



**Circulaire 7167**

**du 03/06/2019**

**Mise en œuvre du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs**

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution.

Type de circulaire	circulaire informative
Validité	à partir du 01/09/2019
Documents à renvoyer	non

Information succincte	Organisation du travail – périodes additionnelles – service à l'école et aux élèves – travail collaboratif - indemnisation matériel informatique – anticipation carrière en 3 étapes.
-----------------------	---

Mots-clés

### Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
<b>Wallonie-Bruxelles Enseignement</b> <b>Ens. officiel subventionné</b> <b>Ens. libre subventionné</b> Libre confessionnel Libre non confessionnel	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA)  Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé  Centres d'Auto-Formation Centres de Technologie Avancée (CTA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA) Centres techniques  <b>Homes d'accueil permanent</b> Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé Internats supérieur

### Groupes de destinataires également informés

A tous les membres des groupes suivants : Les services de l'inspection (pour leurs unités respectives) Les pouvoirs organisateurs (pour leurs unités et réseaux respectifs) Les organes de représentation et de coordination de PO (pour leurs unités et réseaux respectifs) Les cabinets ministériels en charge de l'enseignement (pour leurs unités respectives)  Aux membres des groupes suivants, pour autant qu'ils soient inscrits au système de distribution : Les Vérificateurs Les contrôleurs financiers SACA de W-B-E Les Préfets et Directeurs coordonnateurs de zone Le Service de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement organisé par la FWB L'institut de la Formation en cours de Carrière (IFC) Les Gouverneurs de province Les organisations syndicales Les organisations représentatives des associations de parents
---

### Signataire(s)

Madame la Ministre Marie-Martine SCHYNS

### Personne(s) de contact concernant la mise en application de la circulaire

Nom, prénom	SG + DG + Service	Téléphone et email
DE MEESTER Gentiane	Chef des chantiers C10 et C12 – Pacte pour un Enseignement d'excellence	02/413 27 40 gentiane.demeester@cfwb.be

**Objet : Décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs**

Cette circulaire a pour but de vous informer des principales nouveautés introduites par le décret repris en objet qui est un des décrets mettant en œuvre l'avis n°3 du Pacte pour un Enseignement d'Excellence.

Ces nouveautés concernent l'enseignement fondamental et secondaire (ordinaire et spécialisé de plein exercice et en alternance) et entreront en vigueur dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019 à l'exception de l'indemnisation pour utilisation à des fins professionnelles de l'outil informatique privé et de la connexion internet privée qui couvrira l'année civile 2019.

**Marie-Martine SCHYNS**

**Ministre de l'Education**

## **Table des matières**

Chapitre 1 : l'organisation du travail .....	3
Section 1 : les différentes composantes de la charge .....	3
Sous-section 1 : Le travail en classe.....	3
<i>Sous-section 2 : le travail pour la classe</i> .....	4
Sous-section 3 : Le service à l'école et aux élèves.....	5
Sous-section 4 : la formation en cours de carrière.....	8
Sous-section 5 : le travail collaboratif .....	8
Section 2 : l'adaptation des règlements de travail.....	11
Section 3 : la participation aux organes de concertation locale .....	11
Chapitre 2 : les périodes additionnelles .....	13
Section 1 : Quel est le champ d'application des périodes additionnelles ? .....	13
Section 2 : A partir de quand rémunère-t-on au-delà de l'unité ? .....	13
Section 3 : A quelles conditions peut-on confier ces périodes additionnelles au-delà de l'unité ?.....	13
Section 4 : A qui peut-on confier ces périodes additionnelles au-delà de l'unité ?.....	15
Section 5 : Quels sont les effets statutaires et pécuniaires de ces périodes additionnelles ? .....	15
Section 6 : Comment fonctionne le mécanisme de dévolution des périodes additionnelles ? .....	15
Section 7 : Comment le doc12 doit-il être complété ?.....	19
Section 8 : Conséquences connexes.....	20
Chapitre 3 : Indemnisation pour utilisation à des fins professionnelles de l'outil informatique privé et de la connexion internet privée .....	21
Chapitre 4 : Les moyens anticipés de la carrière en 3 étapes pour des missions collectives de « service à l'école et aux élèves ».....	22
Section 1 : Dans l'enseignement fondamental ordinaire .....	23
Section 2 : Dans l'enseignement secondaire ordinaire .....	23
Section 3 : Dans l'enseignement spécialisé .....	24
Chapitre 5 : Possibilité de transfert de périodes-professeurs (maximum de 5%) du 1er degré vers les autres degrés dans l'enseignement secondaire ordinaire et du qualifiant vers la transition.....	25

## **Chapitre 1 : l'organisation du travail**

### *Section 1 : les différentes composantes de la charge*

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, les différents éléments de la charge de travail d'un enseignant de l'enseignement obligatoire seront décrétement reconnus. Cette évolution est importante car elle dépasse désormais la seule référence préexistante aux périodes de cours en visant désormais l'ensemble des dimensions de la profession d'enseignant.

Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019, pour les **membres du personnel enseignant de l'enseignement obligatoire**, quels que soient la forme et le niveau d'enseignement, l'organisation du travail est balisée par les composantes suivantes :

- 1° le travail en classe ;
- 2° le travail pour la classe ;
- 3° le service à l'école et aux élèves ;
- 4° la formation en cours de carrière ;
- 5° le travail collaboratif.

### Sous-section 1 : Le travail en classe

Le **travail en classe** correspond aux périodes de 50 minutes que l'enseignant preste face à ses élèves.

***Les principales nouveautés par rapport à ce qui prévalait avant sont :***

- 1. La suppression des heures de plage dans l'enseignement secondaire ;***
- 2. La réduction de 30 à 28 périodes pour les enseignants de pratique professionnelle.***

Ce temps de travail est différent selon le niveau et le type d'enseignement :

*Dans l'enseignement ordinaire, l'horaire hebdomadaire de travail en classe pour une fonction à prestations complètes :*

- 1° d'instituteur maternel est de 26 périodes ;*
- 2° du maître de psychomotricité, dans l'enseignement maternel, est de 26 périodes ;*
- 3° d'instituteur primaire est de 24 périodes ;*
- 4° des maîtres de morale, de religion catholique, de religion islamique, de religion israélite, de religion orthodoxe, de religion protestante, de philosophie et de citoyenneté, d'éducation physique, de seconde langue : néerlandais, de seconde langue : anglais, de seconde langue : allemand, dans l'enseignement primaire, est de 24 périodes ;*
- 5° de professeur de cours généraux, de cours techniques et de morale non confessionnelle ainsi que de religion catholique, de religion islamique, de religion israélite, de religion orthodoxe, de religion protestante au degré inférieur est de 22 périodes ;*
- 6° de professeur de cours généraux, de cours techniques, de morale non confessionnelle ainsi que de religion catholique, de religion islamique, de religion israélite, de religion orthodoxe, de religion protestante au degré supérieur est de 20 périodes ;*
- 7° de professeur de cours de pratique professionnelle est de 28 périodes ;*
- 8° d'accompagnateur CEFA est de 34 périodes.*

*Dans l'enseignement spécialisé, l'horaire hebdomadaire de travail en classe pour une fonction à prestations complètes :*

- 1° d'instituteur maternel est de 24 périodes ;*
- 2° des maîtres d'éducation physique, dans l'enseignement maternel, est de 24 périodes ;*
- 3° d'instituteur primaire est de 22 périodes ;*
- 4° des maîtres de morale, de religion catholique, de religion islamique, de religion israélite, de religion orthodoxe, de religion protestante, de philosophie et de citoyenneté, d'éducation physique, de seconde langue : néerlandais, de seconde langue : anglais, de seconde langue : allemand, dans l'enseignement primaire est de 22 périodes ;*

5° de professeur de cours généraux au degré inférieur est de 20 périodes ;  
6° de professeur de cours techniques au degré inférieur (formes 1, 2 et 3) est de 22 périodes ;  
7° de professeur de cours techniques au degré inférieur (forme 4) est de 20 périodes ;  
8° de professeur de pratique professionnelle au degré inférieur (formes 1, 2 et 3) est de 22 périodes ;  
9° de professeur de morale non confessionnelle, de religion catholique, de religion islamique, de religion israélite, de religion orthodoxe, de religion protestante au degré inférieur est de 20 périodes ;  
10° de professeur de pratique professionnelle au degré inférieur (forme 4 du 1<sup>er</sup> degré) est de 20 périodes ;  
11° de professeur de pratique professionnelle au degré inférieur (forme 4 du 2<sup>ème</sup> degré) est de 26 périodes ;  
12° de professeur de cours généraux au degré supérieur (forme 4) est de 18 périodes ;  
13° de professeur de cours techniques au degré supérieur (forme 4) est de 18 périodes ;  
14° de professeur de morale non confessionnelle, de religion catholique, de religion islamique, de religion israélite, de religion orthodoxe, de religion protestante au degré supérieur (forme 4) est de 18 périodes ;  
15° de professeur de pratique professionnelle au degré supérieur (forme 4) est de 26 périodes.<sup>1</sup>

**NB : Dans l'enseignement spécialisé, la fraction de charge pour la paie reste identique à la fraction de charge dans l'enseignement ordinaire. Comme le précise le commentaire d'article, « pour l'enseignement spécialisé, le nombre de périodes devant la classe intègre les périodes de guidance d'élèves (ou de formation en cours de carrière, le cas échéant), et de direction de classe. Les périodes relatives au conseil de classe et au travail d'équipe sont désormais comprises respectivement dans le service à l'école et aux élèves, et dans le travail collaboratif.**

*Pour l'enseignement spécialisé, la fraction de charge (qui entre en compte notamment pour le paiement des enseignants) reste inchangée. Dans l'enseignement ordinaire, le nombre de périodes fixé au §1er, correspond donc, pour chaque fonction, aux prestations visées à l'article 4, §1<sup>er</sup> du statut pécuniaire (arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique).*

*Dans l'enseignement spécialisé, le nombre de périodes fixé au §2 augmenté à chaque fois de deux périodes, correspond, pour chaque fonction, aux prestations visées à l'article 4, §1<sup>er</sup> du statut pécuniaire. Dans l'enseignement spécialisé, cette fraction de charge comprend du travail en classe et, le cas échéant (cfr. Article 14 et 15), du travail collaboratif.*

*La même explication vaut pour l'accompagnateur CEFA, dont la charge complète (36/36) est composée de 34 périodes de travail en classe et de 2 périodes de travail collaboratif. Pour l'application du statut pécuniaire, il a donc bien lieu de considérer qu'une charge complète est de 36P. ».*

Par ailleurs, il sera possible pour les enseignants, répondant aux conditions du chapitre 3, qui le souhaitent (base volontaire) de prêter au-delà d'un horaire complet. Ils pourront, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, dans des conditions précises, prêter des périodes additionnelles rémunérées. (CFR. chapitre 3 relatif aux périodes additionnelles).

