

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

[C – 2018/14153]

13 SEPTEMBRE 2018. — Décret portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs

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

TITRE 1^{er}. — Du service général de pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux**CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions générales**

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent décret s'applique à l'enseignement fondamental, maternel, primaire, secondaire, ordinaire et spécialisé, de plein exercice ou en alternance, organisé ou subventionné par la Communauté française.

Il s'applique également aux centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française.

§ 2. Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par :

1° « le Service général » : le Service général du Pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux créé à l'article 3;

2° « le Délégué coordonnateur » : le délégué coordonnateur visé à l'article 3;

3° « le Directeur général » : le fonctionnaire général en charge de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif;

4° « le décret Missions » : le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre;

5° « l'Institut de la formation en cours de carrière » : l'Institut de la formation en cours de carrière créé par 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;

6° « zones » : les zones telles que définies à l'article 1^{er} de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 15 mars 1993 fixant les obligations de concertation entre les établissements dans l'enseignement secondaire de plein exercice;

7° « écoles » : les établissements d'enseignement;

8° « plan de pilotage » : le plan visé à l'article 67, § 2, du décret Missions;

9° « contrat d'objectifs » : le contrat visé à l'article 67, § 6, alinéa 2, du décret Missions;

10° « dispositif d'ajustement » : le dispositif visé à l'article 68, § 7, du décret Missions;

11° « protocole de collaboration » : le dispositif visé à l'article 68, § 7, du décret Missions;

12° « jour ouvrable » : le lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi non férié.

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

Art. 3. § 1^{er}. Il est créé, auprès du Gouvernement, un Service général de Pilotage des Écoles et des Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommé « le Service général », dirigé par un Délégué coordonnateur.

Le Gouvernement peut déléguer au Directeur général son rôle de coordination entre le Service général du Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux et le Service général de l'Inspection, ainsi que son rôle de coordination entre les deux Services généraux précités et les services et directions placées au sein de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif.

§ 2. Le service général est, notamment, chargé de la contractualisation avec les écoles visée aux articles 67 et 68 du décret Missions.

Ce Service général comprend notamment :

1° 9 directeurs de zone;

2° 88 délégués au contrat d'objectifs.

Sans préjudice de l'article 5, § 3, il est affecté un directeur de zone pour chaque zone. Le Gouvernement fixe la répartition des délégués au contrat d'objectifs entre les différentes zones en tenant compte, notamment, du nombre d'écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française sur le territoire de chaque zone.

Les modalités de fonctionnement au sein du Service général, notamment l'organisation de réunions régulières ou de groupes de travail, sont déterminées par le Délégué coordonnateur.

Les modalités de fixation de la résidence administrative des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs sont fixées par le Gouvernement.

Le Gouvernement, après évaluation du fonctionnement du Service, peut réévaluer le nombre de délégués au contrat d'objectifs en tenant compte du nombre, exprimé en unité, des établissements d'enseignement fondamental et secondaire de plein exercice et en alternance, ordinaire et spécialisé, organisé ou subventionné par la Communauté française. Cette réévaluation ne peut porter d'effets qu'à compter du 1^{er} janvier 2025 au plus tôt.

Art. 4. Pour le 1^{er} juillet de chaque année, le Délégué coordonnateur transmet au Gouvernement, par la voie hiérarchique, un bilan relatif à chacune des missions du Service général.

CHAPITRE II. — *Des directeurs de zone*

Art. 5. § 1^{er}. Les directeurs de zone visés à l'article 3 sont chargés :

1° de la coordination et de la supervision des délégués au contrat d'objectifs de leur zone, notamment en ce qui concerne :

a) la procédure de contractualisation des plans de pilotage, le suivi de leur degré de réalisation et l'évaluation des contrats d'objectifs;

b) la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustements, le suivi de leur degré de réalisation et l'évaluation des protocoles de collaboration;

2° de la signature des contrats d'objectifs et des protocoles de collaboration;

3° avec le Délégué coordonnateur, au sein de l'instance collégiale ainsi formée, de la gestion de la demande motivée d'un établissement en cas de désaccord persistant entre un établissement et le délégué aux contrats d'objectifs, soit sur l'appréciation de celui-ci de l'adéquation d'un plan de pilotage avec les objectifs d'amélioration et, le cas échéant, avec les objectifs particuliers ou sur sa conformité, soit sur l'évaluation de la mise en œuvre du contrat d'objectif ;

