marchandisation des savoirs et des connaissances constitue une menace. La CSC-Enseignement considère qu'un enseignement de qualité et accessible à tous doit être réglementé par les pouvoirs publics. Ceux-ci en portent la responsabilité financière et légale.
- La CSC-Enseignement tient à souligner l'excès d'autonomie dont bénéficient aujourd'hui les pouvoirs organisateurs de l'école par rapport à bien d'autres pays. Cet excès d'autonomie induit une concurrence marchande entre les établissements. A ce sujet, la CSC-Enseignement demande que les pouvoirs publics mettent en place des balises avec les acteurs de terrain, notamment en matière de dépenses à caractère publicitaire.
- L'école fondamentale est une étape essentielle pour la réussite scolaire de l'enfant. L'action pédagogique y est confrontée à des situations sociales pénibles et s'exerce dans des conditions difficiles. La CSC-Enseignement a comme priorités d'y remédier et par ailleurs de promouvoir

un enseignement maternel de qualité et obligatoire, dont elle veut garder le caractère spécifique.

- La CSC-Enseignement porte une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail des personnels et des conditions d'apprentissage pour l'ensemble des élèves et particulièrement des plus faibles, des plus fragilisés, et des élèves à besoins spécifiques. De façon générale, elle privilégie toute action qui lutte contre l'échec scolaire.

A ce titre :

- elle revendique des moyens complémentaires, en temps et en encadrement, pour la prévention de l'échec et la remédiation ;
- elle demande des formations spécifiques pour les personnels dans ces matières et la mise en œuvre d'actions concrètes pour réduire le redoublement.
- La CSC-Enseignement dénonce toute pratique discriminatoire ou élitiste. Elle s'oppose à tout dogmatisme pédagogique. Elle estime que les enseignants doivent se voir proposer et non imposer des méthodes.
- La CSC-Enseignement est favorable à un tronc commun identique jusque 14 ans au moins, qui permette l'acquisition des différents types de savoirs et une orientation positive au terme de celui-ci. Une place significative devra y être réservée aux activités technico-manuelles, artistiques, sportives et citoyennes.
- La CSC-Enseignement encourage les synergies entre les réseaux dans le respect de leurs spécificités.
- La CSC-Enseignement est favorable à la collaboration entre établissements scolaires de tous les réseaux, à la constitution de structures qui s'appuient sur les organes existants (zones,...) et à la mise en place de bassins scolaires. A cet effet, ces organes doivent être élargis aux représentants des travailleurs de l'enseignement. C'est au sein de ces organes, sur base d'une analyse raisonnée et préalable des besoins de la société, des élèves et des établissements, que doivent être élaborées, en commun, les politiques de programmation et de reconversion.
- Dans le respect des spécificités de chacun, la CSC-Enseignement souhaite le développement de synergies entre le citoyen, l'école et le monde de l'entreprise, de manière à :
 - proposer aux élèves des filières qualifiantes du plein exercice, des stages en parfaite complémentarité avec la formation générale et technique dispensée, en veillant à éviter toute concurrence avec la formation en entreprise des élèves de l'enseignement en alter-

nance ;

- améliorer l'enseignement en alternance organisé et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone ;
 - assurer le contrôle de la législation, tout en veillant à l'application complète des objectifs de l'enseignement en alternance ;
 - faciliter l'accès aux enseignants à une formation en entreprise et en promotion sociale.
- La CSC-Enseignement souhaite promouvoir le processus d'orientation des jeunes par l'octroi de moyens suffisants, spécialement aux CPMS.
 - La CSC-Enseignement reconnaît les CPMS comme partenaires de première ligne en vue de favoriser l'épanouissement de l'élève :
 - en l'accompagnant durant toute sa scolarité, en lien avec sa famille ;
 - en étant le partenaire privilégié entre les différents intervenants dans l'éducation du jeune.
 - La CSC-Enseignement se positionne pour que l'enseignement non obligatoire soit accessible à tous et tout au long de la vie. Il doit être un service public fonctionnel, de proximité, suffisamment financé par les pouvoirs publics, et doit disposer d'un personnel statutaire en nombre et en qualité pour remplir toutes ses missions (formation initiale, continuée, service à la collectivité, recherche appliquée).



3. Une école obligatoire renforcée

3.1. POUR UN VRAI TRONC COMMUN

Les politiques de l'enseignement fondamental, de l'accueil de l'enfance et des écoles de devoirs devront être synchronisées.

Il conviendra néanmoins de garantir aux écoles de devoirs la qualité d'intervention du secteur de l'éducation permanente qui tente, depuis de nombreuses années, de contrecarrer l'existence d'un système scolaire dual.

3.1.1. Quelle école du fondement ?

La CSC-Enseignement plaide pour un enseignement organisé dans le cadre d'un **véritable tronc commun** de 5 ans jusqu'à 14 ans au moins, en assurant le continuum organisé et cohérent.

L'enseignement maternel, lieu de découverte, d'apprentissage et de socialisation, doit faire l'objet d'une attention particulière, eu égard à son importance dans la scolarisation des enfants, notamment des plus défavorisés.

3.1.2. Une école du fondement soumise à des conditions préalable.

Il n'est pas question d'entrer dans ce projet si toutes les conditions décrites ci-dessous ne sont pas rencontrées.

- La première balise concerne les conditions de travail et le statut des membres du personnel. Une réforme ne peut se faire sur le dos des acteurs de l'école. L'école de demain doit se construire avec eux. **Des conditions de travail optimales** sont une des clés essentielles à la réussite de l'école du fondement de demain.
- Si la réforme devait engendrer des pertes d'emploi dans certaines fonctions, un régime particulier doit assurer aux membres du personnel concernés une situation non pénalisante, qui permette le suivi de formations complémentaires en vue d'un reclassement dans l'enseignement.
- L'école du fondement doit être au service de tous les élèves. Nous insistons sur la mise en place d'une réelle pédagogie différenciée. A cette fin, les enseignants devront être dotés d'outils pertinents, afin de *varier les méthodes pour tenir compte de l'hétérogénéité des classes, ainsi que de la diversité des modes et des besoins d'apprentissage des élèves.*

En parallèle, des moments structurels devront être organisés dans la grille horaire afin de répondre aux besoins différents des élèves. La maturité, le rythme d'apprentissage sont très différents d'un élève à l'autre. La pédagogie différenciée, la remédiation, les activités de dépassement, doivent être organisées pour permettre aux élèves d'évoluer à leur propre rythme.

La mise en place de ces moments et de ces outils permettra :

- de tendre vers la suppression du redoublement qui est actuellement trop souvent utilisé par manque de moyens et de structures adaptées ;
- de supprimer le premier degré différencié.
- La réforme de l'école du fondement doit commencer au début de la scolarité afin d'amener tous les élèves, notamment grâce à des moyens nouveaux, à moins de disparités scolaires dans tout son déroulement et surtout à l'entame de leur dernière étape.
- Une réforme de l'enseignement (et donc de l'école du fondement) devra aller de pair avec la réforme des formations initiale et continue des enseignants.

Une réforme de la formation initiale ne peut se faire sans tenir compte de l'école que nous voulons demain ni des besoins réels du terrain.

La formation continue devra également être revue dans ce sens.

- Il va de soi que tous les moyens attribués à l'école du fondement ne peuvent être transférés en dehors de celle-ci.
- Si cette réforme devait générer des économies (par d'éventuelles évolutions structurelles et par la diminution de l'échec scolaire), celles-ci devront être réinvesties dans l'école du fondement.

3.1.3. Quelle structure pour assurer le continuum pédagogique ?

- Les élèves, au terme de l'école du fondement, pourront quitter leur école et choisir, en fonction de l'orientation qu'ils auront décidée, une école secondaire pour poursuivre leur scolarité. Il s'agit donc bien d'associer clairement le 1^{er} degré (DOA) à l'école fondamentale, mais ces deux structures ne forment pas nécessairement une seule unité, vu les réalités géographiques différentes entre les régions rurales et urbaines.
- La scolarité au sein de l'école du fondement devra préparer à toutes les filières d'enseignement. La CSC-Enseignement est ouverte à une **réflexion sur un nouveau découpage des structures** qui permette de respecter au mieux les besoins des élèves.
- Cette réflexion sur les structures devra tenir compte, au niveau de leur localisation, **des temps de déplacement pour les élèves et des moyens de transport disponibles**, particulièrement dans les zones rurales.

