

**Objet : Décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs**

**Réseau :** Officiel subventionné  
**Niveaux et services :** Tous  
**Période :** Année scolaire 2007-2008

- Pour information :
- Aux Pouvoirs organisateurs et aux Directions des écoles ;
  - Aux membres de l'Inspection de la Communauté ;
  - Aux organisations syndicales représentant le personnel enseignant ;
  - Aux services de vérification ;
  - Aux organes de coordination et de représentation.

Circulaire	Informative		
Emetteur	Marie ARENA – Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale		
Contact (partie I)	Sylviane Molle	02/413.25.78	<a href="mailto:sylviane.molle@cfwb.be">sylviane.molle@cfwb.be</a>
Contact (partie II)	Alain Dufays	02/690.84.13	<a href="mailto:alain.dufays@cfwb.be">alain.dufays@cfwb.be</a>
Documents à renvoyer	Oui (en cas de création d'un centre de gestion - voir page 40)		
Date limite d'envoi	30/06/2007		
Nombre de pages	41		
Duplicata	<a href="http://www.adm.cfwb.be">http://www.adm.cfwb.be</a>		
Mots-clés	Directeurs Fonctions de promotion et sélection Aide spécifique		

Madame, Monsieur,

Le directeur d'une école est incontestablement un acteur majeur dans le système éducatif. Au quotidien, le directeur, le préfet, le chef d'établissement, est la cheville ouvrière du fonctionnement et du dynamisme d'un établissement scolaire.

La direction d'une école n'est certainement pas un métier d'exécution. Il s'agit au contraire d'une fonction à hautes responsabilités. Responsabilités vis-à-vis des élèves, des parents, de l'ensemble de l'équipe éducative, vis-à-vis de la Communauté française et, de manière plus générale, de l'ensemble de la société.

Bien sûr le fonctionnement d'une école est dû à l'action complémentaire de l'ensemble de ces acteurs. Mais le directeur, assisté des membres du personnel exerçant une autre fonction de promotion ou de sélection, joue parmi eux un rôle majeur en veillant à la bonne interaction de leurs diverses interventions.

La mission du directeur revêt des facettes multiples : elle comporte à la fois des aspects pédagogiques, relationnels, et administratifs. Assurer la bonne « marche » d'une école, c'est bien entendu gérer les aspects matériels de l'établissement, mais c'est surtout animer une équipe, régler des conflits (qui surgissent inmanquablement dans une organisation sociale), transmettre l'impulsion des réformes, garantir un climat positif qui offrira aux élèves les conditions de la meilleure formation possible.

La tâche est donc importante et complexe.

Le directeur, en règle générale, est un ancien enseignant qui a une connaissance concrète des réalités auxquelles sont confrontés les membres des équipes éducatives. Et c'est là sans doute la qualité première pour appréhender une gestion efficace des ressources humaines.

A l'inverse, sa formation de base ne l'a pas toujours préparé aux différentes facettes de la fonction.

Fort de ces constats, le Gouvernement de la Communauté française a promulgué en date du 2 février 2007 le décret fixant le statut des directeurs.<sup>1</sup>

Ce décret contient des avancées majeures pour les chefs d'établissement. Le rôle central que joue le directeur dans le fonctionnement d'un établissement scolaire est reconnu et valorisé. L'objectif étant de soutenir le directeur face à la complexité de sa tâche et aux responsabilités multiples qui en découlent.

L'ensemble de ces mesures constitue une étape importante du processus de revalorisation de l'enseignement initié par le Contrat pour l'École. Le décret fixant le statut des directeurs concrétise l'engagement pris par le Gouvernement de reconnaître le rôle essentiel du chef d'établissement et de le soutenir dans son travail quotidien.

---

<sup>1</sup> En attente de la publication officielle au Moniteur belge, le texte intégral du décret peut être consulté sur le site : <http://www.enseignement.be/prof/info/ens>

Entamées sous la législature précédente, les consultations des différents acteurs du monde de l'enseignement (syndicats, pouvoirs organisateurs, organisations de directeurs) ont permis de mettre sur pied un texte équilibré, respectant les rôles et les obligations de chacun. Le décret est ainsi composé de deux grandes parties : le statut des directeurs d'une part, l'aide spécifique d'autre part.

## I. Le statut des directeurs

Le nouveau statut se veut résolument novateur. Il développe ainsi une importante partie commune à l'ensemble des réseaux d'enseignement. Cette structure témoigne d'un constat évident : la fonction de directeur ne varie pas fondamentalement d'un réseau à l'autre.

Témoins de ce constat : les missions sont communes à l'ensemble des directeurs, la moitié de la formation initiale est organisée en commun, le stage suit le même schéma pour tous les directeurs, une lettre de mission leur sera donnée par le pouvoir organisateur...

Au-delà des aspects communs, les spécificités de chaque réseau ont été respectées : les conditions d'accès à la fonction de directeur et la procédure de recrutement sont adaptées, la formation initiale est organisée pour moitié au niveau du réseau,...

La première clé de voûte du décret est **l'énumération des missions** du directeur, permettant la clarification du rôle de ce dernier d'une part et du pouvoir organisateur d'autre part.

La seconde réside dans l'instauration pour tous les réseaux d'une **formation initiale** des directeurs d'école. Pour permettre au candidat directeur de se préparer au mieux à sa nouvelle fonction, une formation initiale d'une durée totale de 120 heures est prévue. Cette formation lui permet d'aborder les aspects pédagogiques, éducatifs, administratifs, financiers et relationnels d'une fonction totalement différente de sa fonction enseignante d'origine, mais dont l'expérience de terrain est essentielle.

La troisième innovation consiste dans le **stage** du directeur conçu pour lui permettre de se familiariser avec sa nouvelle fonction et pour évaluer ses aptitudes à exercer celle-ci. Le stage d'une durée de 2 ans se clôture s'il est concluant, par l'accès à la nomination.

Autre nouveauté : le directeur est également soutenu dans son travail quotidien par le biais de la **lettre de mission**. Celle-ci lui permet de clarifier son rôle, ses missions vis-à-vis de l'équipe éducative, des élèves, de la Communauté française, du pouvoir organisateur et vis-à-vis de l'extérieur. Cette lettre de mission se veut adaptée à chaque établissement scolaire et à ses spécificités. Le directeur est par ailleurs chargé de concevoir une lettre de mission, approuvée par le pouvoir organisateur, pour les membres du personnel adjoints à la direction de l'école (fonctions de sélection et autres fonctions de promotion).

Par ailleurs, les **conditions d'accès** à la fonction de directeur sont également uniformisées. Pour accéder au stage, le directeur doit être nommé à titre définitif dans l'enseignement, avoir une ancienneté de 7 ans, être titulaire des titres ad hoc et avoir réussi au moins 3 modules de la formation initiale (sur les 5 modules prévus). Pour accéder à la nomination, le directeur doit réussir son stage et l'intégralité de sa formation initiale.

Enfin, un mécanisme de **passerelles** entre la fonction de directeur et une autre fonction a été mis sur pied. Au cours de sa carrière, un directeur peut souhaiter retrouver, par exemple, une fonction enseignante. Il aura la possibilité de retourner dans cette fonction sans avoir à recommencer l'intégralité du processus de recrutement. Ce mécanisme de passerelles s'organisera sur le modèle des changements d'affectation.

## II. L'Aide spécifique

La deuxième partie de la circulaire aborde le soutien octroyé aux directions d'école de l'enseignement fondamental, par le biais d'une aide spécifique.

Les directions d'écoles fondamentales ont en effet vu ces dernières années leurs tâches évoluer considérablement. Afin de leur apporter un soutien dans la gestion de l'école, une aide spécifique phasée leur est donc fournie. Cette aide peut prendre des formes diverses (engagement de personnel, achat de matériel...). Les écoles qui le souhaitent ont la possibilité de s'associer afin de mutualiser le montant de leur aide.

Un mécanisme négocié permet l'arrivée, pour partie, de cette aide spécifique depuis longtemps demandée dès ce 1er septembre 2007. Ce mécanisme et les possibilités qui en découlent ne doivent pas faire oublier la cible la première de cette aide spécifique : les directions d'écoles sur le terrain.