### Sous-section 2 : le travail pour la classe

Le **travail pour la classe** correspond au travail que l'enseignant preste seul et de manière autonome. Il comprend notamment les missions suivantes :

- a. la préparation et l'élaboration des séquences d'enseignement;
- b. la préparation des supports des séquences d'enseignement;
- c. la préparation, la correction et l'encodage des évaluations;
- d. la gestion administrative des élèves qui lui sont confiés et de la ou des classes qui lui sont confiées;
- e. la gestion pédagogique des élèves qui lui sont confiés et de la ou des classes, qui lui sont confiées, le cas échéant avec le centre psycho-médico-social et, pour l'enseignement spécialisé, dans le respect de la concertation prévue à l'article 2, § 4, du décret du 3 mars 2004 relatif à l'enseignement spécialisé<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Art. 3 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs.

<sup>2</sup> Art. 6 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs.

Le commentaire d'article précise également que : « *Le point a) relatif à « la préparation et l'élaboration des séquences d'enseignement » comprend notamment la rédaction des activités et supports, y compris numériques, qui attestent de la préparation anticipée des séquences d'enseignement ainsi que la tenue du journal de classe de l'enseignant, y compris sous forme électronique.*

*Le point c) concerne les évaluations internes ou externes, certificatives ou non.*

*Les point relatifs à la gestion pédagogique et administrative des élèves ou des classes visent notamment la correction des journaux de classe des élèves, la confection des bulletins, rapports disciplinaires, notes et correspondances avec les parents, la gestion du dossier d'accompagnement de l'élève (Dacce), la participation au dispositif interne d'accrochage scolaire (DIAS) et le fait d'être disponible pour un élève qui a des questions après le cours. La gestion pédagogique est menée le cas échéant en concertation avec le centre PMS. ».*

### Sous-section 3 : Le service à l'école et aux élèves

Le **service à l'école et aux élèves (SEE)** comprend des missions obligatoires pour chaque enseignant et des missions collectives au choix de l'établissement ;

1. Les **missions obligatoires** dont les modalités doivent faire l'objet d'une concertation au niveau local. Ces missions sont, pour tout enseignant :

*Dans l'enseignement fondamental ordinaire :*

- *sur la base d'un calendrier annuel ou trimestriel fixé anticipativement, la participation aux réunions entre membres de l'équipe éducative et parents ;*
- *la participation durant les heures scolaires aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement ;*
- *la participation aux réunions où sont abordées les évaluations certificatives et formatives, dont celles relatives, le cas échéant, au maintien d'un élève ;*
- *les minutes de surveillance par semaine comprises dans les 1560 minutes visées aux articles 18, § 3, et 19, § 2, du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement ;*
- *les autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements<sup>1</sup>.*

*Dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de forme 4 :*

- 1) *sur la base d'un calendrier annuel ou trimestriel fixé anticipativement, la participation aux réunions entre membres de l'équipe éducative et parents ;*
- 2) *la participation durant les heures scolaires aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement ;*
- 3) *la participation aux jurys de qualification et aux conseils de guidance ;*
- 4) *la participation aux conseils de classe - fixés anticipativement dans un calendrier annuel ou trimestriel, ceux où sont abordées les évaluations formatives et certificatives, et ceux où sont prises des décisions en matière de sanction des études.*
- 5) *les autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements<sup>1</sup>.*

*Dans l'enseignement maternel et primaire spécialisé :*

---

<sup>1</sup> visées aux articles 17 et 17bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, 10 et 10bis du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné et 9 et 9bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

- 1) sur la base d'un calendrier annuel ou trimestriel fixé anticipativement, la participation aux réunions entre membres de l'équipe éducative et parents ;
- 2) la participation durant les heures scolaires aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement ;
- 3) la participation aux conseils de classe fixés anticipativement dans un calendrier annuel ou trimestriel ;
- 4) les minutes de surveillances par semaine comprises dans les 1560 minutes visées aux articles 29, § 2, et 30, § 2, du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé ;
- 5) les autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements<sup>1</sup>.

*Dans l'enseignement secondaire spécialisé de forme 1, 2 et 3 :*

- 1) sur la base d'un calendrier annuel ou trimestriel fixé anticipativement, la participation aux réunions entre membres de l'équipe éducative et parents ;
- 2) la participation durant les heures scolaires aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement ;
- 3) la participation aux jurys de qualification ;
- 4) la participation aux conseils de classe fixés anticipativement dans un calendrier annuel ou trimestriel ;
- 5) les autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements<sup>1</sup>.

Concernant ces missions obligatoires, le commentaire d'article précise que : « *Cet article liste les missions obligatoires propres à l'enseignement secondaire ordinaire, fondamental ordinaire et spécialisé en fonctions de leurs spécificités propres.* »

*Des réunions concernant la mise en place d'aménagements raisonnables peuvent avoir lieu dans le contexte des réunions entre l'équipe éducative et les parents.*

*Les réunions entre l'équipe éducative et les parents visées sont les réunions collectives. Les réunions individuelles à la demande du(es) parent(s) ou de l'enseignant relèvent du suivi pédagogique. Un enseignant peut toutefois refuser de rencontrer un parent en cas de demande manifestement abusive.*

*Concernant le point relatif à la « participation, durant les heures scolaires, aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement », il comprend notamment les voyages scolaires prévus dans le projet d'établissement. Comme pour tous les éléments de la charge, les modalités d'accompagnement des voyages scolaires sont concertées annuellement au sein de l'organe de concertation sociale.*

*Le point relatif au « autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements » fait référence aux devoirs des membres du personnel enseignant tel que définis dans leur statut respectif.*

*Les modalités pratiques de ces missions en dehors des heures de cours sont concertées annuellement au sein de l'organe de concertation sociale. Par ailleurs, comme précisé à l'article 2, les modalités de l'exercice des différentes composantes de la charge des membres du personnel sont fixées par le règlement de travail.*

*La notion de « conseil de classe » prévue au §2 vise les conseils de classe fixés annuellement ou trimestriellement et ceux où sont discutés les évaluations formatives et certificatives. Elle ne recouvre*

---

<sup>1</sup> visées aux articles 17 et 17bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, 10 et 10bis du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné et 9 et 9bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

pas les autres réunions de conseil de classe au cours desquelles sont développés des projets pédagogiques. Celles-ci relèvent du travail collaboratif. ».

2. Les **missions collectives** relèvent, quant à elles, de la liberté pédagogique des pouvoirs organisateurs. On parle de missions « collectives » car elles sont exercées pour la collectivité et dans l'intérêt général de l'ensemble des acteurs de l'école. Ces missions ne sont pas nécessairement prestées par chaque membre du personnel, et dans chaque école, un membre du personnel ne doit pas s'être vu confié chacune des missions décrites. Ces missions, pour rencontrer la réalité de chaque établissement, peuvent provenir de trois sources différentes :

A) la liste des missions reprises *in extenso* dans le décret :

1. délégué en charge de la communication interne à l'établissement ;
2. délégué chargé du support administratif et/ou pédagogique à la direction ;
3. délégué en charge des relations avec les partenaires extérieurs de l'établissement scolaire ;
4. délégué en charge de la confection des horaires ;
5. délégué en charge de la coordination des stages des élèves ;
6. délégué - référent pour les membres du personnel temporaire autre que débutant ;
7. délégué en charge de coordination pédagogique ;
8. délégué - référent pour les membres du personnel débutants y compris les temporaires débutants ;
9. délégué en charge de la coordination des maîtres de stage<sup>1</sup> ;
10. délégué en charge de la coordination des enseignants référents ;
11. délégué en charge des relations avec les parents ;
12. délégué - référent numérique ;
13. délégué en charge de médiation et de la gestion des conflits entre élèves ;
14. délégué en charge de l'orientation des élèves ;
15. délégué - référent aux besoins spécifiques et aux aménagements raisonnables<sup>2</sup>.

B) Une liste arrêtée, par le pouvoir organisateur avec l'équipe éducative, dans le cadre du plan de pilotage ou du contrat d'objectifs ;

C) Une liste qui peut s'ajouter aux listes précitées, adoptée par le pouvoir organisateur ou son délégué moyennant l'avis de l'organe local de concertation sociale.

Pour les missions 7 à 15 du point A), elles requièrent que le membre du personnel à qui la mission est confiée ait suivi ou se soit engagé à démarrer, endéans l'année scolaire, une formation spécifique définie ou reconnue par le pouvoir organisateur.

Les éventuelles missions de SEE collectives faites par un enseignant du fondamental ordinaire et spécialisé le sont :

- soit sur la base de moyens anticipés de la carrière en 3 étapes (CFR. chapitre 5) ;
- soit dans la cadre des balises des 1560 minutes/semaine et 962heures/an<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Cette mission fait référence aux stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus les destinant à devenir enseignant.

<sup>2</sup> Art. 9 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs.

<sup>3</sup> Dans l'enseignement fondamental, il existe deux balises cumulatives :

- un enseignant preste 1560 minutes/semaine. Ces minutes recouvrent le travail en classe, la surveillance prévue dans le SEE obligatoire et éventuellement des missions de SEE collectives.
- Un enseignant preste 962h/an. Ces 962 heures comprennent le travail en classe, le travail collaboratif, la surveillance et les éventuelles missions de SEE collectives.