- Il convient de créer ou de renforcer les **liens entre toutes les années du début de la scolarité à la fin du tronc commun**. Différents liens structurels (formation et activités communes, programmes rédigés de façon verticale, moments de rencontre) doivent permettre des échanges d'informations et de pratiques au bénéfice des élèves.
- La CSC-Enseignement insiste pour que les pouvoirs publics profitent de la **création possible d'écoles pour y installer de nouvelles écoles du fondement**, physiquement et administrativement indépendantes des 2^{ème}, 3^{ème} (et 4^{ème}) degrés des écoles secondaires.
- La création de nouvelles structures propres à accueillir les écoles du fondement, à la suite de restructurations ou de fusions d'établissements, doit se faire **sans perte de moyens** par rapport à ceux qui étaient octroyés au premier degré du secondaire avant restructuration ou fusion.

3.1.4. Contenu du tronc commun et orientation positive.

La CSC-Enseignement demande de faire preuve de vigilance concernant les activités de « genre ». Il s'agit de présenter les métiers comme également accessibles aux hommes et aux femmes.

- Le tronc commun associera obligatoirement des **cours technico-manuels, artistiques et sportifs** aux cours de la formation générale qui existent déjà aujourd'hui. Ces activités obligatoires doivent être organisées, de façon progressive, dès le début du parcours de l'élève et au sein de l'école. Il est impératif que ces cours soient donnés dans des conditions matérielles adéquates par des enseignants ayant les titres requis et statutaires. L'école du fondement devra favoriser la collaboration entre les enseignants afin d'atteindre cet objectif.
- Les activités complémentaires sont trop souvent utilisées aujourd'hui pour hiérarchiser les classes à l'intérieur d'un même établissement scolaire, pour profiler les écoles sur le marché scolaire concurrentiel ou pour alimenter de façon exclusive les options proposées au 2^{ème} degré par les établissements. La CSC-Enseignement propose de **supprimer ces activités complémentaires** dans leur forme actuelle. Il ne s'agit pas de supprimer toutes les matières qui peuvent y être enseignées, mais bien de les intégrer dans la formation obligatoire harmonisée.
- Les **grilles horaires, les contenus des programmes** de cours et, si nécessaire, les socles de compétences, devront être revus pour mieux préparer les élèves à tous les types d'enseignement et permettre à tous les jeunes de mieux appréhender le monde dans lequel ils vivent et vivront en tant que citoyens.

- Les jeunes doivent être **en contact avec les différents secteurs professionnels** dès le début de leur scolarité et de façon concrète.
- L'école a pour objectif premier de former des citoyens capables de s'adapter aux évolutions tant du point de vue économique, que social et culturel et non pas de répondre aux besoins spécifiques du monde de l'entreprise. Les compétences à acquérir au terme d'un cycle de formation ne doivent pas être dictées par la seule volonté de la mise à l'emploi mais doivent s'inscrire dans la poursuite des objectifs déclinés à l'article 6 du décret Missions. La pédagogie doit être adaptée à ces objectifs.
- Il convient d'aménager **des temps scolaires réservés aux activités centrées sur les démarches d'orientation**. Les agents CPMS doivent bénéficier d'une réelle indépendance. Ils ont, en collaboration avec les enseignants, un rôle primordial à jouer pendant les moments dédiés à la maturation des choix des élèves.
- L'enseignement qualifiant doit être valorisé. On ne peut accepter qu'il soit dénigré par des élèves, des parents, des directions ou des enseignants, ni accepter une hiérarchie entre les différentes filières. On doit privilégier l'orientation positive de l'élève en fonction de ses compétences et de ses motivations.
- La formation initiale des enseignants de l'école du fondement devra avoir un aspect pluridisciplinaire (compétences communes à y développer).
- L'école permettra un développement de la collaboration entre les membres du personnel d'une même équipe.
- Afin d'atteindre les objectifs de formation qui seront définis, les enseignants doivent bénéficier d'une **autonomie professionnelle dans un cadre défini (décret « Missions », projets pédagogique et d'établissement)**.

3.1.5. Durée du tronc commun

La CSC-Enseignement plaide pour un réel tronc commun de 5 ans jusqu'à 14 ans au moins. L'organisation de ce tronc commun :

- réduit les risques d'une sélection prématurée des élèves dont souffrent principalement les enfants des milieux sociaux défavorisés ;
- accroît la formation citoyenne de tous ;
- améliore la qualité de l'orientation scolaire ;
- réduit le taux d'échec scolaire parce qu'on permet à l'élève en difficulté de combler ses lacunes tout en respectant

davantage ses rythmes d'apprentissage.

Après son évaluation, la CSC-Enseignement pourrait entamer une **réflexion sur l'allongement du tronc commun** en Fédération Wallonie-Bruxelles.

3.1.6. Quel système d'évaluation dans l'école du fondement ?

Avant de penser à l'évaluation certificative, il faut repenser l'évaluation formative.

L'évaluation formative.

- Les évaluations formatives internes ou externes non certificatives contribuent notamment à l'orientation positive **des élèves**.

Une batterie de documents, de méthodes et d'outils doivent être mis à la disposition des enseignants par la Commission de pilotage, les réseaux et les PO.
- **Les formations initiale et continue** doivent répondre aux attentes des membres du personnel en termes d'outils, de diagnostic et de remédiation. Sur base des diagnostics posés, l'évaluation formative pratiquée au cours de l'école du fondement doit permettre un apprentissage réellement différencié qui débouchera éventuellement sur des **remédiations** non stigmatisantes pour l'élève et intégrées dans le fonctionnement général de l'enseignement.

L'évaluation certificative.

- **A propos du CE1D** (Certificat d'étude du 1^{er} degré) : au-delà de résultats apparemment peu brillants, le CE1D met en lumière les incroyables disparités entre les établissements. Dans certains cas, il semble inaccessible à une majorité d'élèves ; dans d'autres établissements, au contraire, il ne pose guère de difficultés et se situe même en-deçà des exigences locales. Le CE1D doit rester accessible à tous, y compris aux élèves du spécialisé et cela, moyennant des aménagements raisonnables (CEB : temps, lieux, accompagnements).
- **A propos du CEB** (Certificat d'études de base) : malgré une légère augmentation du taux de réussite en 2013, celui-ci reste très faible au sein du 1^{er} degré différencié. Il en va de même pour le secondaire spécialisé. Pour ces catégories, seul un élève sur cinq réussit l'épreuve.
- Le test d'évaluation certificative à la fin du tronc commun doit être identique pour toutes les écoles en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Avec un questionnaire d'évaluation identique pour tous

les élèves en fin de l'école du fondement (avec adaptation pour les enfants à besoins spécifiques), on certifie d'une part tous les élèves sur des bases plus objectives qu'en laissant à chaque établissement le soin de confectionner ses propres épreuves et d'autre part, on obtient une photographie plus fiable de la situation de chaque élève. Les épreuves certificatives pour l'obtention du CE1D doivent concerner toutes les matières. Cela permet de mettre toutes les disciplines sur un pied d'égalité.

Le certificat d'études obtenu à la fin de l'école du fondement (le CE1D actuel ou son correspondant) doit **ouvrir sans réserve les portes de toutes les filières d'enseignement**.

- Le **CEB** délivré à la fin de l'école primaire actuelle devra disparaître comme épreuve certificative lorsque l'école du fondement sera mise en place. Il faut toutefois maintenir des évaluations formatives externes à la fin de chaque étape pendant l'école du fondement.
- Les **seuils de réussite** des épreuves d'évaluation doivent être mieux définis par l'autorité publique.

3.1.7. Mettre en place une réelle remédiation et une pédagogie différenciée.

L'organisation de la pédagogie différenciée et de la remédiation devra être intégrée dans le projet d'établissement construit par l'équipe éducative. Cette organisation sera en outre balisée par un décret.

Sur base du projet d'établissement, des caractéristiques de l'école, l'école pourra bénéficier de moyens complémentaires à investir prioritairement dans l'engagement de membres du personnel (NTPP/capital-périodes, outils diagnostiques, outils informatiques,...) pour la mise en œuvre de la remédiation et de la pédagogie différenciée.

Les techniques de remédiation (l'étude des différents modes d'apprentissage, psychologie cognitive,...) doivent faire partie intégrante de la formation initiale et continuée des enseignants.

3.1.8. Des éducateurs.

Le cadre organique de toute l'école du fondement doit s'élargir par la création de véritables postes d'éducateurs, en liaison avec la monographie¹ de l'éducateur en milieu scolaire.

