



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire 9076

du 10/10/2023

Règles statutaires applicables aux membres du personnel recrutés au sein des pôles territoriaux à partir du 28 août 2023

Cette circulaire abroge et remplace la(les) circulaire(s) : 8621 et 8693

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 28/08/2023
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Résumé	Cette circulaire informe du statut des membres du personnel formant l'équipe pluridisciplinaire amenée à travailler dans un pôle territorial
--------	--

Mots-clés	Equipe pluridisciplinaire membres du personnel statut
-----------	---

Remarque	Pour des raisons d'ergonomie de lecture, cette circulaire n'est pas rédigée en écriture inclusive mais elle s'adresse néanmoins tant aux hommes qu'aux femmes, ainsi qu'aux personnes non-binaires.
----------	---

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement
Wallonie-Bruxelles Enseignement Ens. officiel subventionné	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA) Centres psycho-médico-sociaux
Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé

Signataire(s)

Adm. générale de l'Enseignement, AGE – DGPE – Lisa SALOMONOWICZ – Directrice générale

Personne de contact concernant la publication de la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
Cellule pôles territoriaux	AGE – DGPE – Centre d'expertise des statuts et du contentieux	poles.territoriaux@cfwb.be email



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES
ENSEIGNEMENT.BE

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Administration générale de l'Enseignement

Direction générale des Personnels de l'Enseignement

**Règles statutaires applicables aux membres du
personnel recrutés au sein des pôles territoriaux à
partir du 28 août 2023**

Mot d'introduction


Madame, Monsieur,

Depuis l'année scolaire 2022-2023, les pôles territoriaux sont opérationnels sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils ont été créés par le décret du 17 juin 2021 *portant création des Pôles territoriaux chargés de soutenir les écoles de l'enseignement ordinaire dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables et de l'intégration permanente totale*.

Après une première année de déploiement complet de ce dispositif novateur, une première évaluation de sa mise en place, réalisée avec les acteurs de terrain, a permis d'objectiver une série d'adaptations nécessaires.

Ces adaptations ont été concrétisées par le décret du 6 juillet 2023 *visant à adapter la législation à la suite de la création des pôles territoriaux chargés de soutenir les écoles de l'enseignement ordinaire dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables et de l'intégration permanente totale* et sont entrées en vigueur le 28 août 2023.

La présente circulaire vise à vous présenter, dans une édition consolidée intégrant ces nouvelles dispositions, les règles de recrutement des membres du personnel qui composent l'équipe pluridisciplinaire dans les fonctions de recrutement, ainsi que les règles statutaires qui leur sont applicables. Elle abroge les circulaires n°8621 et 8693.

 Les règles liées au coordonnateur de pôle ne sont donc pas reprises dans la présente circulaire et feront l'objet d'une circulaire à part.

L'Administration (poles.territoriaux@cfwb.be) et votre fédération de pouvoirs organisateurs ou Wallonie-Bruxelles Enseignement restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

En vous remerciant de votre intérêt et de votre collaboration.

Lisa SALOMONOWICZ

Directrice générale

Table des matières

I.	Les membres du personnel des pôles territoriaux.....	6
1.	Le coordonnateur.....	6
2.	L'équipe pluridisciplinaire.....	7
3.	Le directeur de l'école siège.....	7
II.	Statut des membres du personnel des équipes pluridisciplinaires des pôles territoriaux	8
1.	Création d'emplois au sein d'un pôle territorial.....	8
2.	Appel à candidatures et recrutement de l'équipe pluridisciplinaire.....	13
3.	Statut administratif et pécuniaire des membres du personnel recrutés au sein d'un pôle territorial	24
4.	Perte d'emploi et réaffectation.....	33
5.	Comment compléter les demandes d'avance (DOC 12) et CF12 ?.....	38
III.	Annexes	43
	Annexe 1 : Liste des compétences particulières pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire	44
	Annexe 2 : Tableau fixant la répartition des points par fonction / groupement de fonctions	45



Personnes à contacter

Direction Générale des Personnels de l'Enseignement :

Direction de Coordination

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
Service			poles.territoriaux@cfwb.be
Jean-Luc DUVIVIER	Directeur	Rédaction des documents DOC 12 / CF 12	02/413 36 44 jean-luc.duvivier@cfwb.be

Direction Générale des Personnels de l'Enseignement :

Centre d'Expertise des Statuts et du Contentieux

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
Service			poles.territoriaux@cfwb.be
Inès MUKUNDENTE	Attachée juriste	Règles statutaires	02/413 38 39 ines.mukundente@cfwb.be

ABC. Abréviations et acronymes

Acronyme abréviation	/	Signification
AGCF		Arrêté du gouvernement de la Communauté française
AR		Aménagements raisonnables
IPT		Intégration permanente totale
PO		Pouvoir organisateur
DGEO		Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire
DGPE		Direction générale des Personnels de l'Enseignement

I. Les membres du personnel des pôles territoriaux¹

1. Le coordonnateur

Le coordonnateur du pôle est membre à part entière de l'équipe pluridisciplinaire du pôle, qu'il a pour mission, comme son nom l'indique, de coordonner.

Le détail de ses missions est le suivant :

- **La gestion des ressources humaines**

En fonction des délégations accordées au sein du pouvoir organisateur, gérer les ressources allouées au pôle, notamment en assurant la bonne gestion des attributions des membres de l'équipe pluridisciplinaire du pôle afin de répondre aux besoins spécifiques des élèves concernés dans les écoles coopérantes.²

S'assurer de la répartition des moyens selon les besoins des élèves inscrits dans les écoles coopérantes afin de garantir la pertinence de leur encadrement et de leur accompagnement.

- **La gestion administrative du pôle territorial**

Assumer, en collaboration avec le(s) membre(s) du personnel administratif, le cas échéant, la gestion des tâches administratives: rédaction des rapports de réunions d'évaluation, de concertation entre les équipes et veiller au suivi du dossier d'accompagnement de l'élève, du protocole d'Intégration Permanente Totale, du PIA ou du protocole d'aménagements raisonnables, le cas échéant.

- **L'accompagnement et le suivi de l'élève**

Accompagner les équipes éducatives dans la gestion des élèves à besoins spécifiques.

Participer à l'évaluation régulière des besoins spécifiques mise en place par les écoles coopérantes.

Accompagner les écoles coopérantes et l'équipe pluridisciplinaire dans l'analyse préalable des besoins spécifiques des élèves pris en charge par le pôle territorial afin de mettre en place un dispositif de différenciation, l'accompagnement personnalisé et les aménagements raisonnables.

Collaborer avec le Centre PMS de l'école coopérante dans le cas d'une réorientation dans l'enseignement spécialisé.

¹ Ce chapitre est un rappel des éléments repris dans la circulaire n°8985 du 14 juillet 2023 - POLES TERRITORIAUX: CIRCULAIRE DE RENTREE 2023-2024.

² Selon les délégations accordées par le PO de l'école siège

• L'information des écoles coopérantes en matière d'aménagements raisonnables

- Accompagner les écoles dans l'information aux différents acteurs: équipe éducative, élèves et parents.
- Assurer un lien entre les partenaires internes et externes à l'école et qui interviennent dans l'accompagnement de l'élève.
- Assurer des moments d'échanges de pratiques entre les écoles d'enseignement spécialisé et les écoles d'enseignement ordinaire.

Cette liste n'est pas exhaustive et peut varier selon les délégations du pouvoir organisateur et/ou du directeur de l'école siège.

2. L'équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire est composée de personnels disposant de l'expertise de l'enseignement spécialisé issus de fonctions et/ou d'expertises et de domaines variés dans l'objectif d'assurer un dialogue entre les différents intervenants et afin d'être en mesure de répondre aux besoins des écoles coopérantes dans la mise en place du protocole d'aménagements raisonnables ou d'intégration permanente totale et, le cas échéant, d'accompagner les élèves à besoins spécifiques.

3. Le directeur de l'école siège

Le directeur de l'école siège a sous son autorité le coordonnateur et de l'équipe pluridisciplinaire du pôle territorial.

Son rôle est crucial dans la conception du plan de formation du pôle territorial en collaboration avec le coordonnateur et les membres du personnel de l'équipe. Il est en charge, avec ces derniers, de l'identification des besoins collectifs et individuels et contribue ainsi au développement et au renforcement des compétences professionnelles des membres du personnel. Il est également en charge du pilotage de la formation continue des membres du pôle, de ses prémisses (identification des besoins) au retour réflexif sur les objectifs des formations suivies.

Ces missions sont réalisées en collaboration avec le coordonnateur du pôle territorial et l'équipe pluridisciplinaire, le cas échéant.

II. Statut des membres du personnel des équipes pluridisciplinaires des pôles territoriaux

1. Création d'emplois au sein d'un pôle territorial

Pour rappel, les principes relatifs au financement des pôles (financement de base, financement complémentaire, système d'enveloppe de points) sont précisés dans la circulaire 8985 du 14 juillet 2023 (« POLES TERRITORIAUX: CIRCULAIRE DE RENTREE 2023-2024 »).

A. Répartition des points dans le pôle territorial

Si une école d'enseignement spécialisé « siège » organise seule un pôle territorial, c'est-à-dire sans s'adjoindre à une ou plusieurs école(s) d'enseignement spécialisé « partenaire(s) », elle reçoit logiquement l'ensemble des points.