Je vous remercie pour votre attention.

La Ministre - Présidente,  
Chargée de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale

**Marie ARENA**

### Avertissement

*Les informations essentielles à la compréhension du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs figurent dans la présente circulaire. Celle-ci n'a*

*pas pour autant vocation à répondre à toutes les questions spécifiques que les directeurs, les pouvoirs organisateurs ou les enseignants pourraient se poser concernant le nouveau décret. Pour une information exhaustive, il est indispensable de consulter le décret.*

## 1. Champ d'application <sup>2</sup>

Le nouveau statut s'applique aux directeurs d'établissements de l'enseignement de plein exercice (maternel, primaire et secondaire – ordinaire et spécialisé), de l'enseignement en alternance, de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Certaines dispositions concernent également les membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection ou d'une autre fonction de promotion. <sup>3</sup>

## 2. Missions <sup>4</sup>

Le statut établit un relevé clair, bien que non exhaustif, des missions du directeur. Ce relevé permet de soutenir et de responsabiliser le directeur, grâce à un énoncé précis des tâches que l'on attend qu'il remplisse.

Le directeur doit tout mettre en œuvre afin d'exercer au mieux ses missions. Il est donc titulaire d'une obligation de moyen. A cet égard, il convient de tenir compte du contexte général dans lequel est amené à évoluer le directeur.

Le directeur se voit confier une mission générale (point 2.1.) et des missions spécifiques (point 2.2.). Ces missions sont en grande partie communes à tous les directeurs. Des spécificités existent néanmoins en fonction du type et du niveau d'enseignement.

Une lettre de mission (point 2.3.), rédigée par le pouvoir organisateur, permet d'affiner le cadre dans lequel le directeur évolue, en fonction des particularités de son établissement. Cette lettre de mission permet de définir le mandat confié au directeur par le pouvoir organisateur et de déterminer les rôles et responsabilités de chacun. <sup>5</sup>

### 2.1. Missions générales <sup>6</sup>

Le directeur a tout d'abord une mission d'ordre général, qui porte sur la politique éducative et l'organisation de l'établissement au sein duquel il travaille. Il est le

---

<sup>2</sup> Art. 2 et 3.

<sup>3</sup> Pour ce qui concerne le personnel auxiliaire d'éducation, le Gouvernement travaille actuellement sur les conditions d'accès aux fonctions d'éducateur-économiste et de secrétaire de direction. Le Gouvernement étudie notamment les possibilités de recrutement de ces membres du personnel, sans remettre en cause les possibilités de sélection des surveillants-éducateurs. Une circulaire explicative sera rédigée à ce sujet dès l'adoption des nouvelles dispositions.

<sup>4</sup> Titre II, chap. I, art. 3 à 11.

<sup>5</sup> Art. 3 § 1<sup>er</sup>.

<sup>6</sup> Art. 4 à 6.

représentant du pouvoir organisateur auprès du Ministère de la Communauté française et du service d'Inspection.

## 2.2. Missions spécifiques

Outre cette compétence générale, le directeur a des missions et des responsabilités spécifiques, reflets des facettes multiples de son action.

Elles d'articulent autour de 3 grands axes :

### 1° Axe relationnel <sup>7</sup>

Le directeur a un triple rôle. Il assure la gestion et la coordination de l'équipe éducative ; les relations avec les élèves, les parents et les tiers ; les relations extérieures de l'établissement.

### 2° Axe administratif, matériel et financier <sup>8</sup>

Le directeur gère les ressources matérielles et financières de l'établissement, il organise les horaires, gère les dossiers des élèves...

### 3° Axe pédagogique et éducatif <sup>9</sup>

Le directeur a pour mission d'assurer la gestion éducative et pédagogique de l'établissement scolaire. Le directeur est chargé de mettre en œuvre le projet d'établissement. Il s'assure, de manière générale, de la bonne adéquation entre les apprentissages, les socles de compétences, les compétences terminales, les profils de formation et les programmes ou les dossiers pédagogiques.

## 2.3. La lettre de mission <sup>10</sup>

### 2.3.1. But

La lettre de mission vise à affiner le cadre général des missions du directeur. Le but est de tenir compte des spécificités du pouvoir organisateur et de l'établissement.

### 2.3.2. Procédure

La lettre de mission est rédigée par le pouvoir organisateur. Elle s'adresse au directeur nommé ou engagé à titre définitif, au directeur stagiaire, ainsi qu'au directeur désigné à titre temporaire pour une durée d'au moins un an. En cas de désignation d'une durée inférieure à un an, la lettre de mission est facultative.

Le pouvoir organisateur rédige la lettre de mission après avoir consulté la commission paritaire locale.

---

<sup>7</sup> Art. 7 à 9.

<sup>8</sup> Art. 10.

<sup>9</sup> Art. 11.

<sup>10</sup> Titre II, chap. III, art. 30 à 32.

Le projet de lettre de mission est soumis à tout candidat directeur ou à défaut à l'avis préalable du directeur.

### 2.3.3. Durée

La lettre de mission a, en principe, une durée de 6 ans. Le pouvoir organisateur peut néanmoins modifier le contenu de la lettre de mission avant l'échéance fixée (au plus tôt après 2 ans), en raison de l'évolution ou des besoins de l'établissement. Cette modification peut intervenir à l'initiative du pouvoir organisateur ou sur demande du directeur.

En cas de modification de la lettre de mission, la procédure détaillée au point précédent doit bien entendu être respectée.

## 3. Formation initiale des directeurs <sup>11</sup>

### 3.1. Objectifs et contenu <sup>12</sup>

L'objectif de la formation initiale est de confier au directeur un véritable portefeuille de connaissances. Diriger un établissement scolaire est en effet un nouveau métier, avec de nouvelles contraintes, et qui nécessite des connaissances particulières.

Le contenu de la formation vise à permettre au directeur d'acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement des missions définies par le décret (voir point 2.).

Sa formation se centre donc sur les aptitudes suivantes :

1. Les aptitudes relationnelles, et en particulier la gestion des ressources humaines ;
2. La maîtrise des matières législatives et réglementaires, la gestion administrative, logistique et financière d'un établissement ;
3. Les aptitudes pédagogiques.

La formation aborde d'une part les aspects du métier de directeur qui sont communs à tous les niveaux et types d'enseignement, et d'autre part les aspects propres à l'enseignement fondamental, à l'enseignement secondaire (ordinaire et qualifiant), à l'enseignement spécialisé, à l'enseignement de promotion sociale et à l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

La formation initiale des directeurs a une durée totale de 120 heures, divisée en deux volets de durée équivalente :

---

<sup>11</sup> Titre II, chap. II, art. 12 à 29.

<sup>12</sup> Art. 12 à 15.



1. Un volet commun à l'ensemble des réseaux (3 modules – 60 heures)
2. Un volet propre au réseau officiel subventionné (2 modules – 60 heures)

Pour accéder au stage (voir point 4), le directeur doit, en principe, avoir réussi 3 modules au minimum. Pour accéder à la nomination, il doit avoir réussi les 5 modules de formation.

La formation initiale est gratuite. Elle est organisée en dehors des heures de fonctionnement des établissements scolaires, sauf nécessité liée au contenu de la formation (par exemple une mise en situation en classe).

### 3.2. Inscription à la formation

Pour s'inscrire aux différents modules de formation, le membre du personnel doit remplir les conditions d'admission au stage de directeur (voir point 7). Toutefois, l'ancienneté de service requise est de 5 ans (c'est-à-dire 2 ans de moins que pour l'accès au stage).

### 3.3. Volet commun

#### 3.3.1. Contenu

De nombreux aspects du métier de directeur étant identiques, qu'il exerce dans un réseau ou dans un autre, la moitié de la formation initiale est organisée en commun.