3.2. L'ENSEIGNEMENT MATERNEL

L'enseignement maternel, socle de l'école du fondement.

Nous demandons d'abaisser l'âge de l'obligation scolaire tant les objectifs de l'enseignement maternel sont ambitieux :

- ✓ **développer la prise de conscience par l'enfant de ses possibilités propres** et favoriser l'expression de soi au travers d'activités créatrices ;
- ✓ développer la **socialisation** ;
- ✓ développer des **apprentissages cognitifs, sociaux, affectifs et psychomoteurs** ;
- ✓ déceler les difficultés et les handicaps des enfants et leur apporter les **remédiations** nécessaires.

L'enseignement maternel doit faire partie intégrante d'une politique généralisée dans un continuum pédagogique et être organisé dans un système liant les différents acteurs de l'accueil de la petite enfance.

La classe d'accueil commence avec un nombre plus réduit d'enfants en septembre et «explose» au terme de l'année en fonction des arrivées continues. Afin de favoriser la collaboration et la complémentarité entre les membres du personnel et éviter les classes surchargées, l'école maternelle doit être organisée en classes verticales. Un décret devra également, à l'instar de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire, limiter le nombre d'élèves par classe.

Le taux d'encadrement doit être revu, surtout avec les plus petits : il est nécessaire que toutes les implantations maternelles bénéficient d'une puéricultrice et d'un psychomotricien statutaires.

L'enseignement maternel se dotera d'un référentiel continu, en lien direct avec celui de l'école du fondement et définissant les acquis indispensables. Afin d'aider l'élève en difficulté, les écoles pourront bénéficier gratuitement de spécialistes tels que logopèdes, psychomotriciens, kinésithérapeutes, ...

La CSC-Enseignement se positionne pour un refus du maintien en 3^{ème} année maternelle. Elle admettrait toutefois un processus dérogatoire exceptionnel.

3.3. COLLABORATION ENSEIGNEMENT ORDINAIRE / ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ

La CSC-Enseignement réaffirme son soutien au principe d'intégration d'élèves issus de l'enseignement spécialisé au sein

¹ Monographie CSC-Enseignement.

de classes de l'enseignement ordinaire moyennant un accompagnement de membres du personnel de l'enseignement spécialisé.

La CSC-Enseignement soutient la mise en place de projets individuels d'intégration pédagogique avec l'objectif d'accompagnement à la réinsertion au sein de l'enseignement ordinaire.

La CSC-Enseignement soutient le libre choix des équipes pédagogiques des établissements spécialisés comme ordinaires à décider de s'investir ou pas dans des projets d'intégration.

La CSC-Enseignement soutient l'idée d'une juste répartition des projets d'intégration au sein d'un grand nombre d'établissements tant ordinaires que spécialisés, afin d'éviter de créer une « spécialisation » en intégration dans certains établissements.

La CSC-Enseignement soutient l'idée que le processus d'intégration doit émaner du conseil de classe de l'école spécialisée, en concertation avec les différents acteurs concernés (parents ou élève majeur, CPMS, conseil de classe de l'école ordinaire,...). Il doit être l'aboutissement d'un projet développé à travers le PIA (Plan Individuel d'Apprentissage). Ce PIA doit servir de base à l'établissement du protocole d'intégration.

La CSC-Enseignement soutient l'idée qu'aucune intégration ne devrait avoir lieu si les écoles n'ont pas précisé, dans leur projet d'établissement, qu'elles sont preneuses de ce projet. La CSC-Enseignement soutient l'idée que l'intégration doit faire l'objet d'une réflexion et d'un travail préparatoires en équipe, préalablement à la mise en œuvre d'un projet.

La CSC-Enseignement soutient l'idée que le démarrage de l'intégration au sein d'établissements doit faire l'objet d'une demande de programmation afin de s'assurer du soutien des équipes et d'éviter l'effet publicitaire lié au projet.

La CSC-Enseignement s'engage à prendre en compte une formation à l'impact de l'intégration sur les conditions de travail au sein de ses modules CE-CPPT-ICL-COPALOC-COCABA-DS.

La CSC-Enseignement soutient l'idée que les membres du personnel du spécialisé désignés pour accompagner l'intégration, doivent l'être sur base volontaire, prioritairement parmi les membres du personnel nommés et pour une demi-charge maximum. La CSC-E insiste sur le fait que les membres du personnel de l'enseignement spécialisé gardent un « ancrage » au sein de leurs écoles et collaborent aux réunions de travail en équipe y organisées. Ceci, à la fois pour permettre le partage d'expérience et le travail d'équipe, mais également pour garder les spécificités propres au fonctionnement de l'enseignement spécialisé.

La CSC-Enseignement soutient la demande légitime d'attri-

buer des moyens aux membres du personnel des établissements ordinaires concernés par l'intégration afin de permettre l'indispensable concertation inhérente au dispositif.

La CSC-Enseignement soutient la demande d'aménagement prioritaire des horaires des membres du personnel concernés par la concertation dans le cadre des projets d'intégration.

La CSC-Enseignement soutient l'idée d'un contrôle de l'utilisation des périodes d'accompagnement de l'intégration par les organes de concertation. Ces périodes doivent être « marquées » dans les deux établissements et doivent faire l'objet d'une évaluation particulière.

La CSC-Enseignement insiste pour que l'ensemble des membres du personnel de l'école ordinaire (et très certainement le PAE là où il existe) soient informés du projet d'intégration et du contenu de la convention.

La CSC-Enseignement demande à ce que les formations conjointes pour les membres du personnel de l'ordinaire et du spécialisé soient intensifiées et les contenus adaptés aux demandes des acteurs de terrain.

La CSC-Enseignement demande à ce que l'intégration, la détection des besoins spécifiques et la mise en œuvre de pédagogies adaptées et différenciées fassent partie de la formation initiale.



4. Une école aux multiples enjeux

4.1. L'ENSEIGNEMENT À BRUXELLES

L'évolution démographique à Bruxelles place la Fédération Wallonie-Bruxelles devant un réel défi.

D'ici à 2020, on prévoit un accroissement de 9 000 élèves en maternel, 21 000 en primaire, 12 500 en secondaire. Cela nécessitera la création de 45 écoles maternelles de 200 élèves, de 42 écoles primaires de 500 élèves, de 12 écoles secondaires de 1 000 élèves.

Les phénomènes de relégation sont encore plus marquants à Bruxelles qu'ailleurs en FWB ; on constate que l'enseignement spécialisé est parfois utilisé comme un lieu de relégation de l'enseignement ordinaire.

Il faut augmenter le nombre de places, partout où c'est nécessaire, à Bruxelles et en Wallonie, dans l'enseignement ordinaire et dans les types de l'enseignement spécialisé où le nombre de places se révèle insuffisant, sur base objective.

Pour la CSC-Enseignement, cette croissance naturelle de la population constitue à la fois une richesse et une véritable opportunité pour Bruxelles.

Avec l'afflux de jeunes élèves aux portes des écoles, ne convient-il pas d'organiser aussi les inscriptions dans les écoles fondamentales des dix-neuf communes ?

Les transformations d'écoles existantes sont difficiles car elles entraînent des modifications statutaires, des cessions patrimoniales, ... qui sont difficiles à gérer. Lors de la création d'établissements, ces problèmes se posent avec moins d'acuité.

La CSC-Enseignement demande un pacte entre acteurs, qui faciliterait l'émergence de projets collectifs, atténuerait de manière sensible les concurrences et permettrait de développer un véritable service public d'enseignement soucieux de tous les élèves et plus particulièrement des plus fragilisés.

Par ailleurs, n'est-ce pas l'occasion d'initier de nouvelles synergies entre l'école fondamentale et les premières années de l'école secondaire ?

D'autre part, quand l'Exécutif bruxellois aura installé les nouvelles salles de classes, il conviendra de les habiter. Le personnel d'éducation se fait rare partout, mais les écoles des quartiers qui connaissent les taux de natalité les plus élevés sont, aujourd'hui déjà, en grande difficulté pour recruter du personnel qualifié. Les pouvoirs publics doivent mener une politique du personnel efficace pour lutter contre la pénurie endémique de personnel qui mine notre enseignement.

