MEMORANDUM

2023-2024

SLFP-Enseignement

A la suite des nombreux mouvements sociaux qu'a connus le secteur de l'enseignement durant la législature 2018-2023, le SLFP-Enseignement attire l'attention des responsables politiques sur les revendications des personnels de l'enseignement. Ces personnels ne se sont pas sentis pris au sérieux durant les législatures précédentes.

Voici nos principales revendications :

1. **Valorisation des professions enseignantes et attractivité (salaires, conditions de travail, reconnaissance sociétale**)

Objectifs : enrayer la pénurie, préserver et donner le goût du métier aux professeurs en place et aux futurs enseignants par l'amélioration des conditions de travail, la révision de la taille des classes, la diminution des regroupements verticaux comme horizontaux opérés dans l'enseignement obligatoire, l'augmentation des moyens des personnels de l'enseignement travaillant avec un public socialement défavorisé, la diminution de la pression bureaucratique, technocrate et administrative qui pèse sur les membres du personnel, l'attribution de salaires plus attractifs dès le début de la carrière vu l'augmentation du coût de la vie.

Une communication à grande échelle sur les métiers de l'enseignement est évidemment indispensable pour lutter contre la pénurie.

Notre organisation syndicale souhaite que le gouvernement lutte contre l'autoritarisme de certains Pouvoirs Organisateurs.

2. **Refus catégorique à la contractualisation de l'enseignement**

L'enseignement doit rester un service public, les formations et certifications reconnues doivent émaner des écoles et non d'organismes privés.

3. **Une concertation sociale respectueuse des prescrits légaux à tous les niveaux**

Nous demandons que l'avis remis par les organisations syndicales, reflétant la position des membres du personnel soit réellement pris en compte et que la concertation sociale soit envisagée à sa juste valeur. Le timing de l'envoi des documents est primordial pour obtenir une

concertation sociale de qualité. Le respect des règles pour l'accès aux documents est quant à lui essentiel.

4. Valorisation des professions enseignantes et attractivité (salaires, conditions de travail, reconnaissance sociétale)

Objectifs : enrayer la pénurie, préserver et donner le goût du métier aux professeurs en place et aux futurs enseignants par l'amélioration des conditions de travail, la révision de la taille des classes, la diminution des regroupements verticaux comme horizontaux opérés dans l'enseignement obligatoire, l'augmentation des moyens des personnels de l'enseignement travaillant avec un public socialement défavorisé, la diminution de la pression bureaucratique, technocrate et administrative qui pèse sur les membres du personnel, l'attribution de salaires plus attractifs dès le début de la carrière vu l'augmentation du coût de la vie.

Une communication à grande échelle sur les métiers de l'enseignement est évidemment indispensable pour lutter contre la pénurie.

Notre organisation syndicale souhaite que le gouvernement lutte contre l'autoritarisme de certains Pouvoirs Organisateurs.

5. Refus catégorique à la contractualisation de l'enseignement

L'enseignement doit rester un service public, les formations et certifications reconnues doivent émaner des écoles et non d'organismes privés.

6. Une concertation sociale respectueuse des prescrits légaux à tous les niveaux

Nous demandons que l'avis remis par les organisations syndicales, reflétant la position des membres du personnel soit réellement pris en compte et que la concertation sociale soit envisagée à sa juste valeur. Le timing de l'envoi des documents est primordial pour obtenir une concertation sociale de qualité. Le respect des règles pour l'accès aux documents est quant à lui essentiel.

7. Financement de l'enseignement

Le poste Enseignement représente un budget énorme dans les caisses de la Fédération Wallonie Bruxelles. Nous demandons une évaluation des dépenses engendrées par les futures réformes et à l'avenir une priorisation de celles-ci. Des économies auraient pu être réalisées si le précédent gouvernement avait renoncé à certaines. Un meilleur financement passe

également par la mise en place de procédures à différents niveaux (économie sur l'énergie mise en place d'un plan réduction des déchets dans chaque établissement scolaire, taux de tva, travaux d'isolation, etc.). Le budget envisagé selon les réalités de terrain. La gestion des achats groupés doit être réalisée de manière efficace et en bonne intelligence pour éviter des impacts néfastes sur les finances des écoles...

8. Plan d'accompagnement des jeunes enseignants

Eviter que les jeunes ne quittent la profession en début de carrière passe par une formation adaptée et un accompagnement par des pairs (qui disposent d'un titre pédagogique) en début de carrière. L'allongement de la formation doit obligatoirement engendrer des augmentations barémiques.

9. Requalification au sein de l'enseignement

Mettre en place une réelle possibilité de reconversion qui compense les pertes d'emploi dues à la réforme du qualifiant et l'arrivée du tronc commun. Attention à l'aspect polytechnique qui va être obligatoire même dans le fondamental. Le tronc commun aura une incidence sur toutes les fonctions.