Les éventuelles missions de SEE collectives faites par un enseignant du secondaire ordinaire le sont :

- soit sur la base de moyens anticipés de la carrière en 3 étapes (CFR. chapitre 5) ;
- soit dans le cadre des 3% anciennement consacré à la coordination pédagogique.

Les éventuelles missions de SEE collectives faites par un enseignant du secondaire spécialisé le sont :

- sur la base de moyens anticipés de la carrière en 3 étapes (CFR. chapitre 5).

#### Sous-section 4 : la formation en cours de carrière

La **formation en cours de carrière** reste organisée pendant plusieurs demi-jours sur l'année scolaire. Il y a d'une part la formation obligatoire et, d'autre part, la formation volontaire<sup>1</sup>.

#### Sous-section 5 : le travail collaboratif

Le **travail collaboratif** constitue une modalité d'exercice transversale des quatre composantes précitées. Il s'agit du travail avec les autres membres du personnel, et le cas échéant la direction, dans le cadre duquel le membre du personnel effectue tout ou partie des missions suivantes :

- a. la participation aux réunions des équipes pédagogique et éducative;
- b. le travail de collaboration dans une visée pédagogique, soutenu par la direction, avec d'autres membres du personnel, y compris d'autres établissements scolaires ou de centres PMS.

Concernant la mise en œuvre du travail collaboratif, vous trouverez, en annexe, un « *Vade-mecum relatif à la mise en œuvre du travail collaboratif* ».

### **A) Dans l'enseignement spécialisé**

#### **A.1. Le personnel enseignant exerçant une fonction de recrutement**

Dans l'enseignement maternel spécialisé, les membres du personnel **enseignant** sont tenus d'accomplir en supplément de leur travail en classe l'équivalent de :

- 2 périodes de travail collaboratif par semaine si leurs prestations sont comprises entre 12 et 24 périodes au sein du même pouvoir organisateur ;
- 1 période de travail collaboratif par semaine si leurs prestations sont comprises entre 7 et 11 périodes au sein du même pouvoir organisateur.

Dans l'enseignement primaire et secondaire spécialisé, les membres du personnel enseignant sont tenus d'accomplir en supplément de leur travail en classe l'équivalent de :

- 2 périodes de travail collaboratif par semaine si leurs prestations sont comprises entre 11 et 22 périodes au sein du même pouvoir organisateur ;
- 1 période de travail collaboratif par semaine si leurs prestations sont comprises entre 7 et 10 périodes au sein du même pouvoir organisateur.

---

<sup>1</sup> Cfr. décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire et décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière

En deçà de 7 périodes par semaine au sein du même pouvoir organisateur, leurs obligations se limitent à la transmission et à la prise de connaissance des informations utiles à la bonne organisation des activités pédagogiques.

Lorsqu'un membre du personnel enseignant n'est pas tenu de prêter l'équivalent de deux périodes de travail collaboratif, il ne peut être considéré comme exerçant une fonction à prestations complètes que si les périodes de travail collaboratif non prestées sont remplacées par du travail en classe.

*Exemple : un membre du personnel preste un temps plein mais dans 5 établissements et chaque fois moins de 7 périodes. A ce titre, il ne pourra prêter des périodes additionnelles que s'il effectue pour l'ensemble de sa charge deux périodes de cours en plus, et ce en compensation du travail collaboratif auquel il n'est pas soumis.*

En tout état de cause, un membre du personnel ne doit jamais prêter plus de l'équivalent de 2 périodes hebdomadaires de travail collaboratif.

*Exemple : un professeur de CT DI qui aurait 8 périodes au sein d'un PO et 14 périodes au sein d'un autre PO ne devrait pas prêter 3 périodes de travail collaboratif, mais bien 2 périodes. Il doit convenir des modalités d'organisation avec les pouvoirs organisateurs dont il dépend.*

## **A.2. Les autres membres du personnel**

Les prestations de travail collaboratif sont comptabilisées par année scolaire pour les fonctions suivantes :

- les éducateurs,
- 
- les fonctions du personnel paramédical, social et psychologique (logopèdes, kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les puériculteurs, les infirmiers, les assistants sociaux et les psychologues<sup>1</sup>) ;
- les fonctions de sélection et de promotion à l'exception des directeurs.

A noter que le personnel paramédical, social ou psychologique est en outre tenu de remplir les missions suivantes, en plus de leur charge avec les élèves et du travail collaboratif :

1. sur la base d'un calendrier annuel ou trimestriel fixé anticipativement, la participation aux réunions entre membres de l'équipe éducative et parents;
2. la participation durant les heures scolaires aux activités socioculturelles et sportives en lien avec le projet d'établissement;
3. la participation aux conseils de classe fixés anticipativement dans un calendrier annuel ou trimestriel;
4. les autres services rentrant dans les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements visées aux articles 17 et 17bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, 10 et 10bis du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné et 9 et 9bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats

---

<sup>1</sup> Les périodes de plage de ces fonctions sont supprimées (cfr. article 99 du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé tel que modifié par le décret du 14 mars 2019 précité).

dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.<sup>1</sup>

Dans les niveaux où ces fonctions existent, les membres du personnel doivent prêter, pour une fonction à prestations complètes :

- dans l'enseignement primaire, au moins 60 périodes de travail collaboratif par année scolaire ;
- dans l'enseignement maternel et secondaire, 60 périodes de travail collaboratif par année scolaire.

Ces périodes de travail collaboratif sont incluses dans le volume de prestations de membres du personnel pour les fonctions de sélection et de promotion.

Si ces membres du personnel n'ont pas un horaire complet (n'exercent pas une fonction à prestations complètes), leur volume de travail collaboratif est proportionnellement réduit.

*Exemple : un éducateur qui serait engagé ou désigné, dans l'enseignement secondaire ordinaire, pour un mi-temps (18 heures/semaine) ne devraient prêter que 30 périodes de travail collaboratif par an.*

## **B) Dans l'enseignement ordinaire**

Les prestations de travail collaboratif sont comptabilisées par année scolaire pour les enseignants de l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire ainsi que pour les fonctions suivantes :

- o les éducateurs,
- o les accompagnateurs CEFA,
- o les puéricultrices assujetties au décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française ;
- o les fonctions du personnel paramédical, social et psychologique ;
- o les fonctions de sélection et de promotion à l'exception des directeurs.

Dans les niveaux où ces fonctions existent, les membres du personnel doivent prêter, pour une fonction à prestations complètes :

- dans l'enseignement primaire, au moins 60 périodes de travail collaboratif par année scolaire<sup>2</sup> ;
- dans l'enseignement maternel et secondaire, 60 périodes de travail collaboratif par année scolaire.

Ces périodes de travail collaboratif ne sont pas incluses dans le volume de prestations de membres du personnel sauf pour les éducateurs pour lesquels ces 60 périodes sont comprises dans leur volume de 36 heures (horaire complet).

---

<sup>1</sup> Art. 42 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs.

<sup>2</sup> Dans l'enseignement fondamental ordinaire, les anciennes périodes de « concertation » sont remplacées par du « travail collaboratif ».

Si ces membres du personnel n'ont pas un horaire complet (n'exercent pas une fonction à prestations complètes), leur volume de travail collaboratif est proportionnellement réduit.

*Exemple : un éducateur qui serait engagé ou désigné, dans l'enseignement secondaire ordinaire, pour un mi-temps (18 heures/semaine) ne devraient prester que 30 périodes de travail collaboratif par an.*

### Section 2 : l'adaptation des règlements de travail

Le règlement de travail de chaque école sera revu au sein de chaque Pouvoir Organisateur, le cas échéant sur base du règlement de travail cadre actualisé par les Commissions paritaires pour l'enseignement subventionné, et le Comité supérieur de concertation (CSC) pour l'enseignement organisé par la Communauté française..

Il est conseillé aux écoles d'attendre le résultat du travail de ces différentes instances avant de revoir leur règlement de travail.

### Section 3 : la participation aux organes de concertation locale

Tirant les enseignements de l'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2016, le décret prévoit qu'un membre du personnel, tous réseaux confondus, qui participe à un organe de concertation sociale verra sa charge de travail (dans les composantes : travail en classe, Service à l'école et aux élèves, travail collaboratif) réduite à concurrence de la durée des séances.

La Cour de cassation dit, en effet, que : « *Soit les séances du conseil d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail, et la durée du travail ou le temps de travail sont alors réduits à concurrence de la durée de ces séances, tandis que la rémunération est payée comme convenu.*

*Soit encore, les séances du conseil d'entreprise ont lieu hors des heures de travail mais le temps qui leur est consacré est récupéré, c'est-à-dire déduit de la durée de travail, et la rémunération reste payée comme convenu. Dans ces deux hypothèses, la rémunération des séances du conseil d'entreprise est payée non sous la forme d'un supplément à la rémunération du travail convenu, mais en réduisant l'ampleur de ce dernier.*

*Dans une autre hypothèse, les séances du conseil d'entreprise ont lieu en dehors des heures de travail et ne sont pas récupérées par une réduction de celui-ci. Dans ce cas, elles doivent alors être rémunérées en sus de la rémunération ordinaire puisque la quantité de travail et de travail assimilé est supérieure à ce qui est convenu. ».*

Dans ce mécanisme de compensation, il y a lieu de distinguer dans l'enseignement secondaire la situation du professeur représentant des membres du personnel qui aurait dû être en classe durant la réunion de l'organe de concertation locale de la situation de l'enseignant qui n'a pas charge de classe à ce moment-là. Dans le premier cas, dans la mesure où ses élèves sont à l'étude, il n'y a pas lieu pour l'enseignant de compenser le temps de travail effectué dans le cadre du Conseil d'entreprise, la Commission paritaire locale ou le Comité de concertation de base. Par contre, dans le deuxième cas, il devra y avoir compensation.