Le volet commun, d'une durée de 60 heures, comporte 3 modules :

- Module relationnel
- Module administratif et financier, pour ce qui est commun aux 3 réseaux
- Module pédagogique et éducatif, pour ce qui est commun aux 3 réseaux

Le plan de formation relatif à ces trois modules est établi par le Gouvernement de la Communauté française, sur la base d'une proposition formulée par l'Institut de la formation en cours de carrière. Ce plan de formation doit détailler le contenu de la formation, les compétences à acquérir et la répartition du nombre d'heures.

#### 3.3.2. Organisation

Le volet commun de la formation initiale est organisé et certifié par les Universités, les Hautes Ecoles et les établissements de promotion sociale.

Chaque module de formation se clôture par une épreuve, sanctionnée par une attestation de réussite délivrée par l'Université, la Haute Ecole ou l'établissement de promotion sociale organisant la formation.

Les attestations de réussite ont une durée de validité de 10 ans.

### 3.3.3. Dispenses

Les opérateurs de formation peuvent dispenser du suivi et des épreuves d'un ou plusieurs modules de formation, en cas de réussite de formations équivalentes.

### 3.3.4. Modalités pratiques

Le Gouvernement travaille actuellement, avec l'IFC, à la mise sur pied des modules de formation. Directions, pouvoirs organisateurs et membres du personnel seront bien entendu tenus informés de la mise en œuvre de ces formations et des modalités d'inscription.

## 3.4. Volet propre à l'enseignement officiel subventionné

### 3.4.1. Contenu <sup>13</sup>

Le volet propre à l'enseignement officiel subventionné comporte 2 modules :

- Module administratif et financier, propre à l'enseignement officiel subventionné
- Module pédagogique et éducatif, propre à l'enseignement officiel subventionné
- 

Ces modules sont complémentaires aux modules organisés en commun, et développent les spécificités de l'enseignement officiel subventionné.

Les plans de formation relatifs à ces deux modules sont établis par chaque organe de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs, ou par chaque pouvoir organisateur non affilié. Ces plans de formation doivent détailler le contenu de la formation, les compétences à acquérir et la répartition du nombre d'heures.

### 3.4.2. Organisation <sup>14</sup>

Le volet propre à l'enseignement officiel subventionné peut être organisé par les opérateurs de formation suivants :

1. les Universités,
2. les Hautes Ecoles
3. les Ecoles et Instituts supérieurs pédagogiques
4. les établissements de promotion sociale
5. les centres de formation des réseaux

Chaque module de formation se clôture par une épreuve, sanctionnée par une attestation de réussite délivrée par l'opérateur de formation.

---

<sup>13</sup> Art. 22 § 2.

<sup>14</sup> Art. 23 et 25 § 2.

Les attestations de réussite ont une durée de validité de 10 ans.

#### 3.4.3. Dispenses <sup>15</sup>

Les opérateurs de formation peuvent dispenser du suivi et des épreuves d'un ou plusieurs modules de formation, en cas de réussite de formations équivalentes.

#### 3.4.4. Modalités pratiques

Les plans de formation seront soumis par le réseau à l'approbation du Gouvernement. Directions, pouvoirs organisateurs et membres du personnel seront bien entendu tenus informés par le réseau de la mise en œuvre de ces formations et des modalités d'inscription.

#### 3.4.5. Formation initiale des titulaires d'une fonction de sélection ou d'une autre fonction de promotion

Pour accéder à la nomination ou pour être désignés à titre temporaire (plus de 15 semaines), les membres du personnel doivent avoir suivi au préalable une formation spécifique, sanctionnée par un certificat de fréquentation.

Cette formation est organisée par les fédérations de pouvoirs organisateurs ou par le pouvoir organisateur lorsque celui-ci n'adhère pas à un organe de représentation et de coordination

### 4. Stage <sup>16</sup>

#### 4.1. Durée <sup>17</sup>

Préalablement à la nomination, le directeur effectue un stage d'une durée de 2 ans.

Ce stage a pour double objectif :

1. d'évaluer les compétences du directeur dans l'exercice de ses nouvelles fonctions
2. de permettre au directeur d'appréhender son nouveau métier de manière pratique, et d'apprécier si celui-ci lui convient.

Les conditions d'admission au stage sont détaillées au point 7.

Pendant la durée de son stage, le directeur reste titulaire de la fonction laquelle il est nommé à titre définitif. Si son stage prend fin, il réintègre sa fonction d'origine.

---

<sup>15</sup> Art. 26.

<sup>16</sup> Titre II, chap. IV, art. 33 et 34.

<sup>17</sup> Art. 33 § 1<sup>er</sup>.

Par ailleurs, la formation en cours de carrière du membre du personnel sera centrée sur sa qualité de directeur stagiaire.

#### 4.2. Evaluation du directeur stagiaire <sup>18</sup>

Au cours de son stage, le directeur est évalué à échéances régulières par le pouvoir organisateur. L'évaluation du directeur repose sur le respect de ses missions et l'exécution de sa lettre de mission.

Le directeur est évalué chaque année. Il accède à la nomination après 2 ans de stage s'il obtient à deux reprises une évaluation favorable favorable ou s'il obtient une mention réservée à la 1<sup>ère</sup> évaluation et une mention favorable à la 2<sup>ème</sup> évaluation, et pour autant qu'il soit titulaire des 5 attestations de réussite des formations (voir point 3).

S'il l'estime nécessaire, le directeur peut demander une prolongation de son stage d'un an au pouvoir organisateur.

Il est mis fin au stage du directeur s'il obtient une mention « défavorable » à l'une de ses évaluations.

Une mention « réservée » à l'issue de la seconde évaluation implique une prolongation du stage d'une durée de six mois. Au terme de ces six mois, le directeur est évalué une dernière fois.

Les mentions « réservée » ou « défavorable » sont susceptibles de recours auprès de la Chambre de recours.

Le directeur stagiaire peut à tout moment demander au pouvoir organisateur qu'il soit mis fin à son stage. Dans ce cas, il réintègre sa fonction d'origine.

#### 5. Evaluation formative <sup>19</sup>

Le décret prévoit un mécanisme périodique d'évaluation formative des directeurs. L'objectif de l'évaluation est double :

1. donner au pouvoir organisateur les moyens d'assurer la qualité de la direction de ses écoles.
2. permettre aux directeurs de tirer un bilan de leur propre action et d'œuvrer avec le pouvoir organisateur à la résolution des difficultés rencontrées.

L'évaluation a lieu en principe tous les 5 ans. Elle s'adresse :

1. aux directeurs nommés ou engagés à titre définitif.

---

<sup>18</sup> Art. 33 §§ 2 à 7.

<sup>19</sup> Art. 62 à 65.

2. aux directeurs désignés à titre temporaire pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

Comme dans le cadre du stage (voir point 4), l'évaluation porte sur le respect des missions du directeur et l'exécution de la lettre de mission. L'évaluation se veut ici uniquement formative, dans le but d'aider le directeur à exercer ses fonctions dans les meilleures conditions possibles .

Suite à l'entretien que le directeur aura eu avec le pouvoir organisateur (éventuellement entouré d'experts), des suggestions pourront être faites au directeur. Si elle n'est pas adaptée, la lettre de mission pourra être modifiée. Une participation à des formations spécifiques centrées sur les problèmes que rencontrerait le directeur pourra aussi être proposée.

## 6. Passerelles entre fonctions de promotion, de sélection et de recrutement <sup>20</sup>

Le directeur qui estime ne plus pouvoir ou ne plus vouloir assumer une fonction de directeur peut demander à réintégrer une fonction de recrutement ou de sélection, pour laquelle il remplit les conditions de nomination.

Cette passerelle vers une autre fonction est mise en œuvre sur le même principe que celui des changements d'affectation ou des mutations.

Le directeur qui a exercé sa fonction de direction pendant 10 ans au moins et qui décide d'utiliser cette passerelle bénéficie d'un mécanisme dégressif au niveau salarial, c'est-à-dire d'échelles de traitement intermédiaires entre celles de sa fonction de directeur et de sa nouvelle fonction, et ce sur une période de 2 ans. A l'issue des 2 ans, il perçoit le traitement attaché à la fonction dans laquelle il est nouvellement affecté. <sup>21</sup>

## 7. Conditions d'accès et de dévolution des emplois <sup>22</sup>

### 7.1. Appel aux candidats

---

<sup>20</sup> Art. 41 ter du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné.

