

*Intitulé remplacé par D. 14-03-2019***Décret fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement****D. 02-02-2007****M.B. 15-05-2007****Modifications :**

D. 19-07-07 (M.B. 04-09-07)	D. 13-12-07 (M.B. 13-03-08)
D. 18-07-08 (M.B. 29-08-08)	D. 23-01-09 (M.B. 10-03-09)
D. 30-04-09 (M.B. 30-06-09)	D. 30-04-09 (M.B. 09-07-09)(2)
D. 13-01-11 (M.B. 22-02-11)	D. 10-02-11 (M.B. 25-02-11)
D. 12-07-12 (M.B. 20-08-12)	D. 12-07-12 (M.B. 30-08-12)
D. 28-02-13 (M.B. 04-04-13)	D. 17-07-13 (M.B. 14-08-13)
D. 17-10-13 (M.B. 28-10-13)	D. 18-12-13 (M.B. 25-03-14)
D. 11-04-14 (M.B. 19-06-14)	D. 17-12-14 (M.B. 05-02-15)
	<i>(Erratum : M.B. 02-04-2015)</i>
D. 11-04-14 (M.B. 10-10-14)	D. 13-07-16 (M.B. 19-09-16)
D. 19-07-17 (M.B. 24-08-17)	D. 19-07-17 (M.B. 31-08-17)(1)
D. 19-10-17 (M.B. 07-11-17)	D. 11-07-18 (M.B. 14-08-18)
D.11-07-18 (M.B. 28-08-18) (1)	D. 13-09-18 (M.B. 09-10-18)
D. 13-09-18 (M.B. 09-10-18)(1)	D. 14-03-19 (M.B. 16-04-19)
D. 03-05-19 (M.B. 01-07-19)	D. 28-03-19 (M.B. 04-10-19)
D. 04-02-21 (M.B. 02-03-21)	D. 17-06-21 (M.B. 06-08-21)
D. 17-06-21 (M.B. 30-07-21)	D. 19-07-21 (M.B. 30-08-21)
D. 31-03-22 (M.B. 07-06-22)	D. 14-12-22 (M.B. 24-02-23)
D. 20-07-23 (M.B. 22-11-23)	D. 05-10-23 (M.B. 23-01-24)
D. 20-12-23 (M.B. 13-02-24)	

Le Parlement de la Communauté française a adopté et nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

**TITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions générales**

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent décret s'applique à l'enseignement maternel, primaire, fondamental, secondaire, ordinaire et spécialisé, de plein exercice ou en alternance, secondaire artistique à horaire réduit ou de promotion sociale, organisé ou subventionné par la Communauté française, à l'exception des sections 4 et 5 des Chapitres I<sup>er</sup>, II et III du Titre III.

*Complété par D. 13-09-2018 ; modifié par D. 14-03-2019*

**Article 2. - § 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par :

1<sup>o</sup> «directeur» : le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale, de directeur de l'enseignement secondaire inférieur, de directeur, de directeur d'établissement de promotion sociale telles qu'énumérées aux articles 3 et 4, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, et § 2, du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection, ou de directeur de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit tel que prévu à l'article 50, 2<sup>o</sup>, du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française; *[remplacé par D. 14-03-2019]*

2<sup>o</sup> «équipe éducative» : l'ensemble des membres du personnel exerçant toute ou partie de leur(s) fonction(s) dans un même établissement ou dans une même implantation, à l'exclusion du personnel administratif, et du personnel de maîtrise, gens de métier et de service.



3° «pouvoir organisateur» : l'autorité publique ou la personne morale qui assume la responsabilité de l'organisation d'une école organisée ou subventionnée par la Communauté française; [inséré par D. 13-09-2018]

4° «organes locaux de concertation sociale» : les instances de concertation locale instituées en vertu de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 septembre 1995 relatif à la création, à la composition et aux attributions des commissions paritaires locales dans l'enseignement officiel subventionné, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 1996 rendant obligatoire la décision du 24 janvier 1996 de la Commission paritaire de l'Enseignement fondamental libre confessionnel relative à la création d'une instance de concertation locale entre pouvoirs organisateurs et délégations syndicales et de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 juin 1999 rendant obligatoire la décision du 31 mai 1999 de la Commission paritaire de l'enseignement fondamental libre non confessionnel relative à la création d'une instance de concertation locale entre pouvoirs organisateurs et délégations syndicales, soit :

a) dans l'enseignement organisé par la Communauté française, le comité de concertation de base;

b) dans l'enseignement officiel subventionné, la commission paritaire locale;

c) dans l'enseignement libre subventionné, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le Comité pour la prévention et protection au travail ou, à défaut, l'instance de concertation locale ou, à défaut, la délégation syndicale. [Inséré par D. 13-09-2018];

5° plan de pilotage : le dispositif visé à l'article 67, § 2, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre; [inséré par D. 14-03-2019]

6° : fédérations de pouvoirs organisateurs : les organes de représentation et de coordination visés à l'article 5 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement. [Inséré par D. 14-03-2019]

Le terme «élève» utilisé dans le présent décret doit s'entendre comme «étudiant» pour ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale. [Inséré par D. 14-03-2019]

§ 2. L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

## **TITRE II. - Des dispositions communes aux directeurs de tous les réseaux**

*Intitulé modifié par D. 14-03-2019*

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Du profil de fonction des directeurs**

*Intitulé remplacé par D. 14-03-2019*

#### **Section I<sup>re</sup>. - Des responsabilités du directeur**

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 3.** - Le directeur a une compétence générale de pilotage et d'organisation de l'établissement.

Il assume les responsabilités que son pouvoir organisateur lui confie selon le cadre fixé par la lettre de mission visée au chapitre III du présent titre.

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 4.** - Dans l'enseignement organisé par la Communauté française, le



directeur d'une école maternelle, primaire ou fondamentale annexée, assume ses responsabilités sans préjudice des responsabilités confiées au directeur de l'établissement auquel son école est annexée.

*Intitulé remplacé par D. 14-03-2019*  
**Section II. – Du profil de fonction**

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 5. - § 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement arrête un profil de fonction-type du directeur d'école et le met à la disposition des pouvoirs organisateurs qui peuvent l'utiliser en vue de construire le profil de fonction visé au § 2.

Le profil de fonction-type comprend un référentiel de responsabilités et une liste des compétences comportementales et techniques attendues.

Les responsabilités décrites dans le profil de fonction-type sont structurées en sept catégories :

- 1° production de sens;
- 2° pilotage stratégique et opérationnel global de l'école;
- 3° pilotage des actions et des projets pédagogiques;
- 4° gestion des ressources et des relations humaines;
- 5° communication interne et externe;
- 6° gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement.;
- 7° planification et gestion active de son propre développement professionnel.

Les compétences comportementales et techniques attendues sont assorties d'indicateurs de maîtrise.

**§ 2.** En vue de tout appel à candidatures à une fonction de directeur visée au chapitre V, le pouvoir organisateur établit un profil de fonction, qu'il joint à tout appel à candidatures à une fonction de directeur.

Le profil de fonction définit :

- 1° les responsabilités principales du directeur;
- 2° les compétences comportementales et techniques nécessaires à leur exercice.

Les compétences comportementales et techniques visées à l'alinéa précédent sont assorties d'indicateurs de maîtrise.

Le pouvoir organisateur construit le profil de fonction, d'une part, à partir du profil de fonction-type visé au § 1<sup>er</sup> et, d'autre part, en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi que des caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste de directeur est à pourvoir.

Le profil de fonction reprend les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut comprendre des conditions de recrutement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir.

**§ 3.** Dans le profil de fonction visé au paragraphe précédent, les responsabilités du directeur sont structurées en sept catégories, conformément au profil de fonction-type.

**§ 4.** Dans les catégories visées au paragraphe précédent, pour que la Communauté française soit assurée que toutes les écoles reprennent dans le profil de fonction qu'elles établissent, les responsabilités essentielles d'un directeur, le profil de

---

fonction reprend, a minima, les responsabilités suivantes :



**1° production de sens :**

le directeur explique régulièrement aux acteurs de l'école quelles sont les valeurs sur lesquelles se fonde l'action pédagogique et éducative, développée au service des élèves, dans le cadre du projet du pouvoir organisateur et donne ainsi du sens à l'action collective et aux actions individuelles, en référence à ces valeurs ainsi qu'aux missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française et aux finalités de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit;

**2° pilotage stratégique et opérationnel global de l'école :**

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le directeur est le garant des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur, définis dans le respect des finalités et des missions prioritaires et particulières du système éducatif de la Communauté française; dans l'enseignement de promotion sociale, le directeur est le garant du projet pédagogique du pouvoir organisateur définis dans le respect des finalités de cet enseignement; dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, le directeur est le garant des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et du projet pédagogique et artistique de l'établissement, définis dans le respect des finalités de cet enseignement;

b) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, en tant que leader pédagogique et éducatif, le directeur pilote la co-construction du projet d'établissement et du plan de pilotage de l'école, en menant à bien le processus de contractualisation y afférent ainsi que la mise en oeuvre collective du contrat d'objectifs (ou le cas échéant, le protocole de collaboration);

**3° pilotage des actions et des projets pédagogiques :**

a) le directeur garantit le soutien et l'accompagnement du parcours scolaire de chacun des élèves et leur orientation positive;

b) le directeur favorise un leadership pédagogique partagé;

c) le directeur assure le pilotage pédagogique de l'établissement;

**4° gestion des ressources et des relations humaines :**

a) le directeur organise les services de l'ensemble des membres du personnel, coordonne leur travail, fixe les objectifs dans le cadre de leurs compétences et des textes qui régissent leur fonction. Il assume, en particulier, la responsabilité pédagogique et administrative de décider des horaires et attributions des membres du personnel;

b) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le directeur développe avec l'équipe éducative une dynamique collective et soutient le travail collaboratif dans une visée de partage de pratiques et d'organisation apprenante; dans l'enseignement de promotion sociale, le directeur soutient le travail en équipe dans une visée de partage de pratiques et d'organisation apprenante;

c) le directeur collabore avec le pouvoir organisateur pour construire, une équipe éducative et enseignante centrée sur l'élève, son développement et ses apprentissages;

d) le directeur soutient le développement professionnel des membres du personnel;

e) le directeur accompagne les équipes éducatives dans les innovations qu'elles mettent en oeuvre et le changement;

f) le directeur veille à l'accueil et à l'intégration des nouveaux membres du personnel ainsi qu'à l'accompagnement des personnels en difficulté;

g) le directeur veille, le cas échéant, à la bonne organisation des organes locaux de concertation sociale légaux et conventionnels;

h) le directeur est le représentant du pouvoir organisateur auprès des Services du Gouvernement;

i) le directeur peut nouer des contacts avec le monde économique et socioculturel local de même qu'avec des organismes de protection de la jeunesse, d'aide à l'enfance et d'aide à la jeunesse;



5° communication interne et externe :

le directeur recueille et fait circuler de l'information en la formulant de manière adaptée et au moyen des dispositifs adéquats à l'attention, respectivement, du Pouvoir organisateur, des membres du personnel, des élèves, et, s'il échet, des parents et des agents du Centre psycho-médico-social, ainsi que, en tant qu'interface, avec les partenaires et interlocuteurs extérieurs;

6° gestion administrative, financière et matérielle de l'établissement :

a) le directeur veille au respect des dispositions légales et réglementaires;  
b) le directeur assure la gestion du budget pour lequel il a reçu délégation, en vue de parvenir à un fonctionnement optimal de l'école et à la réalisation de ses objectifs;

7° planification et gestion active de son propre développement professionnel :

a) le directeur s'enrichit continûment de nouvelles idées, compétences et connaissances;  
b) le directeur a des entretiens de fonctionnement réguliers avec le pouvoir organisateur ou les délégués de celui-ci, en référence à sa lettre de mission et à son auto-évaluation.

**§ 5.** Pour que la Communauté française soit assurée que toutes les écoles reprennent dans le profil de fonction qu'elles établissent, les compétences essentielles d'un directeur, le profil de fonction reprend, a minima, les compétences comportementales et les compétences techniques attendues suivantes :

1° compétences comportementales :

a) être cohérent dans ses principes, ses valeurs et son comportement, avoir le sens de l'intérêt général et respecter la dignité de la fonction;  
b) être capable de fédérer des équipes autour de projets communs et de gérer des projets collectifs;  
c) être capable d'accompagner le changement;  
d) être capable de prendre des décisions et de s'y tenir après avoir instruit la question à trancher et/ou au terme d'un processus participatif;  
e) avoir une capacité d'observation objective et d'analyse du fonctionnement de son école en vue, le cas échéant, de dégager des pistes d'action alternatives;  
f) avoir le sens de l'écoute et de la communication; être capable de manifester de l'empathie, de l'enthousiasme et de la reconnaissance;

2° compétences techniques :

a) avoir la capacité de lire et comprendre un texte juridique;  
b) disposer de compétences pédagogiques et montrer un intérêt pour la recherche en éducation adaptée au niveau d'enseignement concerné;  
c) dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, disposer de compétences artistiques;  
d) être capable de gérer des réunions;  
e) être capable de gérer des conflits;  
f) être capable de piloter l'implémentation du numérique dans les dispositifs d'enseignement et de gouvernance dans le cadre du développement de l'environnement numérique de son établissement et de l'enseignement en Communauté française ainsi que pouvoir utiliser les outils informatiques de base.

**§ 6.** Le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur est utilisé :

1° au moment du recrutement d'un directeur : il documente les candidats sur les attentes du pouvoir organisateur et du système éducatif; il sert de référence pour fonder le choix d'un des candidats par le pouvoir organisateur;

2° au moment de la prise de fonction du directeur et avant la définition concertée de sa lettre de mission; il fait l'objet d'un échange approfondi entre pouvoir organisateur et directeur, de telle sorte que chaque partie ait une claire connaissance de ce que chacune attend de l'autre; à cette fin, le pouvoir organisateur et le directeur s'accordent sur la compréhension des indicateurs de maîtrise des compétences

requis ainsi que sur les indicateurs de réalisation ou de résultats qui permettront d'objectiver l'exercice des responsabilités.

*Insérée par D. 13-09-2018 ; renumérotée par D. 14-03-2019*

### **Section III - Dispositions spécifiques en matière de gestion des ressources humaines**

*Modifié par D. 14-03-2019 ; D. 04-02-2021*

**Article 6 - § 1<sup>er</sup>.** - La compétence générale d'organisation visée à l'article 5 comprend la gestion des ressources humaines de l'établissement en concertation avec le pouvoir organisateur, ce qui implique notamment que le directeur participe à la constitution de l'équipe éducative.

**§ 2.** Sauf dans les cas où le pouvoir organisateur a donné, conformément à l'article 26, § 2, alinéa 2 une délégation au directeur en matière de primo-recrutement et/ou de constitution de son équipe éducative, une concertation est organisée entre le pouvoir organisateur ou son délégué et le directeur sur les matières suivantes :

1° l'organisation, dans le respect des dispositions statutaires applicables, de la gestion des recrutements et, autant que possible, de la rencontre des candidats par le directeur;

2° l'utilisation de la base de données visée à l'article 27 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française;

3° l'activation des accroches cours-fonction visées au titre Ier, chapitre III, du décret du 11 avril 2014 précité;

4° les primo-recrutements au sens de l'article 25 du décret du 11 avril 2014 précité;

5° les dérogations à la priorisation des titres visées aux articles 31bis, 32 et 33 du décret du 11 avril 2014 précité;

6° les autres désignations, engagements et changements d'affectation, dans le respect des dispositions statutaires applicables.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la concertation visée aux points 2° à 5° ne vise pas l'enseignement supérieur de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

**§ 3.** A l'issue de la concertation visée au paragraphe 2, le pouvoir organisateur ou son délégué communique sa proposition de décision au directeur.

Après réception de la proposition de décision du pouvoir organisateur ou de son délégué, le directeur a la faculté d'exiger une deuxième concertation avec le pouvoir organisateur.

Le délai dans lequel le directeur a la faculté d'exiger ladite deuxième concertation est précisé dans la lettre de mission, conformément à l'article 26, § é, alinéa 3, et est, au moins, d'un jour ouvrable.

Dans le cas où le directeur n'exige pas la concertation visée à l'alinéa 2 :

a) la proposition visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> devient définitive si elle a été formulée par le pouvoir organisateur;

b) la proposition visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est soumise au pouvoir organisateur si elle a été formulée par son délégué; si le pouvoir organisateur ne rend pas la proposition de son délégué définitive, il propose une deuxième concertation au directeur.

§ 4. Les échanges entre le directeur et les membres ou les représentants du pouvoir organisateur ayant participé aux concertations visées aux §§ 2 et 3 sont secrets.

*Remplacé par D. 14-03-2019*

## CHAPITRE II. - De la formation initiale des directeurs

### Section I<sup>re</sup>. - Des objectifs de la formation initiale des directeurs

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 7.** - La formation initiale du directeur a pour objectifs de permettre au directeur :

- 1° de prendre conscience de la réalité du métier de directeur et de s'y préparer;
- 2° d'appréhender les rôles d'un directeur dans ses différents aspects (relationnel, pédagogique, administratif, matériel, financier, organisationnel) en vue de préciser le cadre global de la fonction;
- 3° d'acquérir des connaissances, notamment conceptuelles et légales en lien avec le système éducatif, ainsi que des outils d'analyse;
- 4° de développer les compétences de base, notamment en matière de gestion des ressources humaines, nécessaires à l'exercice des responsabilités décrites par les profils de fonction visés à la section II du chapitre I<sup>er</sup>;
- 5° de travailler le changement de posture professionnelle et la capacité de prendre du recul par rapport à sa pratique.

### Section II. - De l'organisation et de la certification de la formation initiale des directeurs

#### Sous-section I<sup>re</sup>. - Dispositions générales

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 8.** - § 1<sup>er</sup>. La formation initiale des directeurs comprend deux volets :

- 1° un volet «inter-réseaux», commun à l'ensemble des réseaux;
- 2° un volet «réseau», propre à chaque réseau.

§ 2. Au long de leur formation initiale, les directeurs sont invités à constituer un dossier de développement professionnel («portfolio»).

Le «portfolio» est un outil formatif facilitant le soutien aux apprentissages et le développement d'une analyse réflexive. Les directeurs peuvent y consigner les traces qu'ils jugent utiles et pertinentes au sujet du cheminement de leur développement professionnel.

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 9.** - Les pouvoirs organisateurs qui ne sont pas affiliés à une fédération de pouvoirs organisateurs sont, pour ce qui les concerne, responsables de l'organisation du volet «réseau».

Ils peuvent établir avec une fédération de pouvoirs organisateurs ou le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française une convention lui confiant l'organisation de tout ou partie de ce volet.

*Remplacé par D. 03-05-2019 ; modifié par D. 17-06-2021*

**Article 10.** - § 1<sup>er</sup>. La formation «inter-réseaux» visée à l'article 8, 1°, se centre sur :



1° les enjeux et orientations du système éducatif et notamment sur les valeurs, les finalités, les objectifs et missions prioritaires du système éducatif, en vue de développer chez les directeurs une vision pédagogique et une capacité de pilotage de leur école en cohérence avec ceux-ci;

2° les responsabilités et compétences communes à tous les directeurs tels que développées dans le profil de fonction-type visé à l'article 5, § 1<sup>er</sup>.

**§ 2.** La formation «inter-réseaux», qui comporte en tout nonante heures, est structurée en deux axes : l'axe «administratif» (12 heures) et l'axe «pilotage» (78 heures).

**§ 3.** L'axe «administratif» est développé dans un module visant à :

1° acquérir les éléments de base pour appréhender le cadre légal et réglementaire, la hiérarchie des normes et les principes généraux de droit;

2° appréhender les principales bases légales pertinentes du niveau concerné;

3° s'initier à une démarche de recherche dans les bases légales et réglementaires pour pouvoir résoudre des cas pratiques simples et actualiser et approfondir ses connaissances sur une problématique donnée.

Ce module doit être suivi préalablement à la première partie du module «vision pédagogique et pilotage» visé au § 4, alinéa 2, 1°, a) de la formation «inter-réseaux» et au module «administratif, matériel et financier» de la formation «réseau».

Il doit avoir été suivi avant la fin de la 1<sup>ère</sup> année de stage.

**§ 4.** L'axe «pilotage» vise à développer :

1° une vision pédagogique en lien avec les orientations du système éducatif, à partir de laquelle le directeur exercera le leadership pédagogique qui lui revient et organisera le pilotage de son école;

2° des compétences et aptitudes relationnelles, interpersonnelles et groupales, notamment, en organisation scolaire, en vue d'atteindre les objectifs et missions prioritaires du système éducatif.

Cet axe est développé dans deux modules comptant chacun 39 heures :

1° le module «vision pédagogique et pilotage», qui est scindé lui-même en deux parties :

a) une première partie de 18 heures est centrée principalement sur le développement d'une vision pédagogique; cette partie est suivie par les directeurs de préférence avant leur entrée en fonction et, en tout cas, avant la fin de la 1<sup>re</sup> année de stage;

b) une seconde partie de 21 heures, qui ne peut être suivie avant la première, centrée principalement sur le pilotage.

2° le module «développement des compétences et aptitudes relationnelles, interpersonnelles et groupales et construction de l'identité professionnelle» est structuré par trois fils conducteurs :

a) la prise de conscience et l'analyse du changement de posture en lien avec l'identité professionnelle de la fonction de directeur;

b) le leadership en milieu scolaire;

c) l'auto-évaluation de ses modes de fonctionnement dans les relations professionnelles.

Le module visé au point 2° de l'alinéa précédent est scindé en deux parties :

a) une première partie de 30 heures est centrée sur trois thèmes;

1° la gestion des ressources et relations humaines dans le cadre d'une organisation scolaire;

2° la communication en organisation scolaire;

3° la prévention et gestion des conflits en organisation;

b) une seconde partie de 9 heures, permet aux directeurs d'approfondir un des trois thèmes de la première partie, en fonction d'une auto-évaluation réalisée à l'issue de la première partie des comportements qu'ils ont à développer prioritairement.

La première partie visée au point a) de l'alinéa précédent est suivie par les directeurs de préférence avant leur entrée en fonction et en tout cas avant la fin de la 1re année de stage.

**Modifié par D. 03-05-2019 ; D. 17-06-2021**

**§ 5.** Les directeurs temporaires désignés ou engagés pour une durée initiale au moins égale à un an sont également tenus de suivre les formations visées aux §§ 3 et 4, alinéa 2, 1°, a), et alinéa 3, a).

Le pouvoir organisateur met fin d'office aux fonctions du directeur temporaire visé à l'alinéa précédent qui n'a pas suivi ces formations sauf si l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue atteste que le directeur n'a pu être inscrit dans ces formations au cours de sa première année de fonction. Dans ce cas l'obligation de formation est reportée à l'année suivante.

**Remplacé par D. 14-03-2019**

**Article 11. - § 1<sup>er</sup>.** La formation «réseau» visée à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 2°, se centre sur :

1° les enjeux et orientations propres au réseau, notamment son projet éducatif et pédagogique ou pédagogique et artistique et ses modèles organisationnels;

2° les dispositions spécifiques en matière juridique et administrative ainsi qu'en matière de gestion matérielle et financière;

3° l'accompagnement de l'insertion professionnelle des directeurs.

**§ 2.** La formation «réseau» comporte nonante heures et est composée :

1° d'une formation de base de 60 heures structurée en deux modules (un module «administratif, matériel et financier» et un module «éducatif et pédagogique»;

2° d'une formation/accompagnement d'intégration au moment de l'insertion professionnelle.

**§ 3.** Le module «administratif, matériel et financier» (30 heures) vise l'étude et l'application des dispositions légales et réglementaires spécifiques à chaque réseau, notamment le statut des membres du personnel, le règlement de travail, les organes locaux de concertation sociale, ainsi que la gestion des infrastructures de l'école et des ressources financières, dans la limite des responsabilités exercées en la matière par les directeurs selon leur réseau.

Le module «éducatif et pédagogique» (30 heures) vise à développer des connaissances et des compétences notamment en matière de :

a) exercice du leadership pédagogique;

b) gestion du projet éducatif et pédagogique;

c) co-construction de la culture d'école;

d) co-construction et mise en oeuvre du projet d'établissement;

e) projet pédagogique et artistique dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit;

f) co-construction et mise en oeuvre du plan de pilotage/suivi du contrat d'objectifs dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire;

g) programmes et outils pédagogiques du réseau.

**§ 4.** La formation/accompagnement d'intégration au moment de l'insertion professionnelle (30 heures) a pour finalité d'accompagner les directeurs lors de leur

entrée en fonction et de les aider à transférer dans leur quotidien les acquis des modules de formation «inter-réseaux» et «réseau».

La formation/accompagnement d'intégration favorise le développement de l'identité professionnelle du directeur par la clarification de son rôle, l'analyse de ses forces et des améliorations à apporter et l'identification de ses besoins en matière de développement professionnel.

Elle développe l'analyse réflexive, notamment à partir de situations du quotidien ou d'incidents critiques rapportés par le directeur. Elle peut soutenir le directeur dans différents domaines qui lui posent question : par exemple, la mobilisation de l'équipe éducative, la gestion de son temps, la priorisation de ses actions ou l'application concrète des dispositions légales et réglementaires.

Elle peut prendre la forme de séances d'intervision avec d'autres directeurs.

Dans le cadre de la formation/accompagnement, le directeur procède à une auto-évaluation personnalisée qui mette en évidence les forces et les points à améliorer au terme de la formation. Le directeur qui le souhaite peut mobiliser cette évaluation personnalisée dans le cadre de l'évaluation de son fonctionnement avec le pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur ne peut y accéder, en tout ou en partie, que si le directeur la lui communique.

La formation/accompagnement d'intégration est aussi l'occasion d'une évaluation formative préparatoire à l'évaluation de fin de stage.

