

Faut-il arrêter de nommer les enseignants à vie ?

Oui

• Seuls trois profs sur dix refuseraient qu'on touche à ce statut, d'après l'enquête effectuée par la députée flamande Ann Brusseel.

• Côté francophone aussi, la question a été posée à la dernière rentrée, notamment par le Segec.

• Alors, tabou ou plus tabou ?

■ L'idée serait de remplacer l'actuelle nomination à vie par un contrat à durée indéterminée : quelque chose de solide qui, à la fois, garantirait la stabilité du travail mais permettrait aussi une certaine flexibilité. Le carcan actuel est trop rigide et empêche toute mobilité. Il rend également trop difficiles l'entrée des jeunes dans le système et l'écartement de ceux qui ne font plus correctement leur travail.

“Quand vous constatez que le niveau de l'enseignement diminue, vous ne pouvez pas toujours y faire quoi que ce soit... Des directeurs ont témoigné dans ce sens, pour dire que le système actuel n'est pas toujours synonyme de qualité. Et ce sont les élèves qui en sont les victimes.”

ANN BRUSSEEL

Députée au parlement flamand (Open Vld).

Vous avez récemment lancé une grande enquête en ligne auprès des enseignants, portant sur toute une série de problématiques dont le système en vigueur, partout en Belgique, de nominations à vie. Pourquoi cette démarche et quels en ont été les résultats ?

Mon objectif était d'avoir une image correcte de ce que signifie exactement être professeur aujourd'hui. Quelles sont ses tâches et, dans celles-ci, quel est l'équilibre entre les tâches administratives, les préparations de cours et les tâches pédagogiques, par exemple. En tout, il y avait 78 questions dont plusieurs concernant le statut des enseignants. Parmi celles-ci, j'ai sollicité le sentiment des enseignants sur l'idée de remplacer l'actuelle nomination à vie par un contrat à durée indéterminée : quelque chose de solide qui, à la fois, garantirait la stabilité du travail mais permettrait aussi une certaine flexibilité. Et j'ai été incroyablement surprise de voir que la toute grande majorité des répondants n'était pas opposée à ce changement (49 % d'accord, 19 % neutres et 32 % opposés).

Comment comprenez-vous cette étonnante tendance ?

En tout cas, cela n'a rien à voir avec la rancœur de ne pas être (ou de ne pas encore être nommé) puisque 70 % des enseignants de l'échantillon sont eux-mêmes nommés. Ce qu'on voit par contre, c'est qu'une grande partie de ceux qui sont favorables au changement sont plutôt jeunes (et je répète donc : jeunes ne veut pas dire

pas encore nommés). Ce statut a d'énormes inconvénients. Le principal est le manque de flexibilité. Même si vous êtes nommé, vous pouvez avoir envie à un moment d'aller donner cours ailleurs. Ce n'est pas toujours possible. Vous envisagez peut-être d'enseigner une autre matière. Ce n'est pas toujours possible non plus. On est dans un carcan très rigide qui empêche la mobilité, et qui empêche aussi de pouvoir écartier un collègue qui, éventuellement, ne travaille plus comme il faut. Quand vous constatez que le niveau de l'enseignement diminue, vous ne pouvez pas toujours y faire quoi que ce soit... Des directeurs ont témoigné dans ce sens pour dire que le système actuel n'est pas toujours synonyme de qualité. Et ce sont les élèves qui en sont les victimes. Autre gros problème : ce carcan rend difficile

pour les jeunes enseignants d'entrer dans le système. Vous devez courir d'un intérim à l'autre, vous avez très peu de stabilité et vous voyez des collègues qui sont bien installés et qui, pourtant, ne travaillent pas toujours mieux que vous. C'est le contraire de ce qu'il faudrait faire pour encourager et soutenir les jeunes enseignants dont on sait qu'ils sont très nombreux à quitter l'enseignement avant cinq ans d'ancienneté. Je suis certaine qu'un bon contrat avec un meilleur statut pour ceux qui commencent serait une bonne chose.

Selon vous, ce système de nominations à vie a-t-il aussi des qualités ?

Bien sûr. Il protège par exemple contre la malveillance d'un directeur qui pourrait prendre à votre égard des décisions complètement arbitraires. Mais les mentalités d'aujourd'hui ont changé. Ce n'est plus comme il y a cinquante ans, quand on commençait un métier pour l'exercer sans rien changer jusqu'à la retraite. Ce n'est plus du tout le cas maintenant.

Dans votre idée, le changement de statut devrait-il s'accompagner de modifications concernant l'évaluation des enseignants ?

Certainement. D'abord, je fais partie de ceux qui demandent un examen d'entrée pour les études des futurs profs car il est vrai que tous les étudiants n'ont pas le niveau minimum en néerlandais et en culture générale. Ensuite, savez-vous que, dans l'enseignement flamand, les inspecteurs ne vont plus dans les classes ? Ils inspectent un tas de documents et de rapports mais rien d'humain. Cela ne va pas du tout.

Comment vos idées sont-elles accueillies par vos collègues de la Commission Enseignement du Parlement flamand dont vous faites partie ?