<sup>21</sup> N.B. un mécanisme semblable est prévu pour les titulaires de fonctions de sélection et d'autres fonctions de promotion.

<sup>22</sup> N.B. : les maîtres et professeurs de religion ne sont pas concernés par les textes visés par les dispositions statutaires explicitées dans la présente circulaire (accès aux fonctions de directeur, ou à une autre fonction de promotion ou de sélection). Leur statut est défini par le décret du 10 mars 2006.

Le pouvoir organisateur lance un appel aux candidats selon les formes qui seront déterminées par le Gouvernement, sur la base d'une proposition de la commission paritaire centrale. Cette dernière est actuellement saisie à ce sujet. Dès que le document est approuvé, il sera communiqué par circulaire.

Cet appel aux candidats permet au pouvoir organisateur de présenter le profil de la fonction de directeur à pourvoir. Ce profil est établi par le pouvoir organisateur, après consultation de la commission paritaire locale. Les membres du personnel peuvent également communiquer au pouvoir organisateur toute information utile.

Le pouvoir organisateur peut compléter le profil de fonction, et y ajouter des critères complémentaires aux conditions d'admission au stage décrites au point 7. Ces critères doivent permettre au pouvoir organisateur de trouver la personne la plus adéquate par rapport au poste à pourvoir. Ces critères complémentaires ne peuvent bien entendu déroger aux principes de la dévolution des emplois tels que décrits au point 7.2.

Citons à titre d'exemple le critère complémentaire suivant : pour une fonction de directeur dans l'enseignement spécialisé, avoir une expérience d'au moins quatre ans dans l'enseignement spécialisé.

#### 7.2. Admission au stage – Principe de la dévolution des emplois

Peuvent être admis au stage les directeurs remplissant les conditions fixées par le décret, dans le respect de l'ordre de dévolution. Un ordre de priorité a en effet été défini. Celui-ci permet de déterminer les conditions que doit remplir idéalement le candidat pour accéder au stage. Un mécanisme de paliers successifs a été défini, afin de faire face à une éventuelle pénurie.

Ainsi, le pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de trouver un candidat remplissant l'intégralité des conditions pourra se tourner vers d'autres candidats. Le système fonctionne par paliers successifs : à défaut de trouver un candidat pour le palier 1, le pouvoir organisateur peut se tourner vers le palier 2, et ainsi de suite.

#### 7.3. Candidat unique

Une règle particulière a également été prévue en cas de candidature unique. Pour garantir au pouvoir organisateur un réel choix entre plusieurs candidats, celui-ci peut, lorsqu'il ne reçoit qu'une seule candidature, élargir l'assiette des candidats potentiels.

Le candidat unique (provenant du palier 1 par exemple) est dans ce cas mis en concurrence avec les candidats du palier suivant (palier 2). Afin de permettre une mise en concurrence effective, le candidat unique (du palier 1) peut être mis en concurrence avec des candidats du palier suivant (palier 3) dans le cas où personne ne s'est porté candidat au palier précédent (palier 2). Et ainsi de suite de palier en palier.

Cette mise en concurrence suppose de lancer un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel remplissant les conditions du palier suivant, selon la procédure décrite ci-dessus. Au terme de ce nouvel appel, un choix sera effectué entre les nouveaux candidats qui se seraient manifestés et le candidat unique du palier supérieur.

Le pouvoir organisateur peut également décider de lancer dès le départ un appel aux candidats plus large, c'est-à-dire visant les candidats remplissant les conditions du palier 1, mais aussi du palier 2, etc. Cet appel aux candidats élargi ne dispense pas le pouvoir organisateur de respecter l'ordre de dévolution.

L'attention des pouvoirs organisateurs est attirée sur le fait que le choix d'un candidat appartenant à un palier suivant, en lieu et place du candidat unique, doit être utilisée avec circonspection. Le Conseil d'Etat, dans son avis rendu en date du 9 octobre 2006, a en effet considéré que « la possibilité d'admettre au stage un membre du personnel qui ne remplit pas toutes les conditions imposées par l'avant-projet de décret alors qu'un autre candidat les remplit est contraire à l'article 24 § 4 de la Constitution. ».

Si le Parlement de la Communauté française a estimé que la Constitution permettait également le respect de la liberté de choix des pouvoirs organisateurs, il conviendra toutefois, si le pouvoir organisateur a recours à cette procédure, d'être particulièrement vigilant en matière de motivation, sous peine de s'exposer à des recours.

#### 7.4. Admission au stage dans une fonction de promotion de directeur

Pour l'admission au stage, les candidats doivent répondre aux conditions décrites ci-dessous. Comme indiqué plus haut, le pouvoir organisateur ne peut se tourner vers le deuxième palier qu'après avoir démontré l'impossibilité d'admettre au stage un candidat remplissant les conditions du premier palier, et ainsi de suite (sauf application de la règle particulière du candidat unique).

##### 7.4.1. Palier 1

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>23</sup> :

- 1° 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 ; <sup>24</sup>
- 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 ; <sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> art. 57

<sup>24</sup> N.B. Dans l'enseignement fondamental, l'ancienneté doit avoir été acquise au niveau fondamental.

<sup>25</sup> N.B. Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, cette condition est remplie si la fonction est prestée dans l'enseignement organisé au sein d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs.

3° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du présent décret <sup>26</sup> ;

4° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 56 § 2, 2° ;

5° avoir obtenu au préalable les attestations de réussite d'au moins trois modules de formation <sup>27</sup>

Pour ce qui concerne le point 3°, le tableau ci-dessous est d'application :

<b>1. Fonction de promotion.</b>	<b>2. Fonction(s) exercée(s)</b>	<b>3. Titre(s) de capacité.</b>
Directeur d'école maternelle	Instituteur maternel	Diplôme d'instituteur maternel
Directeur d'école primaire	a) Instituteur primaire b) Maître de cours spéciaux (éducation physique, seconde langue, morale)	a) Diplôme d'instituteur primaire ou AESI b) Diplôme d'instituteur primaire ou AESI  Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.
Directeur d'école fondamentale	a) Instituteur maternel, Instituteur primaire  b) Maître de cours spéciaux (éducation physique, seconde langue, morale)	a) Un des titres suivants : - Diplôme d'instituteur maternel - Diplôme d'instituteur primaire  b) Diplôme d'instituteur primaire ou diplôme d'instituteur maternel ou AESI  Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.

<sup>26</sup> Voir tableau.

<sup>27</sup> voir point 3.



<p>Directeur de l'enseignement secondaire inférieur</p>	<p>a) Fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire du degré inférieur,</p> <p>b) Fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire spécialisé du degré inférieur,</p>	<p>a) Un des titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI ;</li> <li>- AESS</li> <li>- titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré 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 du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.</p> <p>b) Un des titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI ;</li> <li>- AESS ;</li> <li>- titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré au moins, complété par un titre pédagogique ;</li> <li>- diplôme d'instituteur primaire</li> </ul> <p>Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.</p>
<p>Préfet des études ou directeur</p>	<p>a) 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 respectivement dans l'enseignement de plein exercice ou de</p>	<p>a) Soit un des titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESS ;</li> <li>- titre du niveau supérieur du 3<sup>ème</sup> degré, complété par un titre pédagogique ;</li> <li>- AESI et avoir exercé, pendant 900 jours au moins calculés conformément à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité ou à</li> </ul>

	<p>promotion sociale, ou dans l'enseignement supérieur de promotion sociale pour ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale.</p>	<p>l'article 29bis du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, la fonction de sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur, de proviseur ou sous-directeur, ou de directeur de l'enseignement secondaire inférieur, dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur ;</p> <p>Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées au point 1 de la colonne 2.</p> <p>Soit un titre du niveau supérieur du 2<sup>ème</sup> degré, ou un diplôme d'école ou de cours techniques supérieurs du 1<sup>er</sup> degré ou un diplôme d'enseignement artistique supérieur du 1<sup>er</sup> degré, complété chacun par un titre pédagogique, et avoir exercé, pendant 900 jours au moins calculés conformément à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité ou à l'article 29bis du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, la fonction de sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur, de proviseur ou sous-directeur, ou de directeur de l'enseignement secondaire inférieur dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur.</p>
--	---	---

	<p>b) Pour l'enseignement de plein exercice, soit une fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement de promotion sociale, soit une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute Ecole, à condition d'avoir répondu, dans le cadre de sa carrière dans l'enseignement secondaire de plein exercice, à l'ensemble des conditions d'accès au stage pour la fonction de préfet des études ou directeur</p> <p>c) Pour l'enseignement de promotion sociale, soit une fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire de plein exercice, soit une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute Ecole, à condition d'avoir répondu, dans le cadre de sa carrière dans l'enseignement de promotion sociale,</p>	<p>b) un titre requis ou un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2, point a).</p> <p>c) un titre requis ou un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2, point a).</p>
--	--	---

	à l'ensemble des conditions d'accès au stage pour la fonction de préfet des études ou directeur.	
Directeur de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit	Fonction de recrutement ou de sélection du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit	Un des titres requis pour une des fonctions visées à la colonne 2.