La formation/accompagnement d'intégration est prise en charge par des formateurs/accompagnateurs sans lien hiérarchique avec les directeurs concernés. Elle se déploie sur les trois années suivant l'entrée en fonction du directeur. Elle est obligatoire.

***Remplacé par D. 14-03-2019 ; D. 17-06-2021***

**Article 12.** - Sur la base d'une proposition formulée par l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue, le Gouvernement détermine un plan de formation relatif au volet inter-réseaux de la formation initiale des directeurs, qui fixe, notamment, les objectifs et le contenu des différents modules visés à l'article 10, §§ 3 et 4, ainsi que les compétences à développer.

Le plan de formation peut être décliné par niveau ou par type d'enseignement.

***Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021***

**Article 13.** - Le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française, chaque fédération de pouvoirs organisateurs déterminent chacun un plan de formation relatif au volet «réseaux» de la formation initiale des directeurs, qui fixe notamment :

a) les objectifs et le contenu des deux modules visés à l'article 11, § 3, ainsi que les compétences à développer;

b) un descriptif du dispositif de formation/accompagnement d'intégration au moment de l'insertion professionnelle visé à l'article 11, § 4, des objectifs spécifiques poursuivis, de la méthodologie proposée et des moyens humains mobilisés.

***Inséré par D. 04-02-2021***

Les pouvoirs organisateurs non affiliés adhèrent au plan de formation déterminé par l'une des fédérations de pouvoirs organisateurs ou par le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française.



Le plan de formation peut être décliné par niveau ou par type d'enseignement.

Chaque plan de formation est soumis à l'approbation du Gouvernement.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 14.** - La formation initiale de directeur est gratuite. Sauf nécessité liée à leur contenu, les modules de formation «inter-réseaux» et les modules de la formation «réseau» visés à l'article 11, § 3, sont organisés en dehors des périodes normales de fonctionnement des établissements scolaires. Les membres du personnel qui suivent une formation sont considérés comme en activité de service.

***Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 19-07-2021***

**Article 15. - § 1<sup>er</sup>.** Les modules de formation visés aux articles 10, §§ 3 et 4, et 11, § 3, se clôturent par une épreuve sanctionnée par une attestation de réussite.

Tous les candidats qui ont suivi un module de formation reçoivent une attestation de fréquentation. Seuls les candidats qui fournissent une attestation prouvant qu'ils ont effectivement suivi au moins 75 % de la durée du module sont admis à présenter l'épreuve qui le sanctionne. Pour chaque épreuve, les candidats sont soit admis, soit refusés. Aucun classement n'est établi.

L'Institut de la Formation en cours de carrière délivre aux directeurs qui la lui demandent une attestation de suivi pour l'ensemble des formations visées à l'article 10, § 3, et à l'article 10, § 4, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, a), et alinéa 3, a).

La formation/accompagnement visée à l'article 11, § 4, n'est pas certifiée mais est sanctionnée par une attestation de suivi délivrée par le réseau ou le pouvoir organisateur qui l'a assurée.

**§ 2.** Les attestations de réussite ou de suivi visées au § 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 4, ont une durée de validité de six ans commençant à courir le lendemain de la date de délivrance de la dernière attestation.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la durée de validité des attestations d'un membre du personnel est suspendue pendant les périodes où il exerce la fonction de directeur.

Pour prolonger de six ans la durée de validité de leurs attestations de réussite, les membres du personnel titulaires des cinq attestations de réussite visées au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont tenus de suivre à nouveau les cinq modules de la formation initiale des directeurs; ils sont dispensés des épreuves certificatives; une attestation de fréquentation leur est délivrée aux conditions visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2. Ces attestations, pour autant qu'elles prouvent que les membres du personnel ont effectivement suivi au moins 75% de la formation, prolongent d'office pour une nouvelle durée de six ans la validité des attestations de réussite obtenues antérieurement. Le nouveau délai de validité débute le lendemain de la date de délivrance de la dernière attestation.

Le Gouvernement peut arrêter des dispositions permettant aux membres du personnel visés à l'alinéa précédent de valider les acquis de leur expérience professionnelle et personnelle et les formations qu'ils ont suivies, de sorte qu'ils puissent être dispensés de suivre, à nouveau, tout ou partie de la formation initiale des directeurs.

**§ 3.** Les directeurs définitifs désignés ou engagés dans un autre emploi de directeur sont réputés répondre à la condition visée aux articles 36bis, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, 58, 1<sup>o</sup>, et 81, 1<sup>o</sup>.

*Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 19-07-2021*

**Article 16. - § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut s'inscrire à l'un des modules de formation si, à la date d'introduction de sa demande de formation, il n'est pas titulaire:

1° du titre de capacité visé à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 1°, et d'un des titres de capacité visés au 2° du même article, pour l'enseignement organisé par la Communauté française;

2° du titre de capacité visé à l'article 57, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, et d'un des titres de capacité visés au 2° du même article, pour l'enseignement officiel subventionné;

3° du titre de capacité visé à l'article 80, § 1<sup>er</sup>, alinéa, 1°, et d'un des titres de capacité visés au 2° du même article, pour l'enseignement libre subventionné.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la personne qui a été déclarée éligible comme candidat à la fonction de directeur par la commission visée à l'article 29 peut s'inscrire à l'un des modules de formation.

**§ 2.** Les opérateurs de formation accordent une priorité à l'inscription aux directeurs en fonction ou dont l'entrée en fonction se fera dans les six mois.

## **Sous-section II. - De l'organisation et de la certification**

*Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 17. - § 1<sup>er</sup>.** La formation «inter-réseaux» est organisée et certifiée, sur la base du plan de formation visé à l'article 12, par l'Institut de la formation en cours de carrière.

L'Institut de la formation en cours de carrière peut confier l'organisation, la certification et la dispense de certains modules ou parties de module aux organismes suivants:

1° les Universités;

2° les Hautes Ecoles;

3° les Etablissements d'enseignement de promotion sociale organisant de l'enseignement supérieur.

**§ 2.** Un membre du personnel d'une institution universitaire, d'une Haute Ecole ou d'un établissement d'enseignement de promotion sociale ne peut suivre de volet de formation au sein de celle-ci/celui-ci, sauf dérogation accordée par le Gouvernement à la suite d'une demande motivée du membre du personnel concerné. A défaut de réponse dans les trois mois suivant la réception de la demande, la dérogation est présumée accordée.

*Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 18. - § 1<sup>er</sup>.** La formation «réseau» et les épreuves qui sanctionnent les modules de formation sont organisés sur la base du plan de formation visé à l'article 13 :

a) par le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française pour les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française;

b) par les fédérations de pouvoirs organisateurs pour les membres du personnel de l'enseignement subventionné par la Communauté française.

*Inséré par D. 04-02-2021*

Les pouvoirs organisateurs non affiliés à une fédération de pouvoirs organisateurs confient l'organisation et la certification de ces formations à la fédération de pouvoirs organisateurs ou au pouvoir organisateur avec laquelle/lequel ils ont conclu une convention en vertu de l'article 9.



Chaque fédération de pouvoirs organisateurs peut déléguer sa compétence d'organisation et de certification de la formation visée au présent paragraphe à un ou plusieurs pouvoirs organisateurs affiliés auprès de lui. Dans ce cas, le ou les pouvoirs organisateurs concernés assument les obligations des fédérations de pouvoirs organisateurs, telles que décrites aux articles suivants.

**§ 2.** Pour l'organisation de la formation «réseau», le Gouvernement peut agréer notamment les opérateurs de formation suivants :

- 1° les Universités;
- 2° les Hautes Ecoles;
- 3° les Ecoles et Instituts supérieurs pédagogiques;
- 4° les Etablissements d'enseignement de promotion sociale organisant de l'enseignement supérieur;
- 5° les Centres de formation des réseaux.

**§ 3.** Le Gouvernement fixe les conditions auxquelles doivent en outre répondre les opérateurs de formation visés au § 2, point 5, afin de vérifier leur capacité à dispenser des formations. Ces conditions auront notamment trait à l'expérience de l'opérateur, aux formations qu'il a déjà dispensées, aux garanties professionnelles et financières qu'il présente.

**§ 4.** Un membre du personnel d'une institution universitaire, d'une Haute Ecole ou d'un établissement d'enseignement de promotion sociale ne peut suivre de volet de formation au sein de celle-ci/celui-ci, sauf dérogation accordée par le Gouvernement à la suite d'une demande motivée du membre du personnel concerné. A défaut de réponse dans les trois mois suivant la réception de la demande, la dérogation est présumée accordée.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 19.** - Les épreuves de certification des modules de formation sont organisées au moins une fois tous les deux ans.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les épreuves de certification des formations visées à l'article 10, § 3, et à l'article 10, § 4, alinéa 2, 1°, a), et alinéa 3, a), sont organisées au moins une fois par an.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 20.** - Sur proposition conjointe de l'Institut de la Formation en cours de carrière, du pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française et des fédérations de pouvoirs organisateurs, le Gouvernement peut fixer pour les opérateurs de formation la forme des épreuves à organiser pour chaque module de formation ainsi que les critères d'évaluation.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 21. - § 1<sup>er</sup>.** Pour tenir compte du portefeuille de compétences des candidats, les organes certificateurs visés à l'article 17, § 1<sup>er</sup>, peuvent les dispenser du suivi d'un ou de plusieurs module(s) du volet «inter-réseaux» et des épreuves y relatives :

1° soit s'ils sont titulaires d'un autre brevet relatif à une fonction de sélection ou de promotion;

2° soit s'ils fournissent la preuve qu'ils ont suivi et, le cas échéant, réussi des formations équivalentes.

§ 2. Les opérateurs de formations visés à l'article 18, § 1<sup>er</sup>, peuvent, selon les conditions fixées au § 1<sup>er</sup>, dispenser les candidats du suivi d'un ou plusieurs module(s) du volet «réseau» et des épreuves y relatives.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 22.** - Les voies de recours habituellement applicables au sein des Universités, Hautes Ecoles et Etablissements d'enseignement de promotion sociale sont d'application pour ce qui concerne les décisions prises par ces établissements dans le cadre de la certification des formations qu'ils dispensent en vertu de la présente sous-section. Le cas échéant, les modalités d'application de ces voies de recours sont adaptées par les établissements aux spécificités du présent décret.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 23.** - Les Services du Gouvernement sont chargés du contrôle, selon les modalités fixées par le Gouvernement, de la mise en oeuvre, dans le respect des dispositions du présent chapitre, des plans de formations visés aux articles 17 et 18.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 24.** - L'Institut de la formation en cours de carrière, les autres organes certificateurs visés à l'article 17, § 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française, chaque fédération de pouvoirs organisateurs et chaque pouvoir organisateur non affilié à une de ces fédérations remettent, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, des avis sur l'application des dispositions organisant les formations et les épreuves qui les sanctionnent conformément au présent chapitre, chacun pour ce qui le concerne.

***Remplacé par D. 14-03-2019 ; complété par D. 28-03-2019***

**Article 25.** - Tous les trois ans au moins, l'Institut de la formation en cours de carrière, la Commission permanente visée à l'article 22 du décret du 4 janvier 1999, le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française, chaque fédération de pouvoirs organisateurs et chaque pouvoir organisateur non affilié à un de ces organes, chacun pour ce qui le concerne, transmet à la Commission de pilotage créée par le décret du 27 mars 2002 relatif au pilotage du système éducatif de la Communauté française, un rapport d'évaluation sur l'organisation et la certification de la formation initiale des directeurs, conformément au présent chapitre.

Le Gouvernement peut fixer un modèle commun de rapport d'évaluation. Il peut créer un organe chargé de lui proposer ce modèle commun et de préparer, avec les organismes visés à l'alinéa précédent, un rapport global à l'attention de la Commission de pilotage.

La Commission de pilotage peut, dans son rapport annuel, remettre des avis ou formuler des propositions au Gouvernement au sujet de la cohérence de l'organisation et de la certification de la formation initiale des directeurs organisée conformément au présent chapitre.

Le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française, chaque fédération de pouvoirs organisateurs qui serait tenu d'établir un rapport de suivi en application de l'article 15 du décret du 28 mars 2019 relatif aux Cellules de soutien et d'accompagnement de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et au statut des Conseillers au soutien et à l'accompagnement est dispensé, dans ce cas, d'établir et de transmettre le rapport d'évaluation visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**CHAPITRE III. - De la lettre de mission**

*Remplacé par D. 13-09-2018 ; renuméroté et modifié par D. 14-03-2019*

**Article 26. - § 1<sup>er</sup>.** Dès l'entrée en fonction du directeur stagiaire, le pouvoir organisateur lui confie une lettre de mission.

**§ 2.** Le pouvoir organisateur y spécifie les missions du directeur stagiaire et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel le directeur est affecté et en cohérence avec le profil de fonction visé à l'article 5, § 5.

La lettre de mission précise la nature et l'étendue des délégations données au directeur, notamment dans les domaines suivants :

- a) la constitution de son équipe pédagogique et en particulier, dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, le primo-recrutement des membres de son personnel dans le respect des dispositions statutaires applicables;
- b) la gestion du personnel ouvrier;
- c) l'exécution de petits travaux;
- d) la gestion financière et l'utilisation des frais de fonctionnement.

Elle précise aussi le délai visé à l'article 6, § 3, alinéa 3.

**§ 3.** Préalablement à la rédaction de la lettre de mission, le pouvoir organisateur consulte l'organe local de concertation sociale.

La lettre de mission est rédigée après concertation avec le directeur.

*Modifié par D. 13-09-2018 ; complété par D. 13-09-18(1) ; renuméroté et modifié par D. 14-03-2019 ; complété par D. 04-02-2021 ; D. 17-06-2021*

**Article 27. - § 1<sup>er</sup>.** La lettre de mission a une durée de six ans.

**§ 2.** Le contenu de la lettre de mission peut être modifié notamment en raison de l'évolution du fonctionnement ou des besoins de l'établissement avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le pouvoir organisateur, soit d'initiative, soit à la demande du directeur.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contenu de la lettre de mission des directeurs stagiaires peut être modifié au plus tôt après six mois.

Par dérogation au même alinéa, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le pouvoir organisateur.

**§ 3.** Pour toute nouvelle lettre de mission ou modification de celle-ci, la procédure de consultation visée à l'article 26, § 3, doit être respectée.

**§ 4.** Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, lorsque qu'un contrat d'objectifs a été conclu conformément à l'article 67, § 6, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre ou lorsque ce contrat d'objectifs a été modifié en application des paragraphes 10, 12 et 15, du même article, le pouvoir organisateur de l'école organisée ou subventionnée par la Communauté française peut modifier le contenu de la lettre de mission afin d'en assurer la cohérence avec ce contrat d'objectifs.





Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, le pouvoir organisateur de l'école organisée ou subventionnée par la Communauté française peut également modifier le contenu de la lettre de mission, lorsqu'un protocole de collaboration a été conclu conformément à l'article 68, § 7, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre ou lorsque ce protocole a été modifié en application du paragraphe 12, du même article afin d'en assurer la cohérence avec ce protocole de collaboration.

***Inséré par D. 17-06-2021***

Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, lorsque qu'une annexe au contrat d'objectifs a été établie au sein de l'école siège d'un pôle territorial, conformément à l'article 6.2.4.-1 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, le pouvoir organisateur de l'école organisée ou subventionnée par la Communauté française est tenu de modifier le contenu de la lettre de mission afin d'en assurer la cohérence avec la mise en oeuvre des missions du pôle territorial et le(s) objectif(s) spécifique(s) repris dans cette annexe.

***Inséré par D. 04-02-2021***

**§ 5.** Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, le pouvoir organisateur de l'école organisée ou subventionnée par la Communauté française modifie d'office le contenu de la lettre de mission du directeur qui bénéficie d'une mise en disponibilité partielle pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ou d'une interruption partielle de la carrière professionnelle après 58 ans.

La lettre de mission modifiée reprecise, le cas échéant, la nature et l'étendue des délégations données au directeur. Elle précise la manière dont il exerce son leadership pédagogique, les missions qu'il ne peut déléguer ainsi que les missions exercées antérieurement qu'il délègue.

Elle définit l'organisation de ses prestations et les modalités de concertation avec le ou les membres du personnel appelés à le seconder.

***Modifié par D. 13-09-2018 ; renuméroté et modifié par D. 14-03-2019 ; D. 04-02-2021***

**Article 28. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur, si besoin en est, peut confier une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur.

Le pouvoir organisateur confie d'office une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur pour une durée égale ou supérieure à un an, ou lorsque la durée de la désignation atteint au moins un an.

**§ 2.** La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du directeur faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

Dans l'hypothèse où le pouvoir organisateur n'estime pas nécessaire de confier une nouvelle lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur pour une durée inférieure à un an, la lettre de mission confiée au directeur remplacé est alors présumée confirmée.

**§ 3.** La procédure visée à l'article 26, § 3 doit être respectée en cas de rédaction d'une nouvelle lettre de mission conformément au présent article. L'article 27 s'applique mutatis mutandis à cette dernière.

*Inséré par D. 14-03-2019*

## CHAPITRE IV. - De la commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement

*Inséré par D. 14-03-2019 ; D. 31-03-2022*

**Article 29 - § 1<sup>er</sup>.** - Le Gouvernement institue une commission de valorisation de l'expérience dans l'enseignement, ci-après dénommée la Commission.

La Commission a pour mission de reconnaître, sur base d'un dossier, l'expérience dans l'enseignement des demandeurs qui ne répondent pas à toutes les conditions d'accès à cette fonction, fixées à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, pour l'enseignement organisé par la Communauté française, à l'article 57, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, pour l'enseignement officiel subventionné et à l'article 80, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, pour l'enseignement libre subventionné, pour qu'ils puissent être candidats à la fonction de directeur.

**§ 2.** La Commission compte 16 membres ayant voix délibérative et est composée comme suit :

1<sup>o</sup> le directeur général ayant la gestion des membres des personnels de l'enseignement dans ses attributions ou son délégué, de rang 10 au moins;

2<sup>o</sup> un autre délégué, de rang 10 au moins, du directeur général visé au 1<sup>o</sup> ;

3<sup>o</sup> le directeur général de l'enseignement obligatoire, ou son délégué, de rang 10 au moins;

4<sup>o</sup> le directeur général de l'enseignement non obligatoire ou son délégué, de rang 10 au moins;

5<sup>o</sup> deux délégués du Service général de l'Inspection;

6<sup>o</sup> deux représentants du Conseil général de l'enseignement fondamental;

7<sup>o</sup> deux représentants du Conseil général de l'enseignement secondaire;

8<sup>o</sup> deux représentants du Conseil général de l'enseignement de promotion sociale;

9<sup>o</sup> un représentant du Conseil général de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit;

10<sup>o</sup> trois représentants des organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Deux délégués du Gouvernement participent aux travaux de la Commission; ils n'ont pas voix délibérative.

La Commission peut solliciter l'avis d'experts et, occasionnellement, associer ceux-ci à ses travaux.

**§ 3.** La présidence de la Commission est assurée par le membre visé au paragraphe 2, 1<sup>o</sup>.

Le secrétariat de la Commission est assuré au sein de l'Administration générale de l'Enseignement par les services du Gouvernement.

Le secrétaire de la Commission tient à jour la liste des membres. Il appartient aux organismes représentés au sein de la Commission de lui communiquer les modifications de leur délégation au sein de celle-ci.

**§ 4.** Les personnes qui souhaitent que leur expérience dans l'enseignement, en dehors de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, soit valorisée de telle sorte que leur candidature à un poste de directeur/directrice soient reconnue éligible, même s'ils ne répondent pas à toutes les conditions d'accès rappelées



à l'article 30, introduisent, un dossier attestant de leur expérience dans l'enseignement.

Le dossier comprend :

- 1° une lettre de demande de valorisation;
- 2° un curriculum vitae précis;
- 3° une copie certifiée conforme des titres de capacités obtenus;
- 4° des attestations originales des services rendus dans l'enseignement en Belgique ou à l'étranger, dans des institutions publiques ou dans des institutions privées;
- 5° tout document jugé utile à l'appui de la demande.

**§ 5.** Le dossier visé au paragraphe précédent est envoyé par voie postale avec copie par voie électronique à l'Administration générale de l'Enseignement.

Le secrétariat de la Commission en accuse réception au demandeur dans les dix jours de sa réception. Le cas échéant, il invite le demandeur à compléter le dossier. Il informe immédiatement le président des demandes qui ont été introduites.

**§ 6.** Les dossiers de demande de valorisation sont traités dans un délai d'ordre de quatre mois. A cet effet, le président convoque la Commission chaque fois que nécessaire. A l'ordre du jour est jointe une copie électronique du dossier.

A titre exceptionnel, le président peut proposer aux membres de tenir une réunion électronique. Les modalités d'application relatives à la tenue des réunions électroniques sont les suivantes :

- 1° avec le dossier, une proposition de décision est envoyée par courrier électronique à tous les membres; ceux-ci sont invités par ledit courrier à faire connaître leurs remarques dans le délai déterminé; ce délai ne peut pas être inférieur à trois jours ouvrables;
- 2° à défaut de réaction dans le délai fixé, la proposition est considérée comme acceptée;
- 3° en cas d'approbation selon les modalités précitées, celle-ci est actée au procès-verbal; ce procès-verbal est communiqué aux membres sans délai;
- 4° à défaut d'une telle approbation ou à la demande d'une des organisations constituantes, une réunion «physique» doit être tenue.

**§ 7.** La Commission vérifie la recevabilité du dossier : seuls sont recevables les dossiers des titulaires d'un diplôme de master ou assimilé.

Elle analyse les services rendus par le demandeur dans l'enseignement et décide quels services peuvent être valorisés.

La Commission peut décider d'entendre le demandeur.

**§ 8.** La Commission délibère valablement si la moitié au moins des membres sont présents. Les décisions sont prises sur base d'un consensus ou, à défaut, à la majorité des deux-tiers des voix des membres présents, les abstentions n'étant pas prises en compte. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

**§ 9.** Les procès-verbaux des réunions reprennent synthétiquement les avis émis en réunion, les décisions prises et leur motivation.

Ils sont transmis aux membres par voie électronique pour approbation.

Si après un délai de cinq jours ouvrables après l'envoi, aucune remarque n'a été formulée au secrétariat de la Commission, le procès-verbal est considéré comme approuvé.

**§ 10.** Si les services valorisés ont une durée d'au moins trois années, la Commission délivre au demandeur une attestation précisant la durée des services valorisés et déclarant qu'il est éligible à une fonction de directeur.

Si la Commission constate que la demande n'est pas recevable ou si elle ne peut valoriser les services rendus dans l'enseignement à hauteur de trois années, elle en informe le demandeur par voie recommandée. Celui-ci dispose alors d'un délai de quinze jours ouvrables pour donner à la Commission des compléments d'information. Après examen de ces éléments, la Commission prend une décision définitive.

Les décisions visées aux alinéas précédents sont communiquées au demandeur dans un délai maximal de quatre mois après la réception du dossier de demande.

**§ 11.** La Commission peut proposer à l'approbation du Gouvernement un règlement d'ordre intérieur précisant des modalités de fonctionnement complémentaires aux présentes dispositions, un modèle de formulaire de demande de valorisation de l'expérience dans l'enseignement ainsi qu'un modèle de l'attestation visée au paragraphe 10, alinéa 1<sup>er</sup>.

Après avoir pris l'avis de la Commission, le Gouvernement peut fixer des critères de reconnaissance de l'expérience dans l'enseignement.

**§ 12.** Les délais prévus aux articles précédents sont suspendus entre le lendemain du dernier jour de l'année scolaire et la veille du premier jour de l'année scolaire suivante inclus. *[Modifié par D. 31-03-2022]*

**§ 13.** Les frais de fonctionnement de la Commission sont à charge du budget de l'Administration générale de l'Enseignement.

**§ 14.** Les membres de la Commission, de même que les experts ayant siégé dont la résidence administrative n'est pas située à Bruxelles, ont droit aux indemnités réglementaires pour les frais de parcours.

*Inséré par D. 14-03-2019*

**Article 30.** - Par dérogation aux conditions définies à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup>, pour l'enseignement organisé par la Communauté française, à l'article 57, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup>, pour l'enseignement officiel subventionné et à l'article 80, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup>, pour l'enseignement libre subventionné, toute personne qui justifie d'une expérience dans l'enseignement, en Belgique ou à l'étranger, peut introduire un dossier auprès de la commission visée à l'article 29 en vue d'être reconnu éligible comme candidat à une fonction de directeur dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

*Inséré par D. 14-03-2019*

**CHAPITRE V. - De l'appel à candidatures**

*Inséré par D. 14-03-2019*

**Article 31.** - Le modèle des appels à candidatures visés aux articles 35, 56 et 79 est fixé par le Gouvernement, sur proposition conjointe de la Commission permanente de la promotion et de la sélection de l'enseignement organisé par la Communauté française, de la Commission paritaire centrale de l'enseignement officiel subventionné, de la Commission paritaire centrale de l'enseignement libre non confessionnel et de la



Le Gouvernement peut fixer le modèle d'initiative au cas où les Commissions visées à l'alinéa précédent ne lui ont pas adressé de proposition conjointe dans un délai de 30 jours après l'adoption du présent décret.

*Inséré par D. 14-03-2019*

**Article 32.** - Le pouvoir organisateur qui lance un appel à candidatures précise l'extension des destinataires auxquels l'appel s'adresse soit aux seuls membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur, soit à toute personne remplissant les conditions d'accès à la fonction.

*Renuméroté et modifié par D. 14-03-2019*

**CHAPITRE VI. - Du déroulement du stage des directeurs**

*Modifié par D. 17-10-2013 ; D. 13-09-2018 ; remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 03-05-2019 ; D. 04-02-2021*

**Article 33. - § 1<sup>er</sup>.** Sans préjudice des § 2, alinéa 8, § 3, alinéa 4, et § 4, alinéa 5, le stage de directeur a une durée de trois ans.

Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant la durée du stage, en ce compris les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis [6]<sup>1</sup> 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'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, ainsi que les congés en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal.

