

[Décret relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française]¹

D. 15-03-1999

M.B. 16-07-1999

Erratum : 12-03-2004

Modification

D. 17-05-2018 - M.B. 31-05-2018

D. 20-07-2023 - M.B. 22-11-2023

Le Conseil de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE Ier. - Des dispositions générales

Complété par D. 17-05-2018

Article 1^{er}. - Le présent décret règle la formation en cours de carrière [et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]² des membres du personnel directeur et enseignant et des membres du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française visés à l'article 49 du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

Article 2. - Pour l'application du présent décret, on entend par «formation en cours de carrière», toute activité de formation qui a pour objet l'entretien, le perfectionnement ou l'actualisation des compétences des membres du personnel visés à l'article 1^{er}.

La formation en cours de carrière comprend également des activités permettant aux membres du personnel dont la formation initiale ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction ou à l'offre d'enseignement, d'acquérir les compétences nécessaires soit à l'exercice de leur(s) fonction(s), soit à l'exercice d'une autre fonction dans l'enseignement, en ce compris les fonctions de sélection et de promotion.

[Article 2bis.]³ - §1^{er}. Le bénéficiaire de formation peut consigner dans un dossier de développement professionnel intitulé « portfolio » les éléments de la formation en cours de carrière qui le concernent.

Le portfolio est un outil de développement professionnel constitué sur base volontaire par le membre du personnel et qui lui est propre.

¹ Intitulé remplacé par le décret du 20 juillet 2023

² Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

³ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



Le portfolio est un outil formatif facilitant le soutien aux apprentissages et le développement d'une analyse réflexive. Le membre du personnel y consigne les traces utiles et pertinentes au sujet du cheminement de son développement professionnel. Le membre du personnel est responsable de son portfolio.

§2. Le portfolio est composé de trois parties, chacune de celles-ci ayant pour objectif de soutenir une posture réflexive :

1° la première partie concerne le projet personnel de formation du membre du personnel.

Elle comporte les volets suivants :

a. les compétences professionnelles attendues en fonction de la charge occupée, et tout particulièrement celles qui sont visées dans le plan de développement des compétences professionnelles du membre du personnel ou dans le plan d'accompagnement individualisé et pour lesquelles des actions de formation sont nécessaires ;

b. l'ensemble des formations, recueillies dans l'offre de formation en cours de carrière ouverte aux membres du personnel de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit prévue par le présent décret auxquelles le membre du personnel a participé ou participera, ainsi que les attestations de fréquentation des formations en cours de carrière ;

c. l'ensemble des formations ou outils que le membre du personnel aura identifié seul ou avec le directeur ou son délégué, ou avec l'aide d'un collègue susceptibles de lui permettre de travailler les compétences professionnelles attendues identifiées au point a). L'ensemble des outils de formation ainsi constitué est organisé en un ensemble cohérent de parcours de formation au regard des compétences professionnelles attendues.

2° la seconde partie concerne le cheminement du développement professionnel du membre du personnel. Cette partie permet au membre du personnel d'y consigner notamment les traces qu'il juge utiles et pertinentes relatives à sa trajectoire de développement des compétences professionnelles.

3° la troisième partie reprend les traces expérientielles des compétences développées et acquises par le membre du personnel. Cette partie vise à valoriser les compétences développées tout au long du plan de développement des compétences professionnelles ou du plan d'accompagnement individualisé.

§3. Le membre du personnel décide d'utiliser ou de ne pas utiliser le portfolio comme support dans le cadre de son entretien de développement professionnel, de son plan de développement des compétences professionnelles, de son plan d'accompagnement individualisé, de son évaluation tels que prévus dans le cadre du mécanisme de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation des membres du personnel de l'enseignement. La direction ou son délégué doit accepter le choix du membre du personnel d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

Dans le cadre du développement de ses propres compétences professionnelles, la direction décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio lors de ses échanges avec son pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur doit accepter le choix du directeur d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

§4. Le contenu du portfolio est adapté et remis à jour de manière régulière.

Un seul portfolio est constitué par le membre du personnel et concerne l'ensemble de ses fonctions dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Le membre du personnel peut utiliser son portfolio afin de constituer pour lui-même ou dans le cadre de ses visées professionnelles futures, un dossier témoignant de son parcours de développement de compétences professionnelles.

