



COMMUNAUTÉ | WALLONIE | BRUXELLES
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE

Rudy DEMOTTE

Ministre de la Culture, du Budget
de la Fonction publique,
de la Jeunesse et des Sports

Pierre HAZETTE

Ministre de l'Enseignement
secondaire et de l'enseignement
spécial

PLAN D'ACTION EN VUE DE LUTTER CONTRE LA PENURIE D'ENSEIGNANTS

I. Introduction

Dès le début de la législature, l'attention des membres du Gouvernement en charge de l'enseignement a été attirée sur le problème de la pénurie d'enseignants.

Langues germaniques, sciences, cours techniques (informatique,...) et de pratique professionnelle (mécanique,...), cours de morale et cours philosophiques : autant d'exemples de branches dans lesquelles il est devenu difficile soit de trouver des remplaçants aux enseignants malades, soit même parfois de trouver des titulaires de classe dès la rentrée scolaire.

La pénurie des enseignants est un phénomène relativement récent, mais surtout variable dans le temps et dans l'espace :

- les pics de pénurie se situent durant l'hiver, notamment à cause des épidémies de grippe. Mais même si c'est plus exceptionnel, elle peut déjà se déclarer au moment de la rentrée scolaire ;
- le manque de professeurs se fait sentir différemment d'une région à l'autre : les grands centres urbains sont les plus touchés. C'est notamment en région bruxelloise que l'on manque le plus de professeurs de langues germaniques. Ce qui

s'explique aussi par le fait que le néerlandais y est la seconde langue d'apprentissage obligatoire.

- enfin, le problème se concentre parfois autour de certains établissements à réputation difficile : peu de jeunes enseignants postulent pour les écoles en discriminations positives et nombreux sont les enseignants nommés qui les quittent par changement d'affectation.

C'est principalement l'enseignement secondaire qui est touché par le phénomène.

II. La Table ronde sur la pénurie d'enseignants

Il était manifestement urgent de traiter ce sujet.

A cette fin, une table ronde a été organisée par les Ministres Rudy DEMOTTE et Pierre HAZETTE spécialement sur ce thème avec l'ensemble des acteurs du monde de l'enseignement :

- les organisations syndicales représentatives ;
- les organes de concertation et de représentation des pouvoirs organisateurs de l'enseignement ;
- les associations de parents ;
- le Ministère de la Communauté française Wallonie-Bruxelles.

Le but était de mettre en commun l'expérience de chacun pour trouver ensemble des solutions urgentes à la pénurie des enseignants.

La première table ronde a eu lieu le 1er mars 2002.

Le premier constat de cette table ronde a été celui de l'absence d'indicateurs sur le phénomène de la pénurie.

C'est la raison pour laquelle la première décision du Gouvernement a été, le 27 mars dernier, de créer une Cellule de Prospective de l'Emploi dans l'Enseignement.

Cette Cellule est un outil de diagnostic, de connaissance de la situation de terrain, permettant de cibler les fonctions, les périodes de l'année scolaire, les régions, voire les établissements à difficultés, touchés par la pénurie. Ses travaux seront nécessaires pour donner aux responsables politiques les éléments de prévision en main quant à la pénurie afin de leur permettre, à l'avenir, de prendre les mesures adéquates pour y remédier.

Par ailleurs, dès le début des travaux de la table ronde, il est apparu, qu'au moins à court terme, il n'existe pas de solution unique à la problématique de la pénurie des enseignants.

C'est donc par la conjonction d'un ensemble de mesures, certaines permanentes et structurelles, d'autres plus limitées dans le temps en fonction des besoins, qu'une amélioration notable de la situation paraît possible.

Les travaux suivants se sont, dès lors, organisés en 5 ateliers thématiques.

Les travaux se sont achevés ce 24 mai 2002.

A cette occasion, nous avons exposé aux participants les éléments suivants :

1° Une synthèse des travaux qui ont eu lieu dans les cinq ateliers ;

2° Le relevé des points de convergence entre les différents acteurs. Ces points sont eux-mêmes divisés entre des mesures qui pourraient être concrétisées immédiatement ou à moyen terme et d'autres mesures sur lesquels les participants s'accordent au niveau du principe mais qui demandent un travail de préparation complémentaire.

3° Le relevé des points sur lesquels il n'existe pas de convergence entre les différents acteurs.