La durée du stage est réduite à concurrence du temps déjà presté sans interruption, à titre temporaire, par le directeur occupant cet emploi, à la suite d'une procédure d'appel. Toutefois, le directeur qui ne compte pas une ancienneté de 6 ans au terme de son stage voit celui-ci prolongé jusqu'à ce qu'il atteigne cette ancienneté. Le présent alinéa ne s'applique pas dans la situation visée aux articles 56 § 3. B) et 79 § 3. B).

L'admission au stage à la fonction de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Pendant la durée du stage, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé ou engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine. Sauf disposition contraire, le membre du personnel admis au stage est assimilé à un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de directeur.

Pendant la durée de son stage, l'obligation de formation qui s'impose au membre du personnel en vertu soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les Centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours

<sup>1</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

de carrière soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale, soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière 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 est centrée spécifiquement sur sa qualité de directeur stagiaire.

**§ 2.** Entre le 9<sup>e</sup> mois effectif et la fin du 12<sup>e</sup> mois effectif de la première année du stage, le pouvoir organisateur procède à l'évaluation du directeur stagiaire.

Toutefois, l'évaluation peut être organisée au retour du directeur stagiaire lorsque celui-ci est en congé en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou en congé de maternité.

A défaut d'évaluation réalisée dans ce délai, celle-ci est présumée favorable.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts.

L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre II.

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le directeur stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Le Gouvernement détermine les modalités selon lesquelles l'évaluation se déroule et fixe le modèle du rapport d'évaluation. L'évaluation aboutit à l'attribution d'une des mentions suivantes :

- 1<sup>o</sup> «favorable»;
- 2<sup>o</sup> «réservée»;
- 3<sup>o</sup> «défavorable».

Lorsque l'évaluation aboutit à l'attribution de la mention «réservée», la mention attribuée lors de l'évaluation suivante, est soit «favorable» soit «défavorable».

Il est mis fin d'office au stage du directeur stagiaire qui a obtenu la mention «défavorable» en fin de première année de stage ou qui n'a pas suivi les formations visées à l'article 10, § 3, et à l'article 10, § 4, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, a), et alinéa 3, a), sauf si l'Institut de la Formation en cours de carrière atteste que le directeur n'a pu être inscrit dans ces formations au cours de sa première année de stage. Dans ce cas l'obligation de formation est reportée à la deuxième année de stage.

**§ 3.** Le directeur stagiaire qui a obtenu la mention «favorable» ou «réservée» en fin de première année de stage, est, à nouveau, évalué entre le 9<sup>e</sup> mois effectif et la fin du 12<sup>e</sup> mois effectif de la deuxième année du stage, selon les mêmes modalités qu'au § 2, alinéas 4 à 7.

Toutefois, l'évaluation peut être organisée au retour du directeur stagiaire lorsque celui-ci est en congé en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou en congé de maternité.

A défaut d'évaluation réalisée dans ce délai, l'évaluation est présumée favorable.

Il est mis fin d'office au stage si le directeur obtient la mention «défavorable» à l'issue de cette deuxième évaluation ou si ayant vu son obligation de formation

reportée conformément au paragraphe 2, il n'a pas suivi les formations visées à l'article 10, § 3, et à l'article 10, § 4, 1<sup>o</sup>, a), et alinéa 3, a).

**§ 4.** Le directeur stagiaire qui a obtenu la mention «favorable» ou «réservée», en fin de deuxième année de stage, est à nouveau évalué entre le 9e mois effectif et la fin du 12e mois effectif de la troisième année du stage, selon les mêmes modalités qu'au § 2, alinéas 4 à 6.

Toutefois, l'évaluation peut être organisée au retour du directeur stagiaire lorsque celui-ci est en congé en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou en congé de maternité.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la troisième évaluation ne peut, toutefois, aboutir à la mention «réservée». A défaut d'évaluation réalisée dans ce délai, elle est présumée favorable.

Le directeur est nommé ou engagé à titre définitif s'il obtient la mention «favorable» à l'issue de cette troisième évaluation.

Il est mis fin d'office au stage si le directeur obtient la mention «défavorable» à l'issue de cette troisième évaluation.

**§ 5.** La mention obtenue par le directeur stagiaire, au terme de chaque évaluation est portée à la connaissance de ce dernier soit par lettre recommandée, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

**§ 6.** L'attribution d'une mention «réservée» en cours de stage peut conduire le pouvoir organisateur à adapter la lettre de mission et à préciser ses attentes au directeur.

**§ 7.** Le directeur stagiaire qui se voit attribuer une mention «défavorable» peut introduire par recommandé une réclamation écrite contre cette mention dans les dix jours de sa notification, selon le cas auprès de la chambre de recours respectivement créée par :

a) le chapitre IX, section 2 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, selon les cas, le directeur stagiaire est entendu par le 5e, 7e, 9e ou 14e comité visé à l'article 136 de l'arrêté royal du 22 mars 1969;

b) le chapitre X du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné;

c) le chapitre IX, section 3 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

Le membre du personnel transmet immédiatement au pouvoir organisateur une copie de son recours.

Les règles de procédure et de fonctionnement prévues par ces dispositions s'appliquent au recours organisé en vertu du présent paragraphe. Un membre de la Chambre de recours ne peut participer aux travaux de cette dernière pour l'examen d'un recours introduit par le directeur stagiaire chargé de la direction de l'établissement où il est affecté. Il est dans ce cas remplacé, pour l'examen de ce recours, par son suppléant.





La Chambre de recours visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, a), b), ou c) remet son avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au directeur stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

**§ 8.** Dans l'enseignement libre subventionné, le pouvoir organisateur motive l'attribution d'une mention «défavorable» au directeur stagiaire au sens de l'article 3, § 11, du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité.

**§ 9.** Le membre du personnel n'est pas nommé ou engagé à titre définitif comme directeur si au plus tard à l'issue de son stage, il n'a pas obtenu les attestations de réussite visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et l'attestation de suivi visée à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4. Dans ce cas s'il échet, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine.

Toutefois, le membre du personnel qui, au terme de son stage, ne dispose pas des attestations de réussite visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et de l'attestation de suivi visée à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, parce qu'il n'a pu suivre les différents modules de la formation visés aux articles 10, §§ 3 et 4, et 11, § 3, en raison d'un manque de places disponibles attesté, selon le cas, par l'Institut de la Formation en cours de carrière ou par l'organisme de formation en charge de la formation «réseau» peut obtenir deux prolongations de six mois de son stage. Dans ce cas, l'évaluation en fin de troisième année du stage est reportée à due concurrence.

***Alinéa inséré par D. 04-02-2021***

Le directeur stagiaire qui n'a pu suivre un/des modules de la formation «réseau» en raison de l'absence d'affiliation de son pouvoir organisateur à une fédération de pouvoirs organisateurs peut obtenir une prolongation de son stage d'un an afin de pouvoir suivre et réussir le/les modules réseaux qui lui manque/nt.

***Modifié par D. 13-09-2018 ; D. 14-03-2019***

**Article 34. - § 1<sup>er</sup>.** Dans l'enseignement organisé par la Communauté française, tout membre du personnel admis au stage ou désigné à titre temporaire dans une fonction de directeur, conformément à l'article 35 peut renoncer à sa désignation à quelque moment que ce soit. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être désigné pour une nouvelle affectation qu'après avoir répondu à un nouvel appel lancé conformément à l'article 35, § 1<sup>er</sup>.

Dans l'enseignement subventionné, il peut être mis fin au stage du directeur à sa demande à quelque moment que ce soit. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine.

En cas d'absence de réaction du pouvoir organisateur dans les trente jours calendrier à dater de la demande du membre du personnel, celle-ci est réputée acceptée.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**§ 2.** Dans l'enseignement organisé par la Communauté française, en cas de prolongation du stage d'un directeur au-delà de la durée de trois ans initialement prévue afin de lui permettre de remplir les conditions de nomination définies à l'article 36bis, le pouvoir organisateur peut mettre fin à ce stage selon les modalités prévues à l'article 43.

Dans l'enseignement libre subventionné, il peut être mis fin au stage du directeur conformément aux dispositions de la section III du chapitre VIII du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité.

Dans l'enseignement officiel subventionné, il peut être mis fin au stage de directeur selon les mêmes modalités qu'à l'article 61, § 4.

**Remplacé par D. 14-03-2019**

**§ 3.** Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de direction ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction et son affectation d'origine de 15 semaines à dater de la demande du membre du personnel ou de la fin d'office du stage. Durant ce délai, le directeur stagiaire continue à prêter ses fonctions de directeur.

Si, au-delà de la période visée à l'alinéa précédent, le poste de directeur n'a pas pu être pourvu, la réintégration peut encore être reportée de maximum 15 semaines de commun accord entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

**TITRE III. - Des dispositions spécifiques à chaque réseau**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>. - De l'enseignement organisé par la Communauté française**

**Section I<sup>re</sup>. - Conditions générales d'accès et de dévolution des emplois de directeur**

*Modifié par D. 23-01-2009 ; D. 13-01-2011 ; D. 13-09-2018 ; remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 35. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsque le pouvoir organisateur doit procéder à une désignation dans un emploi vacant ou dans un emploi qui n'est pas vacant mais dont le titulaire de la fonction est temporairement absent pour une durée de plus de 15 semaines

1° il arrête le profil de la fonction de directeur à pourvoir conformément à l'article 5, § 2, du présent décret;

2° il lance un appel à candidatures selon le modèle visé à l'article 31.

Avant d'arrêter le profil de fonction, le pouvoir organisateur :

1° consulte le comité de concertation de base sur le profil de la fonction de directeur à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer.

Pour être désigné en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, tout candidat doit

1° être porteur d'un titre de niveau bachelier au moins; *[modifié par D. 04-02-2021]*

2° être porteur d'un titre pédagogique constituant un titre de capacité tel que défini à l'article 17 du décret 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française;

3° compter une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures.

Par dérogation à l'alinéa précédent 1° à 3°, un candidat peut introduire sa candidature dans un emploi de directeur à condition que la Commission visée à l'article 29 l'ait reconnu éligible comme candidat à une fonction de directeur.



Si le pouvoir organisateur atteste avoir lancé un appel à candidatures et n'a pas reçu de candidature valable après ce 1<sup>er</sup> appel, il peut lancer un second appel auquel pourront répondre les candidats ne comptant pas une ancienneté de service de 3 ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

Si le candidat à une désignation en application du présent article n'exerce pas de fonction dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française au moment de sa désignation, il ne sera désigné que s'il rencontre également les conditions suivantes :

- 1° jouir des droits civils et politiques;
- 2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 3° être de conduite irréprochable;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice.

Les candidatures introduites dans le cadre de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont examinées par la Commission de sélection visée à l'article 36ter du présent décret. Au terme de cet examen, la Commission de sélection transmet au pouvoir organisateur le classement des candidats en indiquant les motifs qui fondent ce classement.

Après transmission du classement établi en application de l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur désigne un des candidats ayant répondu à l'appel dans l'emploi visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**§ 2.** Lorsqu'il doit procéder à une désignation temporaire dans un emploi non vacant pour une durée égale ou inférieure à quinze semaines, le pouvoir organisateur désigne un membre du personnel qui répond aux conditions mentionnées à l'alinéa 3 ou 4 du § 1<sup>er</sup> sans faire application de la procédure prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> de ce même paragraphe.

Cette désignation pour 15 semaines maximum peut être renouvelée pour autant que la durée totale de désignation n'excède pas 12 mois.

Si l'absence du titulaire de la fonction se prolonge, le pouvoir organisateur lance un appel à candidatures au plus tard le dernier jour de la période de désignation visée à l'alinéa précédent.

L'engagement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est prolongé pendant la période entre l'appel à candidatures et la désignation d'un candidat.

Le Pouvoir organisateur désigne un candidat dans les trois mois qui suivent l'appel à candidatures. A défaut, au terme de ces trois mois, l'emploi n'est plus subventionné sauf si le pouvoir organisateur atteste qu'il n'a pu obtenir, à la suite de cet appel, de candidature qui réponde aux critères du profil de fonction.

Dans ce cas, par dérogation à l'alinéa précédent, un délai supplémentaire, ne dépassant pas 15 semaines, est octroyé au pouvoir organisateur afin de désigner un directeur au terme d'une nouvelle procédure d'appel. La désignation initiale visée à l'alinéa précédent n'est pas subventionnée au-delà de ce deuxième appel.

**§ 3.** Le pouvoir organisateur peut lancer un appel à candidatures conformément aux règles mentionnées au § 1<sup>er</sup> pour procéder à une désignation temporaire dans un emploi non vacant pour une durée égale ou inférieure à quinze semaines s'il présume, au moment de lancer cet appel, que l'emploi deviendra vacant.

**§ 4.** Un membre du personnel nommé dans un emploi de directeur dans l'enseignement organisé par la Communauté française qui est désigné dans un autre emploi de directeur du même enseignement suite à un appel à candidatures visé au §§ 1<sup>er</sup> et 3 se voit accorder un changement d'affectation temporaire par le pouvoir organisateur, à condition, toutefois, que l'emploi dans lequel il est désigné soit vacant et que l'emploi de directeur dans lequel il était nommé relève du même pouvoir organisateur.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel ne peut obtenir un changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

Le directeur ainsi désigné est mis en congé pour stage pour une durée d'un an conformément à l'article 9 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, spécialisé, 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.

Après un an, le pouvoir organisateur effectue une évaluation du directeur désigné en application du présent paragraphe. Cette évaluation est axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifiques à l'établissement. Si cette évaluation est favorable, le membre du personnel démissionne de son emploi d'origine et est affecté définitivement dans l'emploi qu'il occupe.

En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à son changement d'affectation et il réintègre l'emploi de directeur dans lequel il était nommé avant son changement d'affectation.

Le membre du personnel qui se voit accorder un changement d'affectation temporaire en application du présent paragraphe réintègre l'emploi de directeur qu'il occupait avant son changement d'affectation s'il en fait la demande auprès du pouvoir organisateur.

**§ 5.** Lorsqu'un directeur définitif dans l'enseignement subventionné par la Communauté française est désigné, suite à un appel à candidatures, dans un emploi de directeur dans l'enseignement organisé par la Communauté française, ce dernier l'admet au stage si l'emploi est définitivement vacant ou le désigne à titre temporaire si l'emploi est temporairement vacant. Durant cette période, le directeur reste titulaire de son emploi d'origine.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel ne peut être admis au stage ou désigné à titre temporaire qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

Après un an, le pouvoir organisateur effectue une évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son l'emploi d'origine.

Après deux ans, le pouvoir organisateur effectue une deuxième évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. Si cette évaluation est favorable, le directeur est nommé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe, lorsque celui-ci est définitivement vacant.

En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son emploi d'origine.

Il peut, en outre, être mis fin à la fonction conformément aux articles 33 et 34.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 36.** - Le membre du personnel désigné dans un emploi de directeur en application de l'article 35, §§ 1<sup>er</sup> et 3, est admis au stage dans cet emploi à condition qu'il soit vacant.

La durée du stage d'un membre du personnel qui a été désigné initialement dans un emploi non vacant en application de l'article 35, §§ 1<sup>er</sup> et 3, est réduite à concurrence du temps déjà presté, à titre temporaire, dans cet emploi.

Les évaluations du membre du personnel visé à l'alinéa précédent se font, mutatis mutandis, conformément à l'article 33, §§ 2 à 5.

Le membre du personnel qui a été désigné à titre temporaire en application de l'article 35, §§ 1<sup>er</sup> et 3, dans un emploi non vacant, et ce de manière ininterrompue, depuis 3 ans au moins à la date à laquelle l'emploi devient vacant, est nommé dans cet emploi, à condition qu'il remplisse les conditions de nomination prévues à l'article 36bis.

***Insérée par D. 14-03-2019***

**Section Ibis. - Conditions de nomination dans la fonction de directeur**

***Inséré par D. 14-03-2019***

**Article 36bis.** - Pour être nommé dans la fonction de directeur, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

- 1° avoir été désigné dans un emploi de directeur en application de la procédure prévue à l'article 35;
- 2° avoir obtenu les attestations de réussite visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et l'attestation de suivi visée à l'article à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4;
- 3° compter une ancienneté de service de 6 ans;
- 4° avoir obtenu trois évaluations dont la dernière a abouti à la mention «favorable».

L'ancienneté de service reprise au point 3° de l'alinéa précédent est calculée selon les règles définies à l'article 3sexies de l'arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 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.

***Insérée par D. 14-03-2019***

**Section Iter. - Des Commissions de sélection des directeurs**

***Inséré par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021***

**Article 36ter.** - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur crée une ou des commissions de sélection des directeurs. Il en fixe la composition.

Au sein de la Commission, doivent néanmoins être désignés au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière



de sélection de personnel.

La composition de la commission de sélection est communiquée aux services du Gouvernement selon les modalités qu'ils fixent.

**§ 2.** La sélection des candidats se fonde sur le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur conformément à l'article 5, § 2, et annexé à l'appel à candidatures et, plus particulièrement, sur l'évaluation des compétences techniques et comportementales des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur.

La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection.

Au terme des auditions, celle-ci établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend la décision d'admission au stage.

A la demande de tout candidat, le pouvoir organisateur lui communique les informations relatives à l'évaluation de ses compétences techniques et comportementales et à la compatibilité de ces compétences avec les critères de sélection définis et pondérés par le profil de fonction.

## **Section II. - De la Commission d'évaluation des directeurs [...] Abrogée par D. 14-03-2019**

**Articles 37 à 38 – [...] Abrogés par D. 14-03-2019**

### **Section III. – [Des mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation]<sup>2</sup>**

**Article 39.** – [Cette section s'applique aux directeurs nommés à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur pour une durée égale ou supérieure à un an. La dénomination «directeur» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

Les membres du pouvoir organisateur chargés de l'évaluation ont accès à la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts en pédagogie ou en ressources humaines pour procéder aux entretiens et/ou évaluations visés à la sous-section II.]<sup>3</sup>

**[Sous-section I. – Du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]<sup>4</sup>**

<sup>2</sup> Intitulé remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>3</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>4</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



**Remplacé par D. 14-03-2019**

**[Article 40. – §1<sup>er</sup>.** Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel entre le directeur et son pouvoir organisateur ou son délégué et 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 pouvoir organisateur mais peuvent également être demandés par le directeur à tout moment de l'année.

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

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 porte sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> et sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs, quand celui-ci existe.

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

Dans ce cadre, le pouvoir organisateur ou son délégué prend en considération :

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, les dispositions relatives aux projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et au projet d'établissement visés au titre 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire;

b) dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions relatives au projet pédagogique visé à l'article 36ter, du décret du 16 avril 1991 précité.

**§2.** A la suite du premier entretien de développement professionnel ou à la demande du pouvoir organisateur ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles est mis en place.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le pouvoir organisateur ou son délégué en concertation avec le directeur.

**§3.** Ce plan de développement des compétences professionnelles est formalisé dans un document cosigné par le directeur et le pouvoir organisateur ou son délégué, tel que visé à l'article 41 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au directeur 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 pouvoir organisateur ou son délégué 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 directeur, la procédure suit normalement son cours dans la mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles.



Ce document peut, le cas échéant, servir de base à la rédaction du rapport d'évaluation visé à l'article 42.

**§4.** Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au directeur 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 année scolaire.

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 ».

**§5.** Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements à l'initiative du pouvoir organisateur ou son délégué ou à la demande du directeur. 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.

**§6.** 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 pouvoir organisateur ou son délégué.

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

**§7.** 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'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements]<sup>5</sup>.

#### ***Remplacé par D. 14-03-2019***

**[Article 41.** – Le Gouvernement fixe le modèle de plan de développement des compétences professionnelles pouvant servir de base d'évaluation visée dans la sous-section II]<sup>6</sup>.

#### **[Sous-section II. – Du mécanisme d'évaluation]<sup>7</sup>**

<sup>5</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>6</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>7</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)





**Remplacé par D. 14-03-2019**

**Article 42.** – [En fonction de cette évaluation, le pouvoir organisateur convient avec le directeur, à la suite de l'entretien d'évaluation, des améliorations à apporter]<sup>8</sup>.

**[Article 42bis. - §1<sup>er</sup>.** Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au directeur du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention défavorable qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Toutefois, après une évaluation avec mention « défavorable », l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente

---

<sup>8</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027 par :

« Article 42. - §1<sup>er</sup>. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que visés à la sous-section I.

§3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au directeur et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 40, §6 ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le directeur dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le pouvoir organisateur peut procéder à une évaluation de celui-ci. Ce délai est calculé conformément à l'article 42bis.

§4. Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de la mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§5. L'évaluation débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable ». Elle est formalisée selon le document visé à l'article 42quinquies et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur base du plan de développement des compétences professionnelles.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « favorable ».

§6. En cas d'évaluation débouchant sur la mention « défavorable », un entretien entre le directeur et le pouvoir organisateur ou son délégué est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation et prenant en compte le plan de développement des compétences professionnelles. Celui-ci détermine les objectifs que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu, préalablement à toute nouvelle évaluation. ».

évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée à l'article 42ter.

**§2.** Pour le calcul des délais de six mois et deux ans visés au §1<sup>er</sup>, 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]<sup>9</sup>.

**[Article 42ter. - §1<sup>er</sup>.** Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation définitive avec mention « défavorable » est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 42quinquies ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum trois mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

**§2.** En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et, d'autre part, le directeur est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

<sup>9</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

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

**§3.** Après prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

A défaut, elle est réputée favorable.

**§4.** Pour le calcul des délais de trois mois et un an visés au §4, 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.

**§5.** Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation du plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 42quinquies ainsi que notifié au directeur.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire]<sup>10</sup>.

**[Article 42quater. - §1<sup>er</sup>.** En cas d'évaluation avec mention « défavorable », le directeur peut, dans les 10 jours ouvrables, introduire un recours conformément aux modalités décrites aux articles 121/16 à 121/24 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, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du

<sup>10</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, applicables mutatis mutandis. Le directeur qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

**§2.** Il est mis fin d'office aux fonctions du directeur qui fait l'objet deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes conformément à l'article 169, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, et devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre d'appel, telles que visées à l'article 121/13 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité]<sup>11</sup>.

**[Article 42quinquies.** - Le Gouvernement fixe les modèles de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation]<sup>12</sup>.

**[Article 42sexies.** - Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente sous-section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception. »]<sup>13</sup>.

### **[Sous-section III.- Dès règles de déontologie]<sup>14</sup>**

**[Article 42septies.** - Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions, conseils et échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité]<sup>15</sup>.

*Inséré par D.10-02-2011*

### **Section IIIbis. Du retrait des fonctions supérieures de directeur à titre temporaire**

*Modifié par D. 11-07-2018(1) ; D. 14-03-2019*

**Article 43.** - Moyennant un préavis de 15 jours, le pouvoir organisateur peut mettre fin à la désignation d'un membre du personnel désigné en application de l'article 35.

<sup>11</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>12</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>13</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>14</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

<sup>15</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



Préalablement à toute décision du pouvoir organisateur, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur ou son délégué.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail. L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans les 10 jours de la transmission du procès-verbal dressé par le pouvoir organisateur ou son délégué.

#### **Section IV. - Des passerelles entre fonctions de promotion, de sélection et de recrutement**

**Article 44.** - Dans l'article 14ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, modifié par le décret du 29 mars 2001, il est ajouté un point 9<sup>o</sup> libellé comme suit :

«9<sup>o</sup> en matière de nouvelle affectation, conformément à l'article 50, § 2, b), § 3 et § 4.»

**Article 45.** - Dans l'article 14quater, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du même arrêté, modifié par le décret du 29 mars 2001, il est ajouté un point 6<sup>o</sup> libellé comme suit :

«6<sup>o</sup> en matière de nouvelle affectation, conformément à l'article 50, § 2, a), § 4 et § 5, a).»

**Article 46.** - Dans l'article 46, § 3 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 juin 1993, est ajouté l'alinéa suivant :

«Une nouvelle affectation dans une fonction de recrutement conformément à l'article 50, ne peut être accordée dans un emploi occupé par un temporaire prioritaire.»

**Article 47.** - L'article 49 du même arrêté, abrogé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 juin 1993 et rétabli par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 juillet 1994 est complété par les termes suivants : «et sur le membre du personnel visé à l'article 50, § 5, a).»

**Article 48.** - L'article 50 du même arrêté, abrogé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 juin 1993, est rétabli et inséré dans une nouvelle Section 3bis libellée comme suit :

«Section 3bis. - Des passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion.»



Article 50. - § 1<sup>er</sup>. Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion peut, à sa demande, obtenir une nouvelle affectation dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle.

Le membre du personnel qui bénéficie du présent mécanisme ne peut plus se porter candidat à l'exercice de la fonction qu'il a quittée, sauf dérogation justifiée par des circonstances exceptionnelles et accordée par le Gouvernement, durant un délai de dix ans débutant au jour d'introduction de sa demande prévue au § 2.

§ 2. a) Le membre du personnel qui désire obtenir une nouvelle affectation conformément au § 1<sup>er</sup> dans une fonction de recrutement ou de sélection, dans un établissement de la zone au sein de laquelle il est affecté, introduit, par pli recommandé, une demande motivée par des circonstances exceptionnelles auprès du Gouvernement dans le courant du mois de janvier. Il en adresse copie au président de la commission zonale d'affectation compétente.

Le Gouvernement accorde la nouvelle affectation si le membre du personnel remplit toutes les conditions d'accès à la fonction concernée et moyennant avis favorable de la commission précitée. Cette nouvelle affectation produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet suivant.

b) Le membre du personnel qui désire obtenir une nouvelle affectation conformément au § 1<sup>er</sup> dans une fonction de recrutement ou de sélection, dans un établissement d'une autre zone introduit, par pli recommandé, une demande motivée par les circonstances exceptionnelles auprès du Gouvernement dans le courant du mois de janvier. Il en adresse copie au président de la commission interzonale d'affectation compétente.