L'idée n'est évidemment pas de toucher aux nominations déjà effectives, mais de construire autre chose pour l'avenir, progressivement. Mais c'est très difficile à faire entendre car tout le monde a peur des syndicats, même en Flandre...

Non

■ Les nominations à vie des enseignants sont au cœur d'un système mis en place pour assurer tant la stabilité pédagogique des établissements que celle des professeurs. Le système n'est pas synonyme d'immobilisme. Au contraire, en enlevant la pression que génère la perte d'emploi, il participe à la mobilité des enseignants. Il est un critère attractif pour l'exercice d'une profession tombée en désuétude.

“L'enseignement n'est pas une entreprise, ce n'est même pas un service. C'est une institution d'Etat, comme la justice, l'armée et la police. Elle rend un service au nom du bien commun de la société et ne peut donc, à ce titre, se satisfaire des lois du marché.”

JOAN LISMONT

Président du SEL-Setca
(Syndicat des enseignants
de l'enseignement libre subventionné).

En quoi consiste le système des nominations à vie ?

Les règles sont quelque peu différentes d'un réseau à un autre. Globalement, c'est une nomination qui repose sur l'ancienneté, pour autant que la personne n'ait pas démerité : il faut avoir enseigné plusieurs années (au moins 3 ans dans le libre) et que l'emploi soit vacant (donc que ce ne soit pas un remplacement), pour pouvoir accéder à la nomination. A cela, on ajoute, après deux ans environ, le critère de priorité que l'on donne aux personnes qui ont le statut “temporaire”. Cela s'assimile à une longue période d'essai. Le licenciement après cette étape est compliqué. Il faut évidemment que la personne ait les titres d'études et pédagogiques demandés.

Ces nominations ne sont pas soumises au bon vouloir du directeur. Elles sont relativement automatiques, sans évaluation poussée. Nous sommes cependant en faveur d'une évaluation formative – et non de sanction – à l'arrivée d'un professeur. Mais cette proposition bloque depuis près de 15 ans !

Pourquoi considérez-vous qu'il faille la nomination ?

Au cœur du système, il y a la stabilité de l'équipe éducative. Celle-ci ne peut pas subir les effets de mode d'une gestion qui changerait régulièrement. L'enseignement s'envisage sur une longue durée et nécessite un travail qui ne soit pas conditionné par la pression. L'enseignement n'est pas une entreprise comme les autres. Ce n'est d'ailleurs ni une entreprise ni même un service. C'est une institution d'Etat, comme la justice, l'armée et la police. Elle rend un service au nom du bien commun de la société et ne peut donc, à ce titre, se satisfaire des lois du marché.

Cela ne favorise-t-il pas l'immobilisme dans une profession qui doit pourtant sans cesse se réinventer ?

C'est l'accusation la plus fréquente qui lui est adressée. Il est plutôt question de management et de leadership pédagogique assumés par la direction. C'est à elle d'assurer la motivation de son équipe. Les nominations à vie ne sont aucunement un frein. Je ne jette cependant pas la pierre aux directeurs, qui sont débordés par le travail administratif.

Par ailleurs, rien n'interdit que l'on évalue les professeurs nommés. Dans l'enseignement officiel, le système prévoit des révocations après trois mauvais bulletins. Dans le réseau libre, nous avons uniquement un dispositif disciplinaire mais souhaiterions que l'on avance dans le traitement des “situations dysfonctionnelles”, à savoir la manière dont on gère les personnes qui perdent leurs compétences dans les matières qu'elles enseignent. Il est vrai que rien n'est prévu pour requalifier les gens. Le système de formation en cours de carrière est insuffisamment développé.

Il faut comprendre que le statut n'est pas définitivement figé. Le temps de travail étant de plus en plus long, il faut pouvoir prévoir une carrière dynamique. La nomination y participe puisqu'elle permet de voir de manière plus sereine la mobilité dans la profession.

Les jeunes profs sont ceux qui y sont le moins favorables. Admettez-vous qu'il complique leur accès à la profession ?

Cela dépend de l'école. Si elle compte surtout des gens qui sont en mission ailleurs ou en maladie et que le jeune passe d'un intérim à l'autre, il lui devient compliqué de se stabiliser. Tant qu'un jeune n'est pas nommé, sa capacité d'emprunt n'existe pour ainsi dire pas auprès des banques. C'est une conséquence importante du système. Par contre, une fois qu'il obtient cette nomination, il jouit d'une grande stabilité. Le fait que ce soit les jeunes qui soient les plus hostiles ne m'étonne pas. Cela tient d'un phénomène de société : les choses très structurées sont souvent considérées comme négatives par la génération montante.

Que pensez-vous de l'idée de remplacer la nomination à vie par un contrat CDI ?

Je n'y suis pas favorable. Cela modifierait de manière conséquente le contrat qui lie l'enseignant avec l'institution : les retraites, congés de maternité, ... Ces avantages ont été pensés pour que la profession soit attractive malgré le fait qu'elle ne permette pas beaucoup d'évolution.

Entretien : Valentine Van Vyve