

Documents du Groupe central

7 mars 2017

Nouvelle introduction de l'avis 3

Le Groupe central (GC) considère que la **mise en œuvre des chantiers qui constituent le Pacte** exige qu'un ensemble de conditions soient réunies qui doivent tenir compte du fait que, pour le GC, certaines mesures sont préalables et/ou liées à d'autres et qui doivent permettre l'appropriation de ces mesures par les acteurs tout en veillant à éviter de les exposer à trop de processus de changement en même temps. Par ailleurs, le GC considère que des investissements budgétaires sont nécessaires dans la phase de lancement du Pacte et tout au long de la mise en œuvre de celui-ci **avant** de pouvoir dégager progressivement des budgets qui seront réalloués dans le système de l'enseignement et qui doivent permettre d'équilibrer à **l'horizon 2030** l'épure budgétaire conformément au tableau figurant aux pages [315 à 317] de son avis. Il considère à cet égard que le **phasage des objectifs à court, moyen et long terme** que contient dorénavant le présent avis doit servir de base à la mise en œuvre du Pacte et que la mobilisation par le Gouvernement des moyens nécessaires pour mettre en œuvre ces objectifs est une condition de leur adhésion aux équilibres du présent avis.

Par ailleurs, les membres du GC affirment leur **volonté commune** de travailler à la mise en œuvre du Pacte dans le cadre des équilibres que le présent avis contient pour le court, le moyen et le long terme. Le présent avis n'emporte toutefois pas l'accord de leurs organisations sur les modalités de concrétisation des mesures du Pacte qui restent à négocier et à définir au fur et à mesure de sa mise en œuvre dans le cadre des points d'équilibre précités. A cet égard, les membres du GC insistent sur la nécessité de pouvoir adapter chaque fois que nécessaire les modalités de mise en œuvre du Pacte au fur et à mesure de l'implémentation et de l'évaluation des effets des mesures préconisées, sans remettre en cause les équilibres qui constituent les fondements de la réforme systémique qu'ils proposent. Dans ce contexte, le maintien de la dynamique positive d'élaboration du Pacte à travers l'association structurelle des membres du GC aux décisions relatives à sa mise en œuvre est, pour ceux-ci, une condition sine qua non à rencontrer par les Gouvernements et les Ministres qui seront en charge de cette mise en œuvre.

Le Pacte pour un Enseignement d'excellence et le présent projet d'avis qui en synthétise les travaux se sont construits autour de **quatre convictions fortes** :

- **Il est impératif de faire évoluer l'école.** Malgré l'énorme implication des acteurs de l'école, des enseignants, des directions, des pouvoirs organisateurs, des parents et des

élèves, notre système scolaire produit des résultats insatisfaisants tant en termes d'efficacité que d'équité. Le diagnostic que nous avons posé ensemble dans le cadre de la première phase des travaux du Pacte le démontre et il est largement partagé au-delà du monde éducatif. Il est temps de dépasser les constats qui sont répétés, parfois depuis de nombreuses années, sur le fait que l'école ne donne plus à chaque enfant ou adolescent le bagage nécessaire pour lui permettre de s'engager activement dans la vie, en tirant chacun vers le haut.

- **Face à ces constats, il n'y a ni solution simple, ni solution miraculeuse.** Les mesures à mettre en œuvre pour améliorer les résultats de notre système scolaire sont **systémiques et donc complexes**. Affronter cette complexité est une condition sine qua non de leur réussite. Il y a une multitude de leviers interdépendants les uns des autres sur lesquels nous devons agir pour obtenir des résultats. Isoler une mesure par rapport aux autres est donc au mieux inopérant, au pire contre-productif. Le projet d'avis que nous avons rédigé sur les réformes à mettre en œuvre doit être lu en tenant compte de ce principe fondamental. Il appartient maintenant au Gouvernement de se saisir de notre avis définitif. Il reste de nombreux points à débattre quant à l'opérationnalisation et à la mise en œuvre des réformes. Le GC insiste cependant sur le fait que les orientations qu'il préconise ne sont pas un catalogue dans lequel chacun peut faire son marché en fonction de ses priorités propres. Elles ouvrent des perspectives sur des sujets complexes, mais constituent également des points d'équilibre et de compromis qui résultent d'un long et patient travail collectif.
- Les orientations que nous proposons répondent à un idéal, celui d'une école efficace et équitable, et elles s'inscrivent dans un **cadre réaliste**. Nous présentons dans les pages qui suivent les orientations et leurs modalités d'opérationnalisation, qui devront être approfondies dans le cadre du *Plan d'action* du Pacte. A cet égard, **la dimension sociale** du changement est pour nous un point d'attention premier, de même que la prise en compte des réalités des écoles et de l'importance qu'il y a à **éviter d'exposer les équipes éducatives à des réformes trop nombreuses en même temps et/ou mal préparées**. Enfin, nous avons eu à cœur d'inscrire nos propositions dans **les réalités budgétaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles** en tenant compte du fait que globalement notre enseignement est suffisamment financé si on le compare aux pays qui nous entourent. Les réformes que nous proposons impliquent des dépenses nouvelles de l'ordre de **300 millions d'euros**, dont 230 à 250 millions seront financés en rythme de croisière par des réorientations au sein du budget actuel de l'enseignement.
- **On ne peut réformer durablement l'école qu'avec l'adhésion de ses acteurs.** Notre avis s'est construit sur la base d'un modèle de co-construction unique en son genre entre les différents acteurs du monde éducatif, à savoir les fédérations de pouvoirs organisateurs, les représentants des organisations syndicales, les organisations représentatives des parents et des associations de parents. Les travaux du Pacte se sont nourris des analyses, débats et propositions de nombreux groupes de travail associant

acteurs de terrain et experts, ainsi que de nombreuses consultations, y compris des élèves (voir *infra*, le point relatif au cadre participatif). Les orientations auxquelles nous avons abouti ont été élaborées à partir de la réalité des classes et elles sont fondées sur l'expertise et l'expérience de ceux qui vivent l'école au quotidien. Néanmoins, nous sommes conscients que la dynamique de co-construction, quel que soit son caractère novateur, n'est pas suffisante pour susciter un changement de l'école en profondeur. Il nous appartient, avec tous ceux qui sont engagés dans le Pacte, collectivement et chacun dans le cadre de nos missions, d'impliquer ceux que nous représentons, à savoir les enseignants, les parents, les pouvoirs organisateurs et les directions.