4° Le dépôt au Gouvernement d'un projet de plan de lutte contre la pénurie d'enseignants.

III. Les trois balises préalables

Trois éléments servent de cadre à la décision qui est soumise au Gouvernement :

1. Une atteinte aux mesures existantes en matière de fin de carrière n'est pas à l'ordre du jour.

Cette question n'a jamais été abordée et il ne pourrait être question de porter atteinte à la convention sectorielle qui a été conclue entre les partenaires sociaux et le Gouvernement qui prévoit expressément le maintien de ces mesures au moins jusqu'à la fin de la législature en cours.

2. La question des titres :

L'ensemble des participants se sont rejoints sur la prudence qui s'impose en la matière. La position unanime est donc qu'il vaut mieux ne pas toucher au système existant dans le cadre de la réflexion sur la pénurie, mais plutôt concentrer les efforts sur la réforme des titres, pour lesquelles une réflexion globale est actuellement en cours.

3. La question salariale :

Il faut être clair sur ce point.

Dans l'état actuel des choses, il est impossible d'envisager de nouvelles avancées dans ce domaine au-delà de celles qui sont actuellement assurées par le Gouvernement.

Pour rappel, il s'agit principalement de :

1° L'alignement du traitement des instituteurs sur celui des régents :

En date du 2 septembre 1998, le Gouvernement de l'époque a modifié l'arrêté royal du 27 juin 1974 fixant les échelles des fonctions des membres du personnel enseignant.

L'article 32 prévoit que les membres du personnel enseignant (instituteurs) bénéficient d'une augmentation de traitement fixée comme suit :

- Pour la période du 1^{er} septembre 1999 au 31 août 2000 : 10 % de la différence entre l'échelle de traitement (ancien régime) et l'échelle de traitement (nouveau régime).
- Pour la période du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2001 : 20 % de la différence
- Pour la période du 1^{er} septembre 2001 au 31 août 2002 : 30 % de la différence
- Pour la période du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2003 : 47,5 % de la différence
- Pour la période du 1^{er} septembre 2003 au 31 août 2004 : 65 % de la différence
- Pour la période du 1^{er} septembre 2004 au 31 août 2005 : 82,5 % de la différence

Le rattrapage des barèmes des instituteurs sur celui des régents est donc fixé par étapes pour atteindre un régime de croisière en 2006.

Le coût de cette mesure par rapport au budget 2002 est le suivant :

		(en millions de francs belges)			
		2003	2004	2005	2006
Revalorisation instituteurs	barèmes	1.062,0	1.686,7	2.308,7	2.767,3

Pour rappel, le budget 2002 intègre déjà pour 971 millions (de francs belges) le coût de cette mesure depuis sa mise en application en 1999, soit un coût cumulé depuis

le début de cette mesure et jusqu'en régime de croisière de l'ordre de 3,6 milliards de francs .

2° L'augmentation salariale de 1% et le pécule de vacances

Le Gouvernement a par ailleurs décidé, suite à l'accord survenu au Comité A :

1°) L'augmentation salariale linéaire d'1 % à l'horizon 2004.

2°) La fixation du pécule de vacances à 70 % du salaire brut mensuel pour les agents de la Communauté française à l'horizon 2009.

Sur le plan des coûts, on aboutit ainsi aux chiffres suivants :

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Comité A			1.872,1	2.674,9	3.895,7	4.360,6	6.056,0	6.160,9

Nul ne l'ignore, la situation budgétaire actuelle de la Communauté française rend impossible toute nouvelle augmentation salariale.

Il est d'ailleurs intéressant de constater que le document que le front commun syndical a présenté récemment aborde cette question dans la partie relative à la création de nouvelles structures de négociation.

La question des structures de négociation est abordée plus loin dans la présente note.

IV. Le plan d'action afin de lutter contre la pénurie d'enseignants

A. LES MESURES A METTRE EN ŒUVRE A COURT TERME

1) La définition de la pénurie

La première mesure proposée consiste dans la détermination, dans un texte juridique, de ce que recouvre la notion de pénurie et la façon dont elle est constatée.

Une telle définition est nécessaire, notamment pour permettre l'organisation des agrégations accélérées prévues pour les fonctions enseignantes en pénurie telle que prévue par le décret du 8 février 2001 définissant la formation initiale des agrégés de l'enseignement secondaire supérieur.