4° de l'analyse des demandes d'audit à réaliser par le Service général de l'Inspection introduites par un délégué au contrat d'objectifs ou un pouvoir organisateur et de la transmission de celles-ci pour décision au Délégué coordonnateur;

5° de la coordination interréseaux par zone selon les modalités définies par ou en vertu des lois, décrets et règlements;

6° de l'élaboration, tous les ans, du rapport d'activités de leur zone selon le modèle fixé par le Délégué coordonnateur;

7° de la formulation d'avis et de propositions, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, sur tout ce qui relève de leur compétence;

8° de l'exercice de toutes autres tâches qui leur sont confiées par ou en vertu des lois, décrets et règlements ainsi que toutes autres missions qui leur sont attribuées dans l'intérêt du service par le Délégué coordonnateur.

§ 2. Le Gouvernement fixe le profil de fonction du directeur de zone.

§ 3. Les directeurs de zone exercent leurs missions au sein de leur zone d'affectation.

Toutefois, selon les besoins, ils peuvent être chargés de plusieurs zones et être autorisés par le Délégué coordonnateur à effectuer des missions au sein d'une autre zone.

§ 4. Les modalités d'exercice des missions visées au présent article sont déterminées par le Délégué coordonnateur, dans le respect des dispositions arrêtées par le Gouvernement en exécution du décret Missions.

Art. 6. Dans le cadre de sa mission de coordination et de supervision des délégués au contrat d'objectifs de sa zone, le directeur de zone est responsable des procédures qui le concernent aux articles 67 et 68 du décret Missions.

CHAPITRE III. — *Des délégués au contrat d'objectifs*

Art. 7. § 1^{er}. Les délégués au contrat d'objectifs visés à l'article 3 sont chargés :

1° de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs tels que définis à l'article 67 du décret Missions et ses arrêtés d'exécution;

2° de la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustement, du suivi et l'évaluation de leur degré de réalisation et de l'évaluation de la mise en œuvre des protocoles de collaboration tels que définis à l'article 68 du décret Missions et ses arrêtés d'exécution;

3° de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs conclus entre un centre psycho-médico-social et le Gouvernement;

4° de l'organisation de la passation, de la correction et du jury externe de l'épreuve externe commune conduisant à la délivrance du Certificat d'Études de Base au terme de l'enseignement primaire ainsi que de l'organisation de la passation, de la correction ou du jury de toutes autres épreuves externes certificatives qui leur seraient confiées par le Gouvernement;

5° de la formulation d'avis et de propositions, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, sur tout ce qui relève de leur compétence;

6° de la participation à des groupes de travail, commissions et conseils, en vertu des lois, décrets et règlements;

7° de l'exercice de toutes autres tâches qui leur sont confiées par ou en vertu des lois, décrets et règlements ainsi que toutes autres missions qui leur sont attribuées dans l'intérêt du service par le Délégué coordonnateur ou le directeur de zone dont ils dépendent.

§ 2. Le Gouvernement fixe le profil de fonction du délégué au contrat d'objectifs.

§ 3. Les délégués au contrat d'objectifs exercent leurs missions au sein de leur zone d'affectation. Toutefois, selon les besoins, ils peuvent être autorisés par le Délégué coordonnateur et selon les modalités qu'il détermine avec le directeur de zone concerné, à effectuer des missions au sein d'une autre zone.

§ 4. Les modalités d'exercice des missions visées au présent article sont déterminées par le Délégué coordonnateur, dans le respect des dispositions arrêtées par le Gouvernement en exécution du décret Missions.

Art. 8. Le délégué au contrat d'objectifs exerce ses missions conformément à l'article 67 du décret Missions.

Art. 9. Le délégué au contrat d'objectifs exerce ses missions conformément à l'article 68 du décret Missions.

TITRE II. — De la formation initiale et de la certification donnant accès aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs

CHAPITRE 1^{er}. — *De la formation initiale*

Art. 10. Sur la proposition du Délégué coordonnateur, fondée sur les nécessités du Service, le Gouvernement organise une formation initiale et une épreuve de certification, donnant accès selon le cas à la fonction de directeur de zone ou à la fonction de délégué au contrat d'objectifs.