#### 7.4.2. Palier 2

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>28</sup> :

- a) soit remplir toutes les conditions du palier 1 à l'exception des deux dernières (avoir répondu à l'appel aux candidats et être titulaire de trois attestations de réussite)
- b) soit remplir toutes les conditions du palier 1 au sein d'un autre pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné, à l'exception de l'avant-dernière (avoir répondu à l'appel aux candidats).

#### 7.4.3. Palier 3

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>29</sup> :

- 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 directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément au tableau ci-dessus (point 7.4.1)

#### 7.4.4. Palier 4

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>30</sup> :

---

<sup>28</sup> art. 58

<sup>29</sup> art. 59 § 1er

<sup>30</sup> art. 59 § 2

a) soit

- 1° être temporaire prioritaire au sein du pouvoir organisateur ;
- 2° 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 ;
- 3° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément au tableau ci-dessus (point 7.4.1).

b) soit

- 1° être nommé à titre définitif dans un autre pouvoir organisateur officiel subventionné,
- 2° exercer au sein de cet autre pouvoir organisateur une fonction comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement;
- 3° exercer à titre définitif une ou des fonctions donnant accès à la fonction de directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité, conformément au tableau ci-dessus (point 7.4.1).

#### 7.4.5. Palier 5

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>31</sup> :

- 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 directeur à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément au tableau ci-dessus (point 7.4.1)

#### 7.4.6. Palier 6

Ce palier ne s'adresse qu'aux candidats à une fonction de directeur d'un établissement maternel, primaire ou fondamental.

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>32</sup> :

- 1° avoir acquis une ancienneté de service de sept ans au sein du pouvoir organisateur dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou

---

<sup>31</sup> art. 59 § 3

<sup>32</sup> art. 59 § 4

de promotion de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 précité ;

- 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 ;
- 3° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions dans l'enseignement secondaire du degré inférieur et être porteur d'un diplôme d'AESI, pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour la fonction exercée.
- 4° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 56 § 2, 2° ;
- 5° avoir obtenu au préalable les attestations de réussite d'au moins trois modules de formation.

#### 7.4.7. Palier 7

Ce palier ne s'adresse qu'aux candidats à une fonction de directeur d'un établissement de promotion sociale.

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>33</sup> :

- 1° 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° 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° 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 au tableau ci-dessus (point 7.4.1);
- 4° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 56 § 2, 2° ;
- 5° avoir obtenu au préalable les attestations de réussite d'au moins trois modules de formation

#### 7.5. Nomination dans une fonction de directeur

A l'issue de son stage, le candidat directeur accède à la nomination si :

- 1° Sa dernière évaluation est favorable
- 2° Il est titulaire des 5 attestations de réussite des modules de formation

---

<sup>33</sup> art. 59 § 4

## 7.6. Désignation à titre temporaire dans une fonction de directeur <sup>34</sup>

Le pouvoir organisateur peut désigner un directeur à titre temporaire en cas d'absence temporaire du directeur ou de fermeture progressive. <sup>35</sup>

### 7.6.1. Interims de plus de quinze semaines

Les conditions de désignation à titre temporaire sont les mêmes que les conditions d'accès au stage (voir point 7.4). Le système des paliers s'applique également.

### 7.6.2. Interims de quinze semaines ou de moins de quinze semaines

Pour pallier ces interims de type court, le pouvoir organisateur est dispensé de lancer un appel aux candidats, et peut faire appel à des membres du personnel qui ne sont pas titulaires des trois attestations de réussite. Le collège communal / des bourgmestre et échevins est compétent pour statuer sur ce type d'interims.

### 7.6.3. Règles applicables lorsqu'un emploi non vacant occupé par un directeur désigné à titre temporaire devient vacant <sup>36</sup>

Le membre du personnel désigné à titre temporaire pour plus de 15 semaines dans un emploi non vacant peut être nommé à titre définitif dans l'emploi qu'il occupe si celui-ci devient vacant. Pour plus de précision sur les conditions à remplir, voir l'article 60 § 4 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

## 7.7. Nomination dans fonction de chef de travaux d'atelier

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>37</sup> :

1. 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;
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

---

<sup>34</sup> Art. 60 à 61.

<sup>35</sup> Art. 50 du décret du 6 juin 1994.

<sup>36</sup> Art. 60 § 4.

<sup>37</sup> art. 49 du décret du 6/6/1994

3. exercer au sein du pouvoir organisateur une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de chef de travaux d'atelier à conférer et être porteur d'un titre de capacité, conformément à l'article 102 du décret du 2/2/2007 fixant le statut des directeurs.
4. répondre à un appel dont la forme sera déterminée par le Gouvernement, sur proposition de la commission paritaire locale
5. avoir suivi au préalable, comme auparavant, une formation spécifique, sanctionnée par un certificat de fréquentation

Pour l'application du point 3°, le tableau ci-dessous est d'application :

<p>Chef de travaux d'atelier</p>	<p>1) Professeur de cours techniques dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, Professeur de cours techniques dans l'enseignement secondaire du degré supérieur, Professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire du degré inférieur ; Professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire du degré supérieur ; Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire du degré supérieur ;</p> <p>2) Accompagnateur au secondaire inférieur dans un centre d'éducation et de formation en</p>	<p>Soit un des titres suivants :</p> <p>a) AESI b) AESS c) titre du niveau supérieur du 1er degré au moins, complété par un titre pédagogique ;</p> <p>Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées au point 1 de la colonne 2.</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>
----------------------------------	---	--



	alternance. Accompagnateur au secondaire supérieur dans un centre d'éducation et de formation en alternance.	
--	---	--

## 7.8. Désignation à titre temporaire dans une autre fonction de promotion <sup>38</sup>

### 7.8.1. Interims de plus de quinze semaines

Les conditions de désignation à titre temporaire sont les mêmes que les conditions de nomination (voir point 7.7). Néanmoins, en cas de pénurie, c'est-à-dire d'impossibilité de désigner un candidat remplissant l'intégralité des conditions, le pouvoir organisateur peut se tourner vers d'autres candidats, selon un système de paliers comparable au système mis sur pied pour l'accès à une fonction de directeur.

### 7.8.2. Interims de quinze semaines ou de moins de quinze semaines

Pour pallier ces interims de type court, le pouvoir organisateur est dispensé de lancer un appel aux candidats, et peut faire appel à des membres du personnel qui ne sont pas titulaires du certificat de fréquentation.

## 7.9. Nomination dans une fonction de sélection

Le candidat doit répondre aux conditions suivantes <sup>39</sup> :

1. avoir acquis une ancienneté de service de six 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 ;
2. être nommé à titre définitif dans une de ces fonctions ;
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 ; <sup>40</sup>
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

<sup>38</sup> Art. 50 à 52 du décret du 6 juin 1994 précité.