Dans le cadre de co-construction qui caractérise le mode d'élaboration du Pacte, outre le phasage des mesures qu'il contient (voir [p...] ci-après), l'avis n°3 intègre désormais plusieurs éléments essentiels identifiés lors des consultations des instances des membres du Groupe central :

- Le GC confirme que la **définition du tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire** jusqu'à la troisième secondaire fait l'objet de travaux qui doivent permettre l'approfondissement et la précision des sept domaines d'apprentissage, la définition des implications relatives aux référentiels, l'incarnation dans des cadres horaires de référence par année, à titre indicatif pour le fondamental, la modélisation du dispositif « RCD » et des pratiques qui y sont liées, ainsi que celle de l'approche éducative de l'orientation. Le GC précise, dans le cadre du phasage des mesures et initiatives qu'il définit, les modalités de l'entrée en vigueur du nouveau tronc commun. Cette entrée en vigueur se fera de la manière suivante: le tronc commun entrera en vigueur en septembre 2020 pour les trois années du maternel¹ et pour les deux premières années du primaire. Ensuite, à partir de 2021, le tronc commun entrera progressivement en vigueur chaque année dans une année supplémentaire en suivant d'année en année cette cohorte d'élève. Ainsi, il entrera en vigueur en 2021 en 3ème primaire, en 2022 en 4ème primaire et ainsi de suite pour finir par entrer en vigueur en 2027 en troisième secondaire. Chacune des étapes de la mise en œuvre du nouveau tronc commun polytechnique sera évaluée et, le cas échéant, ses modalités de mise en œuvre seront adaptées. Cette évaluation continuée portera notamment sur les modalités d'implémentation des 7 domaines d'apprentissage et sur les mesures permettant la prise en charge de l'hétérogénéité des classes, en particulier l'ensemble des dispositifs de remédiation mis en œuvre. Dans ce contexte, pour assurer la mise en œuvre progressive du nouveau tronc commun et pour permettre la prise en charge de l'hétérogénéité renforcée des classes, le GC s'accorde sur le fait que :

¹ Le référentiel « maternel » entrera en vigueur en vue de la rentrée scolaire 2019.

- les grilles horaires des élèves devront comporter des plages destinées au dispositif (organisationnel) de remédiation, consolidation, dépassement;
 - des moyens destinés à renforcer l'encadrement devront précéder la mise en œuvre du tronc commun à chacune des étapes d'implémentation de celui-ci conformément au phasage qu'il a défini;
 - ces moyens résulteront en particulier du renforcement de l'encadrement en maternelle, des moyens d'encadrement nouveaux prévus pour assurer la maîtrise de la langue de l'apprentissage par tous les élèves, des moyens d'encadrement nouveaux prévus à Bruxelles et en Wallonie pour la généralisation de l'instauration de l'apprentissage de la 2^{ème} langue dès la troisième primaire, des moyens d'encadrement nouveaux prévus pour la remédiation, du maintien des moyens d'encadrement actuellement consacrés à la première et deuxième années différenciées et aux activités complémentaires durant les deux premières années du secondaire - malgré la disparition des années d'encadrement différencié et des activités complémentaires, de la définition des moyens d'encadrement de la dernière année du tronc commun sur la base des moyens globaux actuellement consacrés aux deux premières années du secondaire (y compris ceux consacrés aux deux premières années différenciées et ceux consacrés aux activités complémentaires) ;
 - la formation en cours de carrière sera également adaptée pour permettre un soutien aux enseignants en matière de remédiation qui soit en phase avec le déploiement progressif du nouveau tronc commun.
- Les modalités de mise en œuvre de l'augmentation des moyens d'encadrement dont question ci-dessus pour tous les niveaux d'enseignement et l'instauration du dispositif « RCD » devront aller de pair avec une réflexion sur la **taille des classes et des groupes**. Il s'agira de définir les balises générales qui permettront d'aboutir dans ce contexte à la réduction de la taille de certaines classes ou groupes d'élèves pour pouvoir gérer efficacement l'hétérogénéité des élèves et la différenciation. Les modalités d'organisation des classes ou/et des groupes d'élèves devront faire l'objet d'un dialogue avec les équipes éducatives dans le cadre des plans de pilotage et des balises qui auront été définies. Les décrets régissant actuellement cette matière (dit « taille des classes ») devront être revus en ce sens en visant la simplification des dispositifs et la limitation stricte des dérogations. A cet égard, la mise en œuvre de dispositifs structurels permettant d'augmenter les infrastructures scolaires de qualité dans les zones soumises à une forte tension démographique dans le cadre des budgets prévus par le Pacte à cet effet, devrait à terme permettre de limiter fortement la nécessité de ces dérogations.

- Le GC considère que dans le cadre du nouveau tronc commun, le **taux de redoublement** doit être réduit de 50 % d'ici 2030 conformément aux orientations de son avis. Cet objectif suppose une **évolution substantielle des modalités d'évaluation des élèves qui doivent permettre de combiner les principes de bienveillance et d'exigence** et qui doivent résolument s'inscrire dans les mécanismes de **responsabilisation collective des équipes éducatives** que le GC prévoit. Dans ce contexte, **même s'il n'est pas question d'interdire le redoublement tout au long du tronc commun, il doit devenir exceptionnel en raison de son inefficacité**. Le report de l'évaluation externe certificative de la fin de la 6^{ème} primaire à la fin de la troisième secondaire ne signifie nullement que des évaluations sommatives ne pourront plus avoir lieu à l'intérieur des écoles. Mais moins de temps devra être consacré aux évaluations et donc davantage de temps aux apprentissages.

En outre, le redoublement ne peut être considéré comme une pratique de gestion de la discipline en classe. Cette question de la gestion de la classe mérite toutefois l'attention de tous les acteurs concernés, notamment par la formation initiale et en cours de carrière des enseignants.

- Le GC considère que le phasage des mesures devra prendre en compte **l'impact organisationnel pour certaines écoles secondaires** de l'allongement du tronc commun et de la réorganisation des filières au-delà du tronc commun, en précisant le dispositif transitoire qui doit être prévu pour éviter la fermeture des écoles affectées. A cet égard, le GC considère qu'une analyse approfondie doit être menée sur les normes de maintien des établissements pour favoriser le maintien des établissements qui pourraient être affectés par les mesures du Pacte. Dans le cadre des mesures prévues pour favoriser le maintien des élèves dans l'enseignement ordinaire, les établissements de l'enseignement spécialisé fondamental ou secondaire devront faire l'objet de la même attention.
- Le GC insiste par ailleurs sur le fait que la **généralisation éventuelle de la CPU** comme norme d'organisation de l'enseignement qualifiant ne sera envisagée que dans un second temps, si le résultat des évaluations systématiques qui devront être menées sur les expériences en cours et à venir sont positives. Par ailleurs, le GC rappelle que la mise en œuvre de la réforme de l'enseignement qualifiant suppose que **les Gouvernements concernés tranchent clairement la question des périmètres respectifs des secteurs de l'enseignement et de la formation**, en particulier en ce qui concerne l'alternance, et la question des synergies, mutualisations de ressources et rationalisation à y mettre en œuvre. A cet égard, le GC réaffirme toute l'importance du développement de l'alternance au sein de l'enseignement qualifiant en référence aux principes de l'obligation proprement scolaire et aux objectifs du décret *Missions*. Par ailleurs, la réorganisation de l'enseignement qualifiant en une seule filière est un élément essentiel qui contribuera à sa

valorisation, mais il s'agit également d'un chantier complexe à préparer très minutieusement d'ici sa mise en oeuvre en 2028. Enfin, le GC réaffirme que la filière qualifiante doit pouvoir mener à l'enseignement supérieur moyennant réussite d'une épreuve complémentaire en fin de 6^{ème} ou après une 7^{ème} année complémentaire. En outre, le GC s'accorde pour considérer que le **CESS qui sanctionne la filière qualifiante doit pouvoir être valorisé dans le cadre des études d'enseignement supérieur** qui portent en partie sur les savoirs et compétences acquis dans cette filière.