Le Gouvernement arrête les modalités de la publicité de la formation initiale et de l'épreuve de certification visées à l'alinéa 1^{er}.

Art. 11. § 1^{er}. La formation initiale de directeur de zone compte minimum 160 heures et comporte quatre volets.

La formation initiale de délégué au contrat d'objectifs compte minimum 130 heures et comporte trois volets.

Les trois premiers volets de la formation initiale sont communs aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs.

§ 2. Le premier volet de la formation initiale, dont la durée s'élève à un minimum de 30 heures, vise à développer chez les candidats :

1° des aptitudes relationnelles dans la gestion des relations personnelles, interpersonnelles et groupales, en particulier dans les situations de communication orale et écrite, de prise de parole en public, d'animation de réunion, de travail en équipe, de prise de décision, de gestion de conflits, de médiation, de contrôle, de négociation et d'évaluation;

2° la gestion d'un fonctionnement personnel adéquat par rapport à la fonction visée, de méthodes de gestion des tâches y liées, notamment la gestion du temps, la gestion de projets, les méthodologies de travail ...;

3° l'acquisition d'une méthode d'évaluation de sa propre action favorisant une aptitude à la réflexivité et au développement professionnel dans le cadre de sa future fonction et de ses missions;

4° la prise de conscience des changements de posture et d'identité professionnelle amenés par la fonction pour laquelle ils postulent par rapport à leurs aptitudes et compétences relationnelles, en ce compris les règles de déontologie.

§ 3. Le deuxième volet de la formation initiale, dont la durée s'élève à un minimum de 40 heures, vise à développer chez les candidats :

1° la compréhension des valeurs, du sens et de la portée de la notion de pilotage du système scolaire et des organisations scolaires, en :

a) appréhendant le système éducatif dans une perspective systémique;

b) s'appropriant les enjeux, les valeurs, les finalités et les fondements scientifiques de la gouvernance et du pilotage du système éducatif; les méthodes et processus d'évaluation des politiques scolaires et de réformes pédagogiques; en particulier les notions d'objectifs d'amélioration, objectifs particuliers, objectifs spécifiques, état de lieux, indicateurs ...;

c) s'appropriant l'organigramme et les missions de l'Administration générale de l'Enseignement, le rôle et les missions des différents acteurs du nouveau modèle de pilotage;

d) mettant en perspective les enjeux et finalités actuels du pilotage du système éducatif et ceux qui font l'objet de mesures dans les axes du Pacte pour un Enseignement d'Excellence, prioritairement en lien avec les objectifs d'amélioration; en avoir une bonne compréhension;

2° la compréhension et la maîtrise des processus liés à la mise en place d'un plan de pilotage ou plan d'ajustement, notamment :

a) l'analyse des données (méthodologie du recueil et de l'analyse descriptive de données quantitatives et qualitatives, en particulier relative à la production, interprétation); l'analyse de la pertinence d'un état des lieux (lecture et compréhension des indicateurs quantitatifs et qualitatifs) et d'un diagnostic; l'émission d'hypothèses explicatives;

b) l'analyse de la cohérence des objectifs spécifiques de l'école au départ de son diagnostic (dont la qualité des objectifs, ...), par rapport aux objectifs d'amélioration du système;

c) l'analyse de la cohérence des stratégies élaborées (y compris le plan de formation, les modalités du travail collaboratif et les éléments relatifs au Tronc commun) au regard des objectifs spécifiques de l'établissement et de sa situation spécifique;

d) l'analyse de la pertinence et de la validité des stratégies au regard des fondements légaux et scientifiques (recherche scientifique, études nationales et internationales) et des enjeux du système éducatif.

§ 4. Le troisième volet de la formation initiale, dont la durée s'élève à un minimum de 30 heures, vise à développer chez les candidats :

1° l'aptitude à maîtriser à livre ouvert les matières législatives et réglementaires liés à la fonction de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs;

2° des capacités de gestion administrative, portant notamment sur:

a) le « cycle de vie » du plan de pilotage (phasage, élaboration, contractualisation, suivi, évaluation) et ses échéances;

b) en s'appropriant le concept de « dispositif d'ajustement » prévu pour les établissements en écart de performances et ses spécificités;

c) le canevas de plan de pilotage/contrat d'objectifs ou dispositif d'ajustement/protocole de collaboration, son application web-métier, son guide d'encodage;

3° l'utilisation adéquate des outils numériques.