[Article 2ter.]⁴ - §1^{er}. Ont le droit d'accéder en priorité et pour répondre à leurs besoins personnalisés à un maximum de cinq jours de formation en cours de carrière organisés par les fédérations de pouvoirs organisateurs :

a) les membres du personnel de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit qui bénéficient d'un plan de développement des compétences professionnelles dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit conformément aux articles :

- 47ter, §2 décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;
- 61decies/1, §2 décret du 1^{er} février 1993 précité ;
- 36duodecies/2, §2 du décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ;
- 52novies/2, §2 du décret du 06 juin 1994 précité.

b) les membres du personnel de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit qui sont soumis à un Plan d'Accompagnement Individualisé conformément aux articles :

- 47ter/1, §3 du décret du 1^{er} février 1993 précité ;
- 61decies/2, §4 du décret du 1^{er} février 1993 précité ;
- 36duodecies/3, §4 du décret du 06 juin 1994 précité ;
- 52novies/3, §4 du décret du 06 juin 1994 précité.

⁴ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



c) les membres du personnel qui ont été soumis à l'appréciation de leur aptitude pédagogique, telle que prévue à l'article 6, §3, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection.

§2. Le nombre de jours visé au paragraphe 1^{er} est basé sur un temps plein et est réduit proportionnellement en fonction de l'horaire presté par le membre du personnel, en arrondissant au demi-jour supérieur.

Modifié par D. 17-05-2018

Article 3. - Les objectifs généraux de la formation en cours de carrière sont :

1° la capacité de mettre en oeuvre les activités visées à l'article 2;

2° l'acquisition des comportements propres à gérer efficacement les relations humaines;

3° l'acquisition et la mise à jour des connaissances et des aptitudes professionnelles, notamment celles qui sont liées à l'application des dispositions fixées par le décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française;

4° l'étude et l'analyse des facteurs artistiques, sociaux, économiques et culturels qui influencent le comportement des personnes et les conditions d'exercice de la fonction d'enseignant dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française;

5° le développement de la communication, du travail en équipe, de l'interdisciplinarité ainsi que l'émergence et le développement de projets au sein des établissements;

6° la réorientation professionnelle, dans l'enseignement, des enseignants en disponibilité par défaut d'emploi;

7° la formation spécifique pour les candidats à l'emploi de sélection visée à l'article 40, alinéa 1^{er}, 6°, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ainsi qu'à l'article 51, alinéa 1^{er}, 5°, du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné. *[remplacé par D. 17-05-2018]*

Remplacé par D. 17-05-2018

Article 4. - Pour l'application du chapitre II du présent décret, les formateurs sont :

1° des membres du personnel directeur, enseignant et auxiliaire d'éducation de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;

2° des membres des services du Gouvernement de la Communauté française ;

3° des membres du personnel d'organisations bénéficiaires de subventions octroyées par le ministre ayant la culture ou la jeunesse dans ses attributions, ou son délégué ;

4° des experts nationaux ou internationaux, personnes morales ou physiques.

Modifié par D. 17-05-2018

Article 5. - Les activités de formation ne sont pas soumises aux dispositions de l'article 5 de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du ministère de l'Instruction publique, ni à celles de l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement

de la Communauté française du 25 octobre 1993 portant statut pécuniaire des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de Promotion sociale de la Communauté française, ni à celles de l'article 71 du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

Article 6. - Les membres du personnel visés à l'article 1^{er} auxquels est attribué un traitement d'activité ou une subvention-traitement d'activité et qui bénéficient d'une formation ou qui l'assurent sont réputés en activité de service pendant la durée de la formation.

Les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi peuvent assurer ou participer à une formation. La durée de celle-ci est assimilée à un rappel provisoire à l'activité de service ou à un rappel en service.

Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire, la durée de la formation suivie n'est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire que si celle-ci est englobée dans les limites des prestations attribuées et pour la période de désignation ou d'engagement à titre temporaire.

Modifié par D. 17-05-2018

Article 7. - A l'issue de la formation, une attestation est délivrée par l'organisateur visé à l'article 9, selon les modalités fixées par le Gouvernement de la Communauté française, ci-après dénommé le Gouvernement.