<sup>39</sup> art. 40 du décret du 6/6/1994

<sup>40</sup> Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, la condition est remplie si la fonction est prestée dans l'enseignement organisé au sein d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs.

porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2/2/2007 fixant le statut des directeurs ; <sup>41</sup>

5. répondre à un appel dont la forme sera déterminée par le Gouvernement, sur proposition de la commission paritaire locale
6. avoir suivi au préalable une formation spécifique (organisée comme auparavant par la fédération de pouvoirs organisateurs ou par le pouvoir organisateur), sanctionnée par un certificat de fréquentation.

Pour l'application du point 4°, le tableau ci-dessous est d'application :

<b>1. Fonction de sélection.</b>	<b>2. Fonction(s) exercée(s)</b>	<b>3. Titre(s) de capacité.</b>
Sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur	Fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire du degré inférieur.	Un des titres suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI ;</li> <li>- AESS ;</li> <li>- titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré au moins, complété par un titre pédagogique ;</li> </ul> Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.
Proviseur ou sous-directeur	a) 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 respectivement dans l'enseignement de plein exercice ou de	a) Un des titres suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI ;</li> <li>- AESS ;</li> <li>- titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré au moins, complété par un titre pédagogique.</li> </ul> Pour autant qu'il s'agisse d'un titre requis ou d'un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.

<sup>41</sup> Voir tableau

	<p>promotion sociale, ou dans l'enseignement supérieur de promotion sociale pour ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale.</p> <p>b) Pour l'enseignement de plein exercice, soit une fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement de promotion sociale, soit une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute Ecole, à condition d'avoir répondu, dans le cadre de sa carrière dans l'enseignement secondaire de plein exercice, à l'ensemble des conditions d'accès au stage pour la fonction de préfet des études ou directeur</p> <p>c) Pour l'enseignement de promotion sociale, soit une fonction de recrutement, de sélection, ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire de plein exercice, soit une</p>	<p>b) un titre requis ou un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2, point a).</p> <p>c) un titre requis ou un titre suffisant du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2, point a).</p>
--	--	---

	<p>fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute Ecole, à condition d'avoir répondu, dans le cadre de sa carrière dans l'enseignement de promotion sociale, à l'ensemble des conditions d'accès au stage pour la fonction de préfet des études ou directeur.</p>	
<p>Sous-directeur de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit</p>	<p>Fonction de recrutement du personnel enseignant dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit</p>	<p>Un des titres requis pour une des fonctions visées à la colonne 2.</p>
<p>Chef d'atelier</p>	<p>1) Une des fonctions suivantes dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, du degré supérieur ou de l'un et l'autre degrés respectivement dans l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale, ou dans l'enseignement supérieur de promotion sociale pour ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale :</p> <p>Professeur de cours techniques,  Professeur de pratique professionnelle ,  Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle</p> <p>2) Accompagnateur au secondaire inférieur dans un centre d'éducation et de formation en alternance.  Accompagnateur au</p>	<p>Un des titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI ;</li> <li>- AESS ;</li> <li>- un autre titre, du niveau secondaire supérieur 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 du groupe A pour une des fonctions visées au point 1 de la colonne 2.</p>

	secondaire supérieur dans un centre d'éducation et de formation en alternance.	
Educateur-économiste	Fonction de recrutement de surveillant-éducateur.	Un des titres requis ou un des titres jugés suffisants du groupe A pour la fonction de surveillant-éducateur;
Secrétaire de direction	Fonction de recrutement de surveillant-éducateur.	Un des titres requis ou un des titres jugés suffisants du groupe A pour la fonction de surveillant-éducateur;
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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- AESI ;</li> <li>- AESS ;</li> <li>- titre du niveau supérieur du 1<sup>er</sup> degré 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 du groupe A pour une des fonctions visées à la colonne 2.</p>

## 7.10. Désignation à titre temporaire dans une fonction de sélection

### 7.10.1. Interims de plus de quinze semaines

Les conditions de désignation à titre temporaire sont les mêmes que les conditions de nomination (voir point 7.9). Néanmoins, en cas de pénurie, c'est-à-dire d'impossibilité de désigner un candidat remplissant l'intégralité des conditions, le pouvoir organisateur peut se tourner vers d'autres candidats, selon un système de paliers comparable au système mis sur pied pour l'accès à une fonction de directeur.

### 7.10.2. Interims de quinze semaines ou de moins de quinze semaines

Pour pallier ces interims de type court, le pouvoir organisateur est dispensé de lancer un appel aux candidats, et peut faire appel à des membres du personnel qui ne sont pas titulaires du certificat de fréquentation.

## 8. Changement d'affectation <sup>42</sup>

Afin d'assurer la stabilité des équipes pédagogiques, le membre du personnel titulaire d'une fonction de directeur ou d'une autre fonction de promotion ne peut demander de changement d'affectation avant d'avoir exercé sa fonction dans l'emploi qu'il occupe pendant au moins 3 ans.

## 9. Dispositions transitoires

Les dispositions transitoires prévues au chapitre III permettent un passage harmonieux de l'ancien au nouveau régime, sans remise en cause de situations acquises sous l'ancienne réglementation.

Les dispositions transitoires suivantes ont ainsi été fixées :

### 9.1. Dispositions communes à tous les réseaux

#### 9.1.1. Nominations à titre définitif antérieures au décret.

Les directeurs et les membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection ou de promotion nommés à titre définitif avant le 1<sup>er</sup> septembre 2007 sont réputés nommés en vertu des nouvelles dispositions. <sup>43</sup>

#### 9.1.2. Lettre de mission

Les directeurs et les membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection ou d'une autre fonction de promotion, qui sont déjà en place au 1<sup>er</sup> septembre 2007, se voient confier une lettre de mission. <sup>44</sup>

Cette disposition s'adresse aux directeurs et aux membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection ou de promotion nommés à titre définitif ou désignés à titre temporaire pour une durée au moins équivalente à un an. <sup>45</sup>

### 9.2. Dispositions propres à l'enseignement subventionné

#### 9.2.1. Appel aux candidats

---

<sup>42</sup> Art. 46 du décret du 6 juin 1994 précité.

<sup>43</sup> art. 130

<sup>44</sup> voir point 2.3.

<sup>45</sup> art. 131

Le décret entre pleinement en vigueur à la rentrée scolaire prochaine. Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2007, les nouvelles règles en matière d'accès à la fonction s'appliquent intégralement.

Si un pouvoir organisateur entreprend des démarches dès à présent en vue d'une admission au stage ou d'une désignation au 1<sup>er</sup> septembre prochain, les conditions précitées et l'ordre de dévolution doivent déjà être pris en compte.

Ainsi, les appels aux candidats lancés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2007, pour un accès au stage ou un engagement à titre temporaire dans une fonction de directeur à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2007, doivent prendre en compte les conditions d'accès et l'ordre de dévolution. Pour ce qui concerne la procédure d'appel aux candidats, les règles fixées actuellement par le décret du 6 juin 1994 restent d'application jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte.

#### 9.2.2. Membres du personnel en fonction à titre temporaire avant le 1<sup>er</sup> septembre 2007

##### 9.2.2.1. En fonction depuis au moins 600 jours au 1<sup>er</sup> septembre 2007

- Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de **directeur**, qui compte une ancienneté de fonction de 600 jours au moins (acquise dans l'enseignement de plein exercice et/ou de promotion sociale et/ou dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit) à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2007, est nommé dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les anciennes conditions de nomination. <sup>46</sup>
- Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de **sélection ou une autre fonction de promotion**, qui compte une ancienneté de fonction de 600 jours au moins à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2007, est nommé dans l'emploi qu'il occupe dès qu'il remplit les anciennes conditions de nomination. <sup>47</sup>

Cela signifie que les anciennes règles continuent à s'appliquer à tout membre du personnel en place depuis au moins 2 ans, et ce jusqu'à sa nomination.