§ 5. Le quatrième volet de la formation initiale, spécifique aux candidats à la fonction de directeur de zone et dont la durée s'élève à minimum 30 heures, vise à développer chez ceux-ci des compétences d'encadrement et de leadership et notamment la capacité à :

1° gérer et souder une équipe, notamment en soutenant, motivant des collaborateurs, en stimulant leur développement personnel, professionnel et d'équipe dans une perspective d'organisation apprenante;

2° organiser, diriger et coordonner les activités d'une équipe, évaluer celles-ci;

3° analyser et proposer les voies de résolution de problèmes;

4° gérer des projets, décider et initier les actions ciblées afin de mettre les décisions en œuvre.

Art. 12. Sur la base d'une proposition de l'Institut de la formation en cours de carrière, le Gouvernement élabore un plan de formation qui définit notamment :

1° le contenu et les objectifs de la formation ainsi que les compétences à acquérir;

2° la fixation du nombre d'heures de formation pour chacun des volets de formation initiale visés à l'article 11.

Sur la base du plan de formation visé à l'alinéa 1^{er}, la formation initiale est organisée par l'Institut de la formation en cours de carrière. Les formateurs de cette formation initiale sont prioritairement issus des Universités, Hautes Écoles, établissements d'enseignement de promotion sociale, de l'Institut de la Formation en cours de carrière ou de l'Administration générale de l'Enseignement.

L'Institut de la formation en cours de carrière peut organiser les trois premiers volets de la formation en commun ou séparément pour les candidats à la formation de délégué au contrat d'objectifs et pour les candidats à la fonction de directeur de zone.

Art. 13. § 1^{er}. La formation initiale est gratuite. Sauf nécessité, elle est organisée en dehors des périodes normales de fonctionnement des écoles. Les membres du personnel qui suivent une formation sont considérés comme étant en activité de service.

§ 2. Tous les candidats qui ont suivi la formation initiale reçoivent une attestation de fréquentation. Seuls les candidats qui fournissent une attestation prouvant qu'ils ont effectivement suivi au moins 75 % du temps de chaque volet de la formation initiale sont admis à présenter l'épreuve de certification visée à l'article 10.

Art. 14. § 1^{er}. A la demande du candidat, le Délégué coordonnateur, sur la proposition de l'Institut de la formation en cours de carrière, peut le dispenser du suivi d'un ou plusieurs volets de formation dans l'hypothèse où il aurait préalablement suivi, et le cas échéant réussi, une ou plusieurs formations équivalentes.

§ 2. Par dérogation à l'article 13, § 2, le membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de délégué au contrat d'objectifs qui s'inscrit à la formation initiale de directeur de zone est dispensé des trois premiers volets de la formation initiale.

Art. 15. L'Institut de la formation en cours de carrière remet, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, un avis sur l'application du présent titre.

CHAPITRE II. — *De la certification*

Art. 16. - § 1^{er}. L'épreuve de certification est organisée dans les six mois au plus tard après le terme de la session de la formation initiale. Elle est constituée en une production écrite personnelle défendue devant le jury visé à l'article 17, ci-après dénommé « le jury ».

§ 2. L'épreuve de certification du candidat à une fonction de directeur de zone consiste en la production personnelle d'un dossier écrit défendu devant le jury.

Ce dossier écrit est constitué :

1° de deux études de cas personnel dont l'un au moins porte sur une problématique de gestion d'équipe;

2° d'un bilan de compétences du candidat, reprenant ses principaux atouts et faiblesses, les étayant à partir de son parcours professionnel et les mettant en lien avec des aptitudes et compétences travaillées dans l'ensemble des quatre volets de la formation initiale.

La défense du dossier devant le jury consiste en la présentation et la défense orales de l'un des deux cas du dossier.

Les critères d'évaluation de l'épreuve portent sur :

1° la cohérence entre le bilan des compétences et les dimensions relationnelles et communicationnelles évoquées dans les études de cas;

2° la prise en compte des aptitudes et compétences attendues dès l'entrée en fonction d'un directeur de zone et développées notamment lors de la formation initiale (soit les quatre dimensions des premier et quatrième volets) en termes de pertinence des actions proposées dans l'étude de cas, à savoir :

a) la faisabilité des actions – le réalisme – la prise en compte du contexte;

b) leurs fondements scientifiques (recherches, expériences ...);

c) leur adéquation avec les valeurs, les enjeux et finalités du système éducatif ainsi qu'avec la législation en vigueur.