Vu les difficultés structurelles que connaît notre système scolaire, nous plaçons pour que la création d'établissements fasse l'objet d'un véritable pacte, pour que les femmes et hommes politiques saisissent cette opportunité, proposent un plan en concertation avec les acteurs et imposent aux réseaux la création d'établissements qui organisent un enseignement de coopération au service de tous les enfants et soucieux des élèves issus des milieux défavorisés.

De telles évolutions structurelles auront des conséquences bénéfiques durables sur les conditions d'apprentissage et les résultats des élèves, ainsi que sur les conditions de travail des personnels.

4.2. LES LANGUES ... UNE PRIORITÉ

Afin d'accorder de réelles chances à chaque élève, il est important de donner la possibilité à chacun d'apprendre au moins une langue étrangère. La CSC-Enseignement estime que les conditions de l'enseignement (nombre d'élèves par classe, locaux, matériel) sont plus importantes que le choix de la langue étrangère. Outre la place à accorder à la langue maternelle (qui n'est pas la langue de l'enseignement pour de plus en plus d'élèves (40 % de jeunes Bruxellois), il conviendra :

- ✓ de financer, par la Fédération Wallonie-Bruxelles, les cours de langues dans les 19 communes bruxelloises et dans les communes wallonnes à statut linguistique spécial, où l'enseignement d'une seconde langue est obligatoire à raison de 3 périodes hebdomadaires en 3^e et 4^e, et 5 périodes hebdomadaires en 5^e et 6^e ;
- ✓ d'avancer l'enseignement des langues et de financer un cours de seconde langue dès le début de l'école du fondement ;
- ✓ d'amorcer des innovations en matière d'apprentissage des langues dans toutes les écoles ; en accord avec tous les acteurs de terrain par le biais des organes de concertation sociale, ces innovations doivent être mises en place et évaluées sur la base de leur efficacité pédagogique et de leur aspect démocratique et non comme instrument de marketing scolaire ;
- ✓ d'organiser des cours de langue dans l'ensemble des filières de l'enseignement obligatoire ;
- ✓ d'envisager une pédagogie d'apprentissage plus participative et de prévoir les moyens pour sa mise en œuvre, notamment par la diminution de la taille des classes.

L'apprentissage par immersion n'est qu'un moyen parmi d'autres d'atteindre les exigences en matière d'apprentissage des langues. La CSC-Enseignement a toujours dénoncé le côté élitiste et inégalitaire de l'immersion ; elle constate que beaucoup de Pouvoirs organisateurs prennent l'initiative d'organiser un enseignement en immersion pour des raisons essentiellement concurrentielles.

4.3. LA RÉGULATION DES INSCRIPTIONS

Dès l'enseignement maternel, la régulation des inscriptions permet de combattre les inégalités sociales et scolaires.

Pour atteindre cet objectif, il faut :

- ✓ établir des procédures de régulation claires et communes connues de tous les citoyens ;

- ✓ gérer les situations de manière différente suivant les problèmes qui se posent dans chaque zone ou bassin. Pour cela, il faut disposer de certaines informations recueillies par une instance centrale :

- inscriptions dans chaque école, établissement ;
- faire la balance : demandes/offres ;

- ✓ tout modèle de régulation doit permettre à chaque enfant d'avoir une place dans une école à la rentrée.

La régulation doit permettre à chaque élève de poursuivre sa scolarité dans l'école où il a été inscrit. Les changements d'écoles doivent être strictement régulés.

4.4. BASSINS DE VIE

Le Gouvernement vient d'approuver l'avant-projet d'accord de coopération relatif à la mise en œuvre des Bassins de vie Enseignement qualifiant - Formation - Emploi.

A long terme, la CSC-Enseignement devra être intégrée comme partenaire à part entière et paritairement dans les bassins de vie si ceux-ci deviennent compétents pour traiter de matières concernant l'enseignement dans tous les niveaux et formes. Les bassins, dans ce cadre, pourraient traiter, en inter-réseaux, de la régulation de l'enseignement, de l'offre de formation à tout niveau ; ils pourraient aussi devenir un lieu d'échange et de recommandation pour l'enseignement,...

A court terme,

- ✓ les IPIEQ doivent être chargées de l'ouverture et du maintien de toutes les demandes relevant de leur champ de compétences (et cela même d'initiative) ;
- ✓ les IPIEQ doivent pouvoir présenter des projets hors décret afin de valoriser l'enseignement qualifiant ;
- ✓ les travaux de l'IPIEQ devront être utilisés pour la réflexion de l'offre de formation des autres opérateurs.

4.5. L'ORIENTATION

L'orientation est une compétence qui est, par décret², notamment dévolue aux CPMS. En effet, ce texte consacre le fait que les CPMS ont, entre autres, pour mission de, « *dans une optique d'orientation tout au long de la vie, soutenir l'élève dans la construction positive de son projet de vie personnelle, scolaire, professionnelle et de son insertion socio-professionnelle* ».

Force est cependant de constater que le concept «Orientation» recouvre des réalités différentes selon les acteurs. Pour un certain nombre d'enseignants, l'orientation reste encore essentiellement centrée sur un constat d'échec, induisant un processus de relégation des filières générales aux filières qualifiantes. **Or, pour les agents CPMS, Orienter**, «c'est faire naître quelqu'un à quelque chose». Le champ d'action est donc plus large que la simple orientation vers une formation ou un métier. L'aide à l'orientation (au-delà d'un choix professionnel) doit encourager le jeune à élargir son champ des possibles, l'éveiller à la curiosité, à l'envie de découvrir des alternatives, à l'accompagner dans son questionnement sur les valeurs et enjeux liés aux choix posés et cela, de manière évolutive.

Dès lors, l'action des agents PMS ne peut être efficace que dans le respect de la liberté de choix de l'étudiant et de sa famille ainsi que dans le respect de son autonomie.

Un partenariat clair doit donc s'installer entre l'institution scolaire et l'équipe PMS, partenariat basé sur le respect mutuel des objectifs de chacun, en veillant à placer tous les jeunes au centre du processus. Là où il existe des conseils de classe, les collaborations (en matière d'orientation) doivent être encouragées, soutenues et généralisées.

Conjointement, le développement de stratégies d'aide à l'orientation doit s'inscrire nécessairement dans des réalités locales, en lien avec le tissu socio-économique d'une région. Cet ancrage local implique, néanmoins, son insertion dans un système macro, au cœur des processus d'enseignement et d'apprentissage.

A cette fin, organiser une structure faitière impulsant une cohérence des systèmes et des politiques d'information et d'orientation professionnelle des secteurs de l'enseignement, de l'emploi et de la formation, est un dispositif incontournable. Ce dispositif devra néanmoins, selon les publics auxquels il s'adresse, veiller aux partenariats établis en cette matière. Tout au long de la scolarité, le CPMS sera pour l'élève le partenaire privilégié et il pourra accéder à la plate-forme mise à jour, en temps réel, d'informations sur les métiers et les études que la structure mettra en œuvre (ex : le modèle suisse orientation.ch).

Il convient par ailleurs d'intégrer les CPMS dans les lieux organisés conjointement avec le monde de l'enseignement, tels que les IPIEQ, les CPU, y compris dans l'enseignement supérieur.

² Art. 6 du décret du 14 juillet 2006 relatif aux missions, programmes et rapports d'activités des Centres PMS.

4.6. L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ARTISTIQUE À HORAIRE RÉDUIT

L'ESAHR participe grandement au principe d'une école démocratique, productrice d'égalité sociale et d'émancipation individuelle et collective. A ce titre, cet enseignement doit obtenir un financement suffisant et pérennisé, calculé par exemple sur base du nombre d'inscriptions.

4.7. LE SERVICE DES MÉDIATEURS SCOLAIRES

Il convient de définir ce qui est attendu du service de médiation « en milieu scolaire », d'en déterminer les missions, voire les spécificités, les articulations avec les autres acteurs du système éducatif. Les profils de fonction, les statuts et le cadre d'engagement doivent être définis. L'indépendance d'action de ce service, tant vis-à-vis des institutions scolaires que de l'administration, doit être garantie.

4.8. MALGRÉ LA LOI, LA GRATUITÉ N'EST PAS UNE RÉALITÉ

De nombreux acteurs de terrain et experts le dénoncent chaque année : l'enseignement obligatoire est censé être gratuit, mais on est très loin du compte. Les sommes dépensées par les familles, à la rentrée scolaire mais aussi au cours de l'année, sont parfois très élevées et contribuent à un rejet de certains enfants.