Dans l'enseignement fondamental ordinaire, il conviendra de tenir compte de la prise en charge possible des élèves durant le temps de la réunion de l'organe local de concertation sociale.

Il est entendu que c'est le Pouvoir organisateur ou son délégué, dans l'enseignement subventionné, ou le directeur, dans l'enseignement organisé, qui déterminera les modalités de réduction d'une ou de plusieurs composantes de la charge.

## Chapitre 2 : les périodes additionnelles

### Section 1 : Quel est le champ d'application des périodes additionnelles ?

Cela s'applique à l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire et spécialisé.

Dans l'enseignement fondamental, cela concernera de prime abord les maîtres mais cela peut également s'appliquer à des instituteurs primaires et maternels qui presteraient plus que leurs 24 ou 26 périodes dans le cas de remplacements (emplois temporairement ou définitivement vacants et dans le respect de la section 6 infra). Cela ne s'applique par contre pas aux instituteurs qui accueillent dans leur classe des élèves d'un collègue absent.

Ces dispositions ne concernent pas les directions.

Les périodes additionnelles ne peuvent être attribuées que pour du **travail en classe**, des périodes où l'enseignant est face à des élèves. Une période additionnelle ne peut donc pas être attribuée à un membre du personnel afin qu'il accomplisse une mission de SEE collective.

### Section 2 : A partir de quand rémunère-t-on au-delà de l'unité ?

On rémunère les périodes allant au-delà d'un temps plein (toute période dépassant la fonction à prestations complètes). Celles-ci doivent obligatoirement être **identifiées par les PO sur les doc12** (CFR. section 7).

Des périodes additionnelles peuvent être confiées à des membres du personnel définitifs ou temporaires (CFR. conditions infra) mais ces périodes sont toujours rémunérées comme des périodes temporaires.

Cela s'applique également dans le cas de **fonctions mixtes** : Enseignement de plein exercice/Enseignement de Promotion sociale ou Enseignement de plein exercice/Enseignement Supérieur, etc., **mais** ne concerne que ce qui dépasse l'unité dans l'enseignement de plein exercice.

### Section 3 : A quelles conditions peut-on confier ces périodes additionnelles au-delà de l'unité ?

Dans **l'enseignement fondamental**, les deux cas de figure dans lesquels des périodes additionnelles peuvent être attribuées sont les suivants :

- 1) Par défaut de candidat de niveau de titre de capacité listé plus élevé, de même niveau ou d'un niveau juste inférieur à celui du membre du personnel dont on se propose de porter la charge au-delà d'un temps plein pour un maximum de 4 périodes.

*Exemple : Un TS (temporaire prioritaire ou nommé) présent et ayant un temps plein dans une école peut être engagé si le PO ne trouve ni TR (titre de capacité listé plus élevé), ni TS (titre de capacité de même niveau), ni TP (titre de capacité de niveau juste inférieur).*

- 2) Par défaut de candidat de niveau de titre de capacité listé plus élevé, de même niveau ou d'un niveau juste inférieur à celui du membre du personnel dont on se propose de porter la charge

au-delà du temps presté, suite à un congé à temps partiel non rémunéré, pour un maximum de 4 périodes.

*Exemple : Un instituteur maternel nommé pour un temps plein mais en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales et familiales peut être engagé pour maximum 4 périodes d'instituteur primaire (fonction pour laquelle il est TS) aux conditions suivantes :*

- *si le PO ne trouve ni TR (titre de capacité listé plus élevé), ni TS (titre de capacité de même niveau), ni TP (titre de capacité de niveau juste inférieur) ;*
- *Pour une durée inférieure à une année scolaire sous peine de mettre fin au congé.*

Dans **l'enseignement secondaire**, les trois cas de figure dans lesquels des périodes additionnelles peuvent être attribuées sont les suivants :

1) Si on reste à l'intérieur des anciennes périodes de plage (maximum 2 périodes) **ET** que cela évite de fractionner un bloc de cours ;

Ce cas de figure vise l'octroi de périodes additionnelles pour ne pas couper un bloc de cours (en début d'année donc, et pour l'ensemble de l'année scolaire).

*Exemple : un professeur de CG Maths DI qui assure 6 blocs (cours) de 4 périodes de maths. Afin de ne pas couper un de bloc en 2x 2 périodes, il aura un horaire de 24 périodes (au lieu de 22). Il sera donc rémunéré pour les deux périodes additionnelles prestées.*

2) Par défaut de candidat de niveau de titre de capacité listé plus élevé, de même niveau ou d'un niveau juste inférieur à celui du membre du personnel dont on se propose de porter la charge au-delà d'un temps plein pour un maximum de 4 périodes. Par dérogation, ce maximum est de 6 périodes lorsqu'il s'agit d'un bloc de cours.

*Exemple : Un TS (temporaire prioritaire ou nommé) présent et ayant un temps plein dans une école peut être engagé si le PO ne trouve ni TR (titre de capacité listé plus élevé), ni TS (titre de capacité de même niveau), ni TP (titre de capacité de niveau juste inférieur).*

3) Par défaut de candidat de niveau de titre de capacité listé plus élevé, de même niveau ou d'un niveau juste inférieur à celui du membre du personnel dont on se propose de porter la charge au-delà du temps presté, suite à un congé à temps partiel non rémunéré, pour un maximum de 4 périodes. Par dérogation, ce maximum est de 6 périodes lorsqu'il s'agit d'un bloc de cours.

*Exemple : Un AESI français-histoire nommé pour un temps plein mais en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, peut être engagé pour un bloc de cours de 6 périodes CG histoire DI (fonction pour laquelle il est TR) aux conditions suivantes :*

- *si le PO ne trouve ni TR (titre de capacité de même niveau), ni TP (titre de capacité de niveau juste inférieur) ;*

*Pour une durée inférieure à une année scolaire sous peine de mettre fin au congé.*

Les cas de figure pour l'enseignement fondamental et les cas de figure 2 et 3 pour l'enseignement secondaire, visent l'octroi de périodes additionnelles **en cas de pénurie** (qui peut aussi se présenter tout aussi bien au début de l'année ou durant l'année scolaire).

Dans le dernier cas de figure pour les deux niveaux d'enseignement, le membre du personnel à qui seraient confiées ces périodes additionnelles pourrait être un enseignant en congé partiel non rémunéré. Les congés partiels non rémunérés sont les suivants :

- Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenance personnelle ;
- Congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans ;
- Congé pour prestations réduites accordé au membre du personnel âgé de 50 ans.

Il est important de préciser qu'en tout état de cause, le recours à ce mécanisme dans le cadre d'une situation de pénurie ne doit pas être envisagé comme une solution structurelle, mais bien pour répondre à un besoin ponctuel. En effet, dans la mesure où il peut être fait appel à des enseignants en congés partiels, **l'octroi des périodes additionnelles pour une année complète équivaldrait de facto à mettre fin à ce congé partiel.**

#### Section 4 : A qui peut-on confier ces périodes additionnelles au-delà de l'unité ?

Dans tous les cas, le membre du personnel n'est pas obligé d'accepter des périodes additionnelles. Elles sont prestées uniquement sur **base volontaire**.

Dans l'enseignement fondamental, seuls les enseignants temporaires prioritaires ou nommés à titre définitif ont accès aux périodes additionnelles

Dans l'enseignement secondaire, seuls des enseignants temporaires prioritaires ou nommés à titre définitif ont accès aux périodes additionnelles dans les cas de figure 2 et 3. Pour le cas de figure 1, les périodes additionnelles sont accessibles à l'ensemble des enseignants, y compris les temporaires.

#### Section 5 : Quels sont les effets statutaires et pécuniaires de ces périodes additionnelles ?

Au **niveau statutaire**, ces prestations entrent en compte dans l'ancienneté de fonction et de service permettant de développer des droits statutaires à la priorité à la désignation ou à l'engagement temporaire ainsi qu'au droit à la nomination ou à l'engagement définitif. Ces périodes exercées à titre temporaire ne peuvent donner lieu à nomination ou engagement à titre définitif et ne peuvent porter que sur du travail en classe. Ces périodes sont assorties aux différents statuts (décret du 1<sup>er</sup> février 1993, décret du 6 juin 1994, arrêté royal du 22 mars 1969).

L'octroi des périodes additionnelles ne peut donner lieu à mise en disponibilité d'un membre du personnel du même pouvoir organisateur.

Au **niveau pécuniaire**, on applique le barème afférent à la fonction exercée durant les périodes additionnelles et selon le titre, en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel. Ces périodes additionnelles ne donnent pas lieu à pécule de vacances, allocation de fin d'année et traitement différé.

#### Section 6 : Comment fonctionne le mécanisme de dévolution des périodes additionnelles ?

Les périodes additionnelles constituent une modalité d'attribution de périodes à un membre du personnel au-delà de l'unité. Elles sont prestées sur une base volontaire. Le pouvoir organisateur est tenu de respecter les règles statutaires de dévolution d'emploi avant toute attribution sous forme de



« périodes additionnelles ». Lorsqu'un choix est possible entre plusieurs enseignants qui ont déjà un temps plein, elles sont attribuées dans le **respect de la priorisation des titres** (notamment l'obligation de PV de carence sauf situation de pénurie sévère ou usage d'une des dérogations prévues aux articles 32 à 35 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française).

Il est important de noter qu'une candidature pour des périodes additionnelles **peut être refusée** par l'autorité ou le pouvoir organisateur si elle impose, en cours d'année scolaire, une modification d'horaire.

### **Comment attribuer une charge sous forme de « périodes additionnelles » ?**

L'attribution d'une charge supplémentaire sous forme de « périodes additionnelles » ne peut être faite par un pouvoir organisateur qu'à un de ses membres du personnel nommé/engagé à titre définitif, stagiaire, temporaire prioritaire ou temporaire (uniquement dans le cas du bloc de cours dans le secondaire) déjà occupé à charge complète et après application des règles statutaires de dévolution d'emploi. Un pouvoir organisateur ne peut donc envisager cette attribution qu'après avoir proposé l'extension de charge dans le respect des règles statutaires aux membres de son personnel à prestations incomplètes pouvant se prévaloir d'une priorité.