Il s'agit d'une mesure qui ne comporte aucun impact budgétaire et qui pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain.

2) La simplification des procédures

A divers moments de sa carrière, le membre du personnel enseignant est confronté, de même que le pouvoir organisateur qui souhaite l'embaucher, à toute une série de procédures.

Certaines d'entre elles apparaissent lourdes et fastidieuses.

Nous proposons, dès lors, de simplifier celles qui paraissent obsolètes et de prendre les mesures suivantes :

1° Une réforme de la Commission des Titres B.

L'avis de la Commission des Titres B est requis lors de l'engagement, dans l'enseignement subventionné, pour tous les porteurs d'un titre jugé suffisant B et pour toutes les personnes ne détenant aucun titre prévu pour la fonction (requis, suffisant A ou suffisant B).

Cette Commission doit examiner tous les cas d'embauche concernés, que la désignation dure un an ou qu'il s'agisse d'assurer un court *interim*.

Dans les faits, en raison du nombre de dossiers, son rôle revient le plus souvent à avaliser *a posteriori* la désignation de l'enseignant.

La réforme suivante pourrait être opérée : la Commission des titres B ne se réunirait que pour les personnes ne disposant d'aucun titre prévu pour la fonction considérée.

L'administration serait, dès lors, chargée d'examiner seule le cas des porteurs d'un titre jugé suffisant B.

Cette mesure ne comporte aucun impact budgétaire et pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain.

Cette mesure ne préjugerait en rien des éventuels nouveaux mécanismes mis en place dans le cadre de la réforme globale des titres.

<p>2° La création d'une Commission d'expérience utile inter-réseaux, inter-niveaux et inter-types d'enseignement.</p>

L'expérience utile du métier est exigée comme élément du titre requis pour enseigner certains cours (cours techniques et/ou de pratique professionnelle).

Elle est reconnue aujourd'hui par le Ministre fonctionnellement compétent sur avis des inspecteurs des différentes matières.

Elle fait aujourd'hui l'objet d'une procédure distincte à chaque fois que l'enseignant change de matière.

Pour simplifier et uniformiser le système, il est proposé de créer une commission inter-réseaux, inter-niveaux et inter-types d'enseignement.

La Commission examinerait lors d'une même procédure l'ensemble des matières pour lesquelles l'expérience utile de l'enseignant pourrait être considérée comme un élément du titre requis.

Cette mesure ne comporte aucun impact budgétaire et pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain

<p>3° La suppression de la « Commission de Bond't »</p>

La Commission de Bond't est un instance d'avis qui examine si un enseignant exerçant en même temps une activité d'indépendant dépasse ou non un certain niveau de revenus pour être considéré en fonction principale ou en fonction accessoire dans l'enseignement et payé en conséquence.

Ici aussi, l'instance après une procédure longue et fastidieuse, donne dans la toute grande majorité des dossiers qui lui sont soumis, un avis en faveur de la fonction principale.

Il est donc proposé de la supprimer et de la remplacer par un mécanisme simplifié (qui tiendrait par exemple uniquement compte des revenus qui figurent sur l'avertissement extrait de rôle des intéressés) qui veillerait à l'équilibre entre indépendants et salariés.

Cette mesure ne comporte qu'un impact budgétaire nul ou marginal dans la mesure où, en pratique, la Commission actuelle considère que la très majorité des indépendants qui sont concernés exercent leur fonction enseignante en fonction principale.

Cette mesure pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain

3) L'amélioration de la situation des temporaires

Un des moyens pour lutter contre la pénurie se trouve dans l'amélioration de la situation, souvent précaire, des jeunes enseignants.

Pour éviter leur fuite vers le secteur privé et surtout mettre fin aux injustices sociales connues par ces derniers, diverses mesures doivent dès lors être envisagées :

1° Le paiement des temporaires à terme échu : fin de la situation actuelle pour les temporaires payés avec un retard de plusieurs mois.

Des questions techniques doivent être résolues avec l'administration et des textes statutaires devront sans doute être modifiés pour atteindre ce résultat.

Cette mesure pourrait comporter un impact budgétaire *one shot* dans la mesure où le retard actuel de paiement post-POSE parfois la charge sur l'année budgétaire suivante.