Article 8. - Le Gouvernement détermine, après concertation avec l'administration générale de l'enseignement et de la recherche scientifique, l'inspection, les représentants des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs et les organisations syndicales représentatives siégeant au Comité des Services publics provinciaux et locaux-section II, les conditions auxquelles les formations peuvent être rendues obligatoires.

[CHAPITRE Ibis. – Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]⁵

Section I. - Dispositions spécifiques

Article 8/1. - Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles s'inscrit dans un processus de développement professionnel et dans une professionnalisation accrue.

Article 8/2. - Le Gouvernement fixe les modèles de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur et de plan de développement des compétences professionnelles visé aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

Section II. - La formation au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et les délégués à la direction

Article 8/3. - Pour les directeurs, une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation est organisée. Il s'agit de la formation visée à l'article 6.1.9-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 8/4. - §1^{er}. Le délégué du directeur, visé dans le présent chapitre, doit être désigné parmi les titulaires d'une fonction de sélection de directeur adjoint et doit avoir suivi la formation visée à l'article 6.1.9-5. du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

§2. Concernant la réalisation du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection, le directeur ne peut pas déléguer sa mission.

§3. Le délégué doit participer à un entretien de développement professionnel donnant lieu, le cas échéant, à un plan de développement des compétences professionnelles au cours de l'année scolaire durant laquelle la mission de délégué lui est confiée pour la première fois.

§4. Le délégué visé au §1^{er} exerce une mission d'accompagnateur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

⁵ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



Il réalise, à la demande de la direction, des entretiens de développement professionnel au cours desquels il soutient, aide et accompagne le membre du personnel dans sa réflexion et, le cas échéant, dans la construction et l'élaboration de son plan de développement des compétences professionnelles.

Il n'a pas de compétence de décision.

Section III. - Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de recrutement

Article 8.5. - Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel menés par le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel fait l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans pour les membres du personnel qui prestent plus d'une demi-charge dans un même pouvoir organisateur.

A partir de la rentrée scolaire 2024-2025, les enseignants qui sont dans leurs cinq premières années d'exercice dans l'enseignement en Communauté française, ont un entretien de développement professionnel par année scolaire s'ils prestent plus de 6 périodes par semaine dans l'établissement.

L'entretien de développement professionnel peut en fonction de la fonction occupée, s'appuyer sur les compétences professionnelles attendues suivantes :

1° la capacité d'agir comme acteur pédagogique, social, culturel au sein de l'établissement et de la société, y compris dans leur transformation, d'intégrer la diversité et de développer des pratiques citoyennes pour plus de cohésion sociale ;

2° la disposition à se positionner face à des enjeux éthiques et à respecter les cadres déontologiques et réglementaires de la profession dans une perspective démocratique et de responsabilité ;

3° la capacité d'analyser l'environnement organisationnel et institutionnel du système éducatif et d'agir en son sein notamment en interagissant avec les collègues, les parents et d'autres acteurs afin de :

- faire de la classe et de l'établissement un lieu où les élèves apprennent

et se forment dans un climat positif, et non un lieu de sélection ;

4° la capacité de s'appuyer sur diverses disciplines des sciences humaines pour analyser et agir en situation professionnelle ;

5° la maîtrise des contenus disciplinaires, en ce compris les concepts à enseigner, de leurs fondements épistémologiques, de leur didactique et de la méthodologie de leur enseignement ;

6° la capacité de lire de manière critique les résultats de recherches scientifiques en éducation et en didactique et de s'en inspirer pour son action d'enseignement ;

7° la connaissance et la capacité de mise en œuvre des programmes de cours en vigueur dans l'établissement ;

8° la capacité d'agir comme pédagogue au sein de la classe et, dans une perspective collective, au sein de l'établissement, notamment :

- à travers la conception et la mise en œuvre d'une démarche d'enseignement comprenant des pratiques variées et différenciées et assurant la motivation et la promotion de la confiance en soi des élèves, de la créativité et de l'esprit d'initiative et de coopération dans le souci de l'intérêt général ;

- à travers la conception, le choix et l'utilisation de supports didactiques et d'outils pédagogiques au sein des établissements ;

- à travers la construction et l'utilisation de supports d'observation et d'évaluation spécifiquement diagnostique et formative favorisant la responsabilisation et la participation de l'élève dans ses apprentissages ;