La CSC-Enseignement veut aussi attirer l'attention des responsables politiques sur les dangers de **marchandisation** qui guettent et entourent l'école. Cette logique n'est-elle pas de même nature que celle qui confère une autonomie pédagogique, organisationnelle et financière aux établissements, pour répondre à la demande d'une clientèle dotée du libre choix de l'école ?

La CSC-Enseignement dénonce la marchandisation croissante de l'enseignement obligatoire comme elle l'a toujours fait pour l'enseignement supérieur.



5. Une attention particulière pour le corps enseignant

5.1. REVALORISATION DU MÉTIER

La pénurie de personnels dans l'enseignement reste inquiétante et impacte la qualité de l'enseignement. Dans de nombreuses écoles, essentiellement celles qui accueillent les publics des milieux sociaux les plus défavorisés, ce manque d'enseignants qualifiés est endémique.

La CSC-Enseignement demande un plan d'urgence pour engager du personnel qualifié et expérimenté dans toutes les écoles.

Il est urgent d'améliorer l'image de l'enseignant et de le reconnaître comme un « professionnel de l'éducation ».

Lors de la législature 2009-2014, le Gouvernement a modifié de manière drastique le régime des DPPP. Malgré l'exercice de plus en plus pénible du métier, le personnel de l'enseignement a vu sa carrière allongée de plusieurs années. Cette mesure a de plus été amplifiée par la réforme des pensions des services publics qui a reculé l'âge de la pension.

L'amélioration de la carrière doit permettre une revalorisation du métier, de l'entrée dans le métier à la pension.

La CSC-Enseignement a mené une large enquête sur l'entrée en fonction. L'emploi instable et précaire, le temps de préparation, l'imprécision des consignes et des programmes et la manque d'outils pédagogiques sont les difficultés le plus souvent évoquées.

Pour valoriser le métier, nous proposons :

- ✓ **Plan d'accompagnement des membres du personnel en début de carrière**

Plan à moyen terme

- Plan d'accompagnement à disposition de tous les

membres du personnel qui le souhaitent, plan qui doit prévoir plusieurs pistes au choix du MDP telles que : « accompagnateur », module d'insertion professionnelle, retour à la H.E... avec adaptation de l'horaire.

Plan à court terme

- Organisation de journées spécifiques d'accompagnement lors des trois premières années de carrière pour assurer une meilleure transition entre formation initiale et insertion professionnelle.
- ✓ **Augmentation des possibilités d'adaptation et de réorientation de la carrière**
 - Organisation de la requalification de certains membres du personnel et possibilité de réorientation et d'adaptation de la carrière.
 - Prise en compte de l'allongement de la carrière en vue de faciliter les réductions de temps de travail.
- ✓ **Revalorisation salariale** : L'OCDE, dans « Regard sur l'Education 2013 », rappelle que *la rémunération des enseignants a un impact sur l'attractivité de la profession. Elle intervient dans la décision de choisir la formation d'enseignant, de devenir enseignant à la fin des études (sachant que les choix de carrière sont associés à des revenus relatifs et à leur évolution), de redevenir enseignant et de rester enseignant (dans l'ensemble, plus le salaire est élevé, moins les enseignants quittent la profession).*
- ✓ La CSC-Enseignement reste persuadée que la révision des titres et fonctions est un moyen de lutter contre la pénurie si cette réforme favorise le rapprochement entre réseaux et la transparence au niveau des conditions d'engagement.
- ✓ La CSC-Enseignement demande l'accès gratuit aux lieux culturels et aux salons professionnels pour les enseignants, l'obtention gratuite de licences pour logiciels spécifiques, intervention dans l'abonnement à des revues spécialisées et pour des outils de travail.
- ✓ Les membres du personnel doivent enfin recevoir le matériel nécessaire à l'exercice de leur métier, comme la législation le prévoit.
- ✓ Il faut favoriser le regroupement des charges par une adaptation des statuts (permettre la mobilité statutaire des MDP entre écoles, entre réseaux, au sein de la fonction publique) : l'émiettement actuel sur de nombreux établissements ou implantations rend la situation peu tenable par les enseignants concernés. La CSC-Enseignement demande le remboursement intégral des frais de déplacement, quel que soit le mode de transport, quand la charge

est répartie sur plusieurs implantations.

5.2. FORMATION INITIALE POUR AFFRONTER LES DÉFIS

La réflexion relative à la réforme de la formation initiale de nos (futurs) collègues est un objectif dans lequel la CSC-Enseignement souhaite ardemment s'inscrire pour plusieurs raisons.

Parmi celles-ci, nous relèverons le nombre d'abandons en début de carrière. Le mal-être, l'isolement, la démotivation, les difficultés rencontrées par nos collègues qui se disent désarmés, peu ou mal préparés face aux demandes multiples (des étudiants, de l'institution, des parents) et face à la mutation constante de la société, sont des motifs qui doivent alimenter notre réflexion.

De plus, la dévalorisation de l'image de l'enseignant et le manque de reconnaissance de l'institution scolaire, par la société, ont des effets tant sur les relations entre enseignants et parents que sur l'attrait de la profession.

Enfin, les exigences de cette profession sont peu ou mal connues et certaines représentations mentales en entraînent le choix sans en connaître les difficultés.

Tous ces éléments, entre autres, ont été mis en exergue lors de l'évaluation participative des Facultés universitaires Saint-Louis.

Dès lors, une ^x^{ème} réforme ne peut être menée qu'avec TOUS les acteurs de terrain, en ce compris ceux qui devront mettre en œuvre cette réforme et donc avec les formateurs de formateurs. Elle doit poursuivre des objectifs clairement énoncés dans des étapes bien définies.

Elle doit par ailleurs s'adresser à tous les publics. Dès lors, la qualité et l'excellence que nous revendiquons doivent être accessibles (et donc déclinées) pour tous. Les structures de notre institution et les méthodes doivent être pensées en fonction de l'hétérogénéité de nos publics.

Enfin, en ce qui concerne notre organisation, une réforme de l'enseignement supérieur doit être respectueuse des statuts et des personnels en place. Si nous revendiquons un barème unique pour l'ensemble de la profession, la formation doit également être unifiée.

En fonction de tout ce qui précède :

- ✓ La réforme de la formation initiale doit partir d'une évaluation des (nouveaux) besoins du métier et donc des **compétences professionnelles** attendues aujourd'hui.

- ✓ Par compétences professionnelles, on entend non seulement les compétences disciplinaires, didactiques et pédagogiques nécessaires à l'exécution des tâches d'enseignant, mais également les compétences institutionnelles, les compétences sociologiques permettant à tout enseignant de s'impliquer dans un système institutionnel connu, à un moment donné, afin d'y être un acteur de changement. La formation initiale doit ouvrir les futurs enseignants à toutes les situations : milieux, niveaux d'enseignement, pédagogies, spécificités (ordinaire, spécialisé, général, professionnel, qualification, CEFA, immersion,...) et cultures. Les candidats doivent être initiés au décodage des milieux dans lesquels ils pourront être amenés à travailler ; il s'agit d'apprendre à y repérer les difficultés, à se questionner sur les moyens d'y remédier.
- ✓ Cette compétence d'analyse doit être ancrée dans l'ensemble des compétences de l'enseignant afin qu'il puisse se questionner et se (re)positionner tout au long de sa carrière tant par rapport aux étudiants qu'à l'institution qui l'emploie.
- ✓ La formation initiale doit se construire dans une perspective de tronc commun. Partant de là, il est nécessaire d'avoir, dans la formation initiale, un socle commun dans le cursus des futurs enseignants, quelle que soit leur orientation finale.
- ✓ La CSC-Enseignement réaffirme son **opposition à tout filtrage des étudiants à l'inscription** sous quelque forme que ce soit. Elle plaide par contre pour une orientation plus adéquate des élèves au terme du secondaire et pour un meilleur accompagnement des étudiants en 1^{er} bac.
- ✓ Cette réforme peut prendre diverses formes, intégrant les différents acteurs de la formation, tels que les Hautes Ecoles, les Universités, la Promotion sociale, les Instituts de Formation continuée,... Cependant, **pour ceux qui se destinent initialement à l'enseignement**, la CSC-Enseignement estime important de préserver l'aspect professionnalisant du bac.
- ✓ Il est nécessaire de repenser la formation initiale, ouverte globalement à l'ensemble du métier (tronc commun) avec un aspect professionnalisant (stages, aller et retour entre le terrain et la formation initiale) avant de choisir la filière de formation finale. Il faut d'abord découvrir les publics auxquels on devra s'adresser avant de choisir finalement son niveau d'activités.
- ✓ La CSC-Enseignement réaffirme l'importance des deux piliers dans toute formation à l'enseignement : le disciplinaire et le pédagogique.
- ✓ La CSC-Enseignement réaffirme son attachement à la

reconnaissance du titre délivré au membre du personnel au terme de sa formation initiale. Lui seul doit déterminer l'accès à une fonction sans discrimination ni possibilité d'y déroger ou de s'y opposer.