Le Gouvernement accorde la nouvelle affectation si le membre du personnel remplit toutes les conditions d'accès à la fonction concernée et moyennant avis favorable de la commission précitée.

Cette nouvelle affectation produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet suivant.

c) Le membre du personnel visé au présent paragraphe auquel le Gouvernement accorde une nouvelle affectation dans une fonction de recrutement conformément au § 1<sup>er</sup> est appelé en service avant toute désignation en qualité de temporaire prioritaire, telle que prévue à l'article 37.

§ 3. Le membre du personnel qui désire obtenir une nouvelle affectation conformément au § 1<sup>er</sup> dans une fonction de promotion autre que celle dans laquelle il est nommé à titre définitif d'un établissement de la même zone ou d'une autre zone, introduit, par pli recommandé, une demande motivée par les circonstances exceptionnelles auprès du Gouvernement dans le courant du mois d'octobre. Il en adresse copie au président de la commission interzonale d'affectation compétente.

Le Gouvernement accorde la nouvelle affectation si le membre du personnel remplit toutes les conditions d'accès à la fonction concernée et moyennant avis favorable de la commission précitée.

Cette nouvelle affectation produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au personnel du service d'inspection.

§ 4. Une nouvelle affectation conformément au § 1<sup>er</sup> peut s'opérer provisoirement dans un emploi non vacant, si cet emploi est libéré pour une année scolaire au moins.

La nouvelle affectation dans un emploi non vacant s'opère selon les modalités définies respectivement au § 2 et au § 3.

§ 5. Le membre du personnel qui a bénéficié de l'application du § 4 est définitivement affecté au sein de l'établissement dans un emploi vacant de la fonction :

a) le premier jour de l'année scolaire qui suit la notification visée à l'article 17bis, pour autant que la commission zonale d'affectation et la commission interzonale d'affectation se soient réunies entre la date de la notification précitée et le premier jour de l'année scolaire, si la nouvelle affectation a lieu dans une fonction de recrutement;

b) le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification visée à l'article 17bis si la nouvelle affectation a lieu dans une fonction de sélection ou de promotion.

§ 6. L'emploi dont était titulaire un membre du personnel affecté conformément au § 4 est vacant si celui-ci ne réintègre pas cet emploi après deux années scolaires consécutives. La vacance est notifiée conformément à l'article 17bis.

Article 51. - Le membre du personnel visé à l'article 50 se voit attribuer l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté conformément à cette disposition.

Toutefois, le membre du personnel visé à l'article 50, qui a exercé à titre définitif pendant au moins dix ans la fonction de sélection ou de promotion qu'il quitte, bénéficie d'un mécanisme dégressif d'échelles de traitement pour rejoindre à partir de la 3<sup>e</sup> année l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté conformément à l'article 50, fixé comme suit :

a) Au cours de la première année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du

personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 66 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté;

b) Au cours de la deuxième année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 33 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté.»

**Article 49.** - L'article 78, alinéa 3 du même arrêté est complété par les termes suivants : «ou par application de l'article 50.»

**Article 50.** - L'article 92, alinéa 2 du même arrêté est complété par les termes suivants : «ou par application de l'article 50.»

### **Section V. - Dispositions modificatives**

**Article 51.** - Dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, sont apportées les modifications suivantes :

a) L'article 78, modifié par l'arrêté royal du 16 février 1983, par l'arrêté de l'Exécutif du 24 août 1992 et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 juin 1993 est complété par les alinéas suivants :

«Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut, soit sur proposition du directeur, soit d'initiative, mettre fin à la désignation d'un membre du personnel exerçant une fonction de sélection désigné à titre temporaire.

Préalablement à toute décision du Gouvernement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou son délégué lorsque la décision est prise d'initiative, par le directeur lorsque ce dernier est à la base de proposition.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le Gouvernement envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel ou en raison desquels le directeur envisage d'en faire la proposition au Gouvernement, lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail. L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Lorsque la proposition est formulée par le directeur, elle est soumise au membre du personnel au moment où elle est formulée. Ce dernier vise et date la proposition. Il la restitue le jour même. S'il estime que la proposition n'est pas fondée, il la vise en conséquence, la date et la restitue dans le même délai. Le directeur transmet, le jour même, la proposition au Gouvernement.

Le Gouvernement prend sa décision dans les dix jours de cette transmission ou de la transmission du procès-verbal dressé par l'Administrateur général de





l'Enseignement et de la Recherche scientifique ou son délégué».

b) L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 83, tel que modifié par le décret du 3 mars 2004, est modifié comme suit :

1. au 3<sup>o</sup>bis, les termes «3 000 jours» sont remplacés par les termes «1 800 jours»;
2. au 4<sup>o</sup>, les termes «1 800 jours» sont remplacés par les termes «600 jours».

c) Les articles 78 à 91 du chapitre VII, tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993 forment une section intitulée «Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales».

d) Une section 2, intitulée «Section 2. - De la lettre de mission et de l'évaluation de certaines fonctions de sélection de l'enseignement de promotion sociale», rédigée comme suit, est insérée entre l'article 91 et l'article 92 :

«Section 2. - De la lettre de mission et de l'évaluation de certaines fonctions de sélection de l'enseignement de promotion sociale.

Article 91bis. - § 1<sup>er</sup>. La présente section s'applique aux membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection telle que visée à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, b de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

§ 2. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par «directeur» le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'établissement de promotion sociale telle que prévue à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, a de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

Sous-section I<sup>re</sup>. - De la lettre de mission

Article 91ter. - Dès l'entrée en fonction du membre du personnel visé à l'article 91bis du présent arrêté, le directeur lui confie une lettre de mission, approuvée préalablement par la Commission d'évaluation visée à l'article 37 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Le directeur y spécifie les missions du membre du personnel visé à l'article 91bis et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel il est affecté et en fonction des objectifs contenus dans la lettre de mission que ce dernier a lui-même reçue, conformément au chapitre III du titre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Article 91quater. - § 1<sup>er</sup>. La lettre de mission a une durée de six ans.



§ 2. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le membre du personnel visé à l'article 91bis.

Article 91quinquies. - § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 91ter, alinéa 1<sup>er</sup>, le directeur, si besoin est, peut confier une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 91bis du présent décret.

Le directeur confie d'office une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 91bis pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel visé à l'article 91bis faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

#### Sous-section II. - De l'évaluation formative

Article 91sexies. - Cette section s'applique au membre du personnel nommé à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 91bis pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an. La dénomination «membre du personnel» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

Article 91septies. - Tous les cinq ans à dater de sa nomination à titre définitif ou de sa désignation à titre temporaire, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation effectuée conjointement par le directeur et la Commission d'évaluation visée à l'article 37 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Si ce dernier le juge utile, il peut procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel.

Toutefois, sans préjudice de l'article 91octies, le membre du personnel ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de dix ans.

Article 91octies. - L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à la section I du présent chapitre et, le cas échéant, sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations visées au présent arrêté.

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Article 91novies. - En fonction de cette évaluation, le directeur convient avec le membre du personnel des améliorations à apporter.»

a) L'article 92 modifié par l'arrêté royal du 16 février 1983, par l'arrêté de l'Exécutif du 24 août 1992 et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté

française du 10 juin 1993 est complété comme suit :

«Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin à la désignation d'un membre du personnel exerçant une fonction de promotion désigné à titre temporaire.

Préalablement à toute décision du Gouvernement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou son délégué.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le directeur envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail. L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Le Gouvernement prend sa décision dans les dix jours de la transmission du procès-verbal dressé par le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou son délégué.

b) A l'article 94, § 1<sup>er</sup>, tel que modifié par le décret du 1<sup>er</sup> juillet 2005, un nouvel alinéa 2, rédigé comme suit, est inséré :

«Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut demander de changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans».

c) L'article 97, tel que modifié par le décret du 3 mars 2004, est modifié comme suit :

- à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, les termes «3 000 jours» sont remplacés par les termes «2 400 jours»;

- à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup>, les termes «ou, en ce qui concerne les membres du personnel nommés à titre définitif dans l'enseignement de plein exercice visés à l'alinéa 3, du brevet de préfet des études et de directeurs» sont supprimés;

- l'alinéa 3 est supprimé.

**Article 52.** - Dans le décret du 4 janvier 1999 précité, sont apportées les modifications suivantes :

a) L'article 7 est abrogé;

b) A l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 8, les termes «porteur du titre requis pour la fonction à laquelle il est nommé» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction donnant accès à la fonction de promotion ou de sélection considérée»;

c) L'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, est remplacé par la disposition suivante :

«1<sup>o</sup> exercer une fonction comprenant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes»

d) L'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, est remplacé par la disposition suivante :

«2° compter l'ancienneté de service et l'ancienneté de fonction suivantes :  
- pour l'accès à une fonction de sélection, respectivement six ans et deux ans;  
- pour l'accès à une fonction de promotion, respectivement huit ans et six ans.»

e) A l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, les termes «porteur du titre requis pour cette fonction de recrutement» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction de recrutement visée au 1°»;

f) A l'article 11, 2°, les termes «porteur du titre requis pour cette fonction de recrutement» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction de recrutement visée au 1°»;

g) A l'article 12, 2°, les termes «porteur du titre requis pour la fonction visée au 1°» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction visée au 1°»;

h) A l'article 12bis, 2°, les termes «porteur du titre requis pour la fonction visée au 1°» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction visée au 1°»;

i) A l'article 13, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, les termes «porteur du titre requis pour la fonction visée au 1°» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction visée au 1°»;

j) dans l'article 13, alinéa 2, les termes «du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur ou d'un titre du niveau supérieur du deuxième degré» sont remplacés par les termes «d'un titre du niveau supérieur»;

k) A l'article 14, 2°, les termes «porteur du titre requis pour la fonction visée au 1°» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction visée au 1°»;

l) A l'article 15, 2°, les termes «porteur du titre requis pour la fonction visée au 1°» sont remplacés par les termes «porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction visée au 1°»;

m) dans l'article 15, 3°, les termes «du deuxième degré ou du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur» sont supprimés;

n) l'article 18 est complété par l'alinéa suivant : «Le présent article ne s'applique pas aux fonctions de directeur telles que visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1° du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.».

o) Dans l'article 19, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes «de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale», «de préfet des études ou directeur» et «de directeur dans l'enseignement secondaire inférieur» sont supprimés.

p) A l'article 22, un § 5 est ajouté, rédigé comme suit :

«§ 5. La Commission permanente remplit également les fonctions qui lui sont attribuées conformément au chapitre II du titre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.».

q) A l'article 23, l'alinéa 4 est remplacé par la disposition suivante :

«Tout membre du personnel est admis à la formation à laquelle il désire s'inscrire sauf si, à la date de l'introduction de sa demande de participation, l'intéressé ne satisfait pas ou plus à toutes les conditions énoncées à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, à



l'exception du point 6°, ou à l'alinéa 2, 1° et 2° du même article. Toutefois, l'ancienneté de service requise, visée à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° pour l'admission à la formation est de quatre ans pour les formations donnant accès à une fonction de sélection et de 6 ans pour les formations donnant accès à une fonction de promotion.»

r) Dans l'article 24, alinéa 6, les termes «de niveau 1» sont remplacés par les termes «de niveau 2 au moins»;

s) Dans l'article 25, les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont supprimés;

t) L'article 26 est remplacé par la disposition suivante :

«Les membres du personnel qui satisfont aux trois épreuves sont titulaires du brevet en rapport avec la fonction»

u) Dans l'article 28, § 1<sup>er</sup>, les termes «à l'article 27» sont remplacés par les termes «aux articles 9, 13, 15 et 27».

v) L'article 28, § 1<sup>er</sup>, alinéa 6 est complété comme suit : «Le Gouvernement peut, pour assurer la continuité dans la fonction de sélection ou de promotion ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la demande du membre du personnel.»

w) Il est inséré un chapitre IVbis libellé comme suit :

«CHAPITRE IVbis. - De la lettre de mission et de l'évaluation de certaines fonctions de promotion et de sélection

Article 28bis. - § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel titulaires d'une fonction de promotion ou de sélection telle que visée à l'article 4, 3° et à l'article 5, 1° et 2° du présent décret ainsi qu'à l'article 7, c, 12° de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par «directeur» le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale, de directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, telles qu'énumérées aux articles 3 et 4, 1° et 2° du présent décret.

§ 3. Pour l'application du présent chapitre aux administrateurs, il faut entendre par «Commission» la Commission d'évaluation visée à l'article 37 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, à l'exception de l'article 28ter, dans lequel par «directeur» il faut entendre le Gouvernement de la Communauté française, sur proposition de la Commission d'évaluation.

**Section I<sup>re</sup>. - De la lettre de mission**

Article 28ter. - Dès l'entrée en fonction du membre du personnel visé à l'article 28bis du présent décret, le directeur lui confie une lettre de mission, approuvée préalablement par la Commission d'évaluation visée à l'article 37 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Le directeur y spécifie les missions du membre du personnel visé à l'article 28bis et les priorités qui lui sont assignées, en tenant compte des profils de fonction tels que repris à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 juillet 2002 précisant les attributions et définissant les profils de fonction des titulaires d'une fonction de promotion et de sélection en application de l'article 18 du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel il est affecté et en fonction des objectifs contenus dans la lettre de mission que ce dernier a lui-même reçue, conformément au chapitre III du titre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Article 28quater. - § 1<sup>er</sup>. La lettre de mission a une durée de six ans.

§ 2. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le membre du personnel visé à l'article 28bis.

Article 28quinquies. - § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 28ter, alinéa 1<sup>er</sup>, le directeur, si besoin est, peut confier une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 28bis du présent décret.

Le directeur confie d'office une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 28bis pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel visé à l'article 28bis faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

**Section II. - De l'évaluation formative**

Article 28sexies. - Cette section s'applique au membre du personnel nommé à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 28bis pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an. La dénomination «membre du personnel» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

Article 28septies. - Tous les cinq ans à dater de sa nomination à titre définitif ou de sa désignation à titre temporaire, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation effectuée conjointement par le directeur et la Commission d'évaluation visée à l'article 37 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.



Si ce dernier le juge utile, il peut procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel.

Toutefois, sans préjudice de l'article 28octies, le membre du personnel ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de dix ans.

Article 28octies. - L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à la section I<sup>re</sup> du présent chapitre et, le cas échéant, sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations visées au présent décret.

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Article 28novies. - En fonction de cette évaluation, le directeur convient avec le membre du personnel des améliorations à apporter.»

x) L'article 43 est complété comme suit :

«Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire à la date d'entrée en vigueur du présent décret dans l'enseignement secondaire du degré inférieur ou dans l'enseignement secondaire du degré supérieur, à la fonction de chef d'atelier ou à la fonction de chef de travaux d'atelier, sont réputés à la date d'entrée en vigueur du présent décret, être désignés ou engagés à titre temporaire à la fonction de chef d'atelier ou de chef de travaux d'atelier.»

**Article 53.** - L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 avril 1999 pris en application de l'article 8 du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de sélection et de promotion, est abrogé.

**Article 54.** - Dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 juillet 2002 précisant les attributions et définissant les profils de fonction des titulaires d'une fonction de promotion et de sélection en application de l'article 18 du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection, les articles 1<sup>er</sup> et 2, ainsi que les annexes 1<sup>re</sup> et 2 sont abrogés.

**Article 55.** - Dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 juillet 2002 organisant les formations des diverses sessions relatives aux fonctions de promotion et de sélection visées aux articles 19, 20 et 21, accordant des dispenses et organisant les épreuves sanctionnant les formations, en application des articles 23, 24 et 25 du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection et constituant les différents jurys chargés de délivrer les brevets y afférents, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'article 1<sup>er</sup>, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, les termes «de préfet des études ou directeur ou directeur dans l'enseignement secondaire inférieur» et les termes «de directeur d'école maternelle, primaire ou fondamentale» sont supprimés;

b) à l'article 1<sup>er</sup>, § 3, alinéa 2, les termes «de préfet des études ou directeur ou directeur dans l'enseignement secondaire inférieur, de directeur d'école maternelle, primaire ou fondamentale» sont supprimés;

c) à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, le premier tiret est supprimé;

d) à l'article 6, le § 3 et le § 4, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> sont supprimés;

e) à l'article 9, 2<sup>o</sup>, les lettres a) et b) sont supprimés;

f) à l'article 10, § 2, le 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> sont supprimés;

g) à l'article 13, le 1<sup>o</sup> et le 5<sup>o</sup> sont supprimés.

**CHAPITRE II. - De l'enseignement officiel subventionné*****Intitulé modifié par D. 14-03-2019*****Section I<sup>re</sup>. - Conditions générales d'accès au stage et de nomination à titre définitif*****Modifié par D. 14-03-2019***

**Article 56. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur qui doit admettre au stage à la fonction de promotion de directeur :

1° consulte la commission paritaire locale sur le profil de la fonction de directeur à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'admission au stage.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**§ 2.** Le pouvoir organisateur, après application du § 1<sup>er</sup>:

a) arrête le profil de la fonction de directeur à pourvoir. Ce profil de fonction est établi conformément à l'article 5, § 2;

b) lance un appel à candidatures selon le modèle visé à l'article 31.

***Inséré par D. 14-03-2019***

**§ 3.** Par dérogation au paragraphe précédent, un appel à candidatures pour l'admission au stage ne doit pas être lancé, lorsque l'emploi devient définitivement vacant, dans les deux cas suivants :

a) lorsque le membre du personnel a été désigné à titre temporaire, conformément aux dispositions du présent chapitre, à la suite d'un appel à candidatures pour un emploi temporairement vacant débouchant à terme sur un emploi définitivement vacant et dont le modèle est visé au chapitre V du titre II.

Dans ce cas, le pouvoir organisateur admet au stage le directeur désigné à titre temporaire à la date de la vacance définitive de l'emploi. La durée du stage est réduite à concurrence du temps déjà presté, à titre temporaire, dans cet emploi.

Les évaluations se font, mutatis mutandis, conformément à l'article 33, §§ 2 à 5;

b) lorsque le membre du personnel a été désigné à titre temporaire dans un emploi non vacant suite à un appel à candidatures et ce, de manière ininterrompue depuis 3 ans au moins à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant.

Dans ce cas, le membre du personnel est nommé à titre définitif lorsque l'emploi devient vacant, s'il remplit les conditions de l'article 58.

***Alinéa inséré par D. 04-02-2021***

Si un directeur exerçant ses fonctions au sein d'un pouvoir organisateur non affilié à une fédération de pouvoirs organisateurs, n'a pas obtenu toutes ses attestations de réussite, telles que visées à l'article 58 1°, au moment où l'emploi devient vacant, il peut demander à son pouvoir organisateur de suivre un stage d'un an.

***Inséré par D. 14-03-2019***

**Article 56bis. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur met en place une commission de sélection. Elle est composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur.

Elle comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection de personnel.





La composition de la commission de sélection est communiquée aux Services du Gouvernement selon les modalités qu'ils fixent.

**§ 2.** La sélection des candidats se fonde sur le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur conformément à l'article 5, § 2, et annexé à l'appel à candidatures et, plus particulièrement, sur l'évaluation des compétences techniques et comportementales attendues des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ainsi que, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, avec le projet pédagogique et artistique de l'établissement.

**§ 3.** La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection.

Au terme des auditions, celle-ci établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend la décision d'admission au stage.

A la demande de tout candidat, le pouvoir organisateur lui communique les informations relatives à l'évaluation de ses compétences techniques et comportementales et à la compatibilité de ces compétences avec les critères de sélection définis et pondérés par le profil de fonction.

*Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 57. – § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut être admis au stage dans la fonction de directeur s'il ne répond, au moment de l'admission au stage, aux conditions suivantes :

1° être porteur d'un titre de niveau bachelier au moins; dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les membres du personnel enseignant des disciplines pour lesquelles n'existe pas de formation délivrant un titre de niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré, peuvent être admis au stage pour autant qu'ils soient porteurs d'un des titres visés aux articles 105 à 108 point a) ou b) du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française; *[modifié par D. 04-02-2021]*

2° être porteur d'un des titres pédagogiques listés à l'article 100;

3° avoir une ancienneté de service de 3 ans dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 56.

Remplit les conditions 1° et 2°, le candidat qui possède un diplôme constitutif à la fois d'un titre pédagogique et d'un titre de niveau bachelier au moins.

Le directeur admis au stage en vertu de l'article 30 est réputé remplir les conditions 1°, 2° et 3° de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**§ 2.** Un pouvoir organisateur qui atteste avoir lancé un appel à candidatures et n'avoir pas reçu de candidature valable après ce 1<sup>er</sup> appel, peut lancer un second appel à candidatures ne remplissant pas la condition 3° visée au § 1<sup>er</sup>.

Si la personne admise au stage n'exerce pas de fonction dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française au moment de son admission au stage, elle ne pourra entrer en fonction que si elle rencontre également les conditions suivantes :

- 1° jouir des droits civils et politiques;
- 2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 3° être de conduite irréprochable;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 58.** - Un membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif dans la fonction de directeur que s'il remplit les conditions suivantes :

- 1° avoir obtenu les attestations de réussite visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et l'attestation de suivi visée à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4;
- 2° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 56;
- 3° avoir acquis une ancienneté de service de six ans au moins, calculée selon les modalités fixées à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité.

Le membre du personnel qui ne remplit pas cette condition voit son stage prolongé jusqu'à ce qu'il remplisse ladite condition;

- 4° avoir obtenu trois évaluations dont la dernière a abouti à la mention «favorable».

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 58bis. - § 1<sup>er</sup>.** Un pouvoir organisateur ne peut procéder à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de directeur que s'il n'est pas tenu, en vertu de la réglementation relative à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité.

**§ 2.** La nomination à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**§ 3.** Les nominations ne sont pas permises dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation, est en fermeture progressive ou qui ne peut être subventionné que pour une période limitée.

***Remplacé par D. 14-03-2019***

**Article 59. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsqu'un directeur définitif est désigné, suite à un appel à candidatures, dans un autre emploi de directeur, tel que défini à l'article 2, par son pouvoir organisateur, celui-ci l'admet au stage si l'emploi est définitivement vacant ou le désigne à titre temporaire si l'emploi est temporairement vacant. Durant cette période, le directeur reste titulaire de son emploi d'origine et bénéficie d'un congé conformément aux articles 9 ou 14 l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le directeur ne peut être admis au stage ou désigné à titre temporaire qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

**§ 2.** Après un an, le pouvoir organisateur effectue une évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. Si cette évaluation est favorable, le directeur est nommé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe, lorsque celui-ci est définitivement vacant.

En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son emploi d'origine.

Il peut en outre être mis fin à la fonction conformément aux articles 33 et 34.

**Remplacé par D. 14-03-2019**

**Article 59bis. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsqu'un directeur définitif est désigné, suite à un appel à candidatures, dans un autre emploi de directeur, tel que défini à l'article 2, auprès d'un autre pouvoir organisateur que celui auprès duquel il est nommé à titre définitif, ce dernier l'admet au stage si l'emploi est définitivement vacant ou le désigne à titre temporaire si l'emploi est temporairement vacant. Durant cette période, le directeur reste titulaire de son emploi d'origine et bénéficie d'un congé conformément aux articles 9 ou 14 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel ne peut être admis au stage ou désigné à titre temporaire qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

**§ 2.** Après un an, le pouvoir organisateur effectue une évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son emploi d'origine.

Après deux ans, le pouvoir organisateur effectue une deuxième évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. Si cette évaluation est favorable, le directeur est nommé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe, lorsque celui-ci est définitivement vacant.

En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son emploi d'origine.

Il peut, en outre, être mis fin à la fonction conformément aux articles 33 et 34.

**Section II. - De la désignation à titre temporaire dans un emploi de directeur**

*Modifié par D. 13-12-2007 ; D. 23-01-2009 ; complété par D. 13-07-2016 ; remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 60. - § 1<sup>er</sup>.** La fonction de directeur peut être confiée temporairement, suite à la procédure d'appel visée aux articles 56 et 56bis, appliquée mutatis mutandis, à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 57 :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans l'hypothèse visée à l'article 58bis, § 3.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

Il est évalué, mutatis mutandis, conformément à l'article 33, §§ 2 à 5.

**§ 2.** Pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à 15 semaines, la condition de l'article 57, § 1<sup>er</sup>, 3° et 4°, n'est pas obligatoire. Par ailleurs, les autorités visées à l'article 27bis du décret du 6 juin 1994 précité sont habilitées à effectuer ces désignations d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines.

Cette désignation pour 15 semaines maximum peut être renouvelée pour autant que la durée totale de désignation n'excède pas 12 mois.

Si l'absence du titulaire de la fonction se prolonge, le pouvoir organisateur lance un appel à candidatures au plus tard le dernier jour de la période de désignation visée à l'alinéa précédent.

Par dérogation à l'alinéa 2, la désignation est prolongée pendant la période entre l'appel à candidatures et la désignation d'un candidat.

Le pouvoir organisateur désigne un candidat dans les trois mois qui suivent l'appel à candidatures. A défaut, au terme de ces trois mois, l'emploi n'est plus subventionné sauf si le pouvoir organisateur atteste qu'il n'a pu obtenir, à la suite de cet appel, de candidature qui réponde aux critères du profil de fonction.

Dans ce cas, par dérogation aux alinéas 2 et 4, un délai supplémentaire, ne dépassant pas 15 semaines, est octroyé au pouvoir organisateur afin de désigner un directeur au terme d'une nouvelle procédure d'appel. La désignation initiale visée aux alinéas 1, 2 et 4 n'est pas subventionnée au-delà de ce deuxième appel.

***Modifié par D. 11-04-2014***

**Article 61. - § 1<sup>er</sup>.** Toute désignation temporaire dans un emploi de directeur est établie par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 21 du décret du 6 juin 1994 précité, à l'exception du 7<sup>o</sup>.