- Dans le cadre du phasage qu'il définit, le GC rappelle la dimension structurante, et donc essentielle, du chantier relatif aux enjeux d'autonomie et de responsabilisation des acteurs. Le GC **rappelle qu'il convient que le Gouvernement définisse rapidement les objectifs généraux à atteindre par le système scolaire et que soit rapidement adopté le canevas à remplir par les établissements**. Le GC s'accorde par ailleurs sur le **principe d'une mise en œuvre progressive des plans de pilotage/contrats d'objectifs**. Dans ce cadre, les établissements devront poursuivre un nombre limité d'objectifs spécifiques de changement, agréés comme prioritaires au regard de leur situation de départ et de leurs ressources, et au regard des treize stratégies qui sont essentielles au déploiement du Pacte dans les établissements. Par ailleurs, le GC insiste sur le **rôle et l'autonomie de l'ensemble de l'équipe éducative dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans de pilotage/contrat d'objectifs**. Ainsi, le cadre réglementaire relatif au pilotage des établissements devra clairement prévoir que les enseignants seront associés à l'élaboration et à l'évaluation collective de ces plans/contrats d'objectifs. En outre, le GC rappelle que le nouveau système de pilotage repose sur une **confiance et une autonomie accrues dans le chef du directeur comme des enseignants**, dans le cadre défini par le présent avis. Ceci se traduisant notamment par la suppression du contrôle systématique du niveau des études par l'Inspection. En outre, le cadre réglementaire relatif au pilotage des établissements devra prévoir la diffusion explicite de celui-ci auprès du **Conseil de participation**. Enfin, le GC s'accorde sur la nécessité d'adapter **la fonction et le profil des conseillers pédagogiques** pour leur permettre d'assumer le rôle qui sera le leur dans le nouveau cadre de pilotage des établissements.
- Le GC considère que la question des mesures permettant **d'attirer et de maintenir des éducateurs, enseignants et directions, motivés et dotés de l'expertise adéquate, dans les écoles en écart de performance**, y compris par le biais d'incitants à définir, doit être approfondie dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte. La manière dont on affecte les moyens de l'encadrement différencié dans les écoles qui en bénéficient peut également contribuer à cet objectif.

- De très nombreuses activités, initiatives et actions pédagogiques sont déjà le fruit d'un travail collectif régulier entre éducateurs, enseignants et directions. Les résultats de ce travail collaboratif mené de manière souple, dans un cadre d'autonomie et de responsabilisation des acteurs concernés, sont positifs tant pour les élèves que pour les personnels. Afin de développer la mise en œuvre du travail collaboratif en tenant compte de la charge réelle de travail des enseignants, le GC décide que **la définition des modalités du temps de travail des enseignants devra articuler les périodes consacrées au travail collaboratif à celles qui relèvent des services à l'école et aux élèves selon les principes qu'il a adoptés et intégrés au présent avis** (voir pp. [169-170] ci-après).

- Le GC s'accorde par ailleurs pour **amender le processus d'évaluation des enseignants prévu dans son projet d'avis comme suit : le processus d'évaluation des enseignants est essentiellement un processus d'évaluation formatif** (tel que décrit aux pages [170 à 173] ci-après). Il est évident pour le GC que la non-atteinte des objectifs assignés aux écoles dans le cadre des contrats d'objectifs ne signifie nullement qu'il y a eu des manquements individuels qui doivent faire l'objet d'évaluations défavorables. Ce n'est qu'en cas de mauvaise volonté manifeste ou de carences manifestes et répétées par rapport aux points d'attention spécifiques et aux solutions identifiées avec le membre du personnel dans le cadre de la procédure d'évaluation formative, qu'une procédure spécifique pourra être entamée dans un cadre strict et statutairement défini qui permettra de garantir le caractère impartial, exceptionnel et contradictoire de la procédure. A cet égard, la page [174] de l'avis a été modifiée comme mentionné ci-après.

- Le GC précise également que **la mise en oeuvre du Pacte devra permettre une définition nuancée du principe de « suppression » de l'orientation des élèves « dys » vers l'enseignement spécialisé**, en maintenant la possibilité d'orientation dans certains cas strictement définis. Concernant **l'enseignement de forme 3**, le GC souligne que sa réorganisation en deux phases reposera sur une première phase qui épouse la philosophie du tronc commun polytechnique dans l'enseignement ordinaire et ne donne pas lieu aux choix d'un secteur/métier à ce stade. Dans la mesure où aucune certification n'est prévue à la fin de l'enseignement primaire, la première phase de l'enseignement de forme 3 devra donner lieu à l'obtention du CEB, afin de soutenir l'intégration de ces élèves dans la société et leur ouvrir l'accès à certains emplois qui y sont conditionnés. Ce certificat devrait également rester accessible aux élèves qui ne réussiraient pas les épreuves externes au terme du tronc commun.

- Le GC estime essentiel de **compléter les principes directeurs relatifs à la dimension sociale du changement en s'accordant sur la nécessité du maintien de l'emploi**, et en particulier à l'occasion de la réorganisation du parcours de qualification en trois années. Dans ce cadre précis de réorganisation, le GC agréée – en complément de l'élaboration d'une typologie des trajectoires et de la mise sur pied du dispositif structuré des cellules d'accompagnement – la possibilité d'une réduction supplémentaire de la charge des professeurs de CT et de PP, déjà nommés au moment de l'entrée en vigueur du tronc commun en troisième secondaire (2027), de 28 à 26 périodes. Cette réduction sera conçue de manière transitoire afin de permettre la requalification des enseignants en fonction à ce moment. Afin de faciliter – à moyen terme (2027) – la réorganisation des filières et de favoriser le développement de transitions professionnelles de qualité, il conviendra d'appliquer mutatis mutandis, dans une approche anticipative, les règles statutaires prévues en matière de rationalisation, pour les cours qui disparaîtront en troisième secondaire (voir notamment les articles 32 du décret du 6 juin 1994, et 44 du décret du 1^{er} février 1993).

- Le GC insiste pour la mobilisation dès cette année **des budgets annuels à consacrer aux infrastructures scolaires** pour que chaque enfant puisse disposer d'une place de qualité dans une école.