NB : membre du personnel issu d'un autre pouvoir organisateur

Le membre du personnel issu d'un autre pouvoir organisateur qui entre dans le même schéma peut bénéficier de ces règles et est réputé remplir la condition de nomination au sein de son nouveau pouvoir organisateur dès qu'il atteint 6 ans d'ancienneté dans la fonction à dater de sa désignation à titre temporaire. <sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> art. 135 § 1

<sup>47</sup> art. 135 § 2

<sup>48</sup> art. 135 § 3

#### 9.2.2.2. en fonction depuis moins de 600 jours au 1er septembre 2007

- Peuvent être admis au stage (ou en cas de non vacance d'emploi désignés à titre temporaire) à l'entrée en vigueur du décret les **directeurs** temporaires en fonction de moins de 600 jours qui ont été désignés en vertu des anciennes conditions de désignation.

Ils pourront être nommés à titre définitif dès qu'ils rempliront l'ensemble des anciennes conditions de nomination et à condition d'avoir obtenu les 5 attestations de réussite à l'issue du stage de deux ans.

- De même les membres du personnel titulaires **d'une fonction de sélection ou d'une autre fonction de promotion** en fonction depuis moins de 600 jours qui ont été désignés en vertu des anciennes conditions de désignation, pourront être nommés dès qu'ils rempliront l'ensemble des anciennes conditions de nomination et à condition d'avoir obtenu le certificat de fréquentation dans un délai de deux ans à dater de leur désignation à titre temporaire<sup>49</sup>.

#### 9.2.2.3. autres situations

Le membre du personnel désigné à titre temporaire avant le 1<sup>er</sup> septembre 2007 qui ne rentre pas dans les conditions des points 9.2.1.1. et 9.2.1.2. peut toutefois continuer à bénéficier de sa désignation à titre temporaire, mais pas de l'accès au stage ou à la nomination.<sup>50</sup>

#### 9.2.3. admission au stage ou désignation à titre temporaire en attendant la délivrance des 1ères attestations de réussite

- D'ici la délivrance des premières attestations de réussite figurant aux conditions d'admission au stage prévues désormais par le décret, peuvent être admis au stage (ou en cas de non vacance d'emploi désignés à titre temporaire) dans une fonction de **directeur** des membres du personnel qui répondent à l'ensemble des autres nouvelles conditions et dans le respect de l'ordre de dévolution (voir supra)<sup>51</sup>.

L'ensemble des conditions (formation comprise) doivent être remplies pour accéder à la nomination.

- Pour les **fonctions de sélection et autres fonctions de promotion**, c'est jusqu'au 1er janvier 2008 que peuvent être désignés à titre temporaire des membres du personnel répondant aux nouvelles conditions

---

<sup>49</sup> Art 140, §2, alinéa 2

<sup>50</sup> art. 134

<sup>51</sup> Art 140 §1<sup>er</sup> al 1er



du décret du 6 juin 1994, et dans le respect de l'ordre de dévolution, sans la formation

Ils pourront être nommés à titre définitif dès qu'ils rempliront l'ensemble des anciennes conditions de nomination<sup>52</sup> et à condition d'avoir obtenu les attestations de fréquentation sanctionnant la formation spécifique organisée par la fédération de pouvoirs organisateurs ou le pouvoir organisateur.

#### 9.2.4. Attestation de fréquentation

Le membre du personnel titulaire d'une attestation de fréquentation d'un module de formation permettant l'accès à une fonction de directeur, est réputé titulaire d'une attestation de réussite d'un module de formation propre au réseau officiel subventionné, permettant l'accès à la fonction en question. L'attestation de fréquentation a une durée de validité de 2 ans.<sup>53</sup>

#### 9.2.5. Chefs d'atelier – Chefs de travaux d'atelier

Le membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire, comme chef d'atelier ou chef de travaux d'atelier au degré inférieur ou supérieur, entre le 25 février 1999 et le 1<sup>er</sup> septembre 2007, est réputé l'avoir été dans la fonction de chef d'atelier ou de chef de travaux d'atelier.<sup>54</sup>

#### 9.2.6. Echelles de traitement

Les membres du personnel en place avant l'entrée en vigueur du décret, conservent l'échelle de traitement qui leur était attribuée avant le 1<sup>er</sup> septembre 2007, sauf si le Gouvernement fixe une nouvelle échelle à leur égard.<sup>55</sup> Un arrêté, actuellement en préparation, sera pris prochainement par le Gouvernement en vue de la rentrée scolaire prochaine.

---

<sup>52</sup> Art 140 §1<sup>er</sup> al 2

<sup>53</sup> art. 137

<sup>54</sup> art. 138

<sup>55</sup> art. 139

## Seconde partie

### Aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé.

#### **1) Définitions :**

- ✓ Décret : décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.
- ✓ Chef d'établissement : chef d'établissement de l'enseignement organisé par la Communauté française.
- ✓ Pouvoir organisateur : pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné par la Communauté française.
- ✓ Ecole : école subventionnée par la Communauté française.
- ✓ Période : cycle de 6 ans dont le premier débute le 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour s'achever le 31 août 2013
- ✓ Entité : Tel que défini par l'article 10 du décret du 14 mars 1995 relatif à la promotion d'une école de la réussite dans l'enseignement fondamental :  
*« On entend par entité de proximité l'ensemble des écoles d'une commune ou d'un ensemble de communes, par réseau.*
- ✓ Zone : entité géographique identique pour chaque réseau telle que définie par le décret du 14 mars 1995 précité.
- ✓ Organe de concertation sociale : la commission paritaire locale ;

#### **2) Entrée en vigueur.**

Les dispositions prévues par le Titre V « Aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement ordinaire et spécialisé » du décret entreront en vigueur à la date de la publication au Moniteur belge.

### **3) Définition de l'aide spécifique.**

L'aide spécifique aux directions d'écoles maternelles, primaires et fondamentales de l'enseignement **ordinaire** et **spécialisé** recouvre toute forme de soutien mise en œuvre dans le cadre de la gestion d'un établissement scolaire **à l'exception des tâches pédagogiques.**

Des moyens complémentaires vont être alloués pour organiser l'aide spécifique aux directions d'écoles précitées.

#### **a) Choix de la forme**

Chaque pouvoir organisateur détermine, après avoir consulté les directions concernées, la forme que prend l'aide spécifique.

Cette aide spécifique peut revêtir plusieurs formes comme **notamment** :

- L'acquisition de matériel lié à l'accomplissement par le directeur des tâches prévues dans le cadre de la gestion administrative de l'établissement. En aucun cas ces moyens ne peuvent être affectés ailleurs que dans les établissements scolaires.
- L'engagement de personnel dont les tâches sont d'ordre administratif, éducatif ou social et en aucune manière d'ordre pédagogique ;
- La rétribution des services de tiers dans l'accompagnement desdites tâches.

#### **Remarques :**

Si ces moyens complémentaires servent à l'engagement de personnel par le pouvoir organisateur, ce personnel n'entre pas dans le cadre organique de l'établissement.

Si ces moyens ne sont pas utilisés dans le cadre défini par le décret (article 109, 1°), ils doivent faire l'objet d'une récupération par la Communauté française comme le prévoit le décret.

#### **b) Modalités de l'utilisation des moyens alloués**

Chaque pouvoir organisateur définit les modalités de l'utilisation des moyens alloués, selon la forme de l'aide spécifique choisie, et en informe l'organe de concertation sociale qui le concerne.

### **4) Les moyens alloués.**

Le décret prévoit que les moyens destinés à l'aide spécifique aient deux origines :

- ✓ ceux alloués par la Communauté française sur la base du nombre d'élèves ;
- ✓ ceux qui résulteraient des mécanismes de solidarité prévus à l'article 112 §2 du décret du 2 février fixant le statut des directeurs entre les différents niveaux d'enseignement au sein de chaque réseau.

**a) Par la Communauté française.**

Les moyens financiers prévus par le décret sont attribués à chaque pouvoir organisateur sauf si ces pouvoirs organisateurs adhèrent à un centre de gestion (voir point 4).

Ces moyens sont attribués annuellement. Le comptage du nombre d'élèves effectué au 15 janvier 2007 vaut pour la période de 6 ans à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2007. Un nouveau comptage sera effectué au 15 janvier 2013 pour une nouvelle période de 6 ans débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2013, et ainsi de suite.