Si l'organisation du pôle territorial associe une école d'enseignement spécialisé « siège » à une ou plusieurs école(s) d'enseignement spécialisé partenaire(s), deux cas de figure sont possibles :

1^{er} cas de figure

L'école siège et la/les école(s) partenaire(s) sont de pouvoirs organisateurs différents. L'ensemble des pouvoirs organisateurs décide :

- soit d'affecter l'ensemble des points attribués aux traitements ou subventions-traitements à l'école siège ;
- soit de fixer une clé de répartition entre l'école siège et la/les école(s) partenaire(s) pour ces mêmes points. Dans ce cas, les emplois générés par l'utilisation des points sont affectés à chacun des pouvoirs organisateurs en fonction de la clé de répartition qui sera mentionnée dans la convention de partenariat.

2^e cas de figure

L'école siège et la/les école(s) partenaire(s) sont d'un même pouvoir organisateur. Ce pouvoir organisateur décide :

- soit d'affecter l'ensemble des points attribués aux traitements ou subventions-traitements à l'école siège ;
- soit de fixer une clé de répartition entre l'école siège et la(les) école(s) partenaire(s) pour ces mêmes points. Dans ce cas, les emplois générés par l'utilisation des points sont affectés à chacune des écoles du pouvoir organisateur en fonction de la clé de répartition qui sera mentionnée dans le ressort.

Tous les ans, les différents pouvoirs organisateurs ou les différentes écoles d'un même pouvoir organisateur peuvent décider de modifier la manière de se répartir les points, en concluant un avenant à la convention de partenariat ou au ressort. Cette modification ne peut aboutir à la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou à la perte partielle de charge d'un membre du personnel déjà nommé/engagé à titre définitif dans un emploi au sein du pôle³.

Le choix d'un de ces deux scénarios peut dépendre du cadre juridique qui s'impose aux pouvoirs organisateurs concernés, en fonction de la réglementation qui leur est applicable.

N.B. : Les emplois générés sur la base des moyens affectés aux traitements ou subventions-traitements au sein d'un pôle territorial ne sont pas compris dans les calculs d'encadrement visés au chapitre IV section 10 (visant le calcul de l'encadrement et de son affectation dans l'enseignement spécialisé fondamental) et au chapitre V, section 13, (visant le calcul de l'encadrement du personnel directeur et enseignant et de son affectation dans l'enseignement secondaire spécialisé) du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé.

B. Fixation du cadre du personnel

Sur la base de l'enveloppe de points affectés aux traitements ou subventions-traitements, et après concertation avec les organes locaux de concertation sociale, le pouvoir organisateur de l'école siège et les pouvoirs organisateurs des écoles partenaires lorsqu'une répartition de l'enveloppe a été convenue entre eux lors de la constitution du pôle, fixe(nt) (collégalement) la composition du cadre du personnel du pôle territorial qui lui/leur revient en choisissant les fonctions et les volumes de charge afférant à chaque emploi sur la base des groupements de fonctions pondérés conformément au tableau⁴ qui fixe la répartition des points par fonction/groupement de fonctions et volume de charge (le tableau est consultable en annexe 2). Ils veillent à cet effet à garantir le caractère cohérent

³ La déclaration de vacance des emplois créés au sein des pôles territoriaux ne pourra intervenir avant l'année scolaire 2026-2027.

⁴ Conformément à l'article 6.2.6-2 du *Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire*.

et pluridisciplinaire de l'équipe et ce, afin de rassembler les profils et expertises nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques de tous les élèves bénéficiaires du pôle.

Exemple

Un pôle territorial composé d'une école siège et d'une école partenaire appartenant à deux pouvoirs organisateurs différents consacre 4.200 points aux traitements ou subventions-traitements⁵ qu'elle partage en 60% pour l'école siège et 40% pour l'école partenaire.

Le pouvoir organisateur de l'école siège obtient un maximum de 2.520 points et recrute les fonctions suivantes :

- 1 coordonnateur à temps plein (830 points)
- 1 Instituteur primaire à temps plein (550 points)
- 1 professeur de CG-niveau DI à temps plein (550 points)
- 1 logopède à mi-temps (283 points)
- 1 assistant social à mi-temps (275 points)

Le pouvoir organisateur de l'école partenaire obtient un maximum de 1.680 points et recrute les fonctions suivantes :

- 1 instituteur primaire à temps plein (550 points)
- 1 éducateur à trois-quarts temps (413 points)
- 1 professeur de CT-niveau DI à mi-temps (308 points)
- 1 logopède à mi-temps (283 points)
- 1 kiné à un cinquième temps (123 points)

N.B. : L'emploi de coordonnateur de pôle territorial est créé d'office à hauteur d'un temps plein (le cas échéant sécable en 2 mi-temps) et est toujours rattaché à l'école siège.

⁵ Sur l'ensemble des points reçus, le pouvoir organisateur de l'école siège peut répartir son enveloppe de points de la manière suivante: 1° minimum 80 pourcents des points doivent être affectés à des traitements ou des subventions-traitements ; 2° maximum 20 pourcents des points doivent être affectés à des dotations ou des subventions de fonctionnement.

Le **choix des fonctions et des volumes** de charge est **effectué annuellement** avant la fin de l'année scolaire précédente, en vue des attributions pour l'année scolaire suivante. Le pouvoir organisateur ne peut donc pas modifier l'affectation de ses points au cours de l'année scolaire.

Exemple

Pour l'année 2023-2024, le pouvoir organisateur d'une école d'enseignement spécialisé partenaire reçoit 700 points et décide de recruter un instituteur maternel à temps plein et un logopède à un cinquième temps.

En 2024-25, s'il obtient le même nombre de points, il peut décider de recruter à nouveau les mêmes personnes ou de prendre cette fois un instituteur primaire à temps plein et de garder son logopède à un cinquième temps.

Si durant l'année 2023-2024, l'instituteur maternel doit être remplacé, il devra l'être conformément aux instructions reprises au chapitre II, point 2. « Appel à candidatures et recrutement de l'équipe pluridisciplinaire ».

ATTENTION, ce choix annuel ne peut aboutir à la mise en disponibilité d'un membre du personnel déjà nommé/engagé à titre définitif dans un emploi au sein du pôle⁶, sauf en cas de réduction globale du volume d'emplois disponibles au sein du pôle (= en cas de diminution du nombre de points attribué au pôle dans le cadre de la gestion de son enveloppe). Le volume de la mise en disponibilité ne pourra en aucun cas excéder la diminution du volume d'emplois attribués au pôle. Cette restriction vise à éviter la mise en disponibilité d'un membre du personnel définitif au sein d'un pôle territorial.

Si le pouvoir organisateur change ses choix de fonctions au sein du pôle pour l'année d'après, et que ce changement aboutit à ce qu'il n'y ait plus de périodes définitives disponibles pour un membre du personnel nommé / engagé à titre définitif au sein de ce même pôle, la restriction sera respectée si les mesures préalables à la mise en disponibilité permettent de retrouver au sein du pouvoir organisateur la charge perdue dans la même fonction au sens de l'AGCF du 5 juin 2014 *relatif aux fonctions, titres de capacité et barèmes portant exécution des articles 7, 16, 50 et 263 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française* mais dans un emploi généré en dehors du cadre du pôle territorial (dans le cadre d'emploi généré au sein des établissements d'enseignement spécialisé du pouvoir organisateur par le décret du 3 mars 2004 ou dans ses établissements d'enseignement ordinaire). La modification du choix annuel des fonctions n'aura pas abouti à une mise en disponibilité.

⁶ Ce qui ne sera possible qu'à partir de l'année scolaire 2026-2027.

2. Appel à candidatures et recrutement de l'équipe pluridisciplinaire

A. Définition d'un profil de fonction et appel à candidatures

A.1. Le profil de fonction

Chaque pôle territorial recrute une équipe pluridisciplinaire présentant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques des élèves bénéficiaires du pôle.

Après concertation avec l'organe local de concertation sociale sur les besoins du pôle, le pouvoir organisateur fixe le profil de la fonction à pourvoir, qui est composé de deux parties :

- 1°. le profil générique reprenant les missions des pôles territoriaux ;
- 2°. un profil spécifique précisant le cas échéant la ou les fonctions à pourvoir et des éventuels critères complémentaires qui visent à répondre aux besoins spécifiques des élèves bénéficiaires du pôle. C'est dans ces critères complémentaires que le pouvoir organisateur **peut**, dès le recrutement, exiger des candidats d'avoir des compétences particulières au sens de l'article 35 du décret du 11 avril 2014 (voir point [E.](#)).

A.2. L'appel à candidatures

L'appel à candidatures ne peut être lancé qu'après la répartition des points entre les pouvoirs organisateurs et écoles concernées (voir point [A.](#)). Il est lancé par chaque pouvoir organisateur qui a reçu des points, convertis en emplois.

Il peut être ouvert :

- 1°. dans le pôle territorial, aux membres du personnel de l'école siège et des écoles partenaires ;
- 2°. aux membres du personnel d'une école d'enseignement spécialisé extérieure au pôle ou d'une école d'enseignement ordinaire ou d'un centre PMS ;
- 3°. à tous candidats externes qui ne seraient pas repris sous le 1° et le 2°.

Il peut être lancé concomitamment aux trois catégories de candidatures visées aux points 1°, 2° et 3° ou ne viser qu'une ou deux des catégories. S'il fait le choix de lancer l'appel à plus d'une catégorie, il veillera à respecter une priorisation dans sa sélection : il ne pourra sélectionner un candidat répondant aux conditions du 2° qu'à défaut de candidats répondant aux conditions du 1° et il ne pourra sélectionner un candidat répondant aux conditions du 3° qu'à défaut de candidats répondant aux conditions du 2° et du 1°.

L'appel indique la ou les fonction(s) dans laquelle ou lesquelles l'emploi pourrait être pourvu, le profil de fonction recherché et le volume de charge de l'emploi qui sera créé. La forme et les modalités des appels sont fixées localement au sein de chaque pouvoir organisateur.