9° la capacité de mener, individuellement et avec ses pairs, une observation et une analyse critique et rigoureuse de ses propres pratiques et de leur impact sur les élèves afin de réguler son enseignement et d'en faire évoluer les stratégies et conditions de mise en œuvre dans une perspective d'efficacité et d'équité. Cette analyse intègre la dimension de genre ;

10° le développement de capacités :

- relationnelles à l'égard des élèves, en ce compris leur entourage notamment familial s'il échet, et à l'égard des collègues ;

- de gestion de groupes en situation éducative et pédagogique, s'il échet ;

11° la capacité d'identifier ses besoins de formation individuelle ;

12° la capacité de développer des compétences personnelles liées aux exigences de la profession, notamment les exigences relatives à la gestion du groupe classe s'il échet ;

13° la capacité de s'insérer dans le système éducatif en y respectant les codes et fonctionnement notamment hiérarchiques ;

14° la maîtrise de sa situation administrative et le suivi de son dossier

administratif personnel.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8/6. - §1^{er}. A la suite d'un entretien de développement professionnel, à la demande du membre du personnel ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Pour pouvoir mettre en place un plan de développement des compétences professionnelles, les conditions suivantes doivent être réunies :

1° le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur ou son délégué ;

2° le membre du personnel ne peut pas avoir déjà eu un plan de développement des compétences professionnelles au cours de la même année scolaire au sein du pouvoir organisateur, conformément au §3.

3° le directeur doit être formé via la formation visée à l'article 6.1.9-3. du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

La mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles est obligatoire pour les membres du personnel qui sont dans leur première année d'exercice d'une fonction dans l'enseignement en Communauté française, pour autant que la durée de désignation initiale soit d'au moins neuf mois au sein du pouvoir organisateur et qu'ils soient désignés pour plus d'une demi-charge au sein du pouvoir organisateur pour l'année scolaire.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur ou son délégué en concertation avec le membre du personnel.

§2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8/2 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§3. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au membre du personnel de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année scolaire au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements en cours d'année académique et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt 6 mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard 2 ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 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, spécial, moyen, technique, artistique et normal 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.

Section IV. - Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection

Article 8/7. - Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel avec le directeur et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un

compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

L'entretien de développement professionnel se fonde sur :

- l'exécution de la lettre de mission ;

- la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation spécifique requise en vue d'une nomination/engagement à titre définitif.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8/8. - §1^{er}. A la suite d'un entretien de développement professionnel, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Le plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur en concertation avec le membre du personnel.

Préalablement à tout plan de développement des compétences professionnelles, le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur.

§2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8/2 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§3. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au membre du personnel de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année scolaire au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 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, spécial, moyen, technique, artistique et normal 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.

Section V. - Règles de déontologie

Article 8/9. - Dans le cadre des entretiens et échanges visés aux sections 3 et 4, le membre du personnel et le directeur ou son délégué sont tenus au respect des devoirs suivants :

- la discrétion ;

- le respect mutuel.

En outre, le directeur est tenu de :

- motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ;

- soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;

- respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité.

**CHAPITRE II. - Des formations dispensées dans l'enseignement
secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la
Communauté française**

Remplacé par D. 17-05-2018

Article 9. - Les formations visées à l'article 2 sont organisées par les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des établissements d'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, selon les modalités que le Gouvernement détermine.

Modifié par D. 17-05-2018

Article 10. - Il est créé la «Commission de la formation en cours de carrière», ci-après dénommée «la Commission» chargée, après consultation des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité des Services publics provinciaux et locaux - section II, de soumettre à l'approbation du Gouvernement dans le courant du premier trimestre de chaque année scolaire, les thèmes généraux communs de formation relatifs aux objectifs visés à l'article 3, pour l'année scolaire suivante.

[...]⁶.