## **A) Dans l'enseignement subventionné**

### **Attributions sous forme de périodes additionnelles en début d'année.**

#### **1° Dans le réseau libre subventionné**

Un pouvoir organisateur ne peut attribuer un emploi sous forme de périodes additionnelles qu'après avoir fait application intégrale de l'article 29 quater du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné. Une fois que tous ses membres du personnel auront été servis dans le respect des dispositions dudit article, le pouvoir organisateur peut alors attribuer ces périodes à l'un ou l'autre de ses membres du personnel qui en aura fait la demande.

Dans le cas où deux ou plusieurs membres du personnel, déjà à charge complète, postuleraient pour les mêmes périodes, elles seront attribuées selon un ordre de priorité déterminé selon les titres de capacité : titre requis TR, titre jugé suffisant TS, titre de pénurie TP ou autre titre.

**Exemple 1 :** *3 membres du personnel, tous à charge complète au sein du pouvoir organisateur, revendiquent 4 périodes additionnelles en CG Français DI. Le membre du personnel A dispose d'un AESI en français-histoire ; le membre du personnel B est détenteur d'une licence en langue et littérature française /français-portugais ; le membre du personnel C a une licence en langue et littérature française /français-italien + AESS. Afin de déterminer à qui ces périodes seront confiées, le pouvoir organisateur devra tenir compte des titres de capacité de chacun de demandeurs. Il attribuera lesdites périodes au membre du personnel possédant le titre requis TR (le titre de capacité le plus élevé dans la hiérarchie des titres) à défaut, à celui disposant d'un titre jugé suffisant (titre de capacité de même niveau) et à défaut enfin, à celui ayant un titre de pénurie (titre de capacité de niveau inférieur). Dans ce cas précis, le pouvoir organisateur doit attribuer les 4 périodes concernées au membre du personnel A car il est le seul à disposer du titre requis.*

**Exemple 2 :** 2 membres du personnel, tous à charge complète au sein du pouvoir organisateur, revendiquent 4 périodes additionnelles en Instituteur primaire. Le membre du personnel A dispose d'un bachelier instituteur maternel ; le membre du personnel B est détenteur d'un bachelier instituteur primaire. Afin de déterminer à qui ces périodes seront confiées, le pouvoir organisateur devra tenir compte des titres de capacité de chacun de demandeurs. Il attribuera lesdites périodes au membre du personnel possédant le titre requis TR (le titre de capacité le plus élevé dans la hiérarchie des titres) à défaut, à celui disposant d'un titre jugé suffisant (titre de capacité de même niveau) et à défaut enfin, à celui ayant un titre de pénurie (titre de capacité de niveau inférieur). Dans ce cas précis, le pouvoir organisateur doit attribuer les 4 périodes concernées au membre du personnel B car il est le seul à disposer du titre requis.

## **2° Dans le réseau officiel subventionné**

Un pouvoir organisateur ne peut attribuer des périodes additionnelles qu'après avoir fait application de l'article 24 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné. Une fois que tous ses membres du personnel, nommés et prioritaires, auront été servis dans le respect des dispositions dudit article, le pouvoir organisateur peut alors attribuer l'emploi sous forme de « périodes additionnelles » à l'un ou l'autre de ses membres du personnel qui en aura fait la demande et serait déjà à temps plein dans l'enseignement.

Comme dans le cas illustré pour le réseau libre subventionné, dans le cas où il y aurait deux ou plusieurs membres du personnel qui revendiqueraient les mêmes périodes additionnelles, le pouvoir organisateur les attribuera selon l'ordre de priorité qui y est indiqué : TR, TS et TP.

**Exemple 1 :** 3 membres du personnel, tous à charge complète au sein du pouvoir organisateur, revendiquent 4 périodes additionnelles en CG Français DI. Le membre du personnel A dispose d'un AESI en français-histoire ; le membre du personnel B est détenteur d'une licence en langue et littérature française /français-portugais ; le membre du personnel C a une licence en langue et littérature française /français-italien + AESS. Afin de déterminer à qui ces périodes seront confiées, le pouvoir organisateur devra tenir compte des titres de capacité de chacun de demandeurs. Il attribuera lesdites périodes au membre du personnel possédant le titre requis TR (le titre de capacité le plus élevé dans la hiérarchie des titres) à défaut, à celui disposant d'un titre jugé suffisant (titre de capacité de même niveau) et à défaut enfin, à celui ayant un titre de pénurie (titre de capacité de niveau inférieur). Dans ce cas précis, le pouvoir organisateur doit attribuer les 4 périodes concernées au membre du personnel A car il est le seul à disposer du titre requis.

**Exemple 2 :** 2 membres du personnel, tous à charge complète au sein du pouvoir organisateur, revendiquent 4 périodes additionnelles en Instituteur primaire. Le membre du personnel A dispose d'un bachelier instituteur maternel ; le membre du personnel B est détenteur d'un bachelier instituteur primaire. Afin de déterminer à qui ces périodes seront confiées, le pouvoir organisateur devra tenir compte des titres de capacité de chacun de demandeurs. Il attribuera lesdites périodes au membre du personnel possédant le titre requis TR (le titre de capacité le plus élevé dans la hiérarchie des titres) à défaut, à celui disposant d'un titre jugé suffisant (titre de capacité de même niveau) et à défaut enfin, à celui ayant un titre de pénurie (titre de capacité de niveau inférieur). Dans ce cas précis, le pouvoir organisateur doit attribuer les 4 périodes concernées au membre du personnel B car il est le seul à disposer du titre requis.

## **Rappel** :

Conformément aux dispositions reprises en matière de mesures préalables à la mise en disponibilité dans les différents textes statutaires d'application dans l'enseignement subventionné<sup>1</sup>, l'attention des pouvoirs organisateurs est attirée sur le fait que l'attribution d'une charge sous forme de « périodes additionnelles » NE DOIT en aucune manière mener à la mise en disponibilité des membres du personnel définitifs.

Avant de mettre en disponibilité par défaut d'emploi ou perte partielle de charge un membre du personnel définitif, le pouvoir organisateur a l'obligation de réduire toutes les prestations des membres de son personnel dépassant une charge complète jusqu'au nombre de périodes exigé pour une fonction à prestations complètes. Il en découle qu'il ne peut maintenir ou attribuer une charge sous forme de « périodes additionnelles » à un membre du personnel alors qu'un autre membre de son personnel définitif pourrait être en perte de charge dans la même fonction ou pourrait s'y voir réaffecté, remis au travail, rappelé provisoirement à l'activité ou rappelé provisoirement en service.

## **Attributions sous forme de périodes additionnelles en cours d'année scolaire**

Il est important de signaler que le retrait de périodes additionnelles se fait dans le respect des règles statutaires relatives aux fins de fonctions.

Une fois que l'attribution sous forme de périodes additionnelles aura été faite en début d'année, la situation ne reste pas figée durant toute l'année scolaire. Ces périodes peuvent encore être redistribuées en cours d'année ou changer de statut si un événement susceptible de modifier ou d'impacter la situation administrative des membres du personnel du pouvoir organisateur apparaît. La modification d'attribution d'un membre du personnel définitif ou temporaire prioritaire, le recomptage du nombre d'élèves ou le retour de congé d'un membre du personnel sont des éléments qui peuvent conduire à devoir réattribuer la charge confiée sous forme de périodes additionnelles au profit d'un autre membre du personnel qui serait en perte de charge.

Il convient de noter que la redistribution, tout comme l'attribution des périodes sous forme additionnelles en début d'année, n'est possible que si le membre du personnel possède un des titres de capacité exigés pour la fonction.

**Exemple 1 :** *En septembre, un pouvoir organisateur attribue 4 périodes sous forme additionnelles dans la fonction CG Mathématiques DS à un membre du personnel A, titulaire d'un AESS en sciences mathématiques. Lors du recomptage des élèves au 1<sup>er</sup> octobre, il constate une variation à la baisse de sa population scolaire par rapport à celle du 15 janvier précédent. Suite à ce recomptage, un de ses membres du personnel B, titulaire d'un AESI Mathématique-Physique perd 4 périodes dans la fonction CG Mathématiques DI. Le pouvoir organisateur doit, compte tenu dudit recomptage et de la perte de charge qui s'ensuit dans le chef du membre du personnel B, retirer les 4 périodes additionnelles attribuées au membre du personnel A pour les redistribuer au membre du personnel B d'autant que celui-ci possède un des titres de capacité (TP) qui lui permet d'exercer cette fonction.*

---

<sup>1</sup> AGCF du 28.08.1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire officiel subventionné, ordinaire et spécial ; AGCF du 28.08.1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire libre subventionné, ordinaire et spécial ; AGCF du 28.08.1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, secondaire artistique à horaire réduit, et artistique officiels subventionnés ; AGCF du 28.08.1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécialisé, secondaire artistique à horaire réduit, et artistique libres subventionnés et décret du 10.03.2006 relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion

**Exemple 2 :** *En début d'année scolaire, le pouvoir organisateur disposant de 3 périodes additionnelles dans la fonction maître de seconde langue : néerlandais les attribue au membre du personnel A. Au mois de janvier, un des membres du personnel du pouvoir organisateur, membre du personnel B, qui avait demandé un congé (interruption de carrière) décide d'interrompre son congé pour des raisons personnelles afin de reprendre sa fonction maître de seconde langue : allemand. Cette reprise conduit le membre du personnel C, titulaire d'un AESI néerlandais-allemand, qui assurait en partie le remplacement du membre du personnel B à perdre 3 périodes de sa charge. Le pouvoir organisateur doit retirer les 3 périodes additionnelles attribuées au membre du personnel A pour les attribuer au membre du personnel C en perte de charge, d'autant que celui-ci dispose d'un titre de capacité (TR) qui lui permet de reprendre les 3 périodes additionnelles du maître de seconde langue : néerlandais.*

### **La prise en compte de la situation administrative globale du membre du personnel**

Dans l'attribution des périodes au-delà de l'unité sous forme additionnelle, l'attention des pouvoirs organisateurs est attirée sur le fait que la situation administrative du membre du personnel doit être examinée dans sa globalité, toutes fonctions, tous pouvoirs organisateurs et tous réseaux confondus. Il convient de se référer en la matière aux déclarations de cumul du membre du personnel. Les membres du personnel les plus concernés par ce point sont ceux qui sont à cheval entre deux ou plusieurs pouvoirs organisateurs différents. Pour rappel, les périodes additionnelles ne peuvent être utilisées que dans le cadre des conditions explicitées dans la section 3 *supra*.