/!\ L'appel est renouvelé chaque année⁷.

A.3. Création d'une réserve de recrutement à l'issue de l'appel

- ✓ Dans l'enseignement organisé par la Communauté française (WBE)

Lors de leur acte de candidature, les candidats peuvent signaler s'ils marquent leur intérêt pour être consulter en cours d'année sur d'autres profils qui viendraient à devoir être pourvus.

Les modalités de cette consultation (délai, diffusion de l'appel...) doivent faire l'objet d'une concertation préalable au lancement de l'appel au sein du Comité de concertation central nouvellement institué.

A l'issue de cet appel général, un classement est réalisé et une réserve de candidats est constituée pour chacun des profils ayant fait l'objet de cet appel.

Si, dans le courant de l'année scolaire, WBE cherche de nouveaux profils, suite à l'identification de besoins d'encadrement apparaissant dans le cadre de la prise en charge des intégrations permanentes totales et des élèves qui présentent des besoins spécifiques sensori-moteurs nécessitant un suivi important, un nouvel appel est lancé adressé uniquement aux candidats de la réserve déjà constituée et ayant marqué leur intérêt à cet effet.

Cet appel se base sur les nouveaux profils recherchés, dont la définition aura fait suite à l'identification des besoins dans le cadre de la concertation locale (COCOBA).

- ✓ Dans l'enseignement subventionné par la Communauté française

A l'issue de l'appel à candidatures le pouvoir organisateur constitue une réserve de recrutement.

- Cette réserve est composée de personnes ayant répondu à l'appel et ayant rempli les conditions de profil mais qui n'ont pas été recrutées à l'issue de cet appel.
- Cette réserve permet une procédure simplifiée pour les désignations/engagements à titre temporaire en cours d'année scolaire. Dans ce cas, le pouvoir organisateur n'a pas l'obligation de lancer un nouvel appel et pourra puiser dans la réserve de recrutement constituée suite à l'appel initial et pour autant que le candidat corresponde au profil de fonction initial.

⁷ Aussi longtemps qu'il n'y a pas de stabilisation du membre du personnel par sa nomination/son engagement à titre définitif dans l'emploi au sein du pôle territorial.

- S'il n'y a plus de candidats dans la réserve :
 - le pouvoir organisateur peut recruter un postulant, hors réserve, répondant au profil de fonction initial pour une désignation/un engagement à titre temporaire en cours d'année scolaire d'une durée prévisible de moins de 15 semaines (le lancement d'un nouvel appel n'étant dans ce cas pas obligatoire).
 - le pouvoir organisateur doit relancer un appel si la désignation/l'engagement à titre temporaire en cours d'année scolaire est d'une durée prévisible d'au moins 15 semaines.
- De même, si au cours de l'année scolaire, le pouvoir organisateur est à la recherche d'un nouveau profil non prévu dans l'appel initial, il doit lancer un appel se basant sur ce nouveau profil.

Lorsqu'il doit pourvoir au remplacement d'un membre du personnel en cours d'année scolaire, issu ou non de la réserve, le pouvoir organisateur peut choisir une fonction différente de la fonction occupée par le membre du personnel qu'il va remplacer :

- Le membre du personnel remplaçant doit remplir les conditions du profil initial
- La nouvelle fonction a un coût (en termes de points) équivalent au coût de la fonction initiale, ou un coût moindre

A.4. Calendrier du lancement d'appels à candidature

Dans l'enseignement organisé par la Communauté française, le pouvoir organisateur lance l'appel chaque année, au plus tard dans la première quinzaine du mois de juin.

Dans l'enseignement subventionné, le pouvoir organisateur décide du moment où il lance son appel annuel, idéalement de manière à pouvoir clôturer ses opérations de recrutement pour la rentrée scolaire.

B. Le recrutement

B.1. Le recrutement des candidats temporaires ou définitifs sur la base d'un classement par paliers- dérogation aux règles statutaires de recrutement

Pour chacune des fonctions à conférer, le pouvoir organisateur⁸ classe les candidats qui ont fait acte de candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel au sein du pouvoir organisateur et qui correspondent au profil de fonction. Il choisit les candidats :

- d'abord parmi les membres du personnel de l'école siège et des écoles partenaires ;
- à défaut, parmi les membres du personnel d'une école d'enseignement spécialisé extérieure au pôle ou d'une école d'enseignement ordinaire ou d'un centre PMS ;
- à défaut, tout autre candidat.

Au vu de la spécificité des missions accomplies au sein des pôles territoriaux, lors de la sélection des candidats, le pouvoir organisateur sera amené à effectuer son choix **sur la base du critère de l'adéquation de leur candidature avec le profil de fonction, et non de leur ancienneté au sein de l'école ou du pouvoir organisateur ou de leur place au classement des temporaires prioritaires**. En cela, ce recrutement par pallier déroge aux règles statutaires de dévolution d'emplois prévues dans les différents décrets statutaires.

Les membres du personnel de l'école siège et des écoles partenaires du pôle territorial qui se porteront candidats seront prioritaires au recrutement s'ils répondent aux critères du profil de fonction. En privilégiant les candidats membres du personnel des écoles sièges et partenaires, le législateur a souhaité que soient recrutés par priorité les membres du personnel qui travaillaient en intégration avant l'arrivée des pôles territoriaux. C'est après avoir servi les candidats du premier pallier, ou justifié du refus de leur recrutement sur base de l'inadéquation avec le profil de fonction, que le pouvoir organisateur choisira parmi les candidats du deuxième, puis du troisième paliers.

B.2. Situation des candidats définitifs (dans ou en dehors du pouvoir organisateur)

Pour accéder à un emploi du pôle, sauf s'il a été mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge⁹, le membre du personnel définitif dans un emploi hors pôle territorial doit également répondre à l'appel à candidatures et répondre au profil de fonction pour être recruté au sein du pôle.

⁸ Dans l'enseignement officiel subventionné, dans le cadre du recrutement des membres de l'équipe pluridisciplinaire, les appels à candidature et les désignations sont de la compétence du collège des bourgmestres et échevins dans l'enseignement organisé par les villes et les communes, et du collège provincial dans l'enseignement organisé par les provinces.

⁹ Voir Point 4: Perte d'emploi et réaffectation.

Exemple

Le définitif qui est instituteur primaire, nommé dans une école d'enseignement ordinaire, qui souhaite exercer dans un emploi généré par un pôle territorial doit répondre à l'appel à candidatures lié à cet emploi.

B.2.1. Le membre du personnel est déjà définitif dans le pouvoir organisateur du pôle dans lequel l'emploi est créé

✓ Pouvoir organisateur subventionné

Dans un emploi temporairement vacant, si le membre du personnel souhaite couvrir son absence dans son établissement d'origine, il a recours aux solutions de mobilité habituelles (congé pour l'exercice d'une fonction également, mieux ou moins bien rémunérée...).

Si l'emploi au sein du pôle est définitivement vacant, le pouvoir organisateur pourra accorder, s'il s'agit d'établissements différents relevant du même pouvoir organisateur, un changement d'affectation dans la même fonction, au membre du personnel définitif qui a candidaté dans le pôle

***NB** : Les emplois ne pourront être considérés comme définitivement vacants qu'à partir de l'année 2026-2027. Le changement d'affectation ne sera donc pas possible avant le début de l'année scolaire 2026-2027.*

✓ Wallonie-Bruxelles Enseignement

Les candidats, y compris les définitifs au sein de WBE, sont classés selon l'adéquation de leur profil aux missions et objectifs du pôle.

Si l'emploi qui lui est attribué au terme de cette procédure est rattaché à un autre établissement que celui dans lequel il est affecté ou affecté à titre principal et relève de la même fonction et si les prestations qui le composent sont égales ou supérieures à la charge de nomination du membre du personnel, le membre du personnel nommé à titre définitif est réputé bénéficier immédiatement d'un changement d'affectation (à partir de 2026-2027) ou d'un changement provisoire d'affectation, selon le caractère définitivement ou temporairement vacant de l'emploi¹⁰.

¹⁰ La déclaration de vacance des emplois créés au sein des pôles territoriaux ne pouvant intervenir avant l'année scolaire 2026-2027, il s'agira donc d'abord systématiquement d'un changement provisoire d'affectation.

Si les prestations qui composent cet emploi sont inférieures à la charge de nomination du membre du personnel, le membre du personnel définitif, lorsqu'il est sélectionné dans un emploi de la même fonction, bénéficie d'un congé visé au chapitre IIIbis 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 deux désignations consécutives dans cet emploi, portant chacune sur des années scolaires complètes, le membre du personnel se voit accorder, à sa demande, un changement d'affectation ou un changement provisoire d'affectation, selon le caractère définitivement (à partir de 2026-2027) ou temporairement vacant de l'emploi.

B.2.2. Le membre du personnel est définitif dans un pouvoir organisateur autre que celui du pôle

Dans un emploi temporairement vacant, si le membre du personnel souhaite couvrir son absence dans son pouvoir organisateur d'origine, il a recours aux solutions de mobilité habituelles (congé pour l'exercice d'une fonction également, mieux ou moins bien rémunérée...).

Si l'emploi au sein du pôle est définitivement vacant, le pouvoir organisateur pourra accorder une mutation, à partir de l'année 2026-2027, s'il s'agit de la même fonction, au membre du personnel définitif qui a candidaté dans le pôle, dans le respect des règles statutaire en vigueur au sein du pouvoir organisateur concerné.

Dans l'hypothèse où le statut du réseau concerné ne prévoirait pas cette possibilité¹¹, le membre du personnel devra continuer à solliciter un congé jusqu'à ce qu'il soit renommé/réengagé à titre définitif auprès de son nouvel employeur.