La Commission est composée :

1° de l'administrateur général de l'administration générale de l'enseignement ou de son délégué, qui préside ;

2° de quatre membres, à raison d'un membre par domaine d'enseignement, du service de l'inspection de l'enseignement artistique visé à l'article 3, alinéa 2, 5°, du décret du 8 mars 2007 relatif au service général de l'inspection, au service de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement organisé par la Communauté française, aux cellules de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement subventionné par la Communauté française et au statut des membres du personnel du service général de l'inspection et des conseillers pédagogiques ;

3° du président du Conseil de perfectionnement de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit visé à l'article 121 du décret du 2 juin 1998 précité ou de son délégué ;

4° de quatre représentants du personnel directeur et enseignant que ce Conseil désigne en son sein, à raison d'un représentant par domaine d'enseignement ;

⁶ Abrogé par le décret du 20 juillet 2023



5° d'un représentant de chaque organe de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ;

6° d'un représentant du ministre ayant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit dans ses attributions.

La Commission est assistée d'un secrétaire et d'un secrétaire suppléant désignés par le Gouvernement au sein de ses services.

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur et le soumet à l'approbation du Gouvernement.

La rétribution des membres de la Commission est fixée par le Gouvernement.

CHAPITRE III. - Du contrôle des formations dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française

Remplacé par D. 17-05-2018

Article 11. - Les services de l'administration, en ce compris l'inspection de l'enseignement artistique visée à l'article 3, alinéa 2, 5°, du décret du 8 mars 2007 précité, dans leurs missions respectives, sont chargés :

1° du respect de l'application des dispositions du présent décret;

2° du contrôle de la gestion et de l'exécution des projets de formation ainsi que de la participation effective des membres du personnel visés à l'article 1^{er} ;

3° du contrôle de l'utilisation des crédits et des subventions affectés aux formations.

CHAPITRE IV. - De l'évaluation globale des formations

Modifié par D. 17-05-2018

Article 12. Conformément à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 7° et 9°, du décret du 8 mars 2007 précité, le service de l'inspection de l'enseignement artistique évalue annuellement la mise en application du présent décret et s'assure que la réalisation pédagogique des activités de formation en cours de carrière :

1° atteint un niveau suffisant par rapport à celui des projets agréés et est conforme à ceux-ci;

2° implique la participation et suscite l'intérêt des bénéficiaires;

3° est menée dans un cadre répondant aux nécessités pédagogiques;

4° compte un nombre de bénéficiaires en relation avec les inscriptions.

Ce rapport d'évaluation est soumis au Conseil de perfectionnement de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit pour avis. Le rapport d'évaluation et l'avis du Conseil de perfectionnement sont transmis au Ministre qui a cet enseignement dans ses attributions.

Article 13. - Toute personne impliquée directement comme formateur ne peut assumer de rôle dans l'évaluation ou le contrôle de cette formation.

CHAPITRE. V. - Des moyens budgétaires***Modifié par D. 17-05-2018***

Article 14. - Les crédits budgétaires affectés aux formations en cours de carrière, en ce compris les rémunérations correspondantes, s'élèvent au moins à 0,12 % des dépenses courantes que le budget du ministère de la Communauté française consacre à l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

[En supplément des budgets visés à l'alinéa 1^{er}, pour l'organisation des formations visées à l'article 2bis, les crédits budgétaires alloués sont fixés pour l'année civile 2024 à un minimum de 45.000 euros et à partir de l'année civile 2025 à un minimum de 130.000 euros indexés, chaque année civile à partir de 2026, sur l'indice général des prix à la consommation fixé à la date du 1^{er} janvier 2013]⁷.

Ces crédits sont répartis entre les différents organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs au prorata du nombre total de périodes de cours attribuées au cours de l'année scolaire précédant celle de l'organisation des formations.

Les frais de gestion et de secrétariat ne peuvent être supérieurs à 12 % du montant total des crédits accordés à la formation en cours de carrière.

[A la demande motivée d'une Fédération de pouvoirs organisateurs, le Gouvernement peut autoriser, selon les modalités qu'il détermine, le report des soldes éventuels relatifs à une année sur l'année suivante pour les budgets visés à l'alinéa 1^{er}]⁸.

Au moins 40 % des crédits budgétaires visés à l'alinéa 1^{er} sont consacrés à des formations basées sur des thèmes généraux communs de formation visés à l'article 10, alinéa 1^{er}, du présent décret.

CHAPITRE VI. - Dispositions finales

Article 15. - Pour l'année 1999, les crédits visés à l'article 14, alinéa 1^{er}, sont multipliés par un coefficient dont la valeur est 0,3.

Article 16. - Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 1999.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

⁷ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

⁸ Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