- Le GC insiste par ailleurs sur le fait que **la mise en œuvre du Pacte est liée à une réforme de la Formation initiale des enseignants**. Le GC insiste pour que le Gouvernement se positionne rapidement sur cette question en tenant compte de la réorganisation de l'enseignement obligatoire que le présent avis prévoit, et pour qu'il puisse être concerté sur les éléments qui y sont liés et qui auront un impact sur les conditions de travail et de rémunération des enseignants et des directions. En outre, le GC insiste pour que le processus d'élaboration des référentiels définissant le contenu de cette formation initiale renforcée associe les acteurs de l'enseignement et intègre l'ensemble des recommandations que son avis énonce quant au contenu de cette formation.

- Enfin, le GC insiste sur le fait que la logique d'autonomie et de responsabilisation des équipes éducatives qui est au cœur de la nouvelle gouvernance du système éducatif qu'il préconise doit aller de pair avec **le renforcement de la démocratie scolaire** suivant les modalités indiquées dans son avis, sans remettre en cause la nécessité de pouvoir assurer la discipline dans les classes. Dans ce contexte, notamment, les plans de pilotage/contrats d'objectifs des écoles intégreront la stratégie de partenariat et de collaboration avec les parents des élèves de l'établissement mise en œuvre par chaque école.

Amendements à apporter à l'avis sur les pratiques collaboratives et l'évaluation des enseignants:

1. Concernant la clarification du temps de travail, aux pages [168 – 170], le texte est modifié comme suit :

(5) Clarifier le temps de travail

La définition actuelle du temps de travail rend peu explicite tout le travail effectué par l'immense majorité des enseignants en dehors de la classe et peut susciter des malentendus au sein de l'opinion publique qui contribuent à la dévalorisation du métier. Dans la mesure où la vision prospective du métier d'enseignant et les évolutions dessinées par le Pacte font apparaître l'importance de plus en plus grande de l'activité de l'enseignant hors de sa classe, il est utile d'aborder la question de la définition de son temps de travail dans sa globalité. Il s'agit notamment de définir les fonctions et missions qui peuvent être intégrées dans la charge de l'enseignant et celles qui doivent être prises en charge par ailleurs (en prenant en compte le fait que les fonctions prises en charge peuvent varier au cours de la carrière de l'enseignant).

Le GC considère que cette question doit être traitée sur la base des principes suivants :

- 1. Le métier d'enseignant réclame, dans le cadre d'une charge complète, de s'y consacrer à temps plein. Le GC part donc de l'hypothèse que l'investissement hebdomadaire total d'un enseignant est au moins équivalent à celle des autres travailleurs et que la charge globale ne doit pas être alourdie et, dans certains cas particuliers, elle pourrait être allégée. La question qui doit être approfondie est donc celle de la répartition des tâches au sein de cette charge globale.*
- 2. Tout enseignant, responsable d'enseignement dans une classe ou d'une ou plusieurs disciplines dans des classes devrait assumer cinq fonctions qui sont constitutives de sa charge :*
 - La première est le **travail en classe** qui, à lui seul, devrait dans la plupart des cas occuper un peu plus de la moitié du temps de travail des enseignants. L'autre partie du temps de travail devrait être occupée, selon une répartition relativement équilibrée mais adaptée aux différents paramètres évoqués ci-dessous, par les quatre fonctions suivantes (ici non hiérarchisées) :*
 - Le **service à l'école et aux élèves** : conseils de classe, délibérations, réunions de parents, activités parascolaires à définir, surveillances, suivis individuels d'élèves. La participation à des conseils de classe et à des réunions de parents*

même en dehors des heures de cours, ainsi que des surveillances et des remplacements éventuels, sont organisés selon des modalités concertées annuellement au sein de l'organe de concertation locale.

- *Le **travail collaboratif** : réunions d'équipe pédagogique, réunions de l'équipe éducative, travail avec les collègues, participation aux organes de décision dans le cadre d'un leadership partagé, coaching d'enseignants débutants.*
 - *Le **travail autonome** : préparation des cours et des examens, corrections.*
 - *La **formation continuée** : il s'agit également d'inscrire formellement la formation continuée dans le temps de travail normal d'un enseignant, même si elle s'organise selon une temporalité moins régulière, plus intermittente.*
- 3.** *Un ensemble de paramètres, comme la diversité des contextes scolaires et ce qu'ils nécessitent comme investissements spécifiques (par exemple, dans le suivi des élèves en difficulté), les temps de l'année scolaire (par exemple, les périodes d'examens), le projet de l'école, la nature des matières enseignées (qui ne réclament pas toutes le même temps de préparation ou de correction des devoirs) ainsi que la position de chaque enseignant dans sa trajectoire professionnelle (par exemple, débutant ou en fin de carrière) oblige à aborder la question sans rigidité excessive mais au contraire avec souplesse dans un cadre d'autonomie et de responsabilisation des enseignants.*

Sur la base de ces principes, la question de la définition des modalités du temps de travail des enseignants sera approfondie dans la suite des travaux du Pacte dans le cadre de la Commission interréseaux des statuts ou d'une autre instance tripartite équivalente.

Concrètement, dans ce contexte, le GC s'accorde sur les éléments suivants :

- 1.** *les 5 composantes de la charge de l'enseignant doivent être consacrées par décret dans les statuts des membres du personnel*
- 2.** *le temps de travail consacré au travail en classe doit continuer à faire l'objet d'une quantification précise dans un cadre décrétoal. A cet égard, le GC s'accorde pour supprimer les plages relatives aux périodes à prester par les enseignants du secondaire (exemple : 20 périodes pour les enseignants du supérieur et 22 périodes pour les enseignants de l'inférieur). Des heures supplémentaires rémunérées pleinement pourront être effectués par les enseignants au-delà de ces seuils dans le cadre du NTPP de l'établissement et de balises à définir. Dans le cadre des mesures visant à accompagner la mise en œuvre du tronc commun et la réforme de l'enseignement qualifiant, les professeurs de pratique professionnelle verront par ailleurs leur charge face à la classe réduite à 28 périodes.*
- 3.** *le cadre décrétoal doit par ailleurs consacrer le **principe de deux périodes en moyenne par semaine** à consacrer par chaque enseignant au travail collaboratif,*

ces périodes pouvant être réparties tout au long de l'année. Le GC considère qu'en application de ce principe, les périodes consacrées annuellement au travail collaboratif devront s'articuler plus précisément à d'autres fonctions qui constituent la charge des enseignants. Afin d'équilibrer les différentes fonctions entre elles, le GC s'accorde sur les principes suivants :