**Exemple :** *Un membre du personnel, porteur du diplôme d'AESI français-histoire est engagé dans deux pouvoirs organisateurs différents. Ce membre du personnel preste 13 périodes en CG français DI au sein du pouvoir organisateur A et 11 périodes en CG histoire DI au sein du pouvoir organisateur B, soit un total de 24/22. Dans chacun des pouvoirs organisateurs, le membre du personnel n'occupe pas une charge complète, mais le dépassement global de 2/22 par rapport à l'unité pourra désormais être attribué et rémunéré sous forme de périodes additionnelles.*

### **B) Dans l'enseignement organisé**

Des périodes additionnelles ne peuvent être attribuées au sein du pouvoir organisateur WBE qu'après qu'il ait été fait application intégrale de l'article 26quater de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et que les périodes disponibles aient été attribuées aux membres du personnel dans le respect de l'ordre y indiqué.

Ces périodes additionnelles sont attribuées sur demande du membre du personnel.

Si plusieurs demandes sont introduites, priorité sera donnée en fonction des titres de capacité que possèdent les demandeurs.

A titre de capacité égal, priorité sera accordée au membre du personnel qui aura la plus grande ancienneté de service.

L'attribution de ces périodes additionnelles pourra être revue si l'utilisation de ces périodes est nécessaire, en cours d'année, pour compenser une perte partielle de charge ou une mise en disponibilité par défaut d'emploi d'un membre du personnel.

### **Section 7 : Comment le doc12<sup>1</sup> doit-il être complété ?**

Les documents 12 doivent être complétés de manière précise afin d'identifier clairement les périodes additionnelles. Le document existant sera modifié en conséquence. Des instructions complémentaires seront insérées dans les prochaines circulaires de rentrée scolaire relatives à la gestion des dossiers

---

<sup>1</sup> Formulaire S12 ; FOND12 ; CF12 ; SPEC12 – FOND, SPEC12,...

des membres du personnel. Je vous rappelle que toute modification dans les prestations par le membre du personnel doit être transmise au plus vite auprès de la Direction déconcentrée dont dépend votre établissement.

Les éléments suivants peuvent déjà être indiqués :

- le PO qui renseignera des périodes additionnelles prestées par un de ses membres du personnel devra déclarer sur l'honneur que celles-ci sont attribuées car ce membre du personnel preste déjà un temps plein, que ce soit au sein de son PO ou auprès de plusieurs PO et qu'il répond aux conditions de la section 3 supra ;
- Les périodes additionnelles seront identifiées d'une manière spécifique car elles font l'objet d'une rémunération en tant que période temporaire.

### Section 8 : Conséquences connexes

Ce nouveau système de « périodes additionnelles » induit les conséquences suivantes :

- En cas de périodes supplémentaires prestées au sein du même établissement scolaire, l'actuel mécanisme de l'allocation de surcroît est amené à disparaître au profit des périodes additionnelles ;
- Pour les périodes supplémentaires prestées au sein d'un autre établissement scolaire fondamental ou secondaire (de plein exercice ou alternance), la fonction accessoire est remplacée par le dispositif des périodes additionnelles ;
- Pour les périodes supplémentaires prestées en haute-école, promotion sociale et dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit qui s'ajoutent à une fonction à prestations complètes prestée dans l'enseignement de plein exercice ou en alternance : la notion de fonction accessoire est toujours d'application.

### **Chapitre 3 : Indemnisation pour utilisation à des fins professionnelles de l’outil informatique privé et de la connexion internet privée**

Les membres du personnel enseignant ainsi que les titulaires d’une fonction de sélection ou de promotion à l’exception des directeurs<sup>1</sup>, sont indemnisés pour l’utilisation à des fins professionnelles de leur outil informatique privé et de leur connexion internet privée, au titre de remboursement de frais propres à l’employeur

Le membre du personnel reçoit automatiquement cette indemnisation s’il répond aux **conditions cumulatives** suivantes :

- 1) avoir presté une ou plusieurs périodes ;
- 2) pendant au moins 90 jours ;
- 3) sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre inclus.

Le membre du personnel qui répond à l’ensemble de ces conditions recevra un montant forfaitaire annuel de 100 euros, liquidé avant le 31 décembre de chaque année civile.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que ce montant annuel fixé par le décret du 14 mars 2019 précité est exonéré d’impôts et de cotisations de sécurité sociale, à condition que le membre du personnel utilise son propre matériel informatique à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle, et que l’employeur n’intervienne pas d’une autre manière dans ces frais de matériel informatique.

Une circulaire spécifique sur le sujet sera diffusée durant le premier trimestre de l’année scolaire 2019-2020.

---

<sup>1</sup> L’octroi de cette indemnité ne concerne pas les directeurs (y compris les directeurs avec charge de classe dans l’enseignement fondamental) car une décision du Gouvernement du 14 mars 2018 a prévu la mise à disposition d’un ordinateur portable pour le directeur afin d’accomplir les tâches relevant de l’axe administratif, matériel et financier sans exclure les tâches liées aux axes pédagogique, éducatif et relationnel définis dans le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l’enseignement.

## **Chapitre 4 : Les moyens anticipés de la carrière en 3 étapes pour des missions collectives de « service à l'école et aux élèves »**

Dans l'enseignement fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé, des moyens supplémentaires sont mis à disposition des écoles dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Ils iront d'ailleurs en augmentant et représenteront :

- à partir du 1er septembre 2019, 0,33 % du capital-périodes, du cadre d'emploi ou du NTPP global ;
- à partir du 1er septembre 2020, 0,66 % du capital-périodes, du cadre d'emploi ou du NTPP global ;
- à partir du 1er septembre 2021, 1,00 % du capital-périodes, du cadre d'emploi ou du NTPP global.

L'arrondi mathématique est d'application Lorsque la décimale après la virgule sera de 5 ou supérieur à 5, les moyens octroyés seront arrondis vers le haut, et inversement lorsque la décimale après la virgule est inférieur à 5.

Ces moyens dédiés à la mise en œuvre de la carrière en 3 étapes doivent permettre aux PO d'affecter des ressources nouvelles à des fonctions de gestion, de soutien et d'animation des équipes pédagogiques dans le cadre de la nouvelle carrière en trois étapes des enseignants. Les missions collectives de SEE (cfr. *supra*) peuvent donc être exercées sur base de ces moyens.

Cela implique que **deux conditions** doivent être remplies pour l'utilisation de ces moyens :

### **1) Ils sont réservés à des enseignants expérimentés.**

En effet, les périodes octroyées dans ce cadre doivent servir à diversifier la carrière en diminuant le nombre de périodes prestées face à la classe.

Un enseignant est considéré comme « expérimenté » s'il répond aux deux conditions suivantes :

- 1° il n'a pas fait l'objet d'une évaluation défavorable dans les 10 dernières années ;
- 2° il dispose d'une ancienneté de service de 15 ans dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

### **2) La mission affectée à ces moyens doit faire l'objet d'un appel à candidatures**

Cet appel à candidatures est affiché dans l'école et distribué à tous les membres du personnel de l'établissement.

L'appel à candidatures doit préciser les éléments suivants :

- a) le contenu de la mission,
- b) le nombre de périodes allouées et le temps de prestation,
- c) la durée de la mission et son caractère éventuellement renouvelable,
- d) la formation exigée,
- e) les éventuels critères complémentaires définis par le pouvoir organisateur ou son délégué, dans l'enseignement subventionné, ou par le directeur, dans l'enseignement organisé par la Communauté française.

L'appel prévoit une période minimum de 10 jours ouvrables pour le dépôt des candidatures.

L'appel est soumis à l'avis préalable, dans l'enseignement organisé par la Communauté française, du comité de concertation de base, dans l'enseignement officiel subventionné par la Communauté

française, de la commission paritaire locale, et dans l'enseignement libre subventionné par la Communauté française, du conseil d'entreprise ou, de l'organe local de concertation sociale, ou à défaut, de la délégation syndicale, avec droit d'évocation du bureau de conciliation en cas de désaccord.

Les périodes consacrées à l'exercice des missions précitées doivent être accrochées par le pouvoir organisateur à une fonction de recrutement de la catégorie du personnel directeur et enseignant telle que définie par le décret du 11 avril 2014 précité.

### Section 1 : Dans l'enseignement fondamental ordinaire

La notion de cadre d'emploi est constituée, pour l'enseignement fondamental ordinaire :

- du complément de direction ;
- des périodes d'instituteurs maternels ;
- des périodes de psychomotricité ;
- des périodes d'instituteurs primaires ;
- des périodes d'éducation physique ;
- et des périodes de langues modernes.

Pour l'enseignement primaire, le cadre d'emploi est constitué de toutes les périodes reprises ci-dessus, à l'exception des périodes d'instituteurs maternels.

Pour l'enseignement maternel, le cadre d'emploi est constitué :

- du complément de direction ;
- des périodes d'instituteurs maternels ;
- des périodes de psychomotricité.

Le cadre d'emploi ne comprend donc pas les périodes de cours philosophiques, les périodes de cours de philosophie et citoyenneté, les périodes d'encadrement différencié, et l'encadrement complémentaire destiné au dispositif DASPA ou d'accompagnement FLA.

Enfin, il est utile de préciser que les adaptations successives du cadre dans l'enseignement maternel ordinaire n'interviendront pas pour le calcul du complément de périodes, la volonté étant de stabiliser ce complément sur le cadre de base d'un établissement.