NB : Les emplois ne pourront être considérés comme définitivement vacants qu'à partir de l'année 2026-2027. La mutation ne sera donc pas possible avant le début de l'année scolaire 2026-2027.

¹¹ Par exemple, dans l'hypothèse où les règles statutaire en vigueur ne permettent pas d'opérer la mutation si un temporaire prioritaire au sein du pouvoir organisateur peut prétendre à l'emploi pour la fonction concernée.

C. Dans quelles fonctions sont recrutés les membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire ?

Après avoir sélectionné les candidats, le pouvoir organisateur rattache l'emploi auquel il est pourvu pour chacun d'eux suivant la procédure expliquée aux points précédents, à une **fonction de recrutement** telle que définie, pour l'enseignement spécialisé, par le chapitre II du décret du 11 avril 2014 *réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française* et plus spécifiquement dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 juin 2014 *relatif aux fonctions, titres de capacité et barèmes portant exécution des articles 7, 16, 50 et 263 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française*.

Sont visées les fonctions de recrutement de toutes les catégories du personnel de l'enseignement, à savoir :

- le personnel directeur et enseignant ;
- le personnel paramédical ;
- le personnel social ;
- le personnel psychologique ;
- le personnel auxiliaire d'éducation.

Sont exclues les fonctions de sélection et les fonctions de promotion.

Le pouvoir organisateur désigne/engage le membre du personnel dans la fonction de recrutement indépendamment du niveau d'enseignement de l'école d'enseignement spécialisé.

Exemple

Le pouvoir organisateur d'une école d'enseignement secondaire spécialisé peut recruter, dans le cadre du dispositif des pôles, un instituteur primaire. C'est le cas, par exemple, d'un membre du personnel qui est bachelier instituteur primaire, qui a suivi un élève en intégration en primaire et qui continue à suivre cet élève qui passe à présent en 1^{re} secondaire.

Inversement, une école d'enseignement fondamental spécialisé peut recruter un membre du personnel en CG français DI. L'ancienneté statutaire sera acquise dans cette fonction au sein du pouvoir organisateur concerné.

La manière de remplir les documents de demande d'avance est expliquée au chapitre II, point 5.
Comment compléter les demandes d'avance (DOC 12) ET CF12 ?

D. Le choix des fonctions

Le pouvoir organisateur accroche l'emploi du candidat sélectionné à une fonction de recrutement pour laquelle il dispose d'un titre requis ou à défaut, d'un titre suffisant ou à défaut, d'un titre de pénurie ou à défaut d'un autre titre tels que fixés par l'AGCF du 5 juin 2014 précité. Il fait le choix des fonctions sur la base des diplômes des membres du personnel recrutés et dans la limite d'étendue du choix des fonctions qu'il s'est fixé dans son appel.

Exemple :

Partant de l'exemple repris au point chapitre II, point 1, B. Fixation du cadre du personnel- le pouvoir organisateur de l'école siège choisit les fonctions suivantes :

- 1 coordonnateur à temps plein (830 points)
- 1 Instituteur primaire à temps plein (550 points)
- 1 professeur de CG-niveau DI à temps plein (550 points)
- 1 logopède à mi-temps (283 points)
- 1 assistant social à mi-temps (275 points)

Suite à l'appel à candidatures, pour la fonction d'instituteur primaire, le pouvoir organisateur sélectionne un candidat qui possède le diplôme d'AESI français- français langues étrangères. Ce diplôme étant titre requis (TR) pour la fonction de professeur de CG français au DI, il va finalement recruter le candidat en CG français DI et non en instituteur primaire DI, et disposera finalement de deux professeurs de CG- niveau DI.

Les membres du personnel qui sont dans le régime transitoire depuis l'entrée en vigueur de la réforme des titres et fonctions le 1^{er} septembre 2016 et qui, à ce titre, continuent à être régis par l'ancien régime des titres peuvent être recrutés au sein du pôle territorial également sur la base de cet ancien régime de titres, pour autant qu'ils soient recrutés dans la même fonction¹² que celle pour laquelle ils bénéficient du régime transitoire¹³.

Cette opération est à distinguer de la priorisation des titres. Le recrutement du personnel des pôles s'effectue en se basant sur l'adéquation au profil de fonction et non sur la règle de priorisation au primo-recrutement telle que créée à l'article 26 du décret du 11 avril 2014 et qui vise à d'abord désigner/engager les porteurs de titres requis (TR) et suffisant (TS), puis des titre de pénurie (TP), et enfin des autres titres (ou titres de pénurie non listés TPNL)¹⁴.

¹² Ne sont pas visés les membres du personnel restés nommés/engagés à titre définitif dans des cours au moment de l'entrée en vigueur de la réforme des titres et fonctions.

¹³ Il en va de même pour le barème. Le barème ancien régime peut continuer à s'appliquer pour autant qu'il s'agisse de la même fonction dans le pôle.

¹⁴ Dans l'enseignement subventionné, il n'est donc pas nécessaire dès lors de produire un PV de carence.

L'accroche prioritaire à une fonction pour laquelle le membre du personnel dispose du titre vise à lui assurer l'exercice de droit statutaire et l'attribution d'un barème dans une fonction pour laquelle il est le mieux titré.

Le recrutement dans les fonctions de l'enseignement spécialisé permettra par la suite au membre du personnel, en cas de réorientation de sa carrière en dehors de la structure des pôles territoriaux, d'envisager des perspectives d'évolution au sein des écoles d'enseignement spécialisé ou d'enseignement ordinaire, s'agissant de la même fonction.

E. Faut-il disposer des compétences particulières listées dans l'AGCF du 19 avril 2017 pour être recruté dans une fonction au sein d'un pôle territorial ?

Non. Il ne faut pas avoir une des compétences particulières listées dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 avril 2017 *définissant la liste des compétences particulières pris en exécution de l'article 35 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et les fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française* sauf si le pouvoir organisateur souhaite imposer cette exigence dès le recrutement du membre du personnel. Auquel cas, il précisera cette exigence dans le profil de fonction.

Pour rappel, le fait de disposer des compétences particulières permet d'activer les dérogations à la priorisation des titres lors d'un primo-recrutement hors pôles territoriaux. Mais dans le cadre spécifique des pôles, il n'y a pas de priorisation des titres, les recrutements s'opérant uniquement sur la base du profil de fonction.

L'exigence des compétences particulière trouvera par contre à s'appliquer au moment de la nomination / l'engagement à titre définitif.

F. Dans quel volume de charge exercent les membres du personnel affectés dans un pôle territorial ?

L'horaire de travail hebdomadaire des membres du personnel de l'enseignement spécialisé affectés aux pôles territoriaux, dans le cadre d'une fonction à prestations complètes, comporte 36 périodes, quelle que soit la fonction exercée.

Ces 36 périodes couvrent l'ensemble des différentes composantes de la charge, en ce compris les déplacements effectués dans le cadre de ces missions¹⁵, déterminées à l'article 18/1 du décret du 14 mars 2019 *portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du*

¹⁵ Mais à l'exclusion donc des déplacements entre domicile et lieu(x) de travail.

personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs :

Article 18/1. - L'horaire de travail des membres du personnel de l'enseignement spécialisé affectés aux pôles territoriaux, qui comprend également le service à l'école et aux élèves et le travail en et pour la classe, recouvre :

1° des missions relatives à l'accompagnement des écoles coopérantes du pôle territorial dans lequel ils sont affectés :

- a) informer les équipes éducatives sur les aménagements raisonnables et l'intégration permanente totale ;
- b) assurer le lien entre les différents partenaires qui jouent un rôle de soutien aux élèves, notamment afin de faciliter l'échange d'expériences ;
- c) accompagner et soutenir les membres de l'équipe éducative des écoles coopérantes dans l'organisation des aménagements raisonnables, notamment par le conseil ou la mise à disposition d'outils ;
- d) accompagner les écoles coopérantes dans l'élaboration de protocoles d'aménagements raisonnables lorsqu'une prise en charge individuelle de l'élève concerné par le pôle territorial s'avère nécessaire.

2° des missions relatives à l'accompagnement des élèves inscrits dans les écoles coopérantes du pôle territorial dans lequel ils sont affectés :

- a) accompagner individuellement les élèves présentant des besoins spécifiques dans le cadre de la mise en œuvre des aménagements raisonnables si cela s'avère nécessaire au regard de leurs besoins et de leurs protocoles d'aménagements raisonnables ;
- b) accompagner individuellement les élèves présentant des besoins spécifiques sensori-moteurs nécessitant un suivi important dans le cadre de la mise en œuvre des aménagements raisonnables si cela s'avère nécessaire au regard de l'échelle des besoins visée à l'article 6.2.5-4 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ;
- c) collaborer, pour les élèves pris en charge par le pôle territorial, à l'évaluation des protocoles d'aménagements raisonnables et, le cas échéant, à l'orientation vers l'enseignement spécialisé en cas d'insuffisance des aménagements raisonnables pour assurer un apprentissage adapté aux besoins spécifiques de l'élève ;
- d) accompagner les élèves à besoins spécifiques dans le cadre du dispositif d'intégration permanente totale pour les élèves issus de l'enseignement spécialisé.

3° le travail collaboratif :

- a) avec les autres membres du personnel et le cas échéant le coordonnateur affectés dans le pôle territorial ;
- b) avec les membres du personnel des écoles coopérantes dans le cadre des composantes de l'horaire de travail précisées en 1° et 2° ;
- c) avec les autres partenaires du pôle territorial concernés par les besoins spécifiques des élèves, notamment les Centres PMS ;

4° le processus de formation en cours de carrière visé par le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire et le 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 de carrière.