**§ 2.** Le pouvoir organisateur ne peut procéder à une désignation temporaire dans un emploi de directeur s'il est tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

**§ 3.** Une désignation temporaire dans un emploi de directeur prend fin :

- a) d'un commun accord;
- b) par décision du pouvoir organisateur, suite à la procédure visée au § 4 du présent article pour le membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de directeur;
- c) ou par application de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup> du décret du 6 juin 1994 précité.

Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur la désignation temporaire dans un emploi de directeur.

**§ 4.** Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur peut mettre fin à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de directeur.

Préalablement à la notification de toute décision de fin de désignation, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail. L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

**Section III. – [Des mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation]<sup>16</sup>**

**Article 62.** - Cette section s'applique aux directeurs nommés à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur pour une durée égale ou supérieure à un an ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an. La dénomination «directeur» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

**Article 63.** – [Les membres du pouvoir organisateur chargés de cette évaluation sont soutenus par leur fédération de pouvoir organisateur qui leur apporte notamment, une éventuelle expertise technique spécialisée. Par ailleurs, ils ont accès à la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts en pédagogie ou en ressources humaines pour procéder aux entretiens et/ou évaluations visés à la sous-section II]<sup>17</sup>.

**[Sous-section I.- Du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]<sup>18</sup>*****Modifié par D. 14-03-2019***

**Article 64.** – [§1<sup>er</sup>. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel entre le directeur et son pouvoir organisateur et 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 pouvoir organisateur mais peuvent également être demandés par le directeur.

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

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 porte sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> et sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs, quand celui-ci existe.

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

Dans ce cadre, le pouvoir organisateur prend en considération :

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, les dispositions relatives aux projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et au projet d'établissement visés au titre 5 du Code de l'enseignement fondamental et de

<sup>16</sup> Intitulé remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>17</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>18</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



l'enseignement secondaire ;

b) dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions relatives au projet pédagogique visé à l'article 36, §2, du décret du 16 avril 1991 précité;

c) dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les dispositions relatives au projet éducatif et au projet pédagogique du pouvoir organisateur visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 02 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française et les dispositions relatives au projet pédagogique et artistique d'établissement visé à l'article 3bis du même décret.

**§2.** A la suite du premier entretien de développement professionnel ou à la demande du pouvoir organisateur ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles est mis en place.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le pouvoir organisateur en concertation avec le directeur.

**§3.** Ce plan de développement des compétences professionnelles est formalisé dans un document cosigné, tel que visé à l'article 65 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au directeur 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 pouvoir organisateur ou son délégué 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 directeur, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

Ce document peut, le cas échéant, servir de base à la rédaction du rapport d'évaluation visé à l'article 65/1.

**§4.** Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au directeur 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 année scolaire par membre du personnel.

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 ».

**§5.** Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements à l'initiative du pouvoir organisateur ou à la demande du directeur. Ces ajustements sont cosignés par les deux parties. 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.

**§6.** 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 pouvoir organisateur ou son délégué.

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

**§7.** 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]<sup>19</sup>.

**Article 65.** – [Le Gouvernement fixe le modèle de plan de développement des compétences professionnelles, pouvant servir de base à l'évaluation visée dans la sous-section 2]<sup>20</sup>.

## [Sous-section II. – Du mécanisme d'évaluation]<sup>21</sup>

**[Article 65/1. - §1<sup>er</sup>.** En cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le directeur dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, une procédure d'évaluation peut être engagée par le pouvoir organisateur.

L'évaluation est précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles.

**§2.** Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au directeur et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 64, §6 ait eu lieu, le pouvoir organisateur peut procéder à une évaluation de celui-ci. Ce délai est calculé conformément à l'article 65/2, §2.

**§3.** Le directeur doit être entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

**§4.** L'évaluation débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable ». Elle est formalisée selon le document visé à l'article 65/5 et notifié au membre du personnel.

<sup>19</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>20</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>21</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)



La mention d'évaluation est motivée sur la base du plan de développement des compétences professionnelles.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « favorable ».

**§5.** En cas d'évaluation débouchant sur la mention « défavorable », un entretien entre le directeur et le pouvoir organisateur est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu]<sup>22</sup>.

**[Article 65/2. - §1<sup>er</sup>.** Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au directeur du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention « défavorable » qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après une évaluation avec mention « défavorable », l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée à l'article 65/3.

**§2.** 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'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements]<sup>23</sup>.

**[Article 65/3. - §1<sup>er</sup>.** Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation définitive avec mention « défavorable » est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » ou, en cas

<sup>22</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>23</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)



d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 65/5 ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

**§2.** En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et, d'autre part, le directeur est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

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

**§3.** Après une prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

**§4.** Pour le calcul des délais de trois mois et un an 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'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

**§5.** Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche

sur une mention « favorable » ou « défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 65/5 ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire]<sup>24</sup>.

**[Article 65/4. - §1<sup>er</sup>.** En cas d'évaluation avec mention « défavorable », le directeur peut, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport, introduire un recours conformément aux modalités décrites au chapitre Vbis du décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, applicables mutatis mutandis. Le directeur qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

**§2.** La répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 52novies/7 du décret du 6 juin 1994 précité, a pour conséquence de mettre fin d'office aux fonctions du directeur conformément à l'article 58 du décret du 06 juin 1994 précité]<sup>25</sup>.

**[Article 65/5. -** Le Gouvernement fixe le modèle de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation]<sup>26</sup>.

**[Article 65/6. -** Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente sous-section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception]<sup>27</sup>.

### **[Sous-section III. – Des règles de déontologie]<sup>28</sup>**

**[Article 65/7. –** Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

<sup>24</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>25</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>26</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>27</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>28</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité]<sup>29</sup>.

#### **Section IV. - Des passerelles entre fonctions de promotion, de sélection et de recrutement**

**Article 66.** - Dans l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné, sont ajoutés les points cbis) et cter) libellés comme suit :

«cbis) par application de l'article 29bis, § 1<sup>er</sup>;  
cter) par application de l'article 29bis, § 2;».

**Article 67.** - Dans l'article 28 du même décret, est ajouté un point 3<sup>o</sup> libellé comme suit :

«3<sup>o</sup> s'il a déjà attribué l'emploi conformément aux dispositions prévues à l'article 29bis.».

**Article 68.** - Un article 29bis et un article 29ter libellés comme suit sont insérés dans le même décret :

«Article 29bis. - § 1<sup>er</sup>. Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur, être nommé à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion par un pouvoir organisateur auprès duquel il a déjà bénéficié d'une nomination à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle.

Le passage d'un emploi à l'autre conformément au présent paragraphe doit se faire sans interruption.

Les modalités de la nomination en vertu du présent paragraphe, sont, pour le surplus, fixées par les commissions paritaires locales.

§ 2. Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur être nommé à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle, par un pouvoir organisateur autre que ceux visés au § 1<sup>er</sup>, si aucun des membres de ce dernier n'est prioritaire.

---

<sup>29</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

Le membre du personnel qui bénéficie de l'application du présent paragraphe doit démissionner dans le pouvoir organisateur qu'il quitte pour la fonction de sélection ou de promotion qu'il y exerce.

Le passage d'un emploi à l'autre conformément au présent paragraphe doit se faire sans interruption.

Les modalités de la nomination en vertu du présent paragraphe sont, pour le surplus, fixées par la commission paritaire locale constituée au sein du pouvoir organisateur qui accueille l'agent.

§ 3. Pour l'application des §§ 1<sup>er</sup> et 2 et sans préjudice de l'article 28, 1<sup>o</sup>, la nomination à titre définitif peut avoir lieu quelle que soit la date. Elle ne peut être accordée que pour autant que le membre du personnel remplisse toutes les conditions prévues, selon le cas :

- a) à l'article 30, à l'exception du 8<sup>o</sup>, du 9<sup>o</sup> en ce qui concerne l'ancienneté de fonction et des 10<sup>o</sup> et 11<sup>o</sup>;
- b) à l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception du 5<sup>o</sup>;
- c) à l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception du 4<sup>o</sup>;
- d) à l'article 57 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, à l'exception du 4<sup>o</sup>.

Pour l'application des points b), c) et d) de l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'exigence du suivi de la formation relative à une fonction déterminée est d'office réputée remplie si le membre du personnel a été titulaire à titre définitif de cette fonction avant l'exercice de sa fonction actuelle.

Article 29ter. - Le membre du personnel visé à l'article 29bis se voit attribuer l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif conformément à cette disposition.

Toutefois, le membre du personnel visé à l'article 29bis, qui a exercé à titre définitif pendant au moins dix ans la fonction de sélection ou de promotion qu'il quitte, bénéficie d'un mécanisme dégressif d'échelles de traitement pour rejoindre à partir de la 3<sup>e</sup> année l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif conformément à l'article 29bis, fixé comme suit :

- a) Au cours de la première année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 66 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté;
- b) Au cours de la deuxième année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 33 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté.»

**Article 69.** - Dans l'article 37 du même décret est ajouté un point 3<sup>o</sup> libellé comme suit :

«3<sup>o</sup> s'il a déjà attribué l'emploi par application des dispositions prévues à l'article 29bis.»

**Article 70.** - Dans l'article 45 du même décret est ajouté un point 3<sup>o</sup> libellé comme suit :

«3<sup>o</sup> s'il a déjà attribué l'emploi par application des dispositions prévues à l'article 29bis.»

**Section V. - Dispositions modificatives**

**Article 71.** - Un article 39bis, rédigé comme suit, est inséré dans le décret du 6 juin 1994 précité :

«Article 39bis. - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui doit nommer à titre définitif un membre du personnel dans une fonction de sélection :

1° consulte la commission paritaire locale sur le profil de la fonction de sélection à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de la nomination à titre définitif.

§ 2. Le pouvoir organisateur après application du § 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de sélection à pourvoir. Dans ce cadre, le pouvoir organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions de nomination à titre définitif visées à l'article 40;

2° lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement sur proposition de la commission paritaire centrale.»

**Article 72.** - Dans l'article 40 du décret du 6 juin 1994 précité, sont apportées les modifications suivantes :

a) au point 2° de l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes «depuis deux ans au moins» sont supprimés.

b) le point 3° de l'alinéa 1<sup>er</sup>, est remplacé par la disposition suivante :

«3° être titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;»

c) le point 4° de l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :

«4° exercer à titre définitif au sein du pouvoir organisateur une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs;»

d) le point 5° de l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :

«5° répondre à un appel dont la forme sera déterminée par le Gouvernement, sur proposition de la commission paritaire locale.»

e) le 3<sup>e</sup> alinéa est remplacé par la disposition suivante :

«Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, la condition de l'exercice d'une fonction comportant au moins une demi-charge est remplie si celle-ci est prestée dans l'enseignement organisé au sein d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs.»

**Article 73.** - Les articles 42 à 44 du même décret sont remplacés par les dispositions suivantes :

«Article 42. - § 1<sup>er</sup>. Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 40 :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans l'hypothèse visée à l'article 39. Pendant cette période le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé définitivement.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, les conditions visées à l'article 40, 5° et 6°, ne sont pas exigées.

Article 43. - Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 40, dans l'attente d'une nomination définitive.



Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est nommé à titre définitif dans la fonction de sélection au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Article 44. - § 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions visées à l'article 40, peut confier temporairement la fonction de sélection à un membre de son personnel nommé à titre définitif et remplissant les conditions suivantes :

1° être titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

Tout pouvoir organisateur qui démontre n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions de l'article 40, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 3 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de sélection au cours des trois exercices qui suivent celui au cours duquel la fonction de sélection a fait l'objet d'une désignation temporaire en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Toutefois, si au terme des trois exercices visés à l'alinéa précédent, le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement la fonction de sélection en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne remplit pas encore la condition visée à l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 6°, le pouvoir organisateur doit procéder chaque année à un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Les dispositions des alinéas 3 et 4 ne sont pas applicables dans les hypothèses visées à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, 1° et 2°.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel nommé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel temporaire prioritaire, remplissant les conditions suivantes :

1° être titulaire, à titre temporaire, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes

dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 40 et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 1<sup>er</sup>, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 2 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer chaque année un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de sélection.

Le membre du personnel temporaire prioritaire désigné conformément au présent article sera réputé remplir la condition exigée à l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel nommé à titre définitif ou temporaire prioritaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel nommé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur officiel subventionné et remplissant les conditions suivantes :

1° être titulaire, à titre définitif, au sein de cet autre pouvoir organisateur d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection en vertu du présent paragraphe est nommé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment les conditions prescrites par l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 40 et du § 1<sup>er</sup> du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 2, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 4 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de sélection au cours des trois exercices qui suivent celui au cours duquel la fonction de sélection a fait l'objet d'une désignation temporaire en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Les dispositions des alinéas 3 et 4 ne sont pas applicables dans les hypothèses visées à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>.

§ 4. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel temporaire, remplissant les conditions suivantes :

1° être titulaire, à titre temporaire, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.



Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 40, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 2 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer chaque année un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de sélection.

Le membre du personnel temporaire désigné conformément au présent article sera réputé remplir la condition exigée à l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Article 44bis. - § 1<sup>er</sup>. Toute désignation temporaire dans un emploi de sélection est établie par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 21, à l'exception du 7<sup>o</sup>.

§ 2. Le pouvoir organisateur ne peut procéder à une désignation temporaire dans un emploi de sélection s'il est tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 3. Une désignation temporaire dans un emploi de sélection prend fin :

- a) d'un commun accord;
- b) par décision du pouvoir organisateur suite à la procédure visée au § 4 du présent article ou pour ce qui concerne le membre du personnel de l'enseignement de plein exercice suite à l'application des dispositions du chapitre Vbis.
- c) ou par application de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>.

Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur la désignation temporaire dans un emploi de sélection.

§ 4. Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur soit sur proposition du directeur, soit d'initiative peut mettre fin à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de sélection.

Préalablement à la notification de toute décision de fin de désignation, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail. L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit

valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Article 44ter. - Tout membre du personnel peut renoncer à sa nomination en vertu de l'article 40 dans les six cents jours qui suivent sa première entrée en fonction dans une fonction de sélection. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de sélection ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la demande du membre du personnel.

**Article 74.** - A l'article 46 du même décret, un alinéa 2, rédigé comme suit, est ajouté :

«Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut demander de changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans».

**Article 75.** - Un article 48bis, rédigé comme suit, est inséré dans le même décret :

«Article 48bis. - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui doit nommer à titre définitif un membre du personnel dans une fonction de promotion :

1° consulte la commission paritaire locale sur le profil de la fonction de promotion à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de la nomination à titre définitif.

§ 2. Le pouvoir organisateur après application du § 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de promotion à pourvoir. Dans ce cadre, le pouvoir organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions de nomination à titre définitif visées à l'article 49;

2° lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement sur proposition de la commission paritaire centrale.»

**Article 76.** - Dans l'article 49 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

a) dans le point 1° de l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes «avoir acquis à titre définitif une ancienneté de service de six ans» sont remplacés par les termes «avoir acquis une ancienneté de service de sept ans»

b) le point 2° de l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :

«2° être titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné»

c) le point 3° de l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :

«3° exercer au sein du pouvoir organisateur une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité, conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.»

d) le point 4° de l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :

«4° répondre à un appel dont la forme sera déterminée par le Gouvernement, sur proposition de la commission paritaire locale.»

e) l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

«Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, la condition de l'exercice d'une fonction comportant au moins une demi-charge est remplie si celle-ci est prestée dans l'enseignement organisé au sein d'un ou

de plusieurs pouvoirs organisateurs.».

**Article 77.** - Les articles 50 à 52 du même décret sont remplacés par les dispositions suivantes :

«Article 50. - § 1<sup>er</sup>. Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 49 :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans l'hypothèse visée à l'article 47;

Pendant cette période le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé définitivement.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, les conditions visées à l'article 49, 4° et 5°, ne sont pas exigées. Le Pouvoir organisateur, après consultation de la commission paritaire locale, fixe la procédure de désignation.

**Article 51.** - Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 49, dans l'attente d'une nomination définitive.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est nommé à titre définitif dans la fonction de promotion au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

**Article 52.** - Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel remplissant les conditions visées à l'article 49, peut confier temporairement la fonction de promotion à un membre de son personnel nommé à titre définitif et remplissant les conditions suivantes :

- 1° être titulaire, à titre définitif, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;
- 2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

Tout pouvoir organisateur qui démontre n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions de l'article 49, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 3 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion au cours des trois exercices qui suivent celui au cours duquel la fonction de promotion a fait l'objet d'une désignation temporaire en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Toutefois, si au terme des trois exercices visés à l'alinéa précédent, le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement la fonction de promotion en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne remplit pas encore la condition visée à l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur doit procéder chaque année à un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Les dispositions des alinéas 3 et 4 ne sont pas applicables dans les hypothèses visées à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel nommé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel temporaire prioritaire, remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> être titulaire, à titre temporaire, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;

2<sup>o</sup> exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 49 et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 1<sup>er</sup>, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 2 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer chaque année un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion.

Le membre du personnel temporaire prioritaire désigné conformément au présent article sera réputé remplir la condition exigée à l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel nommé titre définitif ou temporaire prioritaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel nommé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur officiel subventionné remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> être titulaire, à titre définitif, au sein de cet autre pouvoir organisateur d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion en vertu du présent paragraphe est nommé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment les conditions prescrites par l'article 49, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 49 et du § 1<sup>er</sup> du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 2, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 4 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion au cours des trois exercices qui suivent celui au cours duquel la fonction de promotion a fait l'objet d'une désignation temporaire en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Les dispositions des alinéas 2 et 3 ne sont pas applicables dans les hypothèses visées à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>.

§ 4. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel temporaire, remplissant les conditions suivantes :

1° être titulaire, à titre temporaire, d'une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 49, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de l'alinéa 2 ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer chaque année un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion.

Le membre du personnel temporaire désigné conformément au présent article sera réputé remplir la condition exigée à l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.»

§ 5. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion dans un établissement de promotion sociale un à un membre du personnel, conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> avoir acquis une ancienneté de service de sept ans au sein du pouvoir organisateur dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité;

2<sup>o</sup> être titulaire, à titre définitif, d'une fonction ou plusieurs fonctions comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur concerné;

3<sup>o</sup> exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions dans l'enseignement secondaire et/ou dans une Haute École, et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs;

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 49, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celles de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.»

Article 52bis. - § 1<sup>er</sup>. Toute désignation temporaire dans un emploi de promotion est établie par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 21, à l'exception du 7<sup>o</sup>.

§ 2. Le pouvoir organisateur ne peut procéder à une désignation temporaire dans un emploi de promotion s'il est tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 3. Une désignation temporaire dans un emploi de promotion prend fin :

- a) d'un commun accord;
- b) par décision du pouvoir organisateur suite à la procédure visée au § 4 du présent article ou à la suite de l'application des dispositions du chapitre Vbis ;
- c) ou par application de l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>.

Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur la désignation temporaire dans un emploi de promotion.

§ 4. Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur peut mettre fin à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de promotion.

Préalablement à la notification de toute décision de fin de désignation, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du Travail. L'audition fait l'objet d'un procès-verbal. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Article 52ter. - Tout membre du personnel peut renoncer à sa nomination en vertu de l'article 49 dans les six cents jours qui suivent sa première entrée en fonction de promotion. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de promotion ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la demande du membre du personnel.

Article 52quater. - Les articles 49 à 52ter ne s'appliquent pas aux fonctions de promotion de directeur d'école maternelle, directeur d'école primaire, directeur d'école fondamentale, directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, régies par le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.»

**Article 78.** - Il est inséré dans le même décret un chapitre Vbis libellé comme suit :

«CHAPITRE Vbis. - De la lettre de mission, de l'évaluation et de la fin de l'exercice de certaines fonctions de promotion et de sélection

Article 52quinquies. - § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel titulaires d'une fonction de promotion ou de sélection telle que visée aux articles 4, 3<sup>o</sup> et 5, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement de plein exercice, et à l'article 50 du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

Elle s'applique également aux membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection telle que visée à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, b, de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par «directeur» le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale, de directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, telles qu'énumérées aux articles 3 et 4, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection ou de la fonction de promotion de directeur d'établissement de promotion sociale telle que prévue à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, a de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

### Section 1<sup>re</sup>. - De la lettre de mission

Article 52sexies. - Dès l'entrée en fonction du membre du personnel visé à l'article 52quinquies du présent décret, le directeur lui confie une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur.

Celle-ci spécifie les missions du membre du personnel visé à l'article 52quinquies et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel il est affecté et en fonction des objectifs contenus dans la lettre de mission que le directeur a lui-même reçue, conformément au chapitre III du titre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Article 52septies. - § 1<sup>er</sup>. La lettre de mission a une durée de six ans.

§ 2. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le membre du personnel visé à l'article 52quinquies.

La lettre de mission modifiée est soumise à l'approbation du pouvoir organisateur.

Article 52octies. - § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 52sexies, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le directeur, si besoin est et moyennant approbation préalable du pouvoir organisateur, peut confier une lettre de mission au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 52quinquies du présent décret.

Le directeur confie d'office une lettre de mission, approuvée préalablement par le pouvoir organisateur, au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 52quinquies pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel visé à l'article 52quinquies faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.



**Section 2. - De l'évaluation formative**

Article 52novies. - Cette section s'applique au membre du personnel nommé à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel désigné à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 52quinquies pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an. La dénomination «membre du personnel» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

Article 52decies. - Tous les cinq ans à dater de sa nomination à titre définitif ou de sa désignation à titre temporaire, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation effectuée conjointement par le pouvoir organisateur et le directeur.

Si ces derniers le jugent utile, ils peuvent procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel.

Toutefois, le membre du personnel ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de dix ans.

Article 52undecies. - L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à la section I<sup>re</sup> du présent chapitre et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations visées par l'article 40, 6° du présent décret en ce qui concerne les fonctions de sélection et à l'article 49, 5° du présent décret pour les fonctions de promotion.

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Article 52duodecies. - En fonction de cette évaluation, le pouvoir organisateur et le directeur conviennent avec le membre du personnel des améliorations à apporter.

**Section 3. - De la fin de l'exercice de certaines fonctions de promotion et de sélection par les membres du personnel enseignant désignés à titre temporaire**

Article 52terdecies. - Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur peut, soit sur proposition du directeur, soit d'initiative, mettre fin à la désignation d'un membre du personnel visé à l'article 52quinquies désigné à titre temporaire.

Préalablement à la notification de toute décision de fin de désignation, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition, ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de mettre fin à la désignation du membre du personnel ou en raison desquels le directeur envisage d'en faire la proposition au pouvoir organisateur lui sont notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentant les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné affiliée à des organisations siégeant au Conseil national du



Travail. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.».

### CHAPITRE III. - De l'enseignement libre subventionné

*Intitulé modifié par D. 14-03-2019*

#### Section I<sup>re</sup>. - Conditions générales d'accès au stage et d'engagement à titre définitif

*Modifié par D. 14-03-2019*

**Article 79. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur qui doit admettre au stage à la fonction de promotion de directeur :

1° consulte l'organe local de concertation sociale, sur le profil de la fonction de directeur à pourvoir; *[remplacé par D. 14-03-2019]*

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'admission au stage.

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**§ 2.** Le pouvoir organisateur après application du paragraphe 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de directeur à pourvoir. Ce profil de fonction est établi conformément à l'article 5, § 2;

2° lance un appel à candidatures, selon le modèle visé à l'article 31.

*Remplacé par D. 14-03-2019*

**§ 3.** Par dérogation aux paragraphes précédents, un appel à candidatures pour l'admission au stage ne doit pas être lancé, lorsque l'emploi devient définitivement vacant, dans les deux cas suivants :

a) lorsque le membre du personnel a été engagé à titre temporaire, conformément aux dispositions du présent chapitre, à la suite d'un appel à candidatures pour un emploi temporairement vacant débouchant à terme sur un emploi définitivement vacant et dont le modèle est visé à l'article 31.

Dans ce cas, le pouvoir organisateur admet au stage le directeur engagé à titre temporaire à la date de la vacance définitive de l'emploi. La durée du stage est réduite à concurrence du temps déjà presté, à titre temporaire, dans cet emploi.

Les évaluations se font, mutatis mutandis, conformément à l'article 33, §§ 2 à 5;

b) lorsque le membre du personnel a été engagé à titre temporaire dans un emploi non vacant, suite à un appel à candidatures, et ce, de manière ininterrompue depuis 3 ans au moins à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant.

Dans ce cas, le membre du personnel est engagé à titre définitif lorsque l'emploi devient vacant, s'il remplit les conditions de l'article 81.

*Alinéa inséré par D. 04-02-2021*

Si un directeur exerçant ses fonctions au sein d'un pouvoir organisateur non affilié à une fédération de pouvoirs organisateurs, n'a pas obtenu toutes ses attestations de réussite, telles que visées à l'article 81 1°, au moment où l'emploi devient vacant, il peut demander à son pouvoir organisateur de suivre un stage d'un an.

*Inséré par D. 14-03-2019*

**Article 79bis. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur met en place une commission de sélection. Elle est composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur.



Elle comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection du personnel.

La composition de la commission de sélection est communiquée aux Services du Gouvernement selon les modalités qu'ils fixent.

**§ 2.** La sélection des candidats se fonde sur le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur conformément à l'article 5, § 2, et annexé à l'appel à candidatures et, plus particulièrement, sur l'évaluation des compétences techniques et comportementales des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur, ainsi que, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, avec le projet pédagogique et artistique de l'établissement.

**§ 3.** La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection. Au terme des auditions, celle-ci établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend la décision d'admission au stage.

**§ 4.** Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix du directeur stagiaire eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article.

**§ 5.** A sa demande, tout candidat recevra communication de la façon dont a été évaluée la correspondance de ses compétences comportementales et techniques avec les critères de sélection définis et pondérés par le profil de fonction.

***Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021***

**Article 80. - § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut être admis au stage dans la fonction de directeur s'il ne répond, au moment de l'admission au stage, aux conditions suivantes :

1° être porteur d'un titre de niveau bachelier au moins; dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les membres du personnel enseignant des disciplines pour lesquelles n'existe pas de formation délivrant un titre de niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré, peuvent être admis au stage pour autant qu'ils soient porteurs d'un des titres visés aux articles 105 à 108 point a) ou b) du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française;

2° être porteur d'un des titres pédagogiques listés à l'article 100;

3° avoir une ancienneté de service de 3 ans dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 79.

Remplit les conditions 1° et 2°, le candidat qui possède un diplôme constitutif à la fois d'un titre pédagogique et d'un titre du titre de niveau bachelier au moins.

Le directeur admis au stage en vertu de l'article 30 est réputé remplir les conditions 1°, 2° et 3° de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**§ 2.** Un pouvoir organisateur qui atteste avoir lancé un appel à candidatures et n'avoir pas reçu de candidature valable après ce 1<sup>er</sup> appel, peut lancer un second appel à candidatures ne remplissant pas la condition 3° visée au § 1<sup>er</sup>.

Si la personne admise au stage n'exerce pas de fonction dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française au moment de son admission au stage, elle ne pourra entrer en fonction que si elle rencontre également les conditions suivantes :

- 1° jouir des droits civils et politiques;
- 2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 3° être de conduite irréprochable;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice.

**Remplacé par D. 14-03-2019**

**Article 81.** - Un membre du personnel ne peut être engagé à titre définitif dans la fonction de promotion de directeur que s'il remplit les conditions suivantes :

- 1° avoir obtenu les attestations de réussite visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et l'attestation de suivi visée à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4;
- 2° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 79;
- 3° avoir acquis une ancienneté de service de six ans au moins calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ou 29ter du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité.

Le membre du personnel qui ne remplit pas cette condition voit son stage prolongé jusqu'à ce qu'il remplisse ladite condition;

- 4° avoir obtenu 3 évaluations dont la dernière a abouti à la mention «favorable ».

**Inséré par D. 14-03-2019**

**Article 81bis. - § 1<sup>er</sup>.** Un pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de directeur que s'il n'est pas tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

**§ 2.** L'engagement à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**§ 3.** L'engagement à titre définitif, n'est pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Complété par D. 18-07-2008 ; modifié par D. 25-01-2009 ; D. 11-04-2014 ; remplacé par D. 14-03-2019**

**Article 82. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsqu'un directeur définitif est engagé, suite à un appel à candidatures, dans un autre emploi de directeur, tel que défini à l'article 2, par son pouvoir organisateur, celui-ci l'admet au stage si l'emploi est définitivement vacant ou l'engage à titre temporaire si l'emploi est temporairement vacant. Durant cette période, le directeur reste titulaire de son emploi d'origine et bénéficie d'un congé conformément aux articles 9 ou 14 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le directeur ne peut être admis au stage ou engagé à titre temporaire qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

**§ 2.** Après un an, le pouvoir organisateur effectue une évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. Si cette évaluation est favorable, le directeur est engagé à titre définitif, lorsque l'emploi est définitivement vacant.

En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son emploi d'origine.

Il peut en outre être mis fin à la fonction conformément aux articles 33 et 34.

*Inséré par D. 13-07-2016 ; remplacé par D. 14-03-2019*

**Article 82bis. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsqu'un directeur définitif est engagé, suite à un appel à candidatures, dans un autre emploi de directeur, tel que défini à l'article 2, auprès d'un autre pouvoir organisateur que celui auprès duquel il est engagé à titre définitif, ce dernier l'admet au stage si l'emploi est définitivement vacant ou l'engage à titre temporaire si l'emploi est temporairement vacant. Durant cette période, le directeur reste titulaire de son emploi d'origine et bénéficie d'un congé conformément aux articles 9 ou 14 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel ne peut être admis au stage ou engagé à titre temporaire qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

**§ 2.** Après un an, le pouvoir organisateur effectue une évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son l'emploi d'origine.

Après deux ans, le pouvoir organisateur effectue une deuxième évaluation axée sur l'adéquation aux éléments du profil de fonction spécifique à l'établissement. Si cette évaluation est favorable, le directeur est engagé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe, lorsque celui-ci est définitivement vacant.

En cas d'évaluation défavorable, il est mis fin à sa fonction et il réintègre son emploi d'origine.

Il peut, en outre, être mis fin à la fonction conformément aux articles 33 et 34.

## **Section II. - De l'engagement à titre temporaire dans un emploi de directeur**

*Modifié par D. 13-12-2007 ; complété par D. 23-01-2009 ; modifié par D.10-02-2011 ; remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 83. - § 1<sup>er</sup>.** La fonction de directeur peut être confiée temporairement, suite à la procédure d'appel visée aux articles 79 et 79bis, appliquée mutatis mutandis, à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 80 :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans l'hypothèse visée à l'article 81bis, § 3.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Il est évalué, mutatis mutandis, conformément à l'article 33, §§ 2 à 5.

**§ 2.** Pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à 15 semaines, la condition de l'article 80, § 1<sup>er</sup>, 3° et 4° n'est pas obligatoire.

Cet engagement pour 15 semaines maximum peut être renouvelé pour autant que la durée totale de désignation n'excède pas 12 mois.

Si l'absence du titulaire de la fonction se prolonge, le pouvoir organisateur lance un appel à candidatures au plus tard le dernier jour de la période d'engagement visée à l'alinéa précédent.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'engagement est prolongé pendant la période entre l'appel à candidatures et l'engagement d'un candidat.

Le pouvoir organisateur engage un candidat dans les trois mois qui suivent l'appel à candidatures. A défaut, au terme de ces trois mois, l'emploi n'est plus subventionné sauf si le pouvoir organisateur atteste qu'il n'a pu obtenir, à la suite de cet appel, de candidature qui réponde aux critères du profil de fonction.

Dans ce cas, par dérogation aux alinéas 2 et 4, un délai supplémentaire, ne dépassant pas 15 semaines, est octroyé au pouvoir organisateur afin d'engager un directeur au terme d'une nouvelle procédure d'appel. L'engagement initial visé aux alinéas 1<sup>er</sup>, 2 et 4 n'est pas subventionné au-delà de ce deuxième appel.

**Article 84. - § 1<sup>er</sup>** Tout engagement temporaire dans un emploi de directeur est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, à l'exception du 8<sup>o</sup>.

**§ 2** L'engagement temporaire dans un emploi de directeur n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 55, 1<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité.

**§ 3.** Un engagement temporaire dans un emploi de directeur prend fin conformément à l'article 71 nonies du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité.

La fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de directeur.

### **Section III. – [Des mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles et d'évaluation]<sup>30</sup>**

**Article 85. -** Cette section s'applique aux directeurs engagés à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel auquel est confiée à titre temporaire une fonction de directeur pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an. La dénomination «directeur» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

**Article 86. –** [Les membres du pouvoir organisateur chargés de cette évaluation sont soutenus par leur fédération de pouvoir organisateur qui leur apporte notamment, une éventuelle expertise technique spécialisée. Par ailleurs, ils ont accès à la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts en pédagogie ou en ressources humaines pour procéder aux entretiens et/ou évaluations visés à la sous-section II]<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> Intitulé remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>31</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023



[Sous-section I.- Du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles]<sup>32</sup>

*Modifié par D.10-02-2011 ; D. 14-03-2019*

**Article 87.** – [§1<sup>er</sup>. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel entre le directeur et son pouvoir organisateur et 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 pouvoir organisateur mais peuvent également être demandés par le directeur.

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

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 porte sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> et sur la mise en oeuvre du contrat d'objectifs, quand celui-ci existe.

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

Dans ce cadre, le pouvoir organisateur prend en considération :

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, les dispositions relatives aux projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et au projet d'établissement visés au titre 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ;

b) dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions relatives au projet pédagogique visé à l'article 36, §2, du décret du 16 avril 1991 précité ;

c) dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les dispositions relatives au projet artistique et au projet pédagogique du pouvoir organisateur visés à l'article 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup> et 8<sup>o</sup> du décret du 02 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française et les dispositions relatives au projet éducatif et artistique d'établissement visé à l'article 3bis du même décret.

**§2.** A la suite de cet entretien et à la demande du pouvoir organisateur ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles est mis en place.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le pouvoir organisateur ou son délégué en concertation avec le directeur.

**§3.** Ce plan de développement des compétences professionnelles est formalisé dans un document cosigné, tel que visé à l'article 88 et contient des engagements

<sup>32</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au directeur 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 pouvoir organisateur ou son délégué 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 directeur, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

**§4.** Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au directeur 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 année scolaire.

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.

**§5.** Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements à l'initiative du pouvoir organisateur ou à la demande du directeur. Ils sont cosignés par les deux parties.

**§6.** 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 pouvoir organisateur ou son délégué.

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

**§7.** 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'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements]<sup>33</sup>.

**[Article 88.** - Le Gouvernement fixe le modèle de plan de développement des compétences professionnelles, pouvant servir de base à l'évaluation visée dans la sous-section 2. »]<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023

<sup>34</sup> Remplacé par le décret du 20 juillet 2023





**[Sous-section II.- Du mécanisme d'évaluation]<sup>35</sup>**

**[Article 88/1. - §1<sup>er</sup>.** En cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le directeur dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, une procédure d'évaluation peut être engagée par pouvoir organisateur.

Toute première évaluation est précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

**§2.** Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au directeur et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 87, §6 ait eu lieu, le pouvoir organisateur peut procéder à une évaluation de celui-ci. Ce délai est calculé conformément à l'article 88/2, §2.

**§3.** Le directeur doit être entendu préalablement à toute attribution d'une mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

**§4.** L'évaluation débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable ». Elle est formalisée selon le document visé à l'article 88/5 et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan de développement des compétences professionnelles, pour la première évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « favorable ».

**§5.** En cas d'évaluation débouchant sur la mention « défavorable », un entretien entre le directeur et le pouvoir organisateur ou son délégué est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé<sup>36</sup>.

**[Article 88/2. - §1<sup>er</sup>.** Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au directeur du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention « défavorable » qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après une évaluation avec mention « défavorable », l'évaluation

<sup>35</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

<sup>36</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)



suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée à l'article 88/3.

**§2.** 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]<sup>37</sup>.

**[Article 88/3. - §1<sup>er</sup>.** Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation définitive avec mention « défavorable » est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 88/5 ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

**§3.** En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et, d'autre part, le directeur est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

---

<sup>37</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

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

**§4.** Après prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

**§5.** Pour le calcul des délais de trois mois et un an 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.

**§6.** Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 88/5 ainsi que notifié au directeur.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire]<sup>38</sup>.

**[Article 88/4. - §1<sup>er</sup>.** En cas d'évaluation avec mention « défavorable », le directeur peut, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport, introduire un recours conformément aux modalités décrites au chapitre Vbis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, applicables mutatis mutandis. Le directeur qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

<sup>38</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

§2. La répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 61decies/6 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, a pour conséquence de mettre fin d'office aux fonctions du directeur en application de l'article 72, §1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité]<sup>39</sup>.

[Article 88/5. - Le Gouvernement fixe le modèle de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation]<sup>40</sup>.

[Article 88/6. - Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente sous-section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception]<sup>41</sup>.

### [Sous-section III.- Des règles de déontologie]<sup>42</sup>

[Article 88/7. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visées à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité]<sup>43</sup>.

## Section IV. - Des passerelles entre fonctions de promotion, de sélection et de recrutement

**Article 89.** - L'article 41ter du décret du 1<sup>er</sup> février 1993, inséré par le décret du 10 avril 1995 et modifié par le décret du 19 décembre 2002, est remplacé par la disposition suivante :

«Article 41ter. - Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur, être engagé à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle par un pouvoir organisateur auprès duquel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion conformément aux dispositions de l'article

<sup>39</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027

<sup>40</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027

<sup>41</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027

<sup>42</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

<sup>43</sup> Ajouté par le décret du 20 juillet 2023



29quater, 1<sup>o</sup>.

Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur être engagé à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle par un pouvoir organisateur autre que ceux visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, conformément aux dispositions de l'article 29quater, 3<sup>o</sup>.

Pour l'application des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 et sans préjudice de l'article 29quinquies, l'engagement peut avoir lieu quelle que soit la date. Il ne peut être accordé que pour autant que le membre remplisse toutes les conditions prévues selon le cas :

a) à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, à l'exception du 8<sup>o</sup> en ce qui concerne l'ancienneté de fonction et des 10<sup>o</sup> et 12<sup>o</sup>;

b) à l'article 51, les conditions devant être remplies dans l'enseignement subventionné;

c) à l'article 59, les conditions devant être remplies dans l'enseignement subventionné;

d) à l'article 80 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, les conditions devant être remplies dans l'enseignement subventionné.

Pour l'application des points b), c) et d) de l'alinéa 3, l'exigence du suivi de la formation relative à une fonction déterminée est d'office réputée remplie si le membre du personnel a été titulaire à titre définitif de cette fonction avant l'exercice de sa fonction actuelle.

Le membre du personnel visé au présent article se voit attribuer l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif conformément à cette disposition.

Toutefois, le membre du personnel visé au présent article, qui a exercé pendant au moins dix ans à titre définitif la fonction de sélection ou de promotion qu'il quitte, bénéficie d'un mécanisme dégressif d'échelles de traitement pour rejoindre à partir de la 3<sup>ème</sup> année l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif conformément au présent article fixé comme suit :

a) Au cours de la première année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 66 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté;

b) Au cours de la deuxième année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 33 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté.»

**Article 90.** - Le point 2<sup>o</sup> de l'article 48 du même décret est complété par les termes suivants : «ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter.».

**Article 91.** - Le point 2<sup>o</sup> de l'article 55 du même décret est complété par les termes suivants : «ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter.».

## Section V. - Dispositions modificatives

**Article 92.** - Un article 50bis, rédigé comme suit, est ajouté au décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité :

«Article 50bis. - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui doit engager à titre définitif un membre du personnel dans une fonction de sélection :

1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de sélection à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre définitif.

§ 2. Le pouvoir organisateur après application du § 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de sélection à pourvoir. Dans ce cadre, le pouvoir organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions d'engagement à titre définitif visées à l'article 51;

2° lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement.

§ 3. Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix du membre du personnel engagé à titre définitif dans la fonction de sélection eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article».

**Article 93.** - L'article 51 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité est remplacé par la disposition suivante :

«Article 51. - Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° Avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein de l'enseignement subventionné, dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ;

2° Etre engagé à titre définitif dans une de ces fonctions dans l'enseignement libre subventionné du caractère concerné;

3° Etre titulaire, à titre définitif, avant cet engagement, d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement libre subventionné du caractère concerné;

4° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs;

5° avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation;

6° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 50bis».

**Article 94.** - Les articles 53 à 54 du même décret sont remplacés par les dispositions suivantes :

«Article 53. - § 1<sup>er</sup>. Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 51 au moment de l'engagement :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 50.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à 15 semaines, les conditions visées à l'article 51, 5° et 6°, ne sont pas

exigées.

Article 54. - Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 51 dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est engagé à titre définitif dans la fonction de sélection au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du chapitre VIII.

Article 54bis. - § 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de sélection à un membre du personnel remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de sélection visées à l'article 51, peut confier temporairement la fonction de sélection à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions suivantes :

1° Etre titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Tout pouvoir organisateur qui démontre n'avoir qu'un seul candidat à l'admission au stage répondant aux conditions de l'article 51, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre du personnel engagé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel temporaire prioritaire de l'enseignement subventionné du caractère concerné remplissant les conditions suivantes :

1° Etre titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant

aux conditions de l'article 51 et n'avoir qu'un seul candidat à l'admission au stage répondant aux conditions du § 1<sup>er</sup>, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'alinéa 3 sera réputé remplir la condition exigée à l'article 51, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre du personnel engagé à titre définitif ou temporaire prioritaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné et remplissant, les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> Etre titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné;

2<sup>o</sup> exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 51 et du § 1<sup>er</sup> du présent article, et n'avoir qu'un seul candidat à l'admission au stage répondant aux conditions du § 2, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 51, 5<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du chapitre VIII.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

§ 4. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction :

a) soit à un membre de son personnel temporaire, remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> Etre titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction



comportant au moins une demi-charge dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

b) soit à un membre du personnel titulaire à titre définitif depuis six ans au moins, d'une fonction de recrutement ou de sélection comportant au moins une demi-charge dans un centre psycho-médico-social subventionné et porteur d'un des titres visés à l'article 51, 4°.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point a), sera réputé remplir la condition exigée à l'article 51, 1° et 2° à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), reste titulaire de son emploi d'origine dans lequel il est engagé à titre définitif.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 51, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de quatre années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 51, 5°, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du chapitre VIII.

Article 54ter. - Tout engagement temporaire dans un emploi de sélection est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31, à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans un emploi de sélection prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur, ou par application du chapitre VIII. Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de sélection.

L'engagement temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 48, 1°.

Article 54quater. - Tout membre du personnel peut renoncer à son engagement à titre définitif en vertu de l'article 51 dans les 720 jours qui suivent sa première entrée en fonction dans une fonction de sélection. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de sélection ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum 6 mois



à dater de la demande du membre du personnel. »

**Article 95.** - A l'article 56 du même décret, un nouvel alinéa 3, rédigé comme suit, est inséré :

«Par dérogation aux alinéas précédents, le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut demander de mutation ou de changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans».

**Article 96.** - Un article 58bis, rédigé comme suit, est ajouté au décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité :

«Article 58bis. - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui doit engager à titre définitif un membre du personnel dans une fonction de promotion :

1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de promotion à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre définitif.

§ 2. Le pouvoir organisateur après application du § 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de promotion à pourvoir. Dans ce cadre, le pouvoir organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions d'engagement à titre définitif visées à l'article 59;

2° lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement, sur proposition de la commission paritaire centrale.

§ 3. Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix du membre du personnel engagé à titre définitif dans la fonction de promotion eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article.».

**Article 97.** - Les articles 59 à 61 du même décret sont remplacés par les dispositions suivantes :

«Article 59. - Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de promotion s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° Être titulaire depuis sept ans au moins au sein de l'enseignement subventionné du caractère concerné, d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause. Cette ancienneté est calculée conformément à l'article 29bis ;

2° Être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

3° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

4° avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation.

5° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 58bis.

Les conditions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2°, 3° pour ce qui concerne l'ancienneté acquise à titre définitif, 4° et 5° ne sont pas requises pour la fonction de chef de travaux d'atelier.

**Article 60.** - § 1<sup>er</sup>. Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 59 :

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans le cas visé à l'article 57.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à 15 semaines, la condition visée à l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 4° et 5°, n'est pas exigée.

Article 61. - Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 59 dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est engagé à titre définitif dans la fonction de promotion au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de promotion selon les dispositions du chapitre VIII.

Article 61bis. - § 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre du personnel remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion visées à l'article 59, peut confier temporairement la fonction de promotion à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Tout pouvoir organisateur qui démontre n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions de l'article 59, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur en vertu des dispositions du chapitre VIII.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre du personnel engagé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel temporaire prioritaire remplissant les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59 et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 1<sup>er</sup>, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'alinéa 2 sera réputé remplir la condition exigée à l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur en vertu des dispositions du chapitre VIII.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre du personnel engagé à titre définitif ou temporaire prioritaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné et remplissant les conditions suivantes :

1° Etre titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59 et du § 1<sup>er</sup> du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 2, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de promotion selon les dispositions du chapitre VIII.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur en vertu des dispositions du chapitre VIII.

§ 4. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier



temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction :

a) soit à un membre de son personnel temporaire, remplissant les conditions suivantes :

1° Etre titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

b) soit à un membre du personnel titulaire à titre définitif depuis six ans au moins, d'une fonction de recrutement ou de sélection comportant au moins une demi-charge dans un centre psycho-médico-social subventionné et porteur d'un des titres visés à l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>.

Le membre du personnel temporaire désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point a), sera réputé remplir la condition exigée à l'article 51, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), reste titulaire de son emploi d'origine dans lequel il est engagé à titre définitif.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de quatre années, s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de promotion selon les dispositions du chapitre VIII.

§ 5. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de directeur d'un établissement de promotion sociale à un membre du personnel, conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

1° être titulaire depuis sept ans au moins au sein de l'enseignement libre subventionné du caractère concerné, d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause. Cette ancienneté est calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité;

2° être titulaire, à titre définitif, avant l'admission au stage, d'une ou plusieurs fonctions comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement libre subventionné du caractère concerné;

3° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions dans l'enseignement secondaire et/ou dans une Haute Ecole, et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs;

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Article 61ter. - Tout engagement temporaire dans un emploi de promotion est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31, à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans un emploi de promotion prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur, ou par application du chapitre VIII. Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de promotion.

L'engagement temporaire dans une fonction de promotion n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 55, 1°.

Article 61quater. - Tout membre du personnel peut renoncer à son engagement à titre définitif en vertu de l'article 59 dans les 720 jours qui suivent sa première entrée en fonction de sélection. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de promotion ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la demande du membre du personnel.

Article 61quinquies. - Les articles 58bis à 61quater ne s'appliquent pas aux fonctions de promotion de directeur d'école maternelle, directeur d'école primaire, directeur d'école fondamentale, directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, régies par le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.»

**Article 98.** - Il est inséré un Chapitre Vbis libellé comme suit :

«CHAPITRE Vbis. - De la lettre de mission et de l'évaluation de certaines fonctions de promotion et de sélection

Article 61sexies. - § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel titulaires d'une fonction de promotion ou de sélection telle que visée à l'article 4, 3° et à l'article 5, 1° et 2° du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement de plein exercice.

Elle s'applique également aux membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection telle que visée à l'article 6ter, 6°, b) de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté

française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par «directeur» le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale, de directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, telles qu'énumérées aux articles 3 et 4, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection ou de la fonction de promotion de directeur d'établissement de promotion sociale telle que prévue à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, a de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice..

#### Section I<sup>re</sup>. - De la lettre de mission

Article 61septies. - Dès l'entrée en fonction du membre du personnel visé à l'article 61sexies du présent décret, le directeur lui confie une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur.

Celle-ci spécifie les missions du membre du personnel visé à l'article 61sexies et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel il est affecté et en fonction des objectifs contenus dans la lettre de mission que le directeur a lui-même reçu, conformément au chapitre III du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Article 61octies. - § 1<sup>er</sup>. La lettre de mission a une durée de six ans.

§ 2. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le membre du personnel visé à l'article 61sexies.

La lettre de mission modifiée est soumise à l'approbation du pouvoir organisateur.

Article 61nonies. - § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 61septies, alinéa 1<sup>er</sup>, le directeur, si besoin est et moyennant approbation préalable du pouvoir organisateur, peut confier une lettre de mission au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies du présent décret.

Le directeur confie d'office une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel visé à l'article 61sexies

faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

## Section II. - De l'évaluation formative

Article 61decies. - Cette section s'applique au membre du personnel engagé à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies pour une durée égale ou supérieure à un an. La dénomination «membre du personnel» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

Article 61undecies. - Tous les cinq ans à dater de son engagement à titre définitif ou de son engagement à titre temporaire, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation effectuée conjointement par le pouvoir organisateur et le directeur.

Si ces derniers le jugent utile, ils peuvent procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel.

Toutefois, sans préjudice de l'article 61terdecies, le membre du personnel ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de dix ans.

Article 61duodecies. - L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à la section I du présent chapitre et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations visées par l'article 51, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> du présent décret en ce qui concerne les fonctions de sélection et à l'article 59, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> du présent décret pour les fonctions de promotion.

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Le directeur motive sa décision au sens de l'article 3, § 11 du présent décret.

Article 61terdecies. - En fonction de cette évaluation, le pouvoir organisateur et le directeur conviennent avec le membre du personnel des améliorations à apporter. »

## **TITRE IV. - De l'accès aux fonctions de sélection et de promotion dans l'enseignement subventionné**

### *Complété par D. 11-04-2014*

**Article 99.** - Pour l'application du présent titre, les niveaux de titres y mentionnés sont déterminés en référence aux articles 2 et 3 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat et des internats dépendant de ces établissements et en vertu du chapitre 4 du décret du 11 avril 2014.

Toutefois, les titres du niveau supérieur du premier degré, de candidat, de cours normaux techniques moyens, d'instituteur primaire, d'instituteur gardien, d'instituteur maternel, d'instituteur préscolaire et d'éducateur spécialisé visés à l'article 2, point 3, b), c), e), h), i) et j) de l'arrêté susmentionné n'entrent en ligne de compte que pour autant qu'ils soient spécifiquement mentionnés.

### *Complété par D. 17-10-2013 ; D. 14-03-2019*





**Article 100.** - Pour l'application du présent titre, il y a lieu d'entendre par «titre pédagogique» les titres suivants :

- a) bachelier - instituteur préscolaire ou diplôme d'instituteur gardien ou maternel ou préscolaire;
- b) bachelier - instituteur primaire ou diplôme d'instituteur primaire;
- c) bachelier - agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (AESI) ou diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (AESI);
- d) bachelier - agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (AESS) ou diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (AESS);
- e) certificat d'aptitude pédagogique (CAP);
- f) diplôme d'aptitude pédagogique ou diplôme d'aptitudes pédagogiques (DAP);
- g) certificat des cours normaux techniques moyens (CNTM);
- h) certificat des cours normaux d'aptitude à l'enseignement spécialisé;
- i) certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES);
- j) certificat d'aptitude pédagogique à l'enseignement (CAPE);
- k) diplôme d'aptitude pédagogique à l'enseignement (DAPE);
- l) certificat d'aptitude à l'enseignement des arts plastiques (C.A.E.A.P.) ; *[ajouté par D. 17-10-2013]*
- m) master à finalité didactique *[ajouté par D. 14-03-2019]*

**Complété par D. 11-07-2018 ; modifié par D. 14-03-2019**

**Article 101.** - Les titres de capacité et les fonctions visés à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné, pour la fonction de sélection reprise à la colonne 1 du tableau qui suit (tableau I) sont ceux et celles figurant en regard de ladite fonction dans les colonnes 2 et 3 du même tableau.