10. Fournir aux membres du personnel le matériel nécessaire et indispensable à l'exercice de leur métier

L'apport de 100€ de participation à l'achat de matériel informatique est totalement insuffisant. Il est inadmissible que l'enseignant dépense son argent personnel à des fins professionnelles (livres, matériel didactique, consommables, etc.) Une étude indépendante s'avère peut-être nécessaire. Fournir le matériel plutôt que la prime serait plus adéquat, tout en gardant un certain équilibre entre la version numérique et la version « papier ».

11. Formations initiale et continuée adaptées

Augmenter l'offre des formations dans toutes les zones est indispensable, le catalogue des formations doit être adapté aux besoins des personnels de l'enseignement. Il est indispensable de veiller à ce que les formations certifiantes soient organisées. Les formateurs doivent être de qualité et doivent absolument connaître la réalité de terrain.

12. Disparition du décret « inscription »

Ce décret n'est plus réaliste au vu de la mise en place de l'école du tronc commun. Le décret « inscription » n'a malheureusement pas résolu le problème de mixité sociale, qui n'a jamais été atteinte de manière réaliste.

13. Points d'attention pour l'enseignement supérieur

Nous souhaitons mettre en évidence les nécessités suivantes :

- Un refinancement digne de ce nom afin de faire face à une démographie étudiante très dynamique et de permettre à l'enseignement supérieur de remplir toutes ses missions, en particulier l'enseignement et la recherche ;
- En conséquence, de manière générale, dans toutes les formes d'enseignement supérieur, la charge de travail tant académique qu'administrative a explosé depuis une dizaine d'années, sans véritable mesure structurelle pour la compenser, si ce n'est des rustines sur lesquelles un contrôle est difficile. Plus spécifiquement en hautes écoles et dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, une révision à la baisse des volumes de charge des membres des personnels enseignants permettrait d'assurer un enseignement supérieur de qualité et d'engager des enseignants ;
- Le renforcement de l'encadrement par l'engagement d'enseignants-matière (titulaires ou assistants) ;
- Une meilleure valorisation dans les charges des activités de recherche, en particulier en haute école ;
- Une application claire, dans l'esprit du modèle rhénan, sans se retrancher derrière des expédients, des règles de concertation sociale afin de permettre un contrôle syndical effectif.

14. Points d'attention concernant le PAPO

Cette catégorie de personnel a autant besoin d'une réelle reconnaissance tout comme les enseignants, les éducateurs, les assistants sociaux, etc. ainsi qu'une revalorisation salariale adaptée (aucune évolution des salaires depuis près de 25 ans). Les PAPO font partie intégrante du monde scolaire. Cette reconnaissance doit passer par un travail accru avec le PO WBE et avec le gouvernement, notamment sur la nécessité d'adapter le décret du 12 mai 2004 vu les évolutions du terrain, de remettre en place des formations prévues dans le décret pour les personnels ouvriers et administratifs, …

15. Etat des bâtiments scolaires

Enfants et enseignants doivent être accueillis dans un milieu « digne ». Le délai de réaction de la DGI devrait être plus rapide dans les cas de réparations et travaux d'urgences afin d'éviter les dépenses inutiles sur la dotation de l'école. Une priorisation des travaux est nécessaire car certaines zones sont plus touchées que d'autres.

16. Points d'attention concernant les CPMS

Octroyer des moyens supplémentaires pour renforcer l'encadrement des membres du personnel CPMS qui font face à une demande croissante de suivis individuels vu l'évolution de l'école et de la société. Adapter les périodes de congés des centres aux présences des élèves dans les écoles.

17. Evaluation des réformes

En quelques points…
Evaluer l'aide apportée dans les écoles ordinaires par les équipes des pôles territoriaux. Evaluer l'organisation, la tâche, la quantité de travail des membres des équipes des pôles territoriaux.
Apporter une aide effective dans l'enseignement ordinaire à l'accompagnement des élèves à besoins spécifiques.
Baliser le nombre d'élèves nécessitant des aménagements raisonnables (" trop d'aménagements raisonnables devient déraisonnable").
Evaluer l'aide apportée aujourd'hui aux élèves par rapport à l'intégration avant réforme. Evaluer les coûts des réformes successives (applications numériques Dacce, coût des agences de communication du PEE, …)
Revoir les 4 semaines de congé maximum pour le PAPO à la suite de la réforme des rythmes scolaires.
Donner une représentation des organisations syndicales au sein du Conseil WBE.
Attendre avant d'implémenter une nouvelle réforme que les membres du personnel aient pu se l'approprier, se former et réfléchir en équipe quant à sa mise en œuvre.
Evaluer l'impact du décret « évaluation » sur l'attractivité du métier.
Evaluer le coût engendré par la multiplication des chambres de recours. Evaluer l'impact financier du nouveau Parcours de l'Enseignement Qualifiant qui provoquera des mises en disponibilité.

18. Rythmes scolaires et académiques

Ces rythmes doivent être uniformisés dans les différentes communautés et niveaux d'enseignement.