### Section 2 : Dans l'enseignement secondaire ordinaire

La limite des 3% du NTPP<sup>1</sup>, autrefois utilisées pour des activités autres que les cours dont la coordination pédagogique, ne concerne désormais plus que les missions collectives du Service à l'école et aux élèves. Ne sont pas prises en compte pour la limite des 3%, les périodes de solidarité zonale, les périodes consacrées aux conseils et directions de classes des deuxième et troisième degrés ainsi que les périodes dédiées aux missions définies par l'arrêté du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au travail.

Il est à noter que les missions collectives ne sont pas uniquement réservées aux professeurs expérimentés générant des moyens supplémentaires dans le cadre de la carrière en 3 étapes. De plus,

---

<sup>1</sup> Visée à l'article 20, §4 du décret du 24 juillet 1992 portant organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice



la possibilité de dérogation prévue dans le cadre du dépassement de ladite limite des 3% a été conservée. La future circulaire de rentrée intégrera ce changement.

La principale différence avec les moyens de la carrière en 3 étapes évoqués dans ce chapitre est que les périodes correspondant à ces 3% :

- Ne sont pas réservés à des enseignants expérimentés bien qu'il soit possible que ce soit des enseignants expérimentés qui en bénéficient ;
- Il n'y a pas d'obligation de lancer un appel à candidatures pour l'octroi de ces missions.

### Section 3 : Dans l'enseignement spécialisé

Il est important de noter que les moyens octroyés représentent un pourcentage du capital périodes et non du capital-périodes utilisable (pour les enseignants) qui, dans l'enseignement spécialisé, est fixé annuellement par le Gouvernement (97% pour l'année scolaire 2018-2019).

## **Chapitre 5 : Possibilité de transfert de périodes-professeurs (maximum de 5%) du 1er degré vers les autres degrés dans l'enseignement secondaire ordinaire et du qualifiant vers la transition**

Le décret du 14 mars précité supprime l'obligation de demander une dérogation au Gouvernement pour pouvoir faire glisser des périodes du 1<sup>er</sup> degré vers les autres degrés à concurrence de maximum 5 % du NTPP pour autant que les conditions suivantes soient toutes réunies :

- les maxima par classe au 1<sup>er</sup> degré sont respectés ;
- la remédiation est organisée au profit des élèves du 1<sup>er</sup> degré ;
- le transfert participe au respect des moyennes et/ou des maxima dans les autres degrés.

Par dérogation, lorsque le nombre d'élèves inscrits au 1<sup>er</sup> degré au 1<sup>er</sup> septembre est inférieur au nombre d'élèves inscrits au 15 janvier précédent, les périodes générées par cette différence peuvent être utilisées au deuxième degré même si elles excèdent 5%. Cette dérogation permet ainsi que les périodes soient utilisées au bénéfice des élèves qui les ont générées.

En cas de fermeture définitive d'un premier degré commun ou d'un premier degré différencié alors qu'un établissement scolaire n'organise qu'un seul de ces degrés, ou des deux degrés, les périodes-professeurs générées au 15 janvier de l'année scolaire précédant la fermeture définitive du degré ou des deux degrés peuvent être transférées aux autres degrés de l'établissement scolaire concerné.

La future circulaire générale relative à l'Organisation de l'enseignement secondaire ordinaire et à la Sanction des études 2019-2020 intégrera ce changement.

***ANNEXES A LA CIRCULAIRE***

## ANNEXE

### **Vade-mecum relatif à la mise en œuvre du travail collaboratif**

#### **1. Pourquoi promouvoir le travail collaboratif des enseignants ?**

Le Pacte pour un enseignement d'excellence repose sur la conviction qu'il faut favoriser la mobilisation des enseignants au sein des écoles dans un cadre qui leur laisse de l'autonomie et qui valorise la diversité de leurs compétences. L'objectif est que chaque école devienne une véritable organisation apprenante. Dans ce contexte, l'enseignant est aussi, par moments, animateur pédagogique, voire formateur, dans les domaines où il possède une compétence, une expérience ou une expertise utile à ses collègues.

Les enseignants adhèrent au travail collaboratif s'ils y trouvent un supplément de bien-être et une plus-value pour les élèves. L'idée centrale du travail collaboratif est que ce qui est co-construit prend de la valeur. Les plans de pilotage mis en œuvre dans toutes les écoles reposent sur cette idée cardinale.

Les dynamiques collaboratives existent déjà dans de nombreuses écoles et dans d'autres pays. De multiples recherches montrent qu'elles sont un levier essentiel de changement. Elles favorisent la cohérence du cursus, des apprentissages et des évaluations. Elles contribuent au développement professionnel et favorisent un bon climat de travail. Elles permettent de sortir tous les enseignants de l'isolement et de créer une *culture d'école* autour d'un projet commun. C'est pourquoi le Pacte entend les développer.

#### **2. Qu'entend-on exactement par « travail collaboratif » ?**

Le travail collaboratif est le travail avec les autres membres du personnel, et le cas échéant, la direction, sous l'une des formes suivantes :

##### a) la participation aux réunions des équipes pédagogique et éducative

On pense ici aux réunions organisées par la direction, qui rassemblent tout ou partie des équipes pédagogiques et éducatives.

Des réunions de ce type sont notamment organisées pour élaborer le diagnostic des forces et des faiblesses de l'établissement au moment de la réalisation du plan de pilotage et pour définir ensuite les objectifs prioritaires sur lesquels l'équipe éducative entend travailler pour améliorer ses résultats. De même, ces réunions seront nécessaires tous les ans pour organiser le travail de l'année, pour assurer la mise en œuvre des contrats d'objectifs et pour évaluer l'état d'avancement de la réalisation des objectifs poursuivis.

- b) le travail de collaboration dans une visée pédagogique, soutenu par la direction, avec d'autres membres du personnel, y compris d'autres établissements scolaires ou de centres PMS.

Il s'agit ici de réflexions collectives organisées par plusieurs enseignants concernant des préparations de leçons, des observations de leçons par des collègues, de co-titulariat pour certains cours, de réunions organisées pour échanger et construire les pratiques d'évaluation, de remédiation ou de dépassement, de réunions organisées pour harmoniser le cursus à travers plusieurs années d'enseignement, du temps passé pour le coaching d'un nouveau collègue, de réunions consacrées au co-développement d'un ensemble de collègues, de réunions dans le cadre du nouveau dossier d'accompagnement de l'élève ...

L'élève et ses apprentissages doivent être au centre de ces réflexions collectives. Ainsi, par exemple, dans le secondaire, le conseil de classe pourrait, à travers des groupes de professeurs spécifiques, établir un plan d'accompagnement pour tel ou tel groupe d'élèves rencontrant telle ou telle difficulté d'apprentissage, durant une période de temps définie.

L'équilibre entre les deux formes de travail collaboratif reprises aux points a et b ci-dessus dépendra des années et de la situation particulière de chaque établissement. C'est ainsi que le directeur peut à certains moments intensifier les réunions des équipes pendant quelques semaines, pour l'élaboration d'un plan de pilotage, la mise en œuvre d'une action ou l'évaluation d'un contrat d'objectifs. De même, une équipe éducative peut, à un moment donné, intensifier les collaborations pour développer certains projets, pour répondre à certaines difficultés ou dysfonctionnements. Aux autres moments, par contre, ce seraient les collaborations entre enseignants autour d'un projet précis qui seraient privilégiées.

Les modalités de mise en œuvre du travail collaboratif doivent en toute hypothèse être définies dans le plan de pilotage/contrat d'objectifs et l'organisation de ce travail doit être concertée au sein de l'organe de concertation sociale. Plusieurs solutions sont possibles et négociées au niveau local. Un exemple : bloquer deux heures par semaine pendant une période donnée pour élaborer le plan de pilotage, et puis prévoir des modalités d'organisation plus souples avec transmission d'un agenda.

Par définition, il appartient à la direction d'organiser les réunions d'équipe au cours de l'année (point a. ci-dessus), mais dans le respect des modalités concertées préalablement au sein de l'organe de concertation sociale.

Par contre, l'organisation des collaborations à visée pédagogique (point b. ci-dessus) appartient d'abord aux enseignants eux-mêmes. Il est important cependant que les objectifs et les priorités sur lesquels le travail collaboratif se concentrera soient soutenus par la direction. Le travail collaboratif est en effet un levier essentiel pour atteindre les objectifs prioritaires que l'équipe se sera donnée dans le cadre de son plan de pilotage. Le cas échéant, la direction interpellera les enseignants concernés afin de s'assurer que le travail collaboratif soit effectué. Il appartient au directeur de déterminer les modalités suivant lesquelles il s'assure de la réalisation de ce travail collaboratif et de l'adéquation des objectifs poursuivis durant celui-ci (voir point 4). La

réalisation d'un PV succinct au terme d'une réunion de travail collaboratif peut être utile.

### **3. Combien de périodes chaque enseignant doit-il consacrer au « travail collaboratif » ?**

Chaque enseignant doit valoriser 60 périodes par an comme pratiques collaboratives<sup>1</sup>, en dehors des périodes qu'il preste face à sa classe, des jours de formation continuée obligatoire ou des prestations qui relèvent du « service à l'école et aux élèves<sup>2</sup>».

Dans l'enseignement fondamental, ces périodes correspondent aux anciennes périodes dites de concertation qui deviennent des périodes de travail collaboratif.

L'enseignant qui preste à temps partiel dans une ou plusieurs écoles voit son volume de travail collaboratif proportionnellement adapté à son horaire face à la classe dans chacun des établissements concernés.

### **4. Faut-il comptabiliser chacune des périodes de travail collaboratif prestées ? Est-il contrôlé ? Doit-on remplir un formulaire spécifique ?**

L'objectif de ces périodes est d'assurer un travail collaboratif de qualité.

Chaque établissement scolaire est libre de définir les modalités du contrôle de ses pratiques collaboratives.