Ces moyens sont attribués selon les dispositions suivantes:

- ✓ Ils sont calculés sur la base du nombre d'élèves régulièrement inscrits en maternelle et en primaire, chaque élève comptant pour une unité. Pour la première période couvrant les années 2007 à 2013, les populations scolaires prises en compte sont celles du 15 janvier 2007.
- ✓ Ils sont alloués exclusivement pour les écoles qui ont droit à une direction sans classe dans l'enseignement ordinaire ou à une direction qui n'est pas tenue par une charge d'enseignement dans l'enseignement spécialisé, soit :
  - dans l'enseignement ordinaire, lorsque le nombre d'élèves régulièrement inscrits au 15 janvier précédent est égal ou supérieur à 180, en tenant compte des coefficients 1,5 ;
  - dans l'enseignement spécialisé, lorsque le nombre total d'élèves ci-dessous est égal ou supérieur à 60 :
    - **les élèves réguliers des types 1, 2, 3, 4, 6, 7 et 8 au 15 janvier précédent ;**
    - la moyenne des présences des élèves réguliers du type 5, durant l'année scolaire précédente si ce type était organisé pendant cette durée, ou durant les 30 premiers jours à compter à partir du début de l'année scolaire ou à partir de la mise en place du type 5 dans les autres cas.
- ✓ Si ces conditions ne sont plus remplies au 15 janvier d'une des années de la période considérée, les montants ne sont plus alloués à partir de la rentrée scolaire suivante (la direction d'école bénéficiant dans ce cas de la mesure allouant un complément de périodes aux directions chargées de classe).

- ✓ Si, par contre, ces seuils viennent à être atteints au 15 janvier d'une des 6 années de la période considérée, les montants prévus par le décret seront alloués à l'établissement dès la rentrée scolaire suivante (la direction d'école ne bénéficiant plus dans ce cas de la mesure allouant un complément de périodes aux directions chargées de classe).

Ces moyens, hors indexation, s'élèvent à :

- ✓ 2,08 euros par élève pour l'année scolaire 2007 – 2008 ;
- ✓ 12,80 euros par élève pour l'année scolaire 2008 – 2009 ;
- ✓ 20,78 euros par élève à partir de l'année scolaire 2009 – 2010.

Ces montants seront indexés, dans la limite des moyens budgétaires disponibles, chaque année civile, sur l'indice général des prix à la consommation à la date du 1<sup>er</sup> janvier.

#### **b) Par la mutualisation des moyens.**

Afin de compléter les moyens ainsi alloués, chaque organe de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs ou chaque pouvoir organisateur non affilié est invité à définir et à mettre en œuvre des mécanismes de solidarité entre les différents niveaux d'enseignement (fondamental et secondaire, ordinaire et spécialisé).

Le cas échéant, deux organes de représentation et de coordination d'un même réseau peuvent convenir entre eux de ces mécanismes de solidarité.

#### **5) Les centres de gestions.**

Afin d'optimiser les moyens alloués dans le but de les gérer de manière plus efficace et efficiente, les pouvoirs organisateurs peuvent, s'ils le souhaitent définir un partenariat sur base volontaire.

##### **a) Comment créer un centre de gestion ?**

Un centre de gestion est créé par voie de convention qui mentionne a minima les pouvoirs organisateurs adhérant au centre de gestion étant entendu que si plusieurs écoles dépendent du pouvoir organisateur, toutes ces écoles sont concernées par l'adhésion.

##### **b) Les compétences d'un centre de gestion.**

Dans le cas d'un centre de gestion, c'est la convention qui détermine la forme que prend l'aide spécifique aux directions et les modalités d'utilisation des moyens alloués après que chaque pouvoir organisateur adhérant ait consulté les directeurs concernés.

##### **c) Les critères pour créer un centre de gestion.**

- ✓ Un centre de gestion comprend au moins **1000 élèves** issus aussi bien des écoles de niveau d'enseignement maternel que de niveau

d'enseignement primaire<sup>56</sup> au sein d'une même commune ou groupe de communes ;<sup>57</sup>

- ✓ Des pouvoirs organisateurs de communes ou groupes de communes voisins peuvent également créer un centre de gestion commun pour autant que le nombre d'élèves de ce centre ne dépasse pas 10 000.
- ✓ La population de référence des centres de gestion qui se créeront au 1<sup>er</sup> septembre 2007 est celle inscrite dans les écoles au 15 janvier 2007.

#### **d) Convention et adhésion au centre de gestion.**

- ✓ La convention, qui règle l'organisation et le fonctionnement du centre de gestion, porte sur une période de 6 années scolaires dont la première commence le 1<sup>er</sup> septembre 2007.
- ✓ Un centre de gestion peut être créé lors de chaque rentrée scolaire d'une des années de la période considérée. La convention ne lie alors les adhérents que pour le nombre d'années restantes.
- ✓ Tout pouvoir organisateur qui a adhéré à un centre de gestion est lié à celui-ci pour la durée de la convention.
- ✓ Un pouvoir organisateur peut décider d'adhérer à un centre de gestion déjà créé au cours de la période considérée sans entraîner la renégociation de la convention. Cette adhésion prend cours un 1<sup>er</sup> septembre. La population scolaire de son ou ses écoles prise(s) en compte au 15 janvier précédant l'adhésion est ajoutée à celle du centre de gestion.
- ✓ La convention précise le pouvoir organisateur assurant la coordination du centre de gestion.
- ✓ La convention peut prévoir des compétences supplémentaires sans porter préjudice à la législation existante.

#### **e) L'utilisation des moyens alloués.**

Les moyens alloués le sont au pouvoir organisateur assurant la coordination du centre de gestion dans le respect des modalités définies par la convention.

Même s'il a adhéré à un centre de gestion, chaque pouvoir organisateur informe l'organe de concertation sociale qui le concerne des modalités

---

<sup>56</sup> NB : Pour le calcul des 1000 élèves, sont pris en compte les établissements de moins de 180 élèves adhérant au centre de gestion, étant entendu que les élèves de ces établissements ne seront pas pris en compte pour le calcul du montant de l'aide spécifique.

<sup>57</sup> Le décret fait référence à la notion d'entité pour l'enseignement officiel subventionné, étant entendu que la notion d'entité correspond soit aux limites géographiques de la commune, soit aux limites géographiques d'un ensemble de communes

d'utilisation des moyens complémentaires alloués par la Communauté française.

## 6) **Annexe.**

*Document reprenant les coordonnées des pouvoirs organisateurs et de leurs écoles ayant adhéré à un centre de gestion.*

Afin d'informer la Direction générale de l'enseignement obligatoire des modalités de liquidation des moyens alloués, **seuls les pouvoirs organisateurs assurant la coordination d'un centre de gestion font parvenir avant le 30 juin 2007 le document repris en annexe.**

Les pouvoirs organisateurs adhérant à un centre de gestion mais sans en assurer la coordination ne doivent donc renvoyer aucun document à l'Administration.

Les pouvoirs organisateurs n'adhérant pas à un centre de gestion ne doivent dès lors accomplir aucune formalité.

Annexe : Aide spécifique aux directions de l'enseignement fondamental ordinaire ou spécialisé - Constitution d'un Centre de gestion  
Année scolaire 2007-2008

**Formulaire à compléter exclusivement par le Pouvoir organisateur assurant la coordination du Centre de gestion**

à renvoyer à l'adresse suivante avant le 30 juin 2007:

**Direction générale de l'Enseignement obligatoire**

A l'attention de Monsieur Alain DUFAYS - Bureau 2.F.210

Rue Adolphe Lavallée, 1

1080 BRUXELLES

N° FASE du P.O.	<u>Dénomination du Pouvoir organisateur coordinateur du Centre de gestion</u>	
N° de compte bancaire	<u>Intitulé du compte bancaire</u>	
-	-	

Liste des P.O. adhérant au Centre de gestion dès le 1/09/2007 :

N° FASE du P.O.	Dénomination du P.O. (nom de la commune ou de la province)

Certifié sincère et exact,

Le Président du P.O. coordinateur,  
(Nom et prénom, date et signature)

**!!! Joindre obligatoirement une copie de la convention instituant le Centre de gestion !!!**