19. Bien-être au travail

Mettre en place au plus vite le droit à la déconnexion sans pénaliser l'organisation des écoles et prendre réellement en compte les enquêtes bien-être qui sont demandées dans les écoles

(Cohezio, CESI, etc.). Leur suivi est indispensable pour les membres du personnel en souffrance.

20. Pensions et DPPR

Garder des pensions attractives en préservant le même mode de calcul des pensions (réforme 2018).
Revoir le système des pensions inégalitaires pour les femmes car elles n'ont pas souvent une carrière complète.
Prévoir la possibilité de s'occuper de ses enfants ou d'un proche sans que la carrière et la rémunération ne soient impactées.
Maintenir le système des DPPR.

21. Enseignement spécialisé

Formations pour pouvoir gérer des enfants en crises aigües et toute la violence présente dans ce type d'enseignement. (Octroyer un Infirmier ou puériculteur hors CPU si l'école accueille des élèves relevant des types d'enseignement 2 ou 4.) Discrimination pour les élèves pour lesquels l'apprentissage des langues n'est pas obligatoire et qui envisage de rejoindre l'enseignement ordinaire.
La révision à la hausse du capital périodes est une nécessité.

22. RGPD

Disposer de toutes les informations nécessaires pour l'exercice des missions syndicales.

23. Educateurs

Augmenter le cadre des éducateurs internes et externes hors CPU/ NTPP. Respecter les normes de sécurité dans les internats. Un éducateur pour deux étages est inacceptable. (« figer les heures »). Diminuer leur charge administrative en faveur de la charge éducative, qui doit être une mission primordiale dans l'école vu l'évolution de la société.

La présence d'éducateurs (hors CPU) dans l'enseignement fondamental est également indispensable étant donné les violences scolaires (harcèlement, racket, etc.).

24. Directions

Formation initiale : renforcer l'axe comptabilité et la formation en ressources humaines.

Pallier le manque d'aide administrative pour les fonctions de promotion.

Enseignement fondamental : revoir le budget d'aide à la direction, supprimer la charge de classe au vu de l'augmentation de la charge administrative et du manque d'attractivité du métier.

Mettre en place une réelle politique de simplification administrative au bénéfice des directions (plus d'efficience pour les plateformes professionnelles en ligne).

A la suite des nouvelles réformes mises en place, les directions ont vu leurs missions se transformer en contrôle au détriment du pédagogique.

25. DCO/DZ

Le service existe depuis 5 ans. Il est maintenant temps d'anticiper les mouvements des membres du personnel : ce qui sous-entend :
- créer un remplacement « automatique » des agents qui optent pour DPPR/pension/départ vers d'autres missions (une réserve de recrutement est demandée depuis des années…)
- pallier les remplacements des agents qui décident de ne plus travailler à temps complet afin de ne pas surcharger les collègues.
- organiser la formation des nouveaux collègues par le service.
- organiser l'accueil et le tutorat des nouveaux collègues dans les zones, ainsi que la formation des futurs tuteurs (DCO actuels).

26. Inspection

Diminuer les risques psychosociaux au sein de Service en répartissant plus équitablement la charge de travail entre collègues et au cours de l'année par collègue, en remplaçant plus rapidement les collègues pensionnés, en DPPR ou qui abandonnent leur fonction, en améliorant la communication hiérarchique.

Établir un règlement de travail fixant le régime de travail en nombre d'heures par semaine, le début et la fin de la journée et dans lequel notamment le droit à la déconnexion des inspecteurs est acté. Il n'est pas rare de travailler plus de 38 heures par semaine et de recevoir des courriels professionnels dans la soirée et le week-end.

Revoir le Décret relatif au Service général de l'Inspection du 10 janvier 2019 :

- pour simplifier la procédure de recrutement des inspecteurs qui est longue et fastidieuse ;

- pour remettre dans les missions des inspecteurs le contrôle du niveau des études. Des directions d'écoles regrettent que ce type de contrôle ne puisse plus avoir lieu à l'initiative de l'Inspection, les inspecteurs le déplorent aussi.

Amender l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28/05/2020 portant exécution des articles 34, 51 et 65 du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection qui ne prévoit pas l'indexation des taux pratiqués pour le remboursement des frais professionnels.

Pour terminer, nous déplorons toujours les volontés de privatisation de l'enseignement. L'enseignement est un des piliers du service public ! Le SLFP-Enseignement demande que les responsables politiques accordent leur confiance aux personnels de l'enseignement en tant que professionnel de son secteur et que ceux-ci soient reconnus comme tels. Le SLFP-Enseignement appelle le gouvernement à donner une vision claire de l'enseignement au travers de ses réformes. Actuellement, elles sont ressenties sans fondations, construites dans l'immédiateté et dont leurs conséquences sur le futur sont encore inconnues. Le temps politique ne doit pas être le temps de l'école.