Cette mesure semble néanmoins s'imposer dans la mesure où il s'agit, au-delà du problème éthique que cette situation soulève, de simplement respecter les règles applicables en matière de protection de la rémunération.

Une telle mesure pourrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier prochain.

2° Donner aux jeunes temporaires n'ayant pas atteint le seuil d'âge requis, un droit au traitement différé durant les mois d'été.

Le Gouvernement a déjà été saisi de cette problématique et des procédures qui sont en cours à son encontre à ce propos.

Pour rappel, le statut pécuniaire prive du droit au traitement différé durant juillet et août les temporaires n'ayant pas atteint un seuil d'âge, qui varie selon la catégorie de la fonction exercée.

Ainsi, il pénalise les jeunes qui sont entrés tôt dans la profession parce qu'ils ont terminé rapidement, sans jamais doubler, leurs études.

La mesure comporte un impact budgétaire qui peut être estimé à 2.634.700 €. La mesure pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain.

3° La simplification des formalités administratives imposées aux temporaires et ce, tant par l'ONEm que par la Communauté française.
--

Les formalités administratives imposées aux enseignants temporaires sont lourdes et répétitives.

C'est pourquoi, il est proposé de prendre contact avec le Gouvernement fédéral pour voir dans quelle mesure il ne serait pas possible d'améliorer la situation, notamment sur le plan des relations avec l'ONEm.

Cette mesure peut intervenir dès ce jour et n'emporte aucun impact budgétaire.

Par ailleurs des mesures devraient être prises au sein même de la Communauté française pour alléger au maximum les formalités, ou en tout cas leur répétition en réfléchissant, par exemple à la création d'un dossier unique pour chaque enseignant au sein de l'administration.

La réflexion sur ce point peut intervenir immédiatement.

4° Résoudre la problématique des congés de maternité des enseignantes temporaires.
--

Il arrive que les dispositions prévues par la législation fédérale en matière de protection de la maternité ne soient pas correctement appliquées aux enseignantes de la Communauté française.

Il est, dès lors, urgent de mettre fin à une telle situation en clarifiant si nécessaire les normes juridiques applicables en la matière.

Une telle mesure devrait pouvoir prendre effet dès le 1^{er} janvier prochain.

4) Contacter le Gouvernement fédéral pour la facilitation des congés lors du passage du secteur privé vers l'enseignement.

Certaines personnes travaillant dans le secteur privé souhaitent enseigner mais renoncent à entrer dans la carrière dans la mesure où, à ses débuts, le statut et les conditions qui leur sont offerts sont trop incertains.

Il est, dès lors, proposé de contacter le Gouvernement fédéral pour réfléchir à la possibilité de prévoir un mécanisme de congé dans le secteur privé pour exercer une fonction enseignante.

Par ailleurs, la question de la valorisation de l'expérience acquise dans le secteur privé est examinée plus loin dans la présente note.

Dans le même esprit, la Communauté française en tant qu'employeur, prendra l'initiative pour permettre à ses fonctionnaires détenteurs d'un titre requis d'exercer une fonction enseignante.

Une telle mesure n'emporte aucun impact budgétaire.

5) L'optimisation des ressources humaines

1° Créer un site Internet reprenant l'offre et la demande d'enseignants sur base volontaire.
--

Les participants se sont accordés sur le fait qu'une amélioration pourrait apparaître grâce à la circulation d'une plus grande information entre les principaux intéressés : les pouvoirs organisateurs en manque d'enseignants et les (futurs) enseignants cherchant un emploi.

C'est ainsi qu'il est proposé de créer un site Internet permettant la rencontre des deux types de demandes. Il serait centralisé et placé sous la responsabilité de la Communauté française et alimenté, sur base volontaire, par les pouvoirs organisateurs et les (futurs) enseignants.

Cette mesure qui ne devrait comporter qu'un impact budgétaire marginal pourrait être mise en œuvre dès la rentrée scolaire.

Il conviendrait d'ailleurs de se nourrir de l'expérience menée à cet égard dans le cadre du partenariat entre la Communauté française et les Provinces wallonnes.

2° Organisation des horaires à temps partiel par « blocs », avec une procédure de constat pour les cas d'impossibilité de procéder de la sorte devant un organe de démocratie sociale.