- les règles actuellement en vigueur dans le fondamental au titre des périodes de concertation seront maintenues au titre du nombre de périodes consacrées aux pratiques collaboratives, soit 2 périodes en moyenne par semaine, en tenant compte de l'ensemble des balises du décret;
 - Dans le secondaire, 60 périodes par an sont consacrées aux pratiques collaboratives. Pour permettre de dégager une articulation avec les conseils de classe, qui font partie de la fonction « services à l'école et aux élèves », on s'interdira de surcharger les enseignants aux périodes de l'année où les conseils de classe sont les plus nombreux ;
 - L'organisation du travail collaboratif, et notamment sa répartition sur l'année, est concertée au sein de l'organe de démocratie locale.
4. en ce qui concerne la formation continuée, la formation continuée obligatoire de chaque enseignant passera de **3 jours par an aujourd'hui à 4 à 6 jours par an** en fonction des besoins. Les jours de formation continuée complémentaires se dérouleront en dehors des périodes où l'enseignant a la charge de sa classe et ils feront l'objet d'une prime ou d'un système de compensation équivalent. La question des jours de formation continuée sera par ailleurs questionnée dans le cadre des réflexions relatives à la réorganisation du rythme de l'année scolaire (voir infra, l'axe stratégique 5 à cet égard).
5. les éléments de la charge de l'enseignant doivent être précisés dans les règlements de travail dans un cadre local de concertation sociale.

2. Concernant l'évaluation des enseignants, aux pages [174 et 175], le texte est modifié comme suit :

Concrètement, le GC envisage le dispositif d'évaluation des enseignants de la manière suivante en tenant compte à la fois de la primauté des fonctionnements collectifs et participatifs dans la nouvelle gouvernance scolaire, du fait que la responsabilité collective renvoie toujours in fine à une responsabilité individuelle et de la volonté d'éviter des lourdeurs administratives inutiles:

1. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de pilotage qui aura été élaboré de manière participative, chaque enseignant doit pouvoir identifier clairement ce qui

est attendu de lui. Il appartient au chef d'établissements d'y veiller par des processus appropriés.

2. *L'évaluation du travail des enseignants dans le cadre de la mise en oeuvre du plan de pilotage sera a priori une évaluation collective (procédure d'évaluation formative). Une fois par an, le directeur et l'équipe pédagogique évaluent la mise en oeuvre du plan de pilotage. Les points d'attention et d'amélioration collectifs sont collectivement pointés et débattus. Le cas échéant, dans le cadre du leadership distribué, ce travail d'évaluation est préparé par groupes d'enseignants partageant des objectifs spécifiques sous la houlette d'un enseignant expérimenté/coordonateur pédagogique. Le résultat de cette évaluation collective fait l'objet d'un rapport d'évaluation collectif adressé par le directeur à l'équipe éducative attirant collectivement l'attention sur les éléments de fonctionnement positifs, les éléments de fonctionnement à améliorer et les moyens envisagés pour permettre à l'équipe pédagogique de répondre aux attentes formulées (y compris les formations pertinentes à suivre). Ce rapport est exclusivement à usage interne. Il peut être décliné par groupes d'enseignants partageant des objectifs spécifiques.*

3. *Au terme de l'évaluation collective, lors d'un entretien de fonction, le chef d'établissement ou, le cas échéant le coordinateur pédagogique peuvent si nécessaire évoquer des points d'attention et d'amélioration individuels avec certains membres de l'équipe éducative (procédure d'évaluation formative). Dans ce cas, le contenu de cet entretien de fonction est repris dans un document signé par les deux parties. Ce document contient au moins les éléments suivants :*
 - a) *la catégorie du membre du personnel (débutant/confirmé/expérimenté) et les éventuelles missions spécifiques qu'il exerce au sein de l'établissement scolaire (horairiste, coordinateur pédagogique, référent numérique...);*
 - b) *les attentes formulées par les parties sur la base du plan de pilotage/contrat d'objectifs de l'établissement scolaire ;*
 - c) *Les éléments de fonctionnement positifs et les compétences dont fait preuve le membre du personnel dans l'exercice de sa charge ;*
 - d) *Les éléments de fonctionnement et les compétences qui devraient être améliorés par le membre du personnel;*
 - e) *les moyens envisagés pour permettre au membre du personnel de répondre aux attentes formulées ;*
 - f) *les formations pertinentes que le membre du personnel devrait suivre en priorité ;*
 - g) *les actions mises en place et disponibles pour accompagner le membre du personnel ;*
 - h) *les échéances permettant aux parties d'assurer un suivi tout au long de la période d'évaluation.*

4. *Un suivi des points d'attention et d'amélioration individuels est réalisé par le directeur ou, le cas échéant, le coordinateur pédagogique/enseignant expérimenté, selon une périodicité à déterminer (procédure d'évaluation formative). Ce suivi fait*

l'objet d'un document cosigné par les deux parties reprenant les points d'évolution positive et, le cas échéant, les points restants à améliorer.

En cas de mauvaise volonté manifeste ou de carence manifeste et répétée par rapport aux points d'attention spécifiques et aux solutions identifiées avec le membre du personnel dans le cadre de la procédure d'évaluation formative, une procédure d'évaluation défavorable peut être enclenchée ~~à tout moment~~ par le chef d'établissement. Dans cette hypothèse, on sort de la procédure d'évaluation formative pour entrer dans une procédure d'évaluation sommative dont les modalités devront être définies dans un cadre statutaire. En toutes hypothèses, ces modalités devront garantir, en évitant les lourdeurs administratives, l'impartialité de la procédure et son caractère exceptionnel. Dans cette hypothèse, l'évaluation sera menée par le PO sur la base d'un rapport du directeur. Si le PO confirme la proposition du directeur, un recours peut être intenté à l'encontre de chaque évaluation défavorable devant une instance tierce et impartiale (chambre de recours). En cas d'évaluation défavorable, un entretien avec le PO et le directeur fixe les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour retrouver une évaluation favorable. Dans ce cas exceptionnel, la répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes peut conduire à la fin de la relation de travail avec l'enseignant

5. *Tous les membres de l'équipe éducative vis-à-vis desquels une procédure d'évaluation défavorable n'aura pas été enclenchée sont réputés bénéficier d'une évaluation individuelle favorable.*
6. *Par dérogation aux principes énoncés ci-dessus, **une procédure d'évaluation individuelle systématique doit être mise en place préalablement à l'engagement/la nomination à titre définitif du membre du personnel.** Elle doit être envisagée dans les statuts sous la forme d'une mention se déclinant en « favorable ou défavorable ». Les membres du GC s'accordent pour considérer qu'une fois l'évaluation certificative acquise, la nomination/l'engagement à titre définitif devient irréversible. Ils sont défavorables à un bouleversement statutaire à cet égard.*
7. *Hors le cas de l'évaluation individuelle systématique préalable à l'engagement/la nomination à titre définitif, les évaluations des membres du personnels seront prises en compte dans les circonstances suivantes :*
 - *dans le cadre du passage du membre du personnel à la catégorie d' « enseignant expérimenté » ;*
 - *dans le cas où le membre du personnel postule à une fonction spécifique (chargé de mission, conseiller pédagogique, directeur, inspecteur, etc...) ;*
8. *Comme indiqué supra, concernant la personne de **l'évaluateur dans le cadre de l'évaluation formative**, le GC considère que la possibilité doit être laissée au chef d'établissement de déléguer ce rôle à un ou plusieurs enseignants expérimentés ou au personnel chargé d'une fonction de sélection dans le cadre du leadership distribué.*