Les titres de capacité et les fonctions visés à l'article 51, 4<sup>o</sup>, et à l'article 53, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné, pour la fonction de sélection reprise à la colonne 1 du tableau qui suit (voir tableau I) sont ceux et celles figurants en regard de ladite fonction dans les colonnes 2 et 3 du même tableau.

Les titres de capacité et les fonctions visés à l'article 44quinquies, § 3, 4<sup>o</sup> du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, pour la fonction de sélection reprise à la colonne 1 du tableau qui suit (tableau I) sont ceux et celles figurant en regard de dite fonction dans les colonnes 2 et 3 du même tableau. *[Inséré par D. 11-07-2018]*

Les titres de capacité et les fonctions visés à l'article 54septies, § 4, 4<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, pour la fonction de sélection reprise à la colonne 1 du tableau qui suit (tableau I) sont ceux et celles figurant en regard de dite fonction dans les colonnes 2 et 3 du même tableau. *[Inséré par D. 11-07-2018]*

**Modifié par D. 14-03-2019**

**Article 102.** - Les titres de capacité et les fonctions visés à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du décret du 6 juin 1994 précité, pour la fonction de promotion reprise à la colonne 1 du tableau qui suit (voir tableau II) sont ceux et celles figurant en regard de ladite fonction dans les colonnes 2 et 3 du même tableau.

Les titres de capacité et les fonctions visés à l'article 60 § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, pour la fonction de promotion reprise à la colonne 1 du tableau qui suit (voir tableau II), sont ceux et celles figurant en regard de ladite fonction dans les colonnes 2 et 3 du même tableau.

**Article 103.** - A l'article 2 de l'arrêté royal du 17 mars 1967 fixant les titres de capacité jugés suffisants pour les membres du personnel des établissements libres d'enseignement moyen et normal, sont apportées les modifications suivantes :

- a) au point 1, a), les mots «directeur, sous-directeur et» sont supprimés;
- b) au point 3, les mots «directeur, sous-directeur et» sont supprimés.

**Article 104.** - A l'arrêté royal du 20 juin 1975 relatif aux titres jugés suffisants dans l'enseignement gardien et primaire, les modifications suivantes sont apportées :

1° La section II du chapitre II est supprimée.

2° Le § 1<sup>er</sup> de l'article 13 est remplacé comme suit :

«La subvention-traitement du membre du personnel exerçant une fonction de promotion est calculée d'après les modalités prévues dans la présente section.»

3° Le § 2 de l'article 13 est supprimé.

**Article 105.** - Les articles 12, § 1<sup>er</sup> et 13, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 30 juillet 1975 relatif aux titres jugés suffisants dans les établissements d'enseignement subventionnés d'enseignement technique et d'enseignement professionnel secondaire de plein exercice et de promotion sociale sont supprimés.

**Article 106.** - Les articles 12, § 1<sup>er</sup> et 13, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 30 juillet 1975 relatif aux titres jugés suffisants dans l'enseignement secondaire dispensé dans les établissements d'enseignement moyen ou d'enseignement normal officiels sont supprimés.

**Article 107.** - Les articles 12, § 1<sup>er</sup> et 13, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 30 juillet 1975 relatif aux titres suffisants dans l'enseignement secondaire dispensé dans les établissements libres d'enseignement moyen ou d'enseignement normal subventionnés, y compris l'année post secondaire psychopédagogique sont supprimés.

## **TITRE V. - De l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application et définitions de l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales**

**Article 108.** - Les dispositions du présent titre s'appliquent à l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé organisé et subventionné par la Communauté française.

**Article 109.** - Pour l'application du présent titre, on entend par :

1° aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales : toute forme de soutien administratif ou éducatif en personnel, mise en oeuvre dans le cadre de la gestion d'un établissement scolaire à l'exception des tâches pédagogiques qui s'inscrivent dans les objectifs du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre. Cette aide en personnel est affectée au sein de l'établissement scolaire ou, après avoir pris, pour chaque année scolaire, l'avis des directions concernées, au sein de structures regroupant plusieurs établissements en vue de permettre la mutualisation de cette aide administrative ou éducative.

Pour les établissements qui, durant les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019, ne bénéficient pas de l'aide administrative visée à l'article 110, § 1bis, on entend par «aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales» :

toute forme de soutien mise en oeuvre dans le cadre de la gestion d'un établissement scolaire, à l'exception des tâches pédagogiques. [1° remplacé par D. 19-07-2017]

2° école dans l'enseignement organisé par la Communauté française : école autonome ou annexée.

*Intitulé modifié par D. 19-07-2017*

## **CHAPITRE II. - De l'octroi et de l'utilisation des moyens alloués à l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales**

### **Section I<sup>re</sup>. - Octroi des moyens**

*Modifié par D. 12-07-2012 ; D. 17-07-2013 ; D. 18-12-2013 ; D. 17-12-2014 ; D. 19-07-2017 ; complété par D. 14-12-2022*

**Article 110. - § 1<sup>er</sup>.** [...] *abrogé au 31-08-2019 par l'article 10 du D. 19-07-2017 n° 44444*

*Inséré par D. 19-07-2017 ; modifié par D. 31-03-2022*

**§ 1bis.** Le Gouvernement alloue, pour l'organisation de l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales, un montant annuel de 60 euros par élève régulièrement inscrit au 15 janvier de l'année scolaire précédente dans un établissement d'enseignement maternel, primaire et fondamental ordinaire comptant au moins 180 élèves et un montant annuel de 95 euros par élève régulièrement inscrit au 15 janvier de l'année scolaire précédente dans un établissement d'enseignement maternel, primaire et fondamental spécialisé comptant au moins 180 élèves.

Cette aide spécifique est octroyée à partir de l'année scolaire qui précède celle au cours de laquelle l'établissement élabore son plan de pilotage.

En cas de restructuration d'établissement au premier jour de l'année scolaire, l'aide spécifique est calculée en prenant en considération les élèves inscrits au 15 janvier précédent dans les établissements issus de la restructuration.

Plusieurs établissements d'enseignement maternel, primaire et fondamental ordinaire ou spécialisé peuvent se regrouper afin d'atteindre le nombre minimal de 180 élèves régulièrement inscrits au 15 janvier de l'année scolaire précédente pour pouvoir bénéficier des moyens prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Une convention reprenant la liste des différents pouvoirs organisateurs ou des établissements de la Communauté française et envisageant l'utilisation des moyens alloués est transmise pour information à la Direction générale de l'enseignement obligatoire avant le dernier jour de l'année scolaire précédant la date de son entrée en vigueur et avant le 21 août pour l'année scolaire 2017-2018. Cette convention porte sur une ou plusieurs années scolaires.

Les montants visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont indexés en appliquant aux montants de l'année civile précédente le rapport entre l'indice général des prix à la consommation de janvier de l'année civile en cours et l'indice de janvier de l'année civile précédente.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, pendant 18 années à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2018, un montant indexé de 0,40 euro par élève sera ajouté chaque année au forfait de 60 euros pour l'enseignement fondamental ordinaire, et un montant indexé de 0,50 euro sera ajouté chaque année au forfait de 95 euros pour l'enseignement fondamental spécialisé.

Ces montants sont nécessairement affectés à l'engagement de personnel pour assurer l'aide spécifique aux directions visées à l'article 109, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

Néanmoins, si au terme des engagements en personnel qui ont pu être réalisés en fonction du nombre d'élèves régulièrement inscrit au 15 janvier de l'année scolaire précédente, il subsiste un montant inférieur à 5.000 euros, ce montant peut être utilisé pour acheter du matériel destiné exclusivement à l'aide administrative, en accord avec la ou les directions concernées.

Uniquement pour les directions avec classe, l'aide spécifique aux directions dans l'enseignement ordinaire ou spécialisé peut être totalement transformée en périodes si le pouvoir organisateur en fait la demande auprès de l'administration avant le dernier jour de l'année scolaire précédant l'attribution de l'aide spécifique et avant le 21 août pour l'année scolaire 2017-2018. La transformation de la totalité de l'aide spécifique est effectuée sur base du montant annuel par élève régulièrement inscrit au 15 janvier de l'année scolaire précédente divisé par le coût annuel moyen par niveau d'une période, selon la fonction d'origine du directeur. Ce coût annuel moyen est fixé chaque année par circulaire par le Ministre compétent. Les périodes octroyées dans ce cadre, arrondies à l'unité inférieure, sont exclusivement utilisées pour décharger le directeur de son temps de classe.



Lorsque l'aide spécifique est totalement convertie en périodes conformément à l'alinéa précédent, la norme de 180 élèves n'est pas d'application. A titre transitoire, pour les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019, la norme de 180 élèves pour pouvoir bénéficier de l'aide spécifique n'est pas non plus d'application.

*Inséré par D. 19-07-2017*

**§ 1ter.** Les montants visés aux §§ 1 et 1bis ne sont pas cumulables.

*Inséré par D. 14-12-2022*

**§ 1quater.** Par dérogation au paragraphe 1bis, pour l'année scolaire 2022-2023, les montants forfaitaires par élève sont augmentés de 5 euros dans l'enseignement maternel, primaire et fondamental ordinaire, et de 8 euros dans l'enseignement maternel, primaire et fondamental spécialisé.

**[§1quinter.** Par dérogation au paragraphe 1bis, à partir de l'année scolaire 2023-2024, les montants forfaitaires par élève sont augmentés de 15,97 euros dans l'enseignement maternel, primaire et fondamental ordinaire, et de 23,94 euros dans l'enseignement maternel, primaire et fondamental spécialisé]<sup>44</sup>.

**§ 2.** Les moyens visés par les paragraphes précédents ne peuvent être employés que dans le cadre de l'article 109. A défaut, les montants irrégulièrement investis sont récupérés par la Communauté française.

**§ 3.** [...] *abrogé au 31-08-2019 par l'article 10 du D. 19-07-2017 n° 44444*

**§ 4.** [...] *abrogé au 31-08-2019 par l'article 10 du D. 19-07-2017 n° 44444*

**§ 5.** [...] *abrogé au 31-08-2019 par l'article 10 du D. 19-07-2017 n° 44444*

*Modifié par D. 19-07-2017*

**Article 111.** - Pour ce qui concerne l'enseignement organisé par la Communauté française, les moyens définis à l'article 110, §§ 1<sup>er</sup> et 1bis sont alloués à chaque établissement.

*Modifié par D. 19-07-2017*

**Article 112.** - **§ 1<sup>er</sup>.** Pour ce qui concerne l'enseignement subventionné, les moyens définis à l'article 110, §§ 1<sup>er</sup> et 1bis sont alloués à chaque pouvoir organisateur.

**§ 2.** Chaque organe de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs, chacun pour ce qui le concerne, peut définir des mécanismes de solidarité entre les niveaux d'enseignement fondamental et secondaire pour compléter ces moyens.

Un organe de représentation et de coordination qui n'affilie pas de pouvoirs organisateurs organisant des établissements scolaires d'enseignement secondaire peut déterminer avec un autre organe de représentation et de coordination du même réseau les modalités de tels mécanismes de solidarité.

Il appartient à chaque pouvoir organisateur de déterminer s'il adhère aux mécanismes de solidarité mis en place.

## **Section II. - Utilisation des montants alloués**

---

<sup>44</sup> Ajouté par le décret du 20 décembre 2023



---

*Modifié par D. 19-07-2017 ; D. 13-09-2018*

**Article 113. - § 1<sup>er</sup>.** Chaque chef d'établissement pour l'enseignement organisé par la Communauté française et chaque pouvoir organisateur pour l'enseignement subventionné détermine, après avoir consulté les directions concernées, la forme que prend l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé.



**§ 2.** Chaque pouvoir organisateur définit les modalités de l'utilisation des moyens alloués selon la forme que prend l'aide spécifique telle que déterminée au § 1<sup>er</sup>.

**§ 3.** Dans l'enseignement organisé par la Communauté française, le comité de concertation de base est informé des modalités d'utilisation des moyens visés à l'article 110, §§ 1<sup>er</sup> et 1bis au sein de l'établissement.

Dans l'enseignement officiel subventionné, la commission paritaire locale est informée des modalités d'utilisation des moyens visés à l'article 110, § 1<sup>er</sup> au sein de l'établissement au sein des établissements qui la concernent.

Dans l'enseignement libre subventionné, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, l'instance de concertation locale ou, à défaut, les délégations syndicales est (sont) informé(es) des modalités d'utilisation des moyens visés à l'article 110, § 1<sup>er</sup> au sein de l'(des)établissement(s) qui le(s) concerne(nt).

### **CHAPITRE III. - Des centres de gestion**

#### **Section I<sup>re</sup>. - Création**

##### *Modifié par D. 19-07-2017*

**Article 114. - § 1<sup>er</sup>.** Afin d'optimiser l'utilisation des moyens alloués à chaque pouvoir organisateur ou à chaque direction d'établissement autonome ou annexé organisé par la Communauté française dans le cadre du présent décret, un partenariat entre pouvoirs organisateurs, dans l'enseignement subventionné, ou entre établissements, dans l'enseignement organisé par la Communauté, peut, après avoir consulté les directions concernées, être créé sur une base volontaire. Ce partenariat a pour but de gérer les moyens disponibles d'une manière plus efficace et d'assurer un meilleur management des établissements scolaires.

**§ 2.** Chaque pouvoir organisateur pour l'enseignement subventionné, chaque chef d'établissement pour l'enseignement organisé par la Communauté française décide, après avoir consulté les directions concernées, de l'adhésion de son ou de ses établissements à un centre de gestion étant entendu que tous les établissements relevant d'un même pouvoir organisateur ou d'un même chef d'établissement sont liés par la décision d'adhérer ou non au centre de gestion.

##### *Modifié par D. 31-03-2022*

**Article 115. - § 1<sup>er</sup>.** Un centre de gestion est créé par voie de convention :

1<sup>o</sup> pour l'enseignement subventionné, entre des pouvoirs organisateurs différents appartenant au même réseau d'enseignement au sein d'une même entité telle que créée par l'article 10 du décret du 14 mars 1995 relatif à la promotion d'une école de la réussite dans l'enseignement fondamental, étant entendu qu'un centre de gestion comprend, au moins, aussi bien le niveau enseignement maternel que le niveau enseignement primaire;

2<sup>o</sup> pour l'enseignement organisé par la Communauté française, entre des chefs d'établissement différents appartenant à ce réseau d'enseignement au sein d'une même zone telle que créée par l'article 13 du décret du 14 mars 1995 précité, étant entendu qu'un centre de gestion comprend, au moins, aussi bien le niveau enseignement maternel que le niveau enseignement primaire;

**§ 2.** La convention règle l'organisation et le fonctionnement du centre de gestion et détermine notamment le pouvoir organisateur ou le chef d'établissement chargé d'assurer la coordination du centre de gestion.

§ 3. La convention entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire et porte chaque fois sur une période de six années scolaires. La première période de six années scolaires commence au 1<sup>er</sup> septembre 2007. Chaque période suivante de six années scolaires commence six ans ou un multiple de six ans après le 1<sup>er</sup> septembre 2007.

§ 4. Par dérogation au § 3, les conventions entrant en vigueur au cours d'une période de six années scolaires telle que visée au § 3 prennent fin au terme des six années scolaires en question.

§ 5. La convention reprenant entre autre la liste des différents pouvoirs organisateurs ou des établissements de la Communauté française est transmise pour information à l'Administration générale de l'enseignement obligatoire avant le 15 juin précédant la date de son entrée en vigueur.

**Article 116. - § 1<sup>er</sup>.** Un pouvoir organisateur ou un chef d'établissement qui n'a pas adhéré à un centre de gestion peut adhérer à un de ceux-ci à tout moment pendant la période de six ans couverte par la convention. Toutefois l'adhésion d'un nouveau pouvoir organisateur ne peut entraîner la renégociation de la convention.

Dans ce cas, seule la liste reprenant les différents pouvoirs organisateurs ou établissements organisés par la Communauté française actualisée par l'ajout du pouvoir organisateur ou de l'établissement de la Communauté française doit être transmise à l'administration et ce, avant le 15 juin de chaque année.

§ 2. Un pouvoir organisateur ou une direction d'établissement qui a adhéré à un centre de gestion ne peut s'en désolidariser durant la période couverte par la convention.

## Section II. - Critères pour la constitution de centres de gestion

**Article 117. - § 1<sup>er</sup>.** Tout centre de gestion compte au moins 1 000 élèves le 15 janvier précédant le démarrage du centre de gestion, chaque élève comptant pour une unité de comptage.

§ 2. Le comptage effectué pour remplir la norme de création du centre de gestion vaut pour une période de six années scolaires.

§ 3. Par dérogation au § 2, lorsqu'un pouvoir organisateur ou un chef d'établissement adhère à un centre de gestion selon la modalité prévue à l'article 116, § 1<sup>er</sup>, le nombre d'élèves du ou des établissements de ce pouvoir organisateur ou de la direction d'établissement, au 15 janvier précédant l'entrée en vigueur de la convention pour la période prévue, est ajouté à celui du centre de gestion.

§ 4. Par dérogation au § 2, pour ce qui concerne les conventions ou décisions entrant en vigueur au cours d'une période de six années scolaires, telles que visées à l'article 115, § 4, le comptage effectué pour remplir la norme de création du centre de gestion est valable jusqu'à la fin des six années scolaires.

**Article 118. - § 1<sup>er</sup>.** Par dérogation à l'article 115, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, s'il n'est pas possible de constituer un centre de gestion de 1 000 élèves au sein d'une même entité pour l'enseignement subventionné ou d'une même zone pour l'enseignement organisé par la Communauté française, le centre de gestion peut réunir des établissements de pouvoirs organisateurs d'entités différentes ou des établissements de direction d'établissement de zones différentes.



**§ 2.** Par dérogation à l'article 115, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2, des pouvoirs organisateurs d'entités voisines peuvent également décider de constituer ensemble un centre de gestion pour autant que le nombre d'élèves pris en compte ne dépassent pas 10 000, sauf dérogation approuvée par le Gouvernement.

### **Section III. - Compétences du centre de gestion**

#### ***Modifié par D. 13-09-2018***

**Article 119. - § 1<sup>er</sup>** Par dérogation à l'article 113, § 1<sup>er</sup>, lorsque des pouvoirs organisateurs ou des chefs d'établissement ont adhéré à un centre de gestion, c'est la convention qui détermine la forme que prend l'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales.

**§ 2.** Par dérogation à l'article 113, § 2, le pouvoir organisateur, pour les conventions relevant de l'enseignement organisé par la Communauté française, et chaque groupe de pouvoirs organisateurs liés par une convention, pour l'enseignement subventionné par la Communauté française, définissent les modalités de l'utilisation des moyens alloués selon la forme que prend l'aide spécifique telle que déterminée au § 1<sup>er</sup>.

**Article 120. -** Les pouvoirs organisateurs ou les chefs d'établissement ayant adhéré à un centre de gestion peuvent lui attribuer des compétences supplémentaires, sauf disposition contraire. Les compétences supplémentaires attribuées sont reprises dans la convention.

### **Section IV. - De l'utilisation des moyens alloués**

**Article 121. -** Par dérogation aux articles 112 et 113, lorsque des pouvoirs organisateurs ou des chefs d'établissement ont adhéré à un centre de gestion, les moyens sont alloués au pouvoir organisateur ou au chef d'établissement qui assure la coordination du centre de gestion qui les gère dans le respect des modalités reprises dans la convention prévue à l'article 115, § 1<sup>er</sup> du présent décret.

**Article 122. -** Chaque chef d'établissement et chaque pouvoir organisateur, ayant adhéré à un centre de gestion informe les organes de concertation respectifs des modalités d'utilisation des moyens dont question à l'article 110 du présent décret.

## **TITRE VI. - Dispositions modificatives, transitoires et finales**

### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions générales**

**Article 123. -** Le mécanisme d'évaluation prévu aux articles 33, 40, 63 et 86 du présent décret et 28septies du décret du 4 janvier 1999 précité, 52decies du 6 juin 1994 précité et 61duodecies du 1<sup>er</sup> février 1993 précité fera l'objet d'une évaluation au cours de la 4<sup>ème</sup> année qui suit l'entrée en vigueur du présent décret.

#### ***Remplacé par A.Gt 18-07-2008 ; D. 19-07-2017(1)***

**Article 124. -** Dans l'enseignement subventionné, si la direction d'une école au sens de l'article 2 du présent décret n'est pas assurée par un membre du personnel subsidié et rémunéré par une subvention-traitement, le Gouvernement adresse au pouvoir organisateur une mise en demeure par laquelle il l'invite dans un délai de trente jours calendrier à dater de cette mise en demeure, à se conformer aux dispositions précitées et à rétablir la légalité. Le Gouvernement peut déléguer cette compétence à la ministre ou au ministre fonctionnellement compétent(e).



Si, à l'échéance du délai de trente jours calendrier visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions précitées et pour rétablir la légalité, il perd, pour une durée déterminée ci-après, le bénéfice de 20 % des subventions accordées conformément à l'article 24, § 2, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

La période visée à l'alinéa précédent débute à l'échéance du délai de trente jours calendrier et court jusqu'au jour où le pouvoir organisateur a apporté la preuve qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions précitées et pour rétablir la légalité.

## CHAPITRE II. - Dispositions modificatives

**Article 125.** - A l'article 9 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, spécialisé, 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, tel que modifié par le décret du 8 mai 2003, le littéra b) est remplacé comme suit :

«b) pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, d'une Communauté, d'une Région, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'un établissement d'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et ce, pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit;».

**Article 126. - § 1<sup>er</sup>.** Dans le décret du 29 juillet 1992 portant organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice, sont apportées les modifications suivantes :

1°) dans l'article 21quater, inséré par le décret du 2 avril 1996, et modifié par les décrets du 24 juillet 1997 et du 4 janvier 1999, est inséré un troisième alinéa 3 nouveau libellé comme suit :

«Les emplois de sous-directeur peuvent être confiés à deux membres du personnel qui sont chargés chacun d'une demi charge, après avis préalable, dans l'enseignement organisé par la Communauté française, du comité de concertation de base, dans l'enseignement officiel subventionné par la Communauté française, de la commission paritaire locale, et dans l'enseignement libre subventionné par la Communauté française, du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, avec droit d'évocation du bureau de conciliation en cas de désaccord.»

2°) dans l'article 21quinquies, inséré par le décret du 4 janvier 1999, est inséré un § 5 nouveau libellé comme suit :

«§ 5. Les emplois de chef d'atelier peuvent être confiés à deux membres du personnel qui sont chargés chacun d'une demi charge, après avis préalable, dans l'enseignement organisé par la Communauté française, du comité de concertation de base, dans l'enseignement officiel subventionné par la Communauté française, de la commission paritaire locale, et dans l'enseignement libre subventionné par la Communauté française, du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, avec droit d'évocation du bureau de conciliation en cas de désaccord.»

**§ 2.** A l'article 55 du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française, est inséré un § 3 nouveau, libellé comme suit :

«§ 3. Les emplois de sous-directeur peuvent être confiés à deux membres du personnel qui sont chargés chacun d'une demi charge, après avis préalable, dans l'enseignement officiel subventionné par la Communauté française, de la commission paritaire locale, et dans l'enseignement libre subventionné par la Communauté française, du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, avec droit d'évocation du bureau de conciliation en cas de désaccord.

**Article 127.** - L'alinéa 1<sup>er</sup> du § 1<sup>er</sup> de l'article 45 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés est remplacé par la disposition suivante :

«Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir désigner un candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 42, peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique nommé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psychopédagogique».

**Article 128.** - Dans le décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, les modifications suivantes sont apportées :

a) L'article 47 est remplacé par la disposition suivante :

«Article 47. - Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir engager un candidat, membre de son personnel technique, qui satisfait aux conditions de l'article 43, peut engager, à sa demande, un membre du personnel technique d'un centre du même caractère qui satisfait aux conditions de l'article 43, à l'exception des 8<sup>o</sup> et 10<sup>o</sup>».

b) L'alinéa 1<sup>er</sup> du § 1<sup>er</sup> de l'article 57 est remplacé par la disposition suivante :

«Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir désigner un candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 54, peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psychopédagogique. Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif».

**Article 129.** - Dans l'article 26, § 1<sup>er</sup> du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les Centres psychosociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière, sont apportées les modifications suivantes :

au point 7<sup>o</sup>, sont ajoutés les termes «à l'exception des fonctions de directeur telles que visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.»;

**CHAPITRE III. - Dispositions transitoires****Section I<sup>re</sup>. - Dispositions communes***Insérée par D. 14-03-2019***Sous-section I<sup>re</sup>. - Dispositions transitoires antérieures au décret du 14 mars 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection**

**Article 130.** - Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif en qualité de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> du présent décret, ou dans une fonction de sélection ou de promotion telle que visée à l'article 4, 3<sup>o</sup> et à l'article 5, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 précité ainsi qu'à l'article 7, c), 12<sup>o</sup> de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 précité, avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, sont réputés nommés ou engagés à titre définitif en vertu des dispositions contenues dans le présent décret.

*Modifié par D. 13-09-2018*

**Article 131. - § 1<sup>er</sup>.** Pour les directeurs nommés ou engagés à titre définitif et les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire dans une fonction de directeur pour une durée égale ou supérieure à un an lors de l'entrée en vigueur du présent décret, le pouvoir organisateur élabore une lettre de mission conformément à l'article 30.