- ✓ La CSC-Enseignement veut permettre à tous les enseignants actuellement en fonction d'accéder à un niveau supérieur de diplôme. A fonction égale, anciens comme nouveaux doivent pouvoir obtenir, via des conditions d'accès favorables et de faisabilité du master, même barème et même titre.

Il faut prévoir la valorisation de l'expérience professionnelle et personnelle des MDP.

On veillera à la situation particulière des très nombreux enseignants de CT et PP qui ont accédé à la fonction via l'expérience professionnelle et le CAP ou le DAP, et qui ont droit, comme les autres, à accéder à la filière «master».

Les membres du personnel titulaires d'un bac professionnalisant pourront être nommés comme le prévoient actuellement les statuts dans les différents réseaux et bénéficieront de conditions favorables pour obtenir leurs ECTS.

5.3. FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE

5.3.1. Nos constatations

- Actuellement, beaucoup de chefs d'établissement inscrivent obligatoirement leur personnel à des plates-formes susceptibles de répondre aux obligations décrétales tout en veillant à réduire au maximum les désagréments au niveau organisationnel. Est-ce que cela permet d'offrir une offre de formation répondant aux besoins des enseignants ? Comment concilier projet personnel de formation et organisation des établissements ?
- Trop souvent, des enseignants essuient un refus, de la part de leur direction, à des demandes de participation à des formations individuelles qui génèrent des remplacements !
- **Évaluation de la qualité des formations** : l'évaluation «à chaud» des formations, devant le formateur (un collègue), génère des résultats globalement très positifs. Nous recevons régulièrement, en tant qu'organisation syndicale, des retours différents. Comment pratiquer une évaluation plus fiable susceptible d'améliorer la qualité ?
- L'articulation entre «plan de formation» (établissement) et «projet personnel de formation» (membre du personnel) génère de nombreuses insatisfactions. Leur rédaction est

d'ailleurs souvent considérée comme un acte purement administratif, sans réel intérêt dans la plupart des cas.

- La confusion entre les formations inter-réseaux et réseaux est fréquente chez les membres du personnel.

5.3.2. La formation continue obligatoire

La formation continue obligatoire doit viser notamment :

- la poursuite du développement des compétences entamé lors de la formation initiale, en ce compris par la proposition d'apprentissages spécifiques répondant aux difficultés et/ou carences diagnostiquées lors de l'analyse réflexive ;
- la capacité de mettre en œuvre l'apprentissage centré sur l'acquisition de compétences, telles que définies tant par le décret « Missions » de l'enseignement obligatoire que par les autres textes exigeant des compétences spécifiques, quel que soit le niveau ou le métier ;
- la capacité de pratiquer une pédagogie différenciée, l'évaluation formative et l'analyse réflexive ;
- l'acquisition des comportements propres à gérer efficacement les relations humaines ;
- la mise à jour des connaissances et des aptitudes professionnelles (dont l'usage des nouvelles technologies : TBI,...) dans la fonction exercée ;
- la détection des difficultés d'apprentissage et la remédiation ;
- l'étude des facteurs sociaux, économiques et culturels qui influencent le comportement des jeunes et leurs conditions d'apprentissage ;
- le développement de la communication, du travail en équipe ainsi que l'implantation et le développement de projets au sein des établissements.

En particulier pour les agents PMS :

- l'entretien, le perfectionnement ou l'ajustement des connaissances et des compétences dans la perspective de les rendre aptes à assurer les missions dévolues aux centres ;
- l'intégration des connaissances scientifiques en rapport avec la fonction exercée ;
- la prise de recul par rapport à son propre fonctionnement et la confrontation de sa pratique professionnelle à celles de ses collègues, à titre individuel comme à titre collectif

(supervision d'équipe) ;

- la capacité de développer une approche tri-disciplinaire et un travail de partenariat avec les écoles et les services extérieurs ;
- la capacité à structurer, mettre en œuvre et évaluer un projet de centre, et à l'ajuster en tenant compte de l'évolution de l'environnement social, économique et culturel des établissements du ressort du centre.

5.3.3. Nos revendications

Pour la CSC-Enseignement, la « formation tout au long de la vie » est à la fois inscrite dans le droit au développement personnel dont dispose tout individu, mais est aussi un devoir qui s'impose à chacun, tout au moins dans sa dimension professionnelle.

Il faut trouver, dans la formation continuée, une voie possible à l'amélioration de l'exercice du métier moyennant **des moyens adaptés aux besoins. Pour cela, nous demandons :**

- **un remplacement** des membres du personnel en formation ;
- une conception des formations associant étroitement l'échange d'expériences et d'outils pratiques, liées à la branche enseignée ou aux « bonnes pratiques » du métier ;
- des formateurs « praticiens » ;
- **des conditions identiques pour toutes les formations :** des règles communes pour le remboursement des frais de déplacement (lorsque la formation a lieu en dehors de son établissement et/ou lieu de travail) ainsi que pour la collation du repas de midi et ce, pour tous les organismes de formation (inter-réseau et réseau) ;
- une limitation à un maximum de 10 % du budget pour la formation volontaire hors temps scolaire (formations d'été) ;
- à l'intérieur de l'enveloppe « formation continue », un budget limité (à 10 % ?) spécifiquement attribué pour les formations des cadres ;
- une faculté d'adaptation de l'offre à la demande (pas de second choix par défaut) ;
- un budget **complémentaire** pour les formations complémentaires à certifier.

Cela visera notamment :

- l'accès à une spécialisation ;
- la requalification personnelle ;
- l'accès à une autre fonction ;
- l'accès à une fonction de promotion ;
- un perfectionnement donnant accès à une valorisation pécuniaire.

5.3.4. La concertation

La concertation doit être organisée afin d'identifier les objectifs à atteindre. Le plan de formation doit prendre en compte différents facteurs :

- le **contexte** de l'établissement ;
- les **projets** déjà mis en place ;
- les **outils** déjà construits ;
- les formations déjà suivies ;
- ...
- une autre conception de l'obligation : organisation de formations de longue durée pour un public spécifique, système de « capital-formation » en début de carrière, à moduler en fonction des besoins ou de l'ancienneté ;
- des précisions sur les rôles spécifiques des différents opérateurs ;
- une réflexion sur une bonne articulation entre plan de formation et projet personnel de formation ;
- de nombreux enseignants qui entreprennent une formation complémentaire en cours de carrière s'épuisent et abandonnent leur projet. Rien n'est mis en œuvre pour les aider. Certaines mesures pourraient être mises en place pour leur faciliter la tâche : l'accès au « congé éducation payé » aux membres du personnel, aménagements d'horaire en fonction de leurs jours de cours ; dispense des journées pédagogiques en école durant leur cursus ; dispense du minerval.



6. Une concertation sociale riche et forte

Renforcer la démocratie sociale au sein des établissements : c'est avec des enseignants concernés, impliqués et écoutés qu'un enseignement de qualité est possible.

Il s'agit dès lors :

- de renforcer les compétences de toutes les instances légales de concertation en favorisant la compétence de concertation³ : « Toute proposition émanant d'une des parties fait l'objet d'un débat en vue d'arriver à un consensus. Est adoptée, toute proposition retenue par les délégués du Pouvoir organisateur et acceptée par la délégation syndicale à la majorité des 2/3. Si le quorum visé à l'alinéa précédent n'est pas atteint, le Pouvoir organisateur décide. Si le Pouvoir organisateur décide, à l'encontre de l'avis émis par la délégation syndicale à la majorité des 2/3, le Pouvoir organisateur en communiquera les motifs par écrit à la délégation syndicale » ;
- de revoir et d'augmenter les matières devant faire l'objet de concertation et d'assurer le bon fonctionnement de celle-ci en permettant aux mandataires d'avoir accès à toutes les informations qui leur semblent utiles pour traiter le sujet.