Un appel à candidatures devra être organisé pour désigner ces enseignants expérimentés (voir infra à cet égard, le chapitre sur la carrière en trois étapes). Indépendamment de la personne de l'évaluateur, le GC estime que des conditions préalables doivent être remplies dans le chef de l'évaluateur pour lui offrir la légitimité nécessaire et garantir l'adhésion de tous au processus évaluatif :

- a) Le suivi d'une formation préalable obligatoire à l'évaluation ;*
 - b) L'adhésion à un Code de déontologie liant le PO et l'évaluateur ;*
 - c) La fixation dans les statuts des missions de l'évaluateur*
- 9.** *Le GC considère que le mécanisme d'évaluation prévu ci-dessus devra aussi s'appliquer mutatis mutandis aux autres membres du personnel que le personnel enseignant.*

Phasage de la mise en œuvre du Pacte

[A intégrer à la p. [307], avis n°3]

Le GC s'accorde sur la définition du phasage de la mise en œuvre du Pacte décrit ci-dessous et détaillé dans les deux tableaux annexés. La définition du phasage tient dument compte des principes directeurs énoncés *supra*.

Le phasage constitue un élément essentiel qui permettra l'élaboration des *Plans d'action du Pacte* (phase 4) par la cellule opérationnelle de changement, et qui seront ensuite soumis aux membres du GC réunis au sein du « Comité de concertation » en tant qu'instance de pilotage du Pacte (voir p. [301]).

Phasage de l'axe stratégique 1

Le phasage de l'axe stratégique 1 est construit autour de l'entrée en vigueur *progressive* du nouveau tronc commun à partir de la rentrée scolaire de 2020, préparé dès à présent par le déploiement des initiatives qui visent le renforcement de la qualité de l'enseignement en maternelle. Le GC considère en effet comme essentiel – pour les enseignants, pour les élèves et leurs parents – de préparer la mise en œuvre du nouveau tronc commun, en donnant la priorité, dès 2017, au développement progressif du renforcement de la qualité de l'enseignement en maternelle.

Le renforcement de la qualité de l'enseignement en maternelle se déroule comme suit :

1. A partir de la rentrée 2017, les **nouveaux moyens relatifs à l'encadrement en maternelle** seront progressivement déployés sur trois années, afin d'être intégralement mis en oeuvre en septembre 2019. Le renforcement de l'encadrement – celui-ci couvrant différents types de fonctions – permettra de soutenir la mise en oeuvre subséquente d'une première série d'initiatives relatives à la qualité de l'enseignement en maternelle, en particulier : le développement du **dossier d'accompagnement de l'élève**, ainsi que les mesures alternatives permettant d'aboutir au même effet que **l'obligation de fréquentation de la 3^e maternelle**, seront programmés pour septembre 2018, tandis que l'implémentation du référentiel maternel est prévue pour septembre 2019.
2. Concernant le **référentiel maternel**, les travaux préparatoires s'étaleront sur l'année 2017 en articulation avec les travaux relatifs au nouveau tronc commun, et ce afin de permettre une adoption du référentiel par le Parlement au début 2018, et ensuite, la rédaction des programmes et la formation des enseignants tout au long de l'année 2018 et du premier semestre 2019.

3. Le renforcement de la qualité de l'enseignement maternelle est également étroitement associé au nouveau pilotage des établissements qui – dans les écoles – se concrétisent à partir de 2019. Les premiers contrats d'objectifs permettront de soutenir progressivement le renforcement du **dialogue école-famille** (via la stratégie prévue à cet égard), et la constitution progressive du cadastre relatif aux dispositifs qui favorisent les relations de confiance avec les familles. Il en sera de même pour le cadastre relatif aux pratiques du cycle 5-8. Les cadastres seront progressivement constitués à partir des informations transmises via les plans de pilotage, et ensuite traitées et restituées au moment de l'évaluation des plans de pilotage à partir de 2022.

La mise en oeuvre des initiatives relatives au renforcement de l'enseignement en maternelle permettra d'anticiper **la mise en oeuvre du nouveau tronc commun à partir de 2020**. Celle-ci est également précédée par le déploiement, dans les écoles, d'une série de soutiens importants :

4. Dès la rentrée 2018, les moyens liés à la **remédiation** sont ainsi déployés de façon anticipée, ainsi que ceux liés au soutien à la **langue d'apprentissage**.
5. Dès la rentrée 2019, ce sont les soutiens relatifs au développement de **l'école inclusive**, et en particulier ceux relatifs aux aménagements raisonnables, qui sont mis en oeuvre. Le **dossier d'accompagnement de l'élève** (outil de diagnostic précoce) est développé en P1 et P2. La **formation en cours de carrière** est également adaptée aux enjeux du tronc commun.
6. A la rentrée 2020, les ressources dédiées au **PECA** devront être opérationnelles.
7. En septembre 2021, alors que la cohorte des élèves arrive en P3, les ressources supplémentaires liées à la généralisation de **l'apprentissage de la 2^e langue** dès la troisième primaire sont déployées.
8. La mise en oeuvre progressive, à partir de la rentrée 2020, du nouveau tronc commun pour la cohorte rassemblant les élèves des maternelles et des deux premières années du primaire, permettra d'assurer une **préparation approfondie - étalée sur six années - de l'année de l'allongement du tronc commun en 2027**. A cet effet, les moyens et ressources liés à la pédagogie de la différenciation et de la remédiation, le nouveau dispositif organisationnel RCD, la réflexion relative à la taille des classes et la mise en oeuvre de l'approche éducative de l'orientation, sont conçus de façon à être intégrés au développement du nouveau tronc commun. L'approche éducative de l'orientation sera renforcée à partir de 2019 à travers les plans de pilotage et le portail d'information sur les filières et métiers.
9. Pour ce qui concerne la **transition numérique**, dimension essentielle du nouveau tronc commun, une « task force » est mise sur pied au sein de l'Administration dès 2017 en vue de mettre en oeuvre un plan numérique pour les écoles, et de déployer un portail numérique au service de l'ensemble des acteurs. Des soutiens sont également déployés au sein des FPO dès 2019 en vue de favoriser la transition numérique.

10. La réforme de la **structure des dernières années du secondaire** – l'organisation en deux filières qualifiante et de transition- sera préparée à partir de 2021 et de façon à pouvoir être mise en œuvre en septembre 2028. A la réorganisation de ces filières sera associée une rationalisation du NTPP permettant de dégager les économies prévues à partir de 2028 sans augmenter la taille des classes.
11. En 2027, la troisième année du tronc commun sera créée après la fermeture des troisièmes secondaires actuelles. Pour cette échéance, il conviendra d'appliquer mutatis mutandis, dans une approche anticipative, les règles statutaires prévues en matière de rationalisation pour les cours qui disparaîtront (voir notamment l'article 32 du décret du 6 juin 1994 et l'article 44 du décret du 1^{er} février 1993). Dans ce cadre précis de réorganisation, une réduction supplémentaire de la charge des professeurs de CT et de PP déjà nommés au moment de l'entrée en vigueur du tronc commun en troisième secondaire (2027), de 28 à 26 périodes sera opérée. Cette réduction sera conçue de manière transitoire afin de permettre la requalification des enseignants en fonction à ce moment.

Phasage de l'axe stratégique 2

Le phasage de l'axe stratégique 2 est construit autour de l'entrée en vigueur progressive des plans de pilotage/contrats d'objectifs :

1. A partir de la rentrée 2018, en trois vagues (2018, 2019, 2020), les établissements de tous les réseaux commenceront à rédiger leurs **plans de pilotage** sur la base du canevas commun qui aura été fourni. Ces plans de pilotage seront ensuite négociés avec les DCO (à partir de 2019) pour devenir des **contrats d'objectifs** qui commenceront à être appliqués dans les écoles à partir de la rentrée 2019 (en trois vagues également, soit jusqu'à la rentrée 2021). Les dispositions décrétales et réglementaires relatives aux plans de pilotage doivent dès lors être en vigueur en 2018.
2. Les **renforts administratifs** seront implémentés dans le fondamental en trois vague à partir de la rentrée 2017 (un an avant le début de la phase de rédaction des plans de pilotage). **L'accompagnement et la formation des directions** dans le cadre de l'élaboration du nouveau cadre de pilotage par les réseaux commencent également en 2017. Les **renforts octroyés aux réseaux** pour ce faire montent dès lors en puissance sur trois ans à partir de cette même année. Le **dispositif de contractualisation avec les réseaux** dans lequel ces ressources complémentaires s'inscriront doit en conséquence être effectif en 2017.
3. Par ailleurs, pour la rentrée 2018, les **missions et responsabilités des directions** auront été redéfinies. Pour la rentrée 2019, les **processus de recrutement et de sélection** des directeurs auront été réformés.

4. Pour la rentrée 2018, le **temps de travail des enseignants** devra avoir été clarifié pour permettre la généralisation des **pratiques collaboratives**, sur la base d'une moyenne de deux heures par semaine. **La plage** devra être supprimée pour les enseignants du secondaire pour cette même échéance. Entrera également en vigueur lors de cette même rentrée, la possibilité pour les PO d'affecter un pourcentage plus important de leur NTTP ou capital-période aux fonctions de gestion, de soutien et d'animation des équipes pédagogiques. Cette possibilité s'éteindra avec l'entrée en vigueur de la carrière en trois étapes (infra point 6).

5. **Les premiers DCO** doivent être en fonction début 2019 pour pouvoir négocier les plans de pilotage avec les établissements de tous les réseaux (y compris WBE). Pour cette échéance, la **séparation entre l'AGE et WBE** doit donc être effective. Par ailleurs, **l'AGE devra avoir été réorganisée** pour pouvoir assumer ses nouvelles missions de pilotage. Dans ce cadre, le système intégré de **bases de données** et d'outils de pilotage, dont les indicateurs, devra commencer à monter en puissance. Par ailleurs, **l'inspection** devra avoir été réorganisée autour de ses nouvelles missions. Dès la rentrée 2019, le contrôle systématique a priori du niveau des études par l'inspection n'existera plus.

6. A partir de la rentrée 2020, les équipes éducatives des établissements effectueront les premières **auto-évaluations** de leur contrat d'objectifs. Pour la rentrée 2020, dès lors, **les nouveaux dispositifs d'évaluation des directeurs et des enseignants** devront donc être en vigueur (il est à noter que l'entrée en vigueur des dispositifs d'auto-évaluation et d'évaluation des contrats d'objectifs devra être décrétalement concomitante à l'entrée en vigueur des nouveaux dispositifs d'évaluation des directeurs et des enseignants). Pour cette même échéance, le dispositif de la **carrière en trois étapes** devra être précisé. Cette carrière en trois étapes entrera en vigueur dans les établissements l'année suivant l'entrée en vigueur de leur contrat d'objectifs, soit à partir de 2020 et jusqu'en 2022.

7. La création des fonctions d' « enseignants référents » pour accompagner les **enseignants débutants** est liée au dispositif de la carrière en trois étapes. Son implémentation suit dès lors le phasage décrit ci-dessous pour celle-ci (2020 à 2022). La nouvelle phase d'accueil des enseignants débutants quant à elle est pourrait être implémentée dès 2019 avec les contrats d'objectifs, tout comme l'accompagnement spécifique pour les enseignants sans formation pédagogique.

8. Le nouveau système de **gestion collective des formations** au niveau des établissements **articulé au système de gestion personnalisé** de la formation de l'enseignant entre en vigueur à la rentrée 2019. Les **plans de formation** sont préparés par les établissements dans la foulée de la conclusion de leur contrat d'objectifs. Dès 2019, le dispositif permettant **d'allonger le nombre de jours de formation** continuée entrera en vigueur, y compris le système de compensation y afférent. Les aspects relatifs à la **régulation, à la qualité et à la cohérence de l'offre** de formation continuée sont travaillés dès 2017. Le dispositif du « **dossier de développement professionnel** », quant à lui, entrera en vigueur dans un second temps, dès la rentrée 2023, vu l'énorme pression qui existera dans la première phase de mise en œuvre du Pacte sur les services de formation.

Phasage de l'axe stratégique 3

Le phasage de l'axe stratégique 3 est envisagé comme suit :

1. La réorganisation du parcours qualifiant en une **nouvelle filière unique** débutera en 2028 et se déroulera sur trois ans, soit jusqu'en 2030.
2. La mise en œuvre de la **certification par unité (CPU)** se poursuivra dans un cadre expérimental suivant les lignes directrices exprimées dans le présent avis à partir de la rentrée 2018. Sa généralisation éventuelle dépendra des conclusions de l'évaluation qui devra être réalisée de la phase expérimentale.
3. La réforme du **pilotage du qualifiant** devra être effective à la rentrée 2018, en ce compris pour l'enseignement spécialisé. L'évolution de l'offre d'options de cette filière montera en puissance à partir de cette même rentrée 2018. Dans ce cadre, la **charge horaire des enseignants de pratiques professionnelles** de l'enseignement ordinaire sera réduite de 2 périodes à partir de cette même échéance.
4. Enfin, le phasage du **renforcement des synergies enseignement-formation-emploi** sera dépendant des décisions des gouvernements concernés sur la question des périmètres respectifs de l'enseignement d'une part et de la formation d'autre part. En toutes hypothèses, leur montée en puissance sera liée au renforcement des instances de pilotage du qualifiant dont question au point 3.