Pour rappel les principes suivants doivent être respectés :

- des modalités de mise en œuvre du travail collaboratif sont définies dans le plan de pilotage/contrat d'objectifs ;
- l'organisation générale du travail collaboratif est concertée dans les organes locaux de concertation sociale ;
- des réunions d'équipe sont organisées collectivement sous l'autorité du directeur.

En dehors de ces réunions d'équipe, l'organisation pratique du travail collaboratif appartient aux enseignants, en particulier l'organisation des moments où celui-ci se déroule.

Concrètement, il peut être proposé que chaque enseignant consigne dans un formulaire simple l'objet du travail collaboratif qu'il entend mettre en œuvre dans l'année en tenant compte du cadre défini par le contrat d'objectifs, le nombre estimé

---

<sup>1</sup> Dans le primaire, les directions peuvent demander plus de 60 périodes de travail collaboratif, mais la durée annuelle totale des prestations comprenant à la fois le travail en classe, le travail collaboratif, les surveillances obligatoires et le service à l'école et aux élèves non obligatoire ne peut dépasser 962 heures.

<sup>2</sup> Art. 7 à 11 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs

de périodes qu'il compte y consacrer et les collègues avec lesquels il mettra ces collaborations en œuvre.

Ce formulaire ne doit pas nécessairement être validé par le directeur. Il l'évoquera avec l'enseignant concerné si nécessaire. Le cas échéant, après évaluation, des objectifs plus précis pourront être définis pour la mise en œuvre de ce travail collaboratif.

D'une manière générale, l'évaluation annuelle et collective de l'état d'avancement du plan de pilotage/contrat d'objectifs par l'équipe éducative sera un bon moment pour évaluer la mise en œuvre du travail collaboratif au sein de l'établissement et son impact sur les résultats de l'école.

Quelle que soit la formule utilisée au niveau local, il faut éviter le contrôle technocratique et la surcharge bureaucratique.

## **5. Le travail collaboratif se fait-il à l'école et/ou en dehors de l'école ?**

Le travail collaboratif a lieu en principe dans l'établissement et dans le temps de la journée scolaire, temps de midi compris, tel que défini par le règlement de travail, ou aux moments concertés au niveau local. Il peut être également laissé à l'initiative des enseignants concernés après information de la direction. Par souci de responsabilisation et par facilité d'organisation, une partie du travail collaboratif peut avoir lieu hors établissement et il faut en tenir compte (ex. des enseignants qui se rencontrent une journée complète fin août pour préparer la rentrée ; des échanges téléphoniques ou électroniques en complément de réunions physiques, etc.). La législation sur les accidents du travail doit toutefois être respectée<sup>3</sup>.

## **6. Quel type de réunion privilégier ?**

Il n'existe pas de format standard. Comme indiqué, il y a de nombreuses formes de travail collaboratif qui nécessitent des formats spécifiques. Il ne serait pas fructueux d'imposer des pratiques collaboratives réduites à deux heures de réunion par semaine à date fixe pour tout le monde.

## **7. Est-il possible de se former au travail collaboratif ?**

Le travail collaboratif fera partie de l'offre de formation en cours de carrière pour l'année scolaire 2019-2020. Il existe des méthodologies propres au travail collaboratif. Par exemple, l'IFC a lancé il y a trois ans l'outil Travcoll (pour « travail collégial »), un module destiné à des équipes représentant des écoles volontaires qui co-construisent des projets autour des enfants en difficultés. Ce type de formations sera renforcé dès l'an prochain.

---

<sup>3</sup> Cf. Circulaire 4746 du 25 février 2014 - Référentiel des instructions et démarches administratives en matière d'accidents du travail des personnels de l'enseignement

Par ailleurs, des pratiques collaboratives existent déjà et ne sont pas toujours bien connues par les enseignants non concernés. Un répertoire de ces pratiques favorisera leur diffusion.

Chaque fédération de pouvoirs organisateurs a également pour mission d'accompagner les établissements dans la mise en œuvre du travail collaboratif.

## **8. Concrètement, sur quoi pourra porter le travail collaboratif ?**

Pour rappel, la finalité du travail collaboratif est l'élève et ses apprentissages. Il ne doit pas concerner le champ purement organisationnel (ex. : pas la confection des horaires). En dehors de l'élaboration du plan de pilotage, de la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de son évaluation, une liste de thèmes n'est pas imposée. Certains thèmes sont propres aux réalités locales, mais il est utile de suggérer des pistes concrètes.

### **- Les plans de pilotage**

Les plans de pilotage ne peuvent être élaborés que dans le cadre d'un travail collectif sur le diagnostic des forces et faiblesses de l'école et ensuite, sur les objectifs prioritaires que l'école se donne pour dépasser ses faiblesses.

Par ailleurs, pour leur mise en œuvre, les contrats d'objectifs abordent quantité de sujets qui demandent du travail collaboratif : la lutte contre le redoublement, l'orientation, les liens avec le Centre PMS, l'accompagnement personnalisé mais aussi les questions disciplinaires, etc. Le travail collaboratif est indispensable pour atteindre les objectifs définis dans les plans de pilotage.

### **- Les évaluations**

C'est un sujet majeur pour le travail collaboratif. Comment favoriser l'évaluation formative ? A quel moment l'organiser ? Comment éviter les disparités d'évaluation pour une même discipline et pour une même année scolaire ? Comment réguler le nombre différent d'évaluations pour une même discipline entre différents enseignants ? La construction d'examens en commun est une piste, mais elle ne peut pas être la seule, car la préparation aux examens et le rythme d'évaluation formative diffèrent d'une classe à l'autre, d'un enseignant à l'autre.

### **- La concertation horizontale**

Cette concertation qui vise tous les enseignants d'une même année scolaire est déjà très présente dans certaines écoles (par exemple dans l'enseignement qualifiant pour concevoir les épreuves intégrées), mais parfois moins dans d'autres. Cette concertation est utile pour une même branche (concevoir une séquence de cours ou un examen en commun...), mais aussi entre différentes branches d'une même année ou d'une même classe (ex. des enseignants qui se concertent pour coordonner les travaux à domicile).

### **- La concertation verticale**

Cette concertation visant tous les enseignants qui suivent le parcours d'une même cohorte d'élèves au sein d'un établissement est essentielle. Comme les référentiels vont être de plus en plus cohérents, année après année en termes de progressivité, il faut renforcer les pratiques collaboratives visant à faire mieux connaître à chaque



enseignant ce qui se passe « avant » et « après » l'année où ils enseignent. Cela ne peut se limiter à savoir « ce qui est enseigné avant » et « ce qui est enseigné après » mais implique aussi les questions didactiques et pédagogiques en vue d'assurer un continuum pédagogique cohérent et harmonieux pour les élèves (ainsi, par exemple, le manque de concertation verticale est parfois criant entre enseignants qui pratiquent une didactique différente).

- La concertation avec des enseignants d'autres écoles ou implantations

Les écoles ont tout à gagner à créer des projets et partenariats avec d'autres écoles. Dans l'optique d'un futur tronc commun, le renforcement des partenariats entre écoles primaires et secondaires est souhaitable. De même, l'organisation de groupes de travail d'enseignants, venant de différents horizons, dont l'objectif est de créer des outils par discipline est une pratique collaborative à mettre en avant.

- Enseignants débutants et expérimentés

Un décret invite tous les établissements à réaliser un minimum d'actions pour accompagner les enseignants débutants et à leur désigner des collègues dénommés « référents ». C'est une forme évidente de travail collaboratif, lorsqu'il n'est pas déjà valorisé par du capital-périodes ou du ntp.

- L'intervision

L'intervision est une méthode collective sans niveau hiérarchique. Les enseignants font appel à leurs collègues afin de réfléchir ensemble à des questions et à des obstacles rencontrés en situation de travail et ayant trait à des personnes ou à des fonctions spécifiques. Dans un groupe d'intervision, chacun est appelé à poser des questions sur un cas d'espèce concret, à analyser le problème et à proposer des solutions possibles. Une intervension s'étend habituellement sur une longue période.

- La co-construction d'activités pédagogiques

On pense ici à renforcer des initiatives existantes comme Décolage. D'autres projets spécifiques peuvent être menés, dans le cadre des priorités retenues par le contrat d'objectifs, comme concevoir une « semaine de la citoyenneté » ou un « plan lecture »... il existe quantité de projets propres à chaque école. Certains cours se prêtent bien au travail collaboratif, comme l'éducation culturelle et artistique : il s'agit de monter des projets et des partenariats entre titulaire, opérateur culturel ou artiste, et référent culturel, ou comme la future mise en œuvre du référentiel relatif aux applications technologiques, manuelles et numériques (par exemple, réaliser une « œuvre technologique » en partenariat avec le monde de la petite entreprise, ou encore utiliser l'outil numérique dans la réalisation de projets pour d'autres disciplines). Si le simple accompagnement d'une activité socio-culturelle, technologique ou sportive relève du service à l'école, la conception des activités scolaires peut être du ressort du travail collaboratif s'il s'agit d'un travail collectif (la préparation d'une excursion pédagogique, des visites, un voyage scolaire, la mise en place d'un projet Erasmus +...).

- Le numérique

Que ce soit l'éducation au numérique ou par le numérique, des outils nombreux existent pour permettre aux enseignants de collaborer. Une nouvelle plateforme numérique – e-classe – est désormais accessible à tous les enseignants.

L'utilisation de plateformes collaboratives, le recours à des Moocs, la conception de séquences de cours grâce au numérique, etc., les opportunités sont nombreuses. L'école ne ratera pas le train du numérique et le travail collaboratif en sera l'occasion.

### **9. Quel degré d'autonomie puis-je conserver en tant qu'enseignant ?**

S'il crée du lien et un partage de pratiques utile, le travail collaboratif ne doit cependant pas imposer la manière dont chacun conduit sa classe et sa relation avec les élèves. Il ne s'agit pas d'uniformiser les pratiques professionnelles. Il ne faut pas les fusionner, en sauvegardant une part de liberté personnelle. Un même cadre de travail, une même cohérence, oui. Un cours identique pour tous, non.