Cette concertation sociale, active tant au niveau communautaire que local, doit être organisée avec les moyens nécessaires afin qu'elle soit efficace : actuellement ces moyens sont insuffisants.

³ ... (avec possibilité de recours) telle que définie aux articles 18 §1 et §2 et 26 de l'AGCF du 27/03/1996, relatif à la création d'une instance de concertation locale.



7. L'enseignement supérieur hors université

Depuis près de vingt ans, l'enseignement supérieur a subi de profondes transformations. Les réformes successives ont entraîné des modifications importantes dans l'organisation des institutions, l'offre de formation, le financement, le calcul de l'encadrement, le déroulement de la carrière des membres du personnel, la gestion des institutions, ...

Le décret dit de Bologne est venu -en 2004- renforcer ce processus de réformes en vue d'une plus grande unicité de tout l'enseignement supérieur.

A ce jour, malgré nos demandes répétées, ces réformes, avec leurs réussites, leurs échecs, leurs errements, n'ont fait l'objet d'aucune évaluation.

Dans les mois qui viennent, le décret « Paysage » va bouleverser fondamentalement non seulement les structures actuelles, les modalités de fonctionnement et rapports entre institutions, mais aussi le « hors institution », qu'il soit de l'environnement immédiat ou du niveau régional, communautaire, national voire international. Tant lors de la Table ronde que lors des négociations, nous avons adhéré à l'objectif d'harmonisation du paysage de l'enseignement supérieur, centré sur l'étudiant et le plaçant de facto au centre de la réflexion, avec une meilleure lisibilité, une meilleure information, plus de cohérence dans l'offre et une plus grande accessibilité. Nous nous devons de rappeler que cette nouvelle et profonde réforme devra, pour répondre à la condition d'accessibilité et d'offre au plus grand nombre, rencontrer ces objectifs et enjeux majeurs :

1. l'enseignement supérieur est et doit rester un service public ;
2. son financement doit rencontrer l'accroissement de la population étudiante, être pérennisé et lui permettre de répondre à toutes ses missions ;
3. un enseignement de service public ne peut se construire démocratiquement qu'au travers d'une concertation sociale digne de ce nom ;

4. le statut des personnels (de tous les personnels enseignants, administratifs, ouvriers ; statutaire et non statutaire) doit être envisagé à la lumière des réformes demandées et consolidé tant en termes de devoirs qu'en termes de droits ;

5. vers un statut unifié, mais pas à n'importe quel prix !

7.1. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EST ET DOIT RESTER UN SERVICE PUBLIC

L'enseignement supérieur est un service d'intérêt général ancré dans la société et en phase avec son évolution, tout comme il est ancré dans l'environnement international. La lutte contre la marchandisation et la privatisation est donc une priorité.

Les moyens alloués sur fonds publics doivent lui permettre d'assurer son indépendance mais aussi sa volonté de fournir aux étudiants et aux enseignants, la crédibilité auprès des acteurs socio-économiques.

Pour optimiser ces moyens, les concurrences débridées doivent être combattues partout, dans et entre réseaux. Cela ne peut se concevoir que par une gestion de l'offre d'enseignement cohérente, financée par les deniers publics, réfléchie au niveau communautaire tout en veillant à un ancrage local suffisant pour tous. Sur ce point, si le décret « Paysage » semble répondre à notre préoccupation, nous ne pourrions nous en assurer qu'après sa mise en application. En tout état de cause, il faudra que les Pôles, dotés du statut d'Asbl, jouent le jeu d'organes régulateurs, aidés en cette tâche des avis de l'ARES. Inversement, le Gouvernement, sur avis de l'ARES, devra maintenir la cohésion entre les Pôles afin qu'ils n'évoluent pas en sens divers, comme ce fut le cas pour les académies.

Le nouveau paysage ne doit pas non plus ouvrir la voie à une rationalisation des études supérieures. Que ce soit sur proposition de l'ARES ou par le processus de co-organisation ou de co-diplomation, l'offre doit être pensée pour son ouverture au plus grand nombre, avec des contraintes organisationnelles supportables tant par les institutions que par les membres du personnel qui devront les mettre en œuvre. Nous pensons tout particulièrement au personnel administratif, mais également aux membres du personnel enseignant qui risquent de voir accroître leur mobilité au travers d'un territoire de plus en plus étendu.

Pour l'heure, les Hautes Ecoles sont financées dans le cadre d'une « enveloppe fermée », tandis que les Ecoles Supérieures des Arts le sont sur base d'un lissage des populations. L'accroissement continu du nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur a inévitablement conduit à une forte dégradation du taux d'encadrement. Le taux de réussite des

étudiants les plus fragilisés s'en ressent.

Or, en ce qui nous concerne, l'organisation de l'enseignement supérieur doit permettre l'accès et la réussite de tous les publics, quelles que soient leurs conditions socio-économiques ou à besoins spécifiques.

Pour contrer ce manque de démocratisation dans l'accès aux études supérieures et cette dualisation croissante de notre système d'enseignement, la piste d'un financement complémentaire et différencié des institutions d'enseignement supérieur peut apporter une réponse en matière de lutte contre le taux d'échec. Cette réflexion doit être menée dans le cadre plus large de la promotion de la réussite, tant sur une base globale (soutien financier aux étudiants : bourses, prêts, logements, etc. ; soutien financier aux institutions : ouverture de l'enveloppe, coordination de l'offre de formation ; politique de la formation d'adultes : valorisation des acquis de l'expérience, adaptation des formations et de l'organisation des cursus, ...) que différenciée.

Cette différenciation peut se décliner en trois volets :

- ✓ Faciliter l'accès au public souffrant d'un handicap, quel qu'il soit : si un décret sur l'enseignement inclusif est en projet, les moyens y alloués ne permettront pas l'accès libre et efficient à tous les demandeurs car la multitude de handicaps rencontrés nécessite des réponses adaptées et donc multiples, partant de l'aménagement du lieu de vie, en passant par l'accessibilité de ces lieux et des pratiques pédagogiques adaptées.
- ✓ Faciliter la transition vers l'enseignement supérieur. Le décret sur la promotion de la réussite avait pour objectif de compenser d'emblée les lacunes en inculquant aux étudiants des méthodes de travail appropriées. Mais nous devons bien constater le manque de moyens efficaces ou adéquats pour faciliter la transition et améliorer le taux de réussite.
- ✓ Faciliter l'accès et la réussite au public culturellement et socio-économiquement défavorisé. Si l'analyse inter-universitaire récente sur ce financement complémentaire et différencié a le mérite d'exister, elle dénote de manquements certains auxquels il conviendrait de remédier.

De manière générale, la spécificité des populations qui fréquentent les différents types d'enseignement n'est aucune-ment prise en compte. Il y a donc lieu d'initier pour tous les publics, une enquête complète en envisageant toutes les situations préjudiciables susceptibles de mener à l'échec afin de proposer toutes les pistes qui peuvent concourir à la réussite, que ce soit à l'entrée ou durant le cursus, que ce soit individualisé pour répondre à un handicap déterminé ou collectif, ... En outre, il s'agira de déterminer le procédé adéquat pour attribuer ces aides.

Enfin, n'y aurait-il pas lieu d'évaluer qualitativement toutes les politiques d'aide à la réussite ou autres déjà mises en œuvre (subsidés sociaux, financement de la promotion de la réussite, etc. ...) afin d'améliorer l'efficacité d'un nouveau système de financement ?

A côté des publics en difficulté, l'enseignement supérieur doit permettre à chacun de s'épanouir complètement et à son rythme. Dès lors, une véritable politique de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) doit être non seulement mise en œuvre, mais harmonisée afin de faciliter la poursuite ou la reprise d'études, quelle que soit la forme d'enseignement (Hautes Ecoles, Universités, Ecoles Supérieures des Arts, Promotion sociale).

La VAE est un enjeu d'avenir en matière de démocratisation, mais la question de son financement est cruciale :

- ✓ le public adulte nécessite en effet une attention particulière lors de l'admission, mais aussi tout au long de son parcours, ce qui engendre des coûts d'encadrement ;
- ✓ les institutions sont obligées d'évaluer des savoirs qu'elles n'ont pas produits, ce qui occasionne de nouveaux coûts (logistiques et administratifs) qui sont appelés à augmenter en fonction du nombre de candidats à venir.