Le régime de l'interruption de carrière impose une obligation d'organisation des horaires par demi-journée et cela fonctionne bien.

Il est donc proposé d'étendre ce système de « blocs horaires » à l'ensemble des horaires à temps partiel.

Ceci aurait l'avantage à la fois de permettre aux enseignants travaillant à temps partiel de compléter plus facilement leur charge et d'autre part de faciliter leur remplacement si nécessaire.

Cette mesure ne comporte aucun impact budgétaire. L'objectif est qu'elle entre en vigueur à la prochaine rentrée scolaire.

3° Donner un caractère plus permanent au fonctionnement des Commissions centrales de réaffectation.

Vu le fonctionnement actuel des Commissions centrales de réaffectation, se réunissant selon un calendrier précis, un membre du personnel définitif qui n'a pas été réaffecté ne peut plus, en pratique, l'être après la réunion de ces instances si un emploi se révélait ensuite disponible.

On doit dans ce cas recourir à un temporaire.

C'est pourquoi, il serait proposé de donner un caractère plus permanent au fonctionnement de ces instances, en créant, par exemple un Secrétariat permanent au sein du Ministère qui serait en contact permanent avec les pouvoirs organisateurs.

A part le coût lié au recrutement du personnel nécessaire, l'impact budgétaire de la mesure serait nul et permettrait au contraire d'éviter l'engagement d'un temporaire alors qu'un versement d'attente est versé à un membre du personnel définitif en disponibilité par défaut d'emploi.

Une telle mesure pourrait être prise dès la rentrée scolaire.

6) Propositions en vue de lutter contre les « pics » de pénurie

1° Permettre, en cas de pénurie, à un enseignant en congé pour prestations réduites de mettre fin volontairement anticipativement à tout ou partie de son congé

Dans la mesure où elle ne lèserait personne et permettrait de répondre, ne fût-ce qu'occasionnellement à des difficultés ponctuelles de pénurie, nous estimons que la possibilité de mettre fin anticipativement à tout ou partie d'un congé pour prestations réduites et donc de déroger au préavis réglementaire, doit être donnée aux membres du personnel.

Cette mesure ne comporte aucun impact budgétaire et pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain.

2° Permettre aux enseignants bénéficiant de mesures de fin de carrière de prêter des interims dans des balises strictes.

La mesure permettrait une fois encore, de répondre ponctuellement à des difficultés de pénurie.

Néanmoins, elle devrait n'être permise que dans un cadre strict, en se limitant, par exemple aux cas de pénurie avérée et à un nombre d'heures ou de jours maximum par an.

Cette mesure ne comporte aucun impact budgétaire et pourrait être mise en œuvre dès le 1^{er} janvier prochain.

7) L'organisation d'une campagne médiatique pour restaurer l'image des enseignants.

On a pu le constater, c'est principalement d'un problème d'image qu'il subit de la société que souffre le personnel enseignant.

Même si elle ne résout pas tout, une campagne médiatique permettra de revaloriser le métier d'enseignant, en mettant, pour une fois, l'accent sur ses aspects positifs.

L'action médiatique devrait en tout cas viser le plus large publique qui soit : élèves, parents, société en général.

L'impact budgétaire d'une telle mesure sera marginal mais ne peut être déterminé à ce stade.

L'objectif est que cette mesure soit initiée le plus rapidement possible.

Les Ministres Rudy DEMOTTE et Pierre HAZETTE sont chargés de l'exécution de ce point.

8) Création d'un nouveau modèle de négociation

Lors de la table ronde, un consensus est apparu pour proposer la création d'un nouveau lieu de négociation au sein de la Communauté française.

Il s'agit, en réalité, d'adapter les structures existantes en fonction de l'évolution du rôle du comité A qui a été délesté d'une partie de ses compétences.

La nouveauté résiderait dans l'organisation institutionnalisée de réunions conjointes des comités de négociation existants (Secteur IX, comité des services publics locaux et provinciaux et Secteur XVII). Les représentants des organisations syndicales dans ce lieu seront des représentants inter-professionnels. A côté, il serait créé un lieu de négociation pour les matières statutaires spécifiques à l'enseignement libre subventionné.

Une telle mesure n'emporte aucun impact budgétaire. Elle suppose la rédaction d'un avant-projet de décret par le Ministre de la Fonction publique qui devrait être soumis à l'accord du Ministre fédéral de la Fonction publique.