3° la capacité à répondre à des questions portant sur la notion de pilotage du système scolaire et sur les processus liés à la mise en place des plans de pilotage tels que développés lors du deuxième volet de la formation initiale;

4° l'expression (capacité à communiquer par écrit et oralement);

5° la maîtrise de l'écrit fonctionnel.

Le Gouvernement fixe la pondération entre les critères d'évaluation ainsi que les modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

§ 3. L'épreuve de certification du candidat à une fonction de délégué au contrat d'objectifs consiste en la production personnelle d'un dossier écrit défendu devant le jury.

Ce dossier écrit est constitué :

1° de deux études de cas personnel dont l'un au moins porte sur une dimension travaillée dans le deuxième volet de la formation initiale;

2° d'un bilan de compétences du candidat, reprenant ses principaux atouts et faiblesses, les étayant à partir de son parcours professionnel et les mettant en lien avec des aptitudes et compétences travaillées dans l'ensemble des trois volets de la formation initiale.

La défense du dossier devant le jury consiste en la présentation et la défense orales de l'un des deux cas du dossier.

Les critères d'évaluation de l'épreuve portent sur :

1° la cohérence entre le bilan des compétences et les dimensions relationnelles et communicationnelles évoquées dans les études de cas;

2° la prise en compte des aptitudes et compétences attendues dès l'entrée en fonction d'un délégué au contrat d'objectifs et développées notamment dans le premier volet de la formation initiale visé à l'article 11, § 2, en termes de pertinence des actions proposées dans l'étude de cas à savoir :

a) la faisabilité des actions – le réalisme – la prise en compte du contexte;

b) leurs fondements scientifiques (recherches, expériences ...);

c) leur adéquation avec les valeurs, les enjeux et finalités du système éducatif ainsi qu'avec la législation en vigueur;

3° la capacité à répondre à des questions portant sur les processus liés à la mise en place des plans de pilotage tels que développés lors du deuxième volet de la formation initiale;

4° l'expression (capacité à communiquer par écrit et oralement);

5° la maîtrise de l'écrit fonctionnel.

Le Gouvernement fixe la pondération entre les critères d'évaluation ainsi que les modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

§ 4. Le jury est chargé d'examiner l'ensemble du dossier professionnel transmis par le candidat, d'auditionner ce dernier et d'évaluer l'ensemble de sa prestation et de sanctionner cette évaluation par une attestation de réussite ou d'échec.

Il est également chargé d'établir un classement général, par fonction, des candidats pour lesquels une attestation de réussite a été délivrée. Ce classement général est ensuite décliné en classements par zone en fonction des zones pour lesquelles le membre du personnel se porte candidat.

Les listes ainsi établies constituent des réserves de recrutement, selon le cas, soit de directeurs de zone soit de délégués au contrat d'objectifs. Ces réserves de recrutement ont une validité de quatre ans à partir de la date à laquelle les classements ont été établis pour la fonction concernée.

Art. 17. Le jury chargé de l'épreuve de certification visée à l'article 16, donnant accès selon le cas à la fonction de directeur de zone ou à la fonction de délégué au contrat d'objectifs est composé :

1° d'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;

2° de trois représentants de l'Administration générale de l'Enseignement, désignés par le Gouvernement, dont l'un au moins représente la Direction générale du pilotage du système éducatif;

3° de trois experts externes ayant une compétence spécifique en lien avec les différents volets de la formation initiale.

Pour chaque membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Les modalités de fonctionnement du jury sont fixées par le Gouvernement.

Art. 18. Le jury remet, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, un avis sur l'application du présent titre.

CHAPITRE III. — *Des conditions d'accès*

Art. 19. § 1^{er}. Nul n'est admis à s'inscrire à la formation initiale certifiée donnant accès à la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs si, à la date de l'introduction de sa demande de participation, il ne remplit pas les conditions suivantes :

1° être belge ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

6° être a minima titulaire d'un grade académique de bachelier au sens du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études;

7° