

Édito

Autonomie et responsabilité



Ces dernières semaines ont vu resurgir le débat sur l'évaluation des membres du personnel au sein du secteur de l'enseignement. Il n'est pas inutile d'en préciser ici brièvement les raisons. Le Pacte pour un enseignement d'excellence repose en effet sur deux grands piliers, l'introduction du tronc commun et une réforme de la gouvernance. Celle-ci se fonde sur quelques principes fondamentaux : l'autonomie, la responsabilité et la collaboration. Ces principes sont déclinés au sein des établissements par le développement des plans de pilotage et du travail collaboratif et le principe de responsabilité est, jusqu'à présent, assuré seulement de manière collective : c'est le PO qui assume le plan de pilotage préparé sous la conduite de la direction de l'école et qui, dans une négociation avec l'autorité publique, prend la forme d'un contrat d'objectifs. Or, dit le Pacte pour un enseignement d'excellence, la « *responsabilité collective renvoie toujours à une responsabilité individuelle du chef d'établissement et des enseignants orientée vers la motivation des équipes éducatives, le développement de leurs compétences et la compréhension des difficultés qu'ils rencontrent.* »

C'est dans cet esprit qu'un avant-projet de décret a été longuement négocié entre les autorités publiques, les organisations syndicales et les fédérations de PO. La priorité est clairement de systématiser au sein de l'enseignement la (bonne) pratique des entretiens de fonctionnement qui existe aujourd'hui dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, y compris dans l'administration du côté francophone ou dans l'enseignement en Flandre. Il s'agira d'une évaluation « *principalement formative* », centrée en priorité sur le développement professionnel des membres du personnel.

Les expériences très nombreuses qui existent en la matière montrent que ces pratiques répondent aussi à certaines attentes de reconnaissance exprimées par les membres du personnel eux-mêmes. Les entretiens de fonctionnement seront en effet surtout l'occasion d'un dialogue avec leur hiérarchie, c'est-à-dire une occasion de faire reconnaître ce que chacun fait de bien et de voir éventuellement comment progresser et à quelles conditions.

Comme le rappelait récemment Alain Eraly (ULB) qui a conduit les discussions sur le sujet pour l'élaboration du Pacte pour un enseignement d'excellence : « *Ce qui est étonnant, c'est que cela n'existe pas encore (...). Ce devrait être un droit élémentaire, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, surtout les jeunes.* » Et à propos d'éventuels dysfonctionnements graves qui pourraient être identifiés et qui ne sont certainement le fait que d'une toute petite minorité des membres du personnel : « *La responsabilité suppose toujours de répondre de ses actes (...), dans les institutions de la démocratie, l'impunité n'a pas sa place.* » En définitive, cet avant-projet répond simplement aux exigences de notre époque et toutes les garanties de bonne fin en ont déjà été longuement discutées. ■

Étienne MICHEL
Directeur général du SeGEC
Le 6 mai 2022