Phasage de l'axe stratégique 4

Le phasage de l'axe stratégique 4 est envisagé comme suit :

1. La **lutte contre le redoublement** se conçoit de façon systémique, mais elle est étroitement liée à la mise en œuvre du nouveau tronc commun et à celle des plans de pilotage des établissements (via la stratégie prévue à cet effet). Elle bénéficiera de moyens importants dès septembre 2018 et progressivement déployés jusqu'en 2024. L'innovation pédagogique qui est favorisée à travers le nouveau pilotage permettra de soutenir la lutte contre l'échec, elle sera renforcée à partir de 2022, au moment de la première évaluation des plans de pilotage/contrats d'objectifs.
2. Le redoublement étant étroitement corrélé au **décrochage**, la réduction des deux phénomènes est envisagée de façon intégrée à partir de septembre 2018 pour ce qui est des moyens nécessaires, ainsi qu'au travers des plans de pilotage/contrats d'objectifs des établissements à partir de 2019. Les moyens spécifiques qui seront alloués à la lutte contre le décrochage, en particulier l'accroissement de la capacité des SAS, le seront dans le cadre du plan global de lutte contre le décrochage établi en collaboration avec l'Aide à la jeunesse. Le plan global devra intégrer la redéfinition du rôle des intervenants de 1^e, 2^e et 3^e lignes ainsi que celle d'un cadre de coordination renforcé de l'ensemble des acteurs.
3. Afin de **répondre aux besoins spécifiques des élèves dans l'enseignement ordinaire, et dans la perspective de décroïsonner et de recentrer l'enseignement spécialisé**, il est prévu que les établissements se dotent d'une stratégie spécifique dans le cadre de leur plan de pilotage/contrats d'objectifs à partir de 2019. Le développement des aménagements raisonnables (inclusion) dans l'enseignement ordinaire sera soutenu à concurrence de moyens complémentaires à partir de 2019 et en lien avec l'augmentation progressive du nombre d'enfants à besoins spécifiques qui y sont scolarisés (par hypothèse, jusqu'en 2030). Le décroïsonnement de l'enseignement spécialisé repose en outre sur différents axes d'actions spécifiques – dont la réforme du mécanisme d'intégration. A partir de 2020, la mutualisation des moyens de l'intégration permanente devra permettre le développement de pôles territoriaux au sein des réseaux.
4. En ce qui concerne la **réforme des CPMS**, sa mise en oeuvre est envisagée à partir de 2019, dans la mesure où elle est étroitement liée à la lutte contre le redoublement et le décrochage, et au développement de l'école inclusive de façon générale. La transition vers le nouveau modèle s'échelonne sur quatre années. D'ici là, les CPMS seront associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans de pilotage/contrats d'objectifs.
5. En lien avec la mise en œuvre du pilotage des établissements, le nouveau dispositif d'accompagnement et de soutien des **établissements qui présentent des écarts significatifs de performance** se déploie dès 2017 dans le cadre d'une expérience pilote qui concerne une vingtaine d'établissements, et ensuite une cinquantaine par an à partir de 2018.
6. La **réforme de l'encadrement différencié** s'envisage en deux temps. Dès 2017, le système existant est revu afin d'intégrer un indice socio-économique recalculé sur la base de données individuelles des élèves, un indice dès lors plus proche de la réalité socio-économique des écoles, qui permet une affectation mieux ciblée des moyens. L'entrée en vigueur de cette première réforme à la rentrée 2017 suppose que toutes les écoles soient

informées des incidences de la réforme à la rentrée des vacances de printemps. La deuxième étape de la réforme est à envisager à partir de 2021.

7. A partir de 2018, et en lien avec le déploiement du nouveau pilotage, la **mixité sociale** est promue au sein des établissements (la mixité sociale fait l'objet d'un « objectif général » / objectif particulier pour une zone, etc.). Ensuite, à partir de 2022, un dispositif inspiré des LOP, associé au rôle des directeurs de zones et des DCO, et à une forme de concertation locale avec les acteurs concernés est mis en place.
8. En ce qui concerne la **maitrise de la langue d'apprentissage**, le déploiement des moyens d'encadrement prévu pour les maternelles (voir supra) permettra une opérationnalisation progressive dès septembre 2017. A partir de la rentrée 2018, les moyens spécifiques seront mis en œuvre pour le primaire en vue de la réduction des inégalités dans les acquis langagiers, ainsi que pour l'amélioration des dispositifs DASPA.

Phasage de l'axe stratégique 5

Le phasage de l'axe stratégique 5 est envisagé comme suit :

1. Les moyens nécessaires à la construction et à l'aménagement **d'espaces scolaires en quantité et qualité suffisantes** pour faire face à la croissance démographique et aux réformes liées au Pacte sont mobilisés dès 2017. Le dispositif structurel mis en place à cet égard montera en puissance sur deux années. Par ailleurs, les délais de financement des dossiers dans le cadre du programme prioritaire de travaux seront réduits.
2. En ce qui concerne la **qualité de vie à l'école**, pour les aspects relatifs à la **prévention en matière de santé**, les programmes de lutte contre les assuétudes seront mis en œuvre dès la rentrée 2018. Pour le surplus les mesures seront déployées dans le cadre de la mise en œuvre des plans de pilotage/contrats d'objectifs. Pour ce qui concerne la **lutte contre le harcèlement et la violence scolaire et les espaces de parole**, les initiatives seront déployées dans le cadre des réformes auxquelles ces mesures sont intégrées (FIE, plans de pilotage, réforme des CPMS, référentiel maternel, etc...). La formation des surveillants sera toutefois mise en œuvre dès la rentrée 2018. Enfin, les périodes relatives aux **conseillers en prévention** seront octroyées pour la rentrée 2020.
3. En ce qui concerne, les **rythmes scolaires**, le phasage de la réforme de l'année scolaire doit être distingué du phasage de la réforme de la journée scolaire. A cet égard, des études de faisabilité devront être entamées en 2017. Sans préjudice du résultat de ces études, les membres du GC préconisent d'avancer dans un premier

temps sur la révision de l'année scolaire et dans un deuxième temps sur la révision de la journée.

4. En ce qui concerne la **gratuité**, les mesures prévues entreront en vigueur dès la rentrée 2018 et monteront en puissance sur trois années (2018, 2019 et 2020).

 5. Enfin, les mesures relatives à la **démocratie scolaire** commenceront à être implémentées en 2018 et monteront en puissance progressivement au fur et à mesure de la mise en œuvre des premiers plans de pilotage (soit sur 6 années).
-