B. LES MESURES A METTRE EN ŒUVRE A MOYEN OU LONG TERME

Certaines pistes de solutions rencontrent l'adhésion des participants à la table ronde, en tout cas sur leur philosophie.

Néanmoins, tant sur le plan de leur mise en œuvre que sur celui des choix qu'il importerait de faire en raison de leur impact budgétaire, il est proposé de poursuivre la réflexion à leur propos dans des groupes de travail spécifiques.

Il s'agit des pistes suivantes :

- Améliorer l'accueil et le soutien du jeune enseignant (La réflexion portera notamment sur le rôle du chef d'établissement dans ce cadre et sur la formation continuée qui est dispensée au jeune enseignant et qui pourrait être ciblée sur le début de carrière)
- Pour les écoles en Discriminations positives :
 - Recherche de formules d'allègement du temps de présence devant les élèves (Ex : prévoir une heure de coordination dans l'horaire, tutorat des jeunes par les plus anciens,...)
 - Réflexion sur la structure de l'encadrement dans ces établissements (taille du groupe-classe).
 - Enfin, la réflexion pourra porter sur une accélération de l'ancienneté pécuniaire pour les années prestées dans ces établissements. Il faut signaler qu'il n'y avait pas de consensus entre les organisations syndicales sur ce dernier point.
- Permettre des départs en fin de carrière plus dégressifs

Comme précisé en préalable, il ne s'agira en aucun cas de porter atteinte aux mesures existantes en matière de fin de carrière, mais bien de réfléchir à des mesures complémentaires en ce domaine.

- Valoriser pécuniairement l'ancienneté acquise dans le secteur privé
- Créer un « pool d'intérimaires »
- Le lissage du calcul du capital-périodes et du NTPP attribué à un établissement.
- Assurer une meilleure communication du monde de l'enseignement (vis-à-vis de tout public : société, parents, élèves et enseignants eux-mêmes)
- Donner des moyens de lutte contre la violence à l'ensemble des établissements scolaires.
- La mutualisation du remboursement des frais de déplacement.

Il s'agit ici d'un débat n'ayant pas rassemblé l'unanimité parmi les participants.

A cet égard, il faut rappeler que la position de la Communauté française, qui s'appuie sur la jurisprudence de la Cour de cassation, est de considérer qu'il s'agit d'une charge qui incombe à l'employeur – et non au pouvoir subventionnant.

Il y avait par ailleurs un consensus à la table ronde pour qu'à tout le moins les temporaires obtiennent rapidement et de plein droit le remboursement des frais de transport auquel leur donne droit la réglementation.

Il est donc proposé de constituer un groupe de réflexion dans le but de trouver le meilleur système pour que la réglementation soit ainsi appliquée.

- Les passerelles entre réseaux.

Lors des premiers débats à propos de ce thème, les positions des participants à la table ronde étaient plutôt tranchées et opposées au principe.

Néanmoins, progressivement des nuances sont apparues dans les positions exprimées. C'est pourquoi, il est proposé de poursuivre la réflexion et de créer un groupe de réflexion sur la collaboration volontaire entre réseaux et sur les modalités d'une éventuelle prise en compte de l'ancienneté inter-P.O. voire inter-réseaux des temporaires de manière à accélérer le processus de nomination.

- Créer un lieu de négociation pour débattre des questions liées à la vie dans l'école (bâtiments scolaires, violence à l'école,...).

C. LES MESURES A NE PAS RETENIR A CE STADE

A ce stade, que ce soit parce qu'ils n'ont pas fait l'objet de convergence au sein de la table ronde, ou parce qu'ils ne sont pas réalisables sur le plan budgétaire, nous proposons de ne pas aborder les points suivants :

- Alléger l'horaire des temporaires en début de carrière, notamment pour permettre à ceux ne disposant pas de titre pédagogique de suivre la formation adéquate.

Néanmoins, ce point pourrait être abordé dans le groupe de travail consacré aux écoles en Discriminations positives.

- La prestation d'heures supplémentaires.
- Le calcul d'une ancienneté administrative plus avantageux dans les écoles en D+ et dans le spécial.
- La valorisation pécuniaire de la 4ème année d'orthopédagogie dans l'enseignement spécial.