**§ 2.** Pour les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion telle que visée à l'article 4, 3<sup>o</sup> et à l'article 5, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 précité ainsi qu'à l'article 7, c), 12<sup>o</sup> de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 précité et les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion telle que visée à l'article 4, 3<sup>o</sup> et à l'article 5, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 précité ainsi qu'à l'article 7, c), 12<sup>o</sup> de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 précité pour une durée égale ou supérieure à un an lors de l'entrée en vigueur du présent décret, visés à la section I<sup>re</sup> du chapitre IVbis du décret du 4 janvier 1999 précité, à la section I<sup>re</sup> du chapitre Vbis du décret du 6 juin 1994 précité et à la section I<sup>re</sup> du chapitre Vbis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, le directeur élabore une lettre de mission conformément à ces dispositions. Dans ce cas, le projet de lettre de mission est soumis pour approbation, au pouvoir organisateur.

*Insérée par D. 14-03-2019***Sous-section II. -Dispositions transitoires insérées par le décret du 14 mars 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection***Inséré par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021*

**Article 131bis. - § 1<sup>er</sup>.** Pour les membres du personnel admis au stage au plus tard le 31 août 2019, la durée du stage est de deux ans.

Il est, toutefois, loisible au directeur de demander une prolongation de stage d'un an, dans le but, notamment, d'obtenir toutes ses attestations de réussite.

Le directeur est évalué selon les modalités prévues à l'article 33. La deuxième évaluation ne peut, toutefois, aboutir à la mention «réservée». A défaut d'évaluation réalisée dans ce délai, elle est présumée favorable. Toutefois, l'évaluation peut être organisée au retour du directeur stagiaire lorsque celui-ci est en congé en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou en congé de maternité.



Le directeur est nommé ou engagé à titre définitif s'il obtient la mention «favorable» à l'issue de cette deuxième évaluation.

Il est mis fin d'office au stage si le directeur obtient la mention «défavorable» à l'issue de cette deuxième évaluation.

**§ 2.** Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire dans un emploi de directeur temporairement vacant pour une durée de plus de quinze semaines et entrés en fonction avant le 31 août 2019 sont nommés ou engagés à titre définitif à condition :

1° d'avoir été désignés ou engagés à titre temporaire de manière ininterrompue depuis 2 ans au moins à la date à laquelle l'emploi est devenu vacant;

2° d'avoir fait l'objet d'au moins deux évaluations, dont la dernière a conduit à l'attribution de la mention «favorable»; ces évaluations sont menées selon les règles visées à l'article 33, §§ 2 à 5;

3° d'avoir obtenu les attestations de réussite des formations visées à l'article 15, § 1<sup>er</sup>;

4° dans l'enseignement subventionné d'avoir répondu à un appel à candidatures.».

*Inséré par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021 ; D. 19-07-2021 ; D. 31-03-2022*

**Article 131ter. - § 1<sup>er</sup>.** Les membres du personnel ayant obtenu les cinq attestations de réussite de la formation initiale des directeurs au plus tard le 31 août 2019 sont réputés détenteurs des attestations de réussite requises par le présent décret pour une période de 10 ans commençant à la date de délivrance de la dernière attestation, sans possibilité de prolongation.

Sans préjudice de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ces membres du personnel peuvent, en vue d'actualiser leurs connaissances, suivre les modules de formation tels que prévus aux articles 10, §§ 3 et 4, et 11, §§ 3 et 4.

**§ 2.** Les membres du personnel n'ayant pas obtenu les cinq attestations de réussite visées au § 1<sup>er</sup> avant cette date sont soumis, selon le cas, aux règles qui suivent :

1° le membre du personnel en possession de l'attestation de réussite relative à l'axe administratif, matériel et financier, respectivement, du volet commun à l'ensemble des réseaux ou du volet propre à un réseau ou à un pouvoir organisateur est dispensé des formations relatives à l'axe administratif inter-réseaux visé à l'article 10, § 2, ou du module «administratif, matériel et financier» de la formation visé à l'article 11, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>;

2° le membre du personnel en possession de l'attestation de réussite relative à l'axe pédagogique du volet propre à un réseau ou à un pouvoir organisateur est dispensé des formations relatives à l'axe pédagogique réseaux visé à l'article 11, § 3, alinéa 2;

3° le membre du personnel en possession de l'attestation de réussite relative à l'axe pédagogique du volet commun à l'ensemble des réseaux doit suivre et réussir la partie du module «vision pédagogique et pilotage» de 21h visée à l'article 10, § 4, alinéa 2, 1°, b.; en sont dispensées les personnes qui disposent de l'attestation de fréquentation délivrée par l'IFC démontrant qu'ils ont suivi en 2017-2018, en 2018-2019 ou en 2019-2020 au moins la formation de 14 heures qui suit la conférence introductive (volume de 3 heures) du module de formation inter-réseaux «Plan de pilotage - enjeux, attentes et processus»;

4° le membre du personnel en possession de l'attestation de réussite relative à l'axe relationnel du volet commun à l'ensemble des réseaux est dispensé du module inter-réseaux de «développement des compétences et aptitudes relationnelles,

interpersonnelles et groupales» visé à l'article 10, § 4, alinéa 2, 2° ;

5° sans préjudice de l'article 15, § 3, à l'exception des membres du personnel visés par l'article 131bis les membres du personnel désignés à la fonction de directeur sont tenus de suivre la formation/accompagnement d'intégration visée à l'article 11, § 4. Toutefois, dans l'enseignement subventionné, les directeurs entrés en fonction, à titre temporaire suite à une procédure d'appel à candidats, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019 et admis au stage après cette date sont dispensés de cette formation.

**§ 3.** Dès le premier jour de l'année scolaire 2022(\*), tous les membres du personnel qui ne sont pas en possession de l'ensemble des attestations de réussite devront suivre et réussir l'ensemble des modules visés aux articles 10, §§ 3 et 4, et 11, § 3.

(\* ) Cette année scolaire a été portée à 2023 par dérogation reprise dans l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 51 du 11 février 2021

## Section II. - De l'enseignement organisé par la Communauté française

*Insérée par D. 14-03-2019*

### **Sous-section Ire. - Dispositions transitoires antérieures au décret du 14 mars 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection**

**Article 132.** - Les membres du personnel titulaires d'un brevet en rapport avec une des fonctions de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1°, délivré avant l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés détenteurs des attestations de réussite relatives aux cinq modules de formation visés à l'article 20 du présent décret pour la fonction considérée.

*Remplacé par D. 23-01-2009 ; modifié par D. 30-04-2009*

**Article 133.** - § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1°, soit en application de l'article 28, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 du décret du 4 janvier 1999 précité avant l'entrée en vigueur du présent décret, soit avant qu'un appel aux candidats ait été lancé en vertu de l'article 35, § 1<sup>er</sup>, est réputé prioritaire au sens de l'article 35, § 2, alinéa 3 du présent décret dès qu'il est en possession des cinq attestations de réussite.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis deux ans au moins au 1<sup>er</sup> septembre 2008 est réputé avoir fait l'objet de deux évaluations dont la dernière a conduit à l'attribution de la mention «favorable».

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis un an au moins au 1<sup>er</sup> septembre 2008 est réputé avoir fait l'objet d'une évaluation ayant conduit à la mention «favorable». Il est d'office évalué une seconde fois avant le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Pour le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis moins d'un an à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2008, la première évaluation visée à l'article 36, § 2, a lieu au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Sont soustraits à l'appel aux candidats, effectué conformément à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, les emplois occupés par les directeurs désignés à titre temporaire au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2008, qui, à cette date étaient inscrits aux trois modules de la formation visée à l'article 17, § 1<sup>er</sup> du présent décret, jusqu'à ce qu'ils aient pu les suivre et en présenter la certification.



**§ 2.** Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> dans l'enseignement de promotion sociale, soit avant l'entrée en vigueur du présent décret, soit avant qu'un appel aux candidats ait été lancé en vertu de l'article 35, § 1<sup>er</sup>, est réputé prioritaire au sens de l'article 35, § 2, alinéa 3 du présent décret dès qu'il est en possession des cinq attestations de réussite.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis deux ans au moins au 1<sup>er</sup> septembre 2008 est réputé avoir fait l'objet de deux évaluations dont la dernière a conduit à l'attribution de la mention «favorable».

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis un an au moins au 1<sup>er</sup> septembre 2008 est réputé avoir fait l'objet d'une évaluation ayant conduit à la mention «favorable». Il est d'office évalué une seconde fois avant le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Pour le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis moins d'un an à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2008, la première évaluation visée à l'article 36, § 2, a lieu au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Sont soustraits à l'appel aux candidats, effectué conformément à l'article 35, § 1<sup>er</sup>, les emplois occupés par les directeurs désignés à titre temporaire au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2008, qui s'inscrivent à la formation visée à l'article 17 du présent décret, jusqu'à ce qu'ils aient pu les suivre et en présenter la certification.

Les membres du personnel disposant d'un titre autre que celui d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur et désignés dans la fonction de directeur d'établissement de promotion sociale depuis au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2008 sont réputés remplir la condition de l'article 97, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>.

*Insérée par D. 14-03-2019*

**Sous-section II. - Dispositions transitoires insérées par le décret du 14 mars 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection**

*Inséré par D. 14-03-2019*

**Article 133bis. - § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel nommé dans la fonction de directeur, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2019, peut, à sa demande, obtenir un changement d'affectation définitif dans un autre emploi vacant de sa fonction jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Ce changement d'affectation produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier suivant, sauf dans l'enseignement de promotion sociale où il produit ses effets le 1<sup>er</sup> septembre suivant.

**§ 2.** Le membre du personnel qui, en application du § 1<sup>er</sup>, désire obtenir un changement d'affectation dans un autre établissement de la même zone ou dans une autre zone introduit, selon les modalités fixées par l'appel aux changements d'affectation, une demande motivée par des circonstances exceptionnelles auprès du pouvoir organisateur dans le courant du mois d'octobre, et dans l'enseignement de promotion sociale dans le courant du mois de février.

Le pouvoir organisateur n'accorde le changement d'affectation que moyennant avis favorable de la commission interzonale d'affectation.

**Section III. - De l'enseignement subventionné**

**Article 134.** - Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire dans une fonction de promotion ou de sélection avant la date d'entrée en vigueur du présent décret et qui ne peuvent bénéficier des dispositions prévues aux articles 135 et 136 peuvent continuer à bénéficier de l'exercice de leur désignation ou engagement à titre temporaire.

*Modifié par D. 13-12-2007 ; complété par D. 23-01-2009*

**Article 135. - § 1<sup>er</sup>.** Par dérogation aux dispositions du présent décret, le membre du personnel désigné à titre temporaire, avant l'entrée en vigueur du présent décret, dans l'enseignement officiel subventionné dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, en vertu des conditions de désignation à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret, qui compte dans cette dernière une ancienneté de fonction de 600 jours au moins acquise dans l'enseignement de plein exercice, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et/ou dans l'enseignement de promotion sociale à la date d'entrée en vigueur du présent décret, est nommé dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les conditions de nomination à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également répondre aux appels aux candidats visés aux articles 57 à 60 du présent décret pour un autre emploi que celui qu'il occupe et bénéficier dans ce dernier des dispositions transitoires prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cadre :

1<sup>o</sup> Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur d'école maternelle ou de directeur d'école primaire peut répondre à un appel aux candidats pour une fonction de directeur d'école fondamentale

2<sup>o</sup> Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur d'école fondamentale peut répondre à un appel aux candidats pour une fonction de directeur d'école primaire ou de directeur d'école maternelle pour peu qu'il ait répondu avant sa désignation à titre temporaire aux conditions d'accès respectives à ces fonctions fixées au tableau II visé à l'article 102 du présent décret.

**§ 2.** Par dérogation aux dispositions du décret du 6 juin 1994 précité, telles que modifiées par le présent décret, le membre du personnel désigné à titre temporaire avant l'entrée en vigueur du présent décret, dans l'enseignement officiel subventionné dans une fonction de sélection en vertu des conditions de désignation à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret, qui compte dans cette dernière une ancienneté de fonction de 600 jours au moins à la date d'entrée en vigueur du présent décret, est nommé dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les conditions de nomination à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Pour la fonction de chef d'atelier dans l'enseignement de promotion sociale le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède bénéficie également de cette disposition s'il répond aux conditions de titre visées à l'article 101 du présent décret.

Par dérogation aux dispositions du décret du 6 juin 1994 précité, telles que modifiées par le présent décret, le membre du personnel désigné à titre temporaire avant l'entrée en vigueur du présent décret dans l'enseignement officiel subventionné dans une fonction de promotion autre que celle de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, en vertu des conditions de désignation à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret, qui compte dans cette dernière une ancienneté de fonction de 600 jours au moins à la date d'entrée en vigueur du présent décret, est nommé dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il





remplit les conditions de nomination à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

**§ 3.** Le membre du personnel qui a été désigné à titre temporaire dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, dans une autre fonction de promotion ou dans une fonction de sélection avant l'entrée en vigueur du présent décret, en vertu de l'article 42, § 6 et 50, § 6 du décret du 6 juin 1994, bénéficie des dispositions des paragraphes précédents et est réputé remplir la condition de l'article 40, alinéa 1<sup>er</sup> 1<sup>o</sup> ou 49, alinéa 1<sup>er</sup> 1<sup>o</sup>, dudit décret dès qu'il atteint six ans d'ancienneté dans la fonction à dater de sa désignation à titre temporaire.

*Modifié par D. 13-12-2007 ; complété par D. 23-01-2009*

**Article 136. - § 1<sup>er</sup>.** Par dérogation aux dispositions du présent décret, le membre du personnel engagé à titre temporaire avant l'entrée en vigueur du présent décret dans l'enseignement libre subventionné dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, en vertu des conditions d'engagement à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret, qui compte dans cette dernière une ancienneté de fonction de 720 jours au moins acquise dans l'enseignement de plein exercice, dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et/ou dans l'enseignement de promotion sociale à la date d'entrée en vigueur du présent décret, est engagé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les conditions d'engagement à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également répondre aux appels aux candidats visés aux articles 80 à 82 du présent décret pour un autre emploi que celui qu'il occupe et bénéficier dans ce dernier des dispositions transitoires prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cadre :

1<sup>o</sup> Le membre du personnel engagé à titre temporaire dans la fonction de directeur d'école maternelle ou de directeur d'école primaire peut répondre à un appel aux candidats pour une fonction de directeur d'école fondamentale

2<sup>o</sup> Le membre du personnel engagé à titre temporaire dans la fonction de directeur d'école fondamentale peut répondre à un appel aux candidats pour une fonction de directeur d'école primaire ou de directeur d'école maternelle pour peu qu'il ait répondu avant son engagement à titre temporaire aux conditions d'accès respectives à ces fonctions fixées au tableau II visé à l'article 102 du présent décret.

**§ 2.** Par dérogation aux dispositions du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, telles que modifiées par le présent décret, le membre du personnel engagé à titre temporaire avant l'entrée en vigueur du présent décret dans l'enseignement libre subventionné dans une fonction de sélection avant l'entrée en vigueur du présent décret, en vertu des conditions d'engagement à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret, qui compte dans cette dernière une ancienneté de fonction de 720 jours au moins à la date d'entrée en vigueur du présent décret, est engagé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les conditions d'engagement à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Pour la fonction de chef d'atelier dans l'enseignement de promotion sociale le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède bénéficie également de cette disposition s'il répond aux conditions de titre visées à l'article 101 du présent décret.

Par dérogation aux dispositions du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, telles que modifiées par le présent décret, le membre du personnel engagé à titre temporaire avant l'entrée en vigueur du présent décret dans l'enseignement libre subventionné dans une fonction de promotion autre que celle de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, en vertu des conditions d'engagement à titre temporaire pour la fonction considérée



qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret, qui compte dans cette dernière une ancienneté de fonction de 720 jours au moins à la date d'entrée en vigueur du présent décret, est engagé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les conditions d'engagement à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

**Article 137.** - Dans l'enseignement officiel subventionné, les membres du personnel détenteurs d'une attestation de fréquentation en rapport avec une des fonctions de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, délivrée avant l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés, au plus tard 2 ans à dater de l'obtention de ladite attestation de fréquentation, détenteurs de l'attestation de réussite relative aux épreuves visées à l'article 21, § 1<sup>er</sup> du présent décret pour la fonction considérée.

**Article 138.** - Les membres du personnel qui, depuis le 25 février 1999, auraient encore été désignés ou engagés à titre temporaire ou nommés ou engagés à titre définitif, dans une ancienne fonction de sélection ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire de plein exercice ou en alternance ou de promotion sociale, sur la base des dispositions applicables avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, sont réputés l'avoir été dans la fonction, définie par les articles 4 et 5 du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection, et correspondante ainsi qu'il résulte des articles 43 à 45 du même décret.

**Article 139.** - Les membres du personnel visés aux articles 134, 135, 136 et 138 conservent l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent décret, sauf si le Gouvernement fixe une nouvelle échelle applicable auxdits membres du personnel.

*Complété par D. 19-07-2007 ; modifié par D. 13-12-2007 ; D. 18-07-2008 ; D. 23-01-2009 ; complété par D. 30-04-2009*

**Article 140.** - § 1<sup>er</sup>. D'ici la délivrance des premières attestations de réussite permettant l'application des articles 57, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> et 80, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, peuvent être admis au stage, ou en cas de non vacance d'emploi peuvent être désignés ou engagés à titre temporaire, dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des membres du personnel qui répondent à l'ensemble des autres conditions respectivement des articles 57 à 59 et 80 à 82 du présent décret.

Peuvent également être admis au stage, ou en cas de non vacance d'emploi peuvent être désignés ou engagés à titre temporaire, dans une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, les membres du personnel qui exercent à titre temporaire une fonction de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et qui ne peuvent bénéficier des dispositions respectivement des articles 135, § 1<sup>er</sup> et 136, § 1<sup>er</sup>, et qui ont été désignés ou engagés à titre temporaire en vertu des conditions de désignation ou d'engagement à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret. Ces membres du personnel pourront être nommés ou engagés à titre définitif dès qu'ils rempliront l'ensemble des conditions de nomination ou d'engagement à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret et à condition d'avoir obtenu les 5 attestations de réussite visées aux articles 20 et 21 du présent décret à l'issue de 3 ans de stage.

Les membres du personnel titulaires d'un titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur désignés dans une fonction de directeur dans l'enseignement de promotion sociale en vertu de l'article 13, § 1<sup>er</sup>, 4, b), 4<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 30 juillet 1975 relatif aux titres jugés suffisants dans les établissements subventionnés d'enseignement technique et d'enseignement professionnel secondaire de plein

exercice et de promotion sociale avant le 1<sup>er</sup> septembre 2007, peuvent également bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent.

**§ 2** Au plus tard d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2008, peuvent être désignés ou engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou une autre fonction de promotion que celle de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des membres du personnel qui répondent aux conditions respectivement des articles 40 à 44 ou 49 à 52 du décret du 6 juin 1994 ou des articles 50bis à 54bis ou des articles 58bis à 61bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993, à l'exception de l'exigence de certificat de fréquentation, qu'ils doivent détenir dans un délai maximum de deux ans à dater de l'entrée en vigueur du présent décret.

Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou une autre fonction de promotion que celle de directeur au sens de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, avant l'entrée en vigueur du présent décret et qui ne peuvent bénéficier des dispositions respectivement des articles 135, § 2, et 136, § 2, et qui ont été désignés ou engagés à titre temporaire en vertu des conditions de désignation ou d'engagement à titre temporaire pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret pourront être nommés en engagés à titre définitif, dès qu'ils rempliront l'ensemble des conditions de nomination ou d'engagement à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret et à condition d'avoir obtenu le certificat de fréquentation visé respectivement aux articles 40 ou 49 du décret du 6 juin 1994 et aux articles 51 et 59 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993, dans un délai de deux ans à dater de l'entrée en vigueur du présent décret.

**§ 3.** -Peuvent être désignés ou engagés à titre temporaire, nommés ou engagés à titre définitif dans une fonction d'éducateur-économiste ou de secrétaire de direction, entre le 1<sup>er</sup> septembre 2008 et le 31 août 2009, les membres du personnel qui répondent respectivement aux conditions de désignation ou d'engagement à titre temporaire, de nomination ou d'engagement à titre définitif pour la fonction considérée qui étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

**§ 4.** Le stage des membres du personnel admis au stage pendant l'année scolaire 2007-2008, est prolongé de plein droit, sauf application de l'article 33, §§ 2 à 6 ou de l'article 34 du présent décret, jusqu'à ce qu'ils aient pu suivre les modules de formation visés aux articles 17, § 1<sup>er</sup> et 18, § 1<sup>er</sup> et en présenter la certification. Cette prolongation de stage est de maximum 1 an.

***Inséré par D. 18-07-2008***

**Article 140bis.** - L'article 124 du présent décret ne trouve pas à s'appliquer à l'école dont la direction est assurée, depuis au moins 6 années à la date d'entrée en vigueur du présent décret, par une personne qui n'est ni subsidiée ni rémunérée par une subvention-traitement.

## **CHAPITRE IV. - Disposition finale**

**Article 141.** - Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2007, sauf le titre I<sup>er</sup>, les chapitres I<sup>er</sup> et II du titre II, la section 2 du chapitre I<sup>er</sup> du titre III, le titre V et le présent article, qui entrent en vigueur à la date de la publication.



*complété par D. 30-04-2009 ; modifié par D.10-02-2011 ; D. 11-04-2014 ; D. 19-10-2017 ; D. 11-07-2018(1) ; D. 04-02-2021*

Tableau I

1. Fonction de sélection.	2. Fonction(s) exercée(s)	3. Titre(s) de capacité.
Sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Proviseur ou sous-directeur	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Sous-directeur de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Chef d'atelier	1) Une des fonctions suivantes dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, du degré supérieur ou de l'un et l'autre degré respectivement dans l'enseignement de plein exercice ou en alternance ou de promotion sociale, ou dans l'enseignement supérieur de promotion sociale pour ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale : Professeur de cours techniques, Professeur de pratique professionnelle, 2) Accompagnateur dans un centre d'éducation et de formation en alternance [2) remplacé par D. 19-10-2017]	Un des titres suivants : - AESI ; - AESS ;  - un autre titre, du niveau secondaire supérieur au moins, complété par un titre pédagogique.  Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant pour une des fonctions visées au point 1 de la colonne 2. [modifié par D. 11-04-2014]
<i>[remplacé par D. 19-10-2017]</i> Educateur-économiste dans l'enseignement secondaire de plein exercice	Educateur	Un des titres requis ou suffisants pour la fonction d'Educateur
Educateur-économiste dans l'enseignement de promotion sociale	Educateur-secrétaire	Un des titres requis ou suffisants pour la fonction d'Educateur-secrétaire
<i>[remplacé par D. 19-10-2017]</i> Secrétaire de direction dans l'enseignement secondaire de plein exercice	Educateur	Un des titres requis ou suffisants pour la fonction d'Educateur
Secrétaire de direction dans l'enseignement de promotion sociale	Educateur-secrétaire	Un des titres requis ou suffisants pour la fonction d'Educateur-secrétaire

1. Fonction de sélection.	2. Fonction(s) exercée(s)	3. Titre(s) de capacité.
Coordonnateur d'un centre d'éducation et de formation en alternance	Fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, du degré supérieur ou de l'un et l'autre degrés.	Un des titres suivants : - AESI ; - AESS ; - titre de niveau bachelier au moins, complété par un titre pédagogique. Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant pour une des fonctions visées à la colonne 2. [modifié par D. 11-04-2014 ; D. 04-02-2021]
<b>[Inséré par D. 11-07-2018]</b> Coordonnateur de centre de technologies avancées	Fonction de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire du degré inférieur ou du degré supérieur ou de l'un et l'autre degré	Si le membre du personnel exerce une fonction de recrutement : un des titres requis ou des titres suffisants pour une fonction de professeur de cours techniques ou de professeur de pratique professionnelle

*modifié par D.10-02-2011 ; D. 13-07-2016 ; D. 19-10-2017 ; D. 11-07-2018(1) ; D. 14-03-2019*

Tableau II

1. Fonction de promotion.	2. Fonction(s) exercée(s)	3. Titre(s) de capacité.
Directeur d'école maternelle <i>[remplacé par D. 13-07-2016]</i>	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Directeur d'école primaire <i>[remplacé par D. 13-07-2016]</i>	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Directeur d'école fondamentale <i>[remplacé par D. 13-07-2016]</i>	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Directeur de l'enseignement secondaire inférieur <i>[remplacé par D. 13-07-2016]</i>	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
Préfet des études ou directeur <i>[remplacé par D. 13-07-2016]</i>	<i>[...] Abrogé par D. 14-03-2019</i>	



1. Fonction de promotion.	2. Fonction(s) exercée(s)	3. Titre(s) de capacité.
Directeur de l'enseignement secondaire Artistique à horaire réduit	[...] <i>Abrogé par D. 14-03-2019</i>	
[modifié par D. 19-10-2017] Chef de travaux d'atelier	<p>1) Professeur de cours techniques dans l'enseignement secondaire du degré inférieur,</p> <p>Professeur de cours techniques dans l'enseignement secondaire du degré supérieur,</p> <p>Professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire du degré inférieur;</p> <p>Professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire du degré supérieur;</p> <p>2) Accompagnateur dans un centre d'éducation et de formation en alternance. [modifié par D. 19-10-2017]</p> <p>3) Chef d'atelier.</p>	<p>Soit un des titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI - AESS</li> <li>- titre de niveau bachelier au moins, complété par un titre pédagogique ;</li> </ul> <p>Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant complété par un titre pédagogique pour une des fonctions visées au point 1 de la colonne 2. [modifié par D. 11-04-2014 ; D. 04-02-2021]</p> <p>Soit avoir exercé, pendant 900 jours au moins calculés selon les modalités fixées à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité ou à l'article 29bis du 1er février 1993 précité, la fonction de chef d'atelier dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur.</p>

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

Bruxelles, le 2 février 2007.

La Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française, chargée de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale,

Mme M. ARENA

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales,

Mme M.-D. SIMONET

Le Vice-Président et Ministre du Budget et des Finances,

M. DAERDEN

Le Ministre de la Fonction publique et des Sports,

Cl. EERDEKENS

La Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel et de la Jeunesse,

Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,

Mme C. FONCK