La fixation du volume de charge à 36 périodes pour un temps plein s'agissant d'une fonction exercée dans le cadre du pôle territorial pourra mener à des situations où un membre du personnel, selon qu'il exerce la même fonction dans un pôle territorial ou dans le cadre d'un emploi généré hors pôle territorial, aura des fractions de charge différentes. Voir tableau repris au chapitre V, point 5, B.

Exemple

Un membre du personnel est recruté pour un mi-temps dans une école d'enseignement spécialisé sur la base des emplois générés par le décret du 3 mars 2004 et pour un autre mi-temps dans le même pouvoir organisateur dans sur le cadre d'emplois des pôles territoriaux. Sa charge sera de 12/24 (hors pôle)¹⁶ et de 18/36 (pôle). Le total formant un temps plein.

¹⁶ Il faut rappeler à cet égard que ces 12/24ème ne reprennent qu'une partie de la charge de l'enseignant (travail en classe) et ne tiennent pas compte des autres composantes de la charge fixée par le décret du 14 mars 2019, contrairement aux 18/36e des pôles qui incluent toutes les composantes de la charge.

3. Statut administratif et pécuniaire des membres du personnel recrutés au sein d'un pôle territorial

A. Statut applicable à un membre du personnel recruté au sein d'un pôle

Sauf les dérogations expliquées dans la présente circulaire, la réglementation statutaire et barémique appliquée au membre du personnel recruté dans un pôle territorial est la même que celle appliquée aux autres membres du personnel prestant hors pôle territorial.

Selon qu'il s'agisse d'un pouvoir organisateur de l'enseignement libre, officiel subventionné ou organisé par la Communauté française, le membre du personnel est régi :

- soit par le décret du 1^{er} février 1993 *fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;*
- soit par le décret du 6 juin 1994 *fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ;*
- soit par 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 service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.*

Les traitements et subventions-traitements sont pris en charge par la Communauté française selon les mêmes modalités et les mêmes conditions que celles applicables aux écoles.

Au niveau barémique et pécuniaire, sont appliqués l'AGCF du 5 juin 2014 *relatif aux fonctions, titres de capacité et barèmes portant exécution des articles 7, 16, 50 et 263 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française* et le statut pécuniaire est celui de l'arrêté royal du 15 avril 1958 *portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique.*

B. Acquisition des droits statutaires

B.1. Accès au classement des temporaires prioritaires

Le recrutement au sein d'un pôle territorial déroge aux règles statutaires de recrutement puisqu'il est effectué sur la base d'un profil suite au lancement d'un appel à candidatures. Le pouvoir organisateur ne désigne/n'engage pas ses membres du personnel au sein du pôle territorial sur la base d'un classement des temporaires prioritaires. Il n'y a donc pas de statut de temporaire prioritaire pour les emplois générés au sein du pôle territorial, et pour rester dans le pôle, le membre du personnel doit continuer à répondre aux appels annuels.

L'ancienneté accumulée au sein d'un pôle territorial permettra cependant au membre du personnel d'acquérir la qualité de temporaire prioritaire mais pour des emplois au sein du même pouvoir organisateur générés en dehors de la structure du pôle territorial. Le membre du personnel pourra sortir de la structure pôle territorial et postuler dans la même fonction ou dans une autre fonction, moyennant le respect des règles statutaires.

L'ancienneté accumulée au sein du pôle sera par ailleurs considérée comme de l'ancienneté de fonction (pour la fonction dans laquelle il a exercé au sein du pôle) et de service.

B.2. Nomination/Engagement à titre définitif

À quel moment les emplois créés dans un pôle territorial peuvent-ils être déclarés vacants ?

Pour rappel, les pôles territoriaux ont été créés le 29 août 2022.

Le décret du 17 juin 2021 *portant création des pôles territoriaux* a prévu que les emplois générés au sein des pôles ne pourront être déclarés vacants qu'au terme d'une période transitoire qui court jusqu'en 2025-2026.

Durant cette période, les membres du personnel définitifs recrutés au sein d'un pôle restent titulaires de l'emploi dans lequel ils sont nommés/engagés à titre définitif auprès de leur pouvoir organisateur d'origine.

Pour les membres du personnel définitifs, dès l'année scolaire 2026-2027, les pouvoirs organisateurs pourront opérer les changements d'affectation, mutations, extensions de charge.

Ces membres du personnel définitifs ont pu intégrer les pôles territoriaux en prenant un congé sur leur charge définitive. Une fois nommés/engagés à titre définitif au sein des emplois générés par le pôle territorial, leurs emplois d'origine pourront être déclarés vacants¹⁷.

¹⁷ L'emploi d'origine sera déclaré vacant au plus tôt durant la 4^e année, puisque les emplois des pôles seront créés en 2022-23 et que les premières nominations/engagements à titre définitifs ne pourront être opérés qu'en 2026-27.

Pour les membres du personnel temporaires, il faudra attendre :

- Pour l'enseignement organisé par la Communauté française, l'appel de janvier 2027 et nomination au 1^{er} janvier 2028.
- Pour l'enseignement libre subventionné, l'identification des emplois vacants au 1^{er} février 2027 et l'engagement à titre définitif, au 1^{er} octobre 2027.
- Pour l'enseignement officiel subventionné, l'identification des emplois vacants au 15 avril 2027 et la nomination entre le 1^{er} octobre 2027 et le 1^{er} avril 2028.

Les nominations/engagements à titre définitif durant l'année scolaire 2027-28 seront possibles sous réserve de la reconduction du pôle territorial, dont la durée de validité est de six années.

En cas de variation de volume, la déclaration de vacance intervient sur le volume minimal ayant été maintenu pendant trois ans.

Exemple

Année 1 : emploi d'instituteur temps plein

Année 2 : emploi d'instituteur mi-temps

Année 3 : emploi d'instituteur temps-plein

⇒ Déclaration de vacance sur un mi-temps seulement.

Quelles sont les conditions de nomination/engagement à titre définitif ?

Pour être nommé/engagé à titre définitif, le membre du personnel doit (1) répondre aux conditions de nomination/d'engagement à titre définitif, (2) répondre à l'appel à candidatures et (3) avoir une des compétences particulières liées aux missions des pôles territoriaux.

(1) Répondre aux conditions statutaires de nomination/engagement à titre définitif

- ✓ [WBE] 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'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements :*

Article 31. - Nul ne peut être désigné en qualité de temporaire prioritaire s'il ne remplit les conditions suivantes :

1° [...];

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre requis ou d'un titre suffisant fixé par le Gouvernement en rapport avec la fonction à conférer ou avoir fait l'objet de dérogations successives prévues à l'article 20, § 2 et § 3, pendant au moins 300 jours de service dans la fonction répartis sur 2 années scolaires au moins pour le temporaire porteur d'un titre de capacité relevant de la catégorie des titres de pénurie et pendant au moins 600 jours d'ancienneté de fonction répartis sur minimum 4 années scolaires consécutives pour le temporaire porteur d'un titre de capacité relevant de la catégorie des autres titres;

5° bis être porteur d'un titre pédagogique tel que défini par le Gouvernement;

6° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

7° [...];

8° ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport défavorable du chef d'établissement;

9° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixé par l'appel aux candidats;

10° avoir atteint le nombre de jours de service fixés conformément à l'article 30.

11° [...];

12° ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire d'une démission disciplinaire ou d'une révocation infligée par le pouvoir organisateur ou par tout autre pouvoir organisateur d'un autre réseau ;

13° ne pas faire l'objet, au sein de l'enseignement organisé par la Communauté française, d'un licenciement moyennant préavis ou pour faute grave.

Un rapport défavorable couvrant une période de moins de trente jours n'est pas pris en compte s'il est suivi d'un rapport favorable dans la fonction considérée couvrant une période d'au moins 180 jours.

La candidature indique dans quelle(s) zones(s) d'affectation le membre du personnel demande à être désigné à titre temporaire prioritaire. Elle précise également l'ordre des établissements dans lesquels le membre du personnel souhaite être affecté. Le candidat indique s'il accepte d'être désigné dans un emploi non vacant.

- ✓ [LS] Décret du 1^e février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné :

Article 42. - § 1^{er}. Sous réserve des conditions d'engagement à titre définitif en application dans l'enseignement supérieur non universitaire de type court, nul ne peut être engagé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° [...] Abrogé;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;

4° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

- 5° être de conduite irréprochable;
- 6° satisfaire aux lois sur la milice;
- 7° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française;
- 8° compter, dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française, 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction auprès du pouvoir organisateur répartis sur deux années scolaires au moins;
- 9° occuper l'emploi en fonction principale;
- 10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;
- 11° (...)
- 12° ne pas avoir fait l'objet d'un rapport défavorable définitif établi avant le 1er mai par le pouvoir organisateur ou son délégué, conformément au § 3 ci-dessous.
- 13° dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, être porteur du Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES).

- ✓ [OS] Décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné :

Article 30. - § 1er. Sous réserve des conditions de nomination en application dans l'enseignement supérieur de type court, nul ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination définitive, les conditions suivantes;

- 1° [...];
- 2° être de conduite irréprochable;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice;
- 5° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;
- 6° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour la nomination à titre définitif des membres du personnel dans l'enseignement de la Communauté ;
- 7° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 8° être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 24, § 1er, alinéa 1er;
- 9° compter 600 jours d'ancienneté de service dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française et 360 jours dans le pouvoir organisateur dont 240 jours dans la fonction considérée, à l'exception des membres du personnel visés à l'article 33, alinéa 2; les 600 jours d'ancienneté acquis au sein de l'enseignement officiel subventionné doivent être répartis sur trois années scolaires au moins ;
- 10° avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;
- 11° faire l'objet, à l'issue de la période mentionnée au 9°, d'un rapport de service favorable de la part du chef d'établissement ou d'un délégué pédagogique du pouvoir organisateur ;
- 12° (...)

13° dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, être porteur du Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES).

Pour l'application du 5°, dans l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, le candidat à la nomination à titre définitif doit être porteur soit du titre requis, soit du titre suffisant, soit d'un autre titre remplissant en outre les conditions fixées par l'article 36, § 3 du décret du 11 avril 2014. Pour les fonctions enseignantes, le candidat doit être porteur d'un titre pédagogique.

L'attention est attirée sur ce que la condition d'ancienneté reprise aux articles 31, 5° (AR 22/03/1969), 42, §1^{er}, 8° (D. 01/02/1993) et 30, §1^{er}, 9° (D. 06/06/1994) n'est pas liée spécifiquement au pôle territorial mais au pouvoir organisateur ou au réseau selon le cas. Ainsi, un membre du personnel qui aurait commencé sa carrière dans le pouvoir organisateur de l'école siège avant la constitution des pôles et qui a ensuite intégré le pôle du même pouvoir organisateur en ayant les compétences particulières, pourrait être favorisé par rapport à un autre membre du personnel avec compétences particulières qui est dans le pôle depuis plus longtemps mais qui aurait moins d'ancienneté dans le pouvoir organisateur. Le départage entre les candidats se fera sur base de l'ancienneté acquise au sein du pouvoir organisateur, puisque la nomination/l'engagement à titre définitif se fera dans le pouvoir organisateur (et non dans le pôle qui ne revêt pas la qualité d'employeur distinct).

(2) Répondre à l'appel à candidatures pour l'année précédant l'année de la désignation comme temporaire prioritaire [WBE]- nomination/de l'engagement à titre définitif [LS – OS], dans les formes et délais y fixés.

Le membre du personnel devra par conséquent répondre à deux appels à candidatures :

- A) l'appel prévu à l'article 6.2.6-6 du décret du 17 juin 2021 pour une nouvelle désignation/engagement à titre temporaire au sein du pôle territorial, et
- B) l'appel à la désignation comme temporaire prioritaire [WBE], ou l'appel à la nomination/engagement à titre définitif [LS/OS] prévu dans les procédures (listées ci-dessus) de nomination/d'engagement à titre définitif des statuts du 22 mars 1969, du 1^{er} février 1993 et du 6 juin 1994.

(3) Avoir été recruté dans la fonction ambitionnée au sein du pôle territorial.

La stabilisation à titre définitif du membre du personnel ne peut être opérée le cas échéant que s'il a été recruté auparavant à titre temporaire dans le même emploi suite à l'appel visé au chapitre II, point 2, A.2. .

- (4) Avoir une des compétences particulières liées aux missions des pôles territoriaux, telles que listées dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 avril 2017 *définissant la liste des compétences particulières pris en exécution de l'article 35 du décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et les fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française.*

Ces compétences particulières consistent soit en une des formations listées dans l'AGCF, soit en une attestation certifiant une expérience dans la mise en œuvre de dispositifs d'intégration et/ou d'aménagements raisonnables au sein d'un même pouvoir organisateur, de 600 jours dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'enseignement officiel subventionné ou de 720 jours dans l'enseignement libre subventionné consécutifs, répartis sur trois années scolaires, et calculés selon les modalités propres à chaque statut. Cette attestation est délivrée par le pouvoir organisateur de l'enseignement spécialisé auprès de qui l'expérience a été acquise.

Exemple 1

Un membre du personnel est recruté durant l'année 2022-2023 dans une école de l'enseignement officiel subventionné dans la fonction CG français DI et a le titre requis pour cette fonction. Il possède en outre, une formation en Langue des signes (UF 9). Ce membre du personnel répond dès son recrutement à la condition de posséder des compétences particulières puisque cette formation est listée dans l'AGCF du 19 avril 2017.

Exemple 2

Un membre du personnel est recruté durant l'année 2022-2023 dans une école de l'enseignement officiel subventionné dans la fonction CG français DI et a le titre requis pour cette fonction. Il n'a suivi aucune des formations reconnues comme compétences particulières dans l'AGCF du 19 avril 2017. Ce membre du personnel ne répond pas à la condition de compétences particulières au moment de son recrutement, mais s'il accumule 600 jours d'ancienneté répartis sur trois années scolaires (2022-2023, 2023-2024, 2024-2025), il pourra se prévaloir d'une reconnaissance des compétences particulières exigées. En conséquence, pour autant qu'il remplisse les autres conditions de nomination, il pourrait être nommé, au plus tôt, durant l'année scolaire 2026-27.

La liste des compétences particulières est reprise en annexe 1.

B.3. Changement d'affectation et mutation

Les changements d'affectation et les mutations s'opèrent dans le respect des conditions de nomination/d'engagement à titre définitif au sein d'un pôle territorial explicitées plus haut.

Pour rappel, les changements d'affectation et les mutations, qui impliquent la vacance de l'emploi, ne pourront être opérés qu'à partir de l'année 2026-2027.

C. Mission de soutien au pôle territorial

Le pouvoir organisateur de l'école siège peut décider de confier à un membre du personnel de l'équipe pluridisciplinaire du pôle territorial une mission de soutien à la coordination du pôle territorial et de suivi des dossiers et référent protocoles.

Afin d'attribuer cette mission, le pouvoir organisateur de l'école siège, après concertation avec l'organe local de concertation sociale et avis des directions des écoles partenaires, lance un appel à candidatures.

Cet appel à candidatures est distribué à tous les membres du personnel affectés au pôle territorial et précise a) le contenu de la mission, b) le nombre de périodes allouées et le temps de prestation, c) la durée de la mission et son caractère éventuellement renouvelable, d) la formation exigée, e) les éventuels critères complémentaires définis sur proposition du coordonnateur de pôle.

L'appel prévoit une période minimum de dix jours ouvrables pour le dépôt des candidatures. Il est soumis à l'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, de l'organe local de concertation sociale, ou à défaut, de la délégation syndicale.

La mission est attribuée à concurrence d'un mi-temps à partir du moment où le nombre d'élèves régulièrement inscrits dans les écoles coopérantes du pôle territorial est supérieur à 1,5 fois le nombre minimal total d'élèves régulièrement inscrits visé à l'article 6.2.5-2, § 1er, alinéa 1^{er} du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Il peut ensuite être fait application de cette possibilité à concurrence d'un mi-temps chaque fois que le nombre d'élèves régulièrement inscrits dans les écoles coopérantes du pôle territorial atteint une nouvelle tranche supérieure à 0,5 fois le nombre minimal total d'élèves régulièrement inscrits visé à l'article 6.2.5-2, § 1er, alinéa 1^{er} du Code précité.

Il est mis fin à cette possibilité pour le mi-temps concerné dès que le pôle n'atteint plus la tranche nécessaire.

Les périodes consacrées à l'exercice de cette mission doivent être accrochées par le pouvoir organisateur à une fonction de recrutement telle que définie pour l'enseignement spécialisé par le décret du 11 avril 2014 précité, indépendamment du niveau d'enseignement de l'établissement, et pour laquelle le candidat dispose d'un titre requis ou à défaut, d'un titre suffisant ou à défaut, d'un titre de pénurie ou à défaut, d'un autre titre tels que fixés dans l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 5 juin 2014.

Le pouvoir organisateur rattache cette mission de soutien à une fonction de recrutement telle que définie pour l'enseignement spécialisé par le décret du 11 avril 2014. Il s'agit d'une « activité autre que cours » dont la gestion administrative est expliquée dans les circulaires annuelles de rentrée.

D. Recrutement de personnel administratif contractuel sur base des moyens de fonctionnement

Indépendamment du dispositif repris au point C. ci-dessus, chaque pôle territorial peut également utiliser ses moyens de fonctionnement pour engager du personnel administratif conformément à l'article 6.2.5-6, §3 du Code précité.

Ce recrutement prend la forme d'un emploi contractuel non statutaire dont la rémunération est directement versée au membre du personnel par l'employeur¹⁸.

Dans l'hypothèse où il souhaiterait mutualiser ces moyens pour procéder à ce recrutement, un pouvoir organisateur dans l'enseignement fondamental subventionné peut décider d'adhérer, pour le pôle territorial qu'il organise, à un centre de gestion visé aux articles 114 et suivants du décret du 2 février 2007 *fixant le statut des directeurs*. La convention d'adhésion visée à l'article 115 de ce décret précise la part des moyens de fonctionnement du pôle territorial qui sont octroyés au centre de gestion.

¹⁸ Aucun DOC12 ne doit donc être transmis aux services de gestion pour ce recrutement.

4. Perte d'emploi et réaffectation

A. Application de la réglementation en vigueur en matière de mise en disponibilité par défaut d'emploi et de réaffectation

Les arrêtés en matière de disponibilité par défaut d'emploi et de réaffectation appliqués aux emplois hors pôles territoriaux s'appliquent également aux emplois créés au sein des pôles territoriaux moyennant les adaptations apportées par le décret du 17 juin 2021 et qui sont expliquées aux points ci-dessous.

Ces arrêtés sont, pour l'enseignement subventionné :

- *Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire officiel subventionné ;*
- *Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention- traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire libre subventionné, ordinaire et spécial ;*
- *Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, secondaire artistique à horaire réduit, et artistique officiels subventionnés ;*
- *Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécialisé, secondaire artistique à horaire réduit, et artistique libres subventionnés ;*
- *Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 12 septembre 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement de promotion sociale officiel subventionné ;*
- *Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 12 septembre 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement de promotion sociale libre subventionné ;*

Dans l'enseignement organisé, il s'agit des dispositions reprises aux articles 167 et 167bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Les mesures préalables à la mise en disponibilité et les règles de réaffectation s'opèrent conformément aux dispositions de ces arrêtés, sur l'ensemble des membres du personnel du pouvoir organisateur, qu'ils soient dans ou en dehors du pôle.

Exemple

Dans l'enseignement subventionné, afin d'éviter la mise en disponibilité d'un membre du personnel définitif au sein d'un pôle territorial (situation qui ne sera possible qu'après l'année scolaire 2026-2027), en application des mesures préalables, le pouvoir organisateur doit d'abord mettre fin aux attributions des membres du personnel temporaires dans la même fonction, dans toutes ses écoles d'enseignement spécialisé (y compris les emplois générés en dehors du dispositif du pôle territorial) ou dans ses écoles d'enseignement ordinaire situées sur le territoire de la même commune.

A.1. Les mesures préalables à la mise en disponibilité – protection d'emploi du membre du personnel temporaire avec des compétences particulières

La protection d'emploi qui était déjà d'application dans l'enseignement spécialisé avant la création des pôles territoriaux, visant les membres du personnel temporaires pouvant se prévaloir des compétences particulières au sens de l'article 35 du décret du 11 avril 2014, inclut désormais le membre du personnel temporaire au sein d'un pôle territorial.

L'article 3 de l'AGCF du 28 août 1995¹⁹ *réglant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement préscolaire et primaire officiel subventionné, ordinaire et spécialisé* précise que :

§ 4. Par dérogation, dans l'enseignement spécialisé et ordinaire, pour l'application des articles 5²⁰ et 8²¹, §§ 1er, 2 et 4 du présent arrêté, la définition de « même fonction » reprise au présent article ne s'applique pas au membre du personnel temporaire qui doit céder son emploi par l'application des mesures préalables prévues ou par une réaffectation, et qui peut justifier d'une compétence particulière.

Justifie d'une compétence particulière le membre du personnel temporaire qui :

- a exercé la fonction pendant la durée nécessaire pour que l'emploi soit soustrait à la réaffectation et à la remise au travail, conformément à l'article 15 (600 jours sur 3 ans) ;*
- ou ne possédant pas cette ancienneté, peut justifier d'une formation spécifique ou complémentaire attestée, conformément à l'article 35 du décret du 11 avril 2014, par un document établi par l'organisme qui a dispensé cette formation. Pour l'enseignement spécialisé, cet organisme doit être repris dans la liste fixée par le Conseil général de l'enseignement fondamental ou par le Conseil général de l'enseignement ordinaire²².*

Lors de l'application des mesures préalables à la mise en disponibilité, le fait pour un membre du personnel temporaire (temporaire non prioritaire ou temporaire prioritaire) au sein d'un pôle

¹⁹ Cet arrêté est un exemple parmi l'ensemble des arrêtés de 1995, qui ont tous une disposition similaire.

²⁰ Vise les mesures préalables à la mise en disponibilité.

²¹ Vise la réaffectation.

²² Ces dispositions, qui sont prises à titre exemplatif pour illustrer le mécanisme, visent exclusivement l'enseignement officiel subventionné. L'ensemble des AGCF du 28 août 1995 applicables à l'enseignement fondamental et secondaire libre subventionné répliquent mutatis mutandis le même mécanisme.

territorial, d'être porteur de compétences particulières permet de déroger à la définition de « même fonction » et, ainsi, de protéger son emploi.

A.2. La réaffectation – protection d'emploi du membre du personnel temporaire avec des compétences particulières

Une fois qu'un membre du personnel définitif a été mis en disponibilité, le pouvoir organisateur doit lui trouver un emploi de la même fonction dans lequel il peut être réaffecté.

Par même fonction, on entend dans l'enseignement subventionné [LS – OS] :

- 1°. la fonction dans laquelle le membre du personnel a été mis en disponibilité quels que soient les titres qui ont permis la nomination à cette fonction ;
- 2°. toute autre fonction pour laquelle le membre du personnel possède le titre requis ou le titre suffisant avec composante pédagogique pour les fonctions enseignantes, pour autant qu'elle:
 - appartienne à la même catégorie : personnel directeur et enseignant, personnel social, personnel paramédical, personnel psychologique ;
 - soit de même nature : fonction de recrutement, fonction de sélection, fonction de promotion ;
 - procure une rémunération au moins égale ;
- 3°. toute autre fonction pour laquelle le membre du personnel est également nommé ou engagé à titre définitif,²³.

Dans l'enseignement organisé [WBE], il s'agit des opérations de remise à l'emploi dans :

- 1°. tout emploi de la fonction dans laquelle le membre du personnel est nommé ;
- 2°. tout emploi d'une fonction de recrutement de la même catégorie pour laquelle il possède soit un titre requis, soit un titre suffisant, soit un titre de pénurie, soit un autre titre, priorité étant toujours accordée aux catégories de titres susvisées suivant l'ordre précité ;
- 3°. tout emploi d'une fonction de recrutement d'une autre catégorie pour laquelle il possède soit un titre requis, soit un titre suffisant, soit un titre de pénurie, soit un autre titre, priorité étant toujours accordée aux catégories de titres susvisées suivant l'ordre précité.

Là aussi, s'applique la protection d'emploi pour le membre du personnel temporaire qui peut se prévaloir de compétences particulières conformément aux l'AGCF du 28 août 1995 (cité en exemple) et à l'article 167bis de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

²³ Et dans l'enseignement secondaire libre subventionné : à condition qu'il l'exerce ou qu'il l'ait exercé durant une période ininterrompue d'une durée de 6 mois au moins au cours des cinq années scolaires qui précèdent et qu'elle soit de même catégorie, même nature et procurant une rémunération au moins égale.

Cette protection d'emploi vise spécifiquement les membres du personnel temporaires.

B. La réaffectation dans une fonction du pôle territorial

La réaffectation au sein d'un pôle territorial est conditionnée à l'accord du membre du personnel et du pouvoir organisateur, sauf si le membre du personnel a déjà été nommé/engagé à titre définitif dans la même fonction au sein du même pôle territorial.

La réaffectation ne peut en effet conduire à l'obligation pour un membre du personnel d'accepter un emploi vacant ou non vacant dans la structure d'un pôle territorial ou pour le pouvoir organisateur de devoir le lui confier. Cela signifie que lorsqu'il y a une perte d'emploi dans une école spécialisée, ordinaire ou de promotion sociale, hors structure de pôle territorial, le membre du personnel définitif qui subit cette perte d'emploi ne peut être réaffecté dans un emploi disponible au sein d'un pôle territorial que s'il est d'accord et sur base d'une décision du pouvoir organisateur.

Cette restriction est motivée par la spécificité des tâches et missions qui sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire des pôles territoriaux et ainsi que par leur charge horaire distincte (36^e).

Elle vise tant la réaffectation interne (réaffectation au sein du même Pouvoir organisateur) qu'externe (réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui a mis le membre du personnel en disponibilité).

Enfin, cette règle n'est applicable qu'en cas de réaffectation d'un membre du personnel hors pôle territorial dans un emploi au sein d'un pôle territorial. Elle ne s'applique pas s'il s'agit de réaffecter un membre du personnel définitif en perte de charge au sein d'un pôle territorial dans un emploi hors pôle territorial.

Exemple

Un pôle territorial composé d'une école d'enseignement spécialisé siège et de deux écoles d'enseignement spécialisé partenaires a partagé son enveloppe de points dédiée aux subventions-traitements de manière égalitaire (1/3 - 1/3 - 1/3). Les trois écoles relèvent de trois pouvoirs organisateurs différents.

Dans un des pouvoirs organisateurs, la part de 1/3 de points a permis de créer un emploi d'instituteur primaire à temps-plein. Ce pouvoir organisateur subit une perte d'emplois dans une de ses autres écoles ordinaires dans la fonction d'instituteur primaire. Logiquement, les règles afférentes aux mesures préalables à la mise en disponibilité et aux réaffectations voudraient que le pouvoir organisateur confie l'emploi temporaire d'instituteur primaire créé au sein du pôle territorial au membre du personnel définitif qui est en perte dans la même fonction dans l'ordinaire.

Mais s'agissant d'une réaffectation dans un emploi au sein d'un pôle territorial, ceci ne peut être opéré qu'avec l'accord du membre du personnel et du pouvoir organisateur. Plusieurs scénarios sont possibles :

Scénario 1

Le pouvoir organisateur et le membre du personnel sont d'accord. Le membre du personnel en perte de charge intègre l'emploi au sein du pôle territorial conformément aux arrêtés précités, à la date de sa mise en disponibilité.

S'il y a accord entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel, la réaffectation est opérée au sein du pôle territorial selon les règles habituelles des AGCF de 1995. Elle n'est pas conditionnée au fait, pour le membre du personnel, de répondre préalablement à un appel à candidatures.

Scénario 2

Le pouvoir organisateur ou le membre du personnel ne veulent pas cette réaffectation. Le pouvoir organisateur poursuit ses opérations de réaffectation et cherchera un emploi hors pôle au sein du pouvoir organisateur ou, à défaut, transmettra le dossier aux organes de réaffectation externe en vue d'une recherche d'emploi dans les autres pouvoirs organisateurs. À défaut de trouver un emploi, le membre du personnel reste en disponibilité, même si il y a un temporaire qui occupe l'emploi dans le pôle territorial, dans la même fonction, dans le même pouvoir organisateur.

Scénario 3

Le membre du personnel temporaire exerçant dans le pôle, bénéficie de compétences particulières. Il protège par conséquent son emploi contre la réaffectation du membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

5. Comment compléter les demandes d'avance (DOC 12) et CF12 ?

A. Code sous-niveau et codes DI

Pour tout membre du personnel recruté dans un emploi trouvant son origine dans les points du pôle territorial, les pouvoirs organisateurs rempliront un DOC12²⁴, en y renseignant les informations suivantes :

- Pour tout membre du personnel statutaire temporaire, le DOC12 devra mentionner le code sous-niveau 10²⁵ ;
- Pour tout membre du personnel statutaire définitif, qui occupera temporairement des heures « pôle » – dans deux établissements différents – deux DOC12 seront nécessaires :
 - o Le premier renseignera la suspension des périodes d'enseignement dans l'occupation d'origine avec le code DI 2F. Il sera complété par l'établissement d'origine ;
 - o Le deuxième renseignera l'entrée en fonction dans les périodes de pôles territoriaux avec le code DI 6F et le sous-niveau 10. Il sera complété par l'établissement siège ou l'établissement partenaire qui accueillera le membre du personnel.

Deux codes DI ont été créés :

- Le code DI « 2F » intitulé « congé pour exercice provisoire dans un pôle territorial (en regard des périodes abandonnées) » ;
- « 6F » intitulé « congé pour exercice provisoire dans un pôle territorial (en regard des périodes prestées) ».

Le code DI « 6F » ne peut être utilisé que dans le niveau 15²⁶ et le sous-niveau 10. Le paiement du traitement sera versé via la ligne qui reprendra ce code « 6F ». Le code « 2F » sera associé à une ligne fictive.

Faut-il envoyer un formulaire CAD à l'Administration?

Pour l'enseignement subventionné, il ne faut pas joindre le formulaire CAD au DOC12 dans le cadre du congé précité si celui-ci est exercé dans le même établissement. S'il est exercé dans un autre

²⁴ Aucun nouveau numéro ECOT spécifique n'a été créé pour les établissements qui engagent/désignent des enseignants sur base des points « pôles »

²⁵ A renseigner dans l'entête du doc 12, dans la rubrique relative à l'identification de l'établissement → Voir comment compléter le doc 12 dans les circulaires de rentrée.

²⁶ A renseigner dans l'entête du doc 12, dans la rubrique relative à l'identification de l'établissement. Le 15 indiquant qu'on est dans l'enseignement spécialisé. Le code entier est le 2215 s'il s'agit d'un établissement de l'enseignement subventionné et le 3315 s'il s'agit d'un établissement de l'enseignement organisé par la Communauté française → Voir comment compléter le doc 12 dans les circulaires de rentrée.

établissement du même pouvoir organisateur ou dans un autre pouvoir organisateur, il est nécessaire de joindre le formulaire CAD.

Pour l'enseignement organisé par la Communauté française (WBE) il est nécessaire d'annexer un formulaire CAD au CF12 dans le cadre du congé précité.

Dans les documents 12, il conviendra toujours de veiller à préciser l'origine « pôle » des occupations concernées en reprenant la mention « pôle » et le « sous-niveau 10 ».

B. Fractions de charges possibles pour les emplois des pôles territoriaux

Pour rappel, la fraction de charge pour toute fonction de recrutement exercée au sein d'un pôle territorial est 36.

Voici les fractions de charges possibles pour les fonctions dans l'enseignement spécialisé liées aux pôles territoriaux :

Fraction de charges		Conversion avec arrondis supérieurs								
		20	22	24	25	26	28	30	32	36
5/5	1									
4/5	0,8	16	18	20	20	21	23	24	26	29
3/4	0,75	15	17	18	19	20	21	23	24	27
3/5	0,6	12	14	15	15	16	17	18	20	22
2,5/5	0,5	10	11	12	13	13	14	15	16	18
2/5	0,4	8	9	10	10	11	12	12	13	15
1/4	0,25	5	6	6	7	7	7	8	8	9
1/5	0,2	4	5	5	5	6	6	6	7	8

C. Recrutement dans un emploi de pôle territorial dans une école d'enseignement fondamental subventionné

Exemple 1- Primo-recrutement dans la fonction de logopède

Code RTF	Fonction(s) (pour l'enseignement spécialisé, précisez le type)	Nombre de périodes (fraction)		Titre (TR, TS, TP, TPNL)	PVC - Déro (n° de déro)	Codes DI	S	N° de remplacement	Nombre de classes dans l'école ou dans l'implantation	BAR (réservé à l'administration)
970	Logopède	36	36	TR			S			

Exemple 2- Recrutement dans la fonction d'instituteur primaire d'un membre du personnel définitif et bénéficiant des mesures transitoires découlant du décret du 11 avril 2014 (prise de congé pour l'exercice de la même fonction)

- Dans le FOND12 / CF12 sous matricule de l'école, le PO renseigne les périodes abandonnées

Code RTF	Fonction(s) (pour l'enseignement spécialisé, précisez le type et la forme)	Nombre de périodes (fraction)		PA	Titre (TR, TS, TP, TPNL)	Codes DI	S	Régime		N° de remplacement	Nombre de classes dans l'école ou dans l'implantation	Direction : Nombre d'élèves dans les classes dirigées	BAR (réservé à l'administration)
								Ancien	Nouveau				
951	Instituteur primaire	12	24		TR	2F	S	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

- Dans le FOND12 / CF12 sous matricule du pôle, le PO renseigne les périodes prestées au sein du pôle

Code RTF	Fonction(s) (pour l'enseignement spécialisé, précisez le type et la forme)	Nombre de périodes (fraction)		PA	Titre (TR, TS, TP, TPNL)	Codes DI	S	Régime		N° de remplacement	Nombre de classes dans l'école ou dans l'implantation	Direction : Nombre d'élèves dans les classes dirigées	BAR (réservé à l'administration)
								Ancien	Nouveau				
951	Instituteur primaire	18	36		TR	6F	D	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

D. Recrutement dans un emploi de pôle territorial dans une école d'enseignement secondaire subventionnée

Exemple 1 – Recrutement dans la fonction CG mathématiques DS

Code RTF	Code RL10	Fonction			Niveau	Heures	Tit	BAR
26		CG mathématiques			DS	36	TR	
C.OPT. C.CRS	Heures	Dg	Cours	An/F/f	S	N° OE	Di	
	36	1	Mathématiques		S			
Total		36/36						

Exemple 2 – Recrutement dans la fonction d'instituteur primaire d'un membre du personnel définitif (prise de congé pour l'exercice de la même fonction)

- Dans le SEC12 / CF12 sous matricule de l'école, le PO renseigne les heures abandonnées

Description des attributions (établir un tableau par fonction)

Description des attributions (établir un tableau par fonction)								Ancien régime <input checked="" type="checkbox"/>	Nouveau régime <input type="checkbox"/>
Code RTF	Code RL10	Fonction			PA	Niveau	Heures	Tit	BAR
951		Instituteur primaire					24		
C.OPT. C.CRS	Heures	Dg	Cours		An/F/f	S	N° OE	Di	
	12		Instituteur primaire			D		2F	
Total		12/24							

- Dans le SEC12 / CF12 sous matricule du pôle, le PO renseigne les heures prestées au sein du pôle

Description des attributions (établir un tableau par fonction)

Description des attributions (établir un tableau par fonction)								Ancien régime <input checked="" type="checkbox"/>	Nouveau régime <input type="checkbox"/>
Code RTF	Code RL10	Fonction			PA	Niveau	Heures	Tit	BAR
951		Instituteur primaire					36		
C.OPT. C.CRS	Heures	Dg	Cours		An/F/f	S	N° OE	Di	
	18		Instituteur primaire			S		6F	
Total		18/36							

Pour tout complément d'information concernant les statuts des MDP ou les DOC12/CF12

Direction générale des Personnels de l'Enseignement: secretariat.ces@cfwb.be

III. Annexes

Annexe 1 – Liste des compétences particulières pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire

Annexe 2 – Tableau fixant la répartition des points par fonction/groupe de fonction

Annexe 1 : Liste des compétences particulières pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire

La liste des compétences particulières est disponible en cliquant sur le lien suivant:

https://www.galilex.cfwb.be/fr/leg_res_02.php?ncda=43742&referant=l01

Annexe 2 : Tableau fixant la répartition des points par fonction / groupement de fonctions²⁷

Fonction / Groupement de fonctions	5/5	4/5	3/4	3/5	2,5/5	2/5	1/4	1/5
Coordonnateur du pôle territorial (fonction sécable par mi-temps, excepté dans le cadre des aménagements de fin de carrière)	830 points	664 points	623 points	-	415 points	-	208 points	166 points
Instituteur préscolaire Instituteur primaire Maitre Professeur de CG- niveau DI	550 points	440 points	413 points	330 points	275 points	220 points	138 points	110 points
Professeur de CG- niveau DS	695 points	556 points	522 points	417 points	348 points	278 points	174 points	139 points
Professeur de CT- niveau DI Professeur de PP- niveau DI	550 points	440 points	413 points	330 points	275 points	220 points	138 points	110 points
Professeur de CT - niveau DS Professeur de PP- niveau DS	615 points	492 points	462 points	369 points	308 points	246 points	154 points	123 points
Éducateur Assistant social	550 points	440 points	413 points	330 points	275 points	220 points	138 points	110 points
Logopède Ergothérapeute Orthoptiste	565 points	452 points	424 points	339 points	283 points	226 points	142 points	113 points
Infirmier	525 points	420 points	394 points	315 points	263 points	210 points	132 points	105 points
Kinésithérapeute	615 points	492 points	462 points	369 points	308 points	246 points	154 points	123 points
Psychologue	695 points	556 points	522 points	417 points	348 points	278 points	174 points	139 points
Puériculteur	400 points	320 points	300 points	240 points	200 points	160 points	100 points	80 points

²⁷ Article 6.2.6-2 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