Or, les institutions, et principalement celles qui pratiquent la VAE pour admission, sont peu ou mal armées pour faire face à ces coûts supplémentaires : le financement des étudiants VAE ne s'effectue qu'à la suite d'une première année réussie ! Il serait donc nécessaire de financer les candidats VAE directement lors de l'inscription (comme pour les autres étudiants).

Un financement spécifique, structurel et permanent est urgent.

7.2. SON FINANCEMENT DOIT ÊTRE LIÉ AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS ET PÉRENNISÉ

Comme déjà démontré dans le point précédent, un enseignement supérieur de service public nécessite un financement pérenne et lié au nombre d'étudiants. La gestion et le carcan imposé par la gestion en enveloppe fermée, en financement lissé ou en dotation, ne peuvent donc perdurer.

De manière plus générale et vu les changements annoncés, dès aujourd'hui, doit débiter une analyse des modalités de financement de tous les secteurs de l'enseignement supérieur (Universités, Hautes Ecoles, Ecoles Supérieures des Arts, Promotion sociale) en vue d'amorcer une réforme qui permette d'assurer un financement correct, au-delà de 2016, de toutes les institutions et des différentes structures (ARES et Pôles).

Il est d'autant plus urgent de répondre à cet objectif que le

déficit en matière de financement a des répercussions sur l'encadrement. Il convient de tenir compte de la croissance continue du nombre d'étudiants et de veiller – par des balises claires – à l'affectation des moyens octroyés en vue d'assurer un encadrement proportionnel et optimal à l'évolution de la population.

Les nouveaux mécanismes de financement devront être lisibles et adaptés aux données de terrain.

L'utilisation des fonds publics mis à disposition des institutions d'enseignement doit pouvoir être balisée, quantifiée et vérifiée tant par les Commissaires du Gouvernement que par les organes de démocratie sociale.

Dès lors, la CSC-Enseignement demande plus de transparence quant à l'utilisation des fonds sociaux et au transfert de subsides vers des Asbl tierces.

L'objectivation de l'utilisation des fonds sociaux pour l'aide aux étudiants doit être garantie afin d'assurer l'équité entre étudiants d'un même établissement et ne pas créer de concurrences stériles entre établissements.

Pour cette objectivation, il convient de faire le relevé des aides individuelles, des aides collectives, des personnels affectés à ces missions, des missions sous-traitées et des financements d'équipements. Cette analyse doit permettre d'optimiser le fonctionnement des conseils d'étudiants.

La CSC-Enseignement ne peut tolérer qu'une part des financements publics échappe au contrôle via la constitution d'Asbl connexes qui, pour le surplus, engagent des personnels souvent non statutaires. Le principe même de la technique d'outsourcing doit être aboli en ce qui concerne le transfert des missions dévolues décrétalement à nos institutions. Il serait en effet peu crédible d'exiger du pouvoir politique un refinancement des institutions du supérieur quand, dans le même temps, les moyens prévus pour les différentes missions sont déviés dans une structure tierce !

Tout au plus pourrait-on accepter l'usage d'un véhicule juridique distinct dans les cas suivants :

- ✓ valorisation de travaux de recherches au sein d'une spin-off ;
- ✓ participation de l'asbl à un projet partagé par différents acteurs extérieurs ;
- ✓ recours à un véhicule juridique ad hoc quand il s'avère que c'est la condition sine qua non pour obtenir un budget de recherche provenant de la Région Wallonne.

En tout état de cause, l'information et les marges DOIVENT «remonter» vers l'institut fondateur.

7.3. UN ENSEIGNEMENT DE SERVICE PUBLIC NE PEUT SE CONSTRUIRE DÉMOCRATIQUEMENT QU'AU TRAVERS D'UNE CONCERTATION SOCIALE DIGNE DE CE NOM

Dans une démocratie, la concertation et le contrôle démocratique d'une matière relevant du public et d'enjeux sociétaux sont des enjeux fondamentaux. La concertation sociale est l'exemple même de partenariat efficace permettant la mise en place de réformes en vue d'une amélioration des services publics.

Encore faut-il identifier quels sont les acteurs et les législations permettant de mettre en œuvre une réelle concertation sociale.

Les nombreux conseils ou comités participatifs variés complexifient la gestion des institutions sans apporter la transparence souhaitée. Surtout, ils interfèrent sur les missions et les compétences des organes de démocratie sociale mis en place par les réglementations fédérales ou communautaires.

Dès lors, nous demandons une clarification de toutes les missions de tous les conseils, comités et organes de démocratie sociale avec une hiérarchisation de ceux-ci, avant d'ajouter des dispositifs supplémentaires.

Vu la nouvelle recomposition du paysage en ARES et Pôles, il faudra également mettre en place des organes de concertation à ces niveaux afin d'y établir un dialogue social et une représentation du personnel.

À côté de ces instances de concertation légale, le législateur doit, à notre estime, fixer des règles de base concernant la composition des instances de gestion des Pôles, en y organisant la représentation ainsi que le contrôle via les organisations syndicales représentatives du personnel. Le nombre de mandataires syndicaux prévu actuellement est insuffisant.

7.4. LE STATUT DES PERSONNELS (DE TOUS LES PERSONNELS) DOIT ÊTRE ENVISAGÉ À LA LUMIÈRE DES RÉFORMES DEMANDÉES ET CONSOLIDÉ TANT EN TERMES DE DEVOIRS QU'EN TERMES DE DROITS

La mise en œuvre du nouveau « Paysage » entraînera des bouleversements dans la façon d'exercer son métier. Ainsi, l'essentiel des missions déléguées à l'ARES relèveront également de la responsabilité des différents établissements de l'enseignement supérieur.

Les membres du personnel administratif pourraient voir leur

mission se déplacer géographiquement (personnel mis à disposition de l'ARES ou du Pôle). Ils verront dans tous les cas leur charge se modifier par l'accroissement du nombre de programmes personnalisés à traiter. Il conviendra de réformer leur statut en conséquence (fractionnement des charges au-delà du mi-temps, réel mécanisme de réaffectation). Par ailleurs, pour assurer la gestion journalière des données concernant les étudiants, il faudra veiller, de façon pérenne, à la formation de ces personnels, à leur accompagnement, leur suivi et leur gestion ainsi qu'à la mise à disposition de tous les moyens informatiques et logistiques leur permettant d'exécuter leur tâche.

Quant au personnel enseignant, il devra modifier ses pratiques pédagogiques en fonction des nouveaux publics et de la mise en œuvre de nouvelles modalités (e-learning, mobilité, tutorat, jury, ...). La tâche sera alourdie en raison de l'indispensable coordination des parcours personnalisés (archivage des données, modalités d'admission, accès aux ressources partagées, évaluation de la qualité, communication, jurys,...).

Par ailleurs, la suppression, à terme, de la référence à des grilles minimales et spécifiques valables pour la Fédération Wallonie-Bruxelles ne permettra plus d'avoir un jalon fiable et unique en matière d'activités d'apprentissage. Comment quantifiera-t-on alors la charge de l'enseignant ? Certains Pouvoirs organisateurs ne céderont-ils pas à la tentation de réduire le nombre d'heures organisées, surtout en période de vaches maigres ? N'y a-t-il pas là un risque avéré de diminution de l'encadrement ?

Il est donc indispensable d'évaluer dès à présent l'impact de la réorganisation de l'ensemble de l'enseignement supérieur afin de préciser, non seulement les modalités d'exécution des tâches mais également, la façon de quantifier les charges et les moyens mis en œuvre ou à disposition pour y parvenir.

7.5. VERS UN STATUT UNIFIÉ POUR LES PERSONNELS, MAIS PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX !

Quelles que soient leurs institutions d'origine, les différents personnels seront appelés à travailler de plus en plus ensemble à la même œuvre. Cette collaboration est propice et bénéfique.

Dans cette perspective, il conviendra de réfléchir à un statut unifié⁴ pour les personnels des universités et des établissements d'enseignement supérieur, sous peine de voir émerger des disparités engendrant des tensions sociales.

Par ailleurs, il conviendra de définir des balises d'occupation des personnels afin d'assurer de façon équilibrée le partage des tâches en fonction des missions prioritaires. L'administration et la logistique doivent être pensées en fonction des besoins de l'institution tandis que l'encadrement doit être décidé en fonction des populations d'étudiants.

⁴ Des propositions similaires étaient déjà présentes dans la DPC de 2009 et dans les conclusions des Tables rondes de l'enseignement supérieur.



MÉ MORANDUM CSC-ENSEIGNEMENT



Elections - 25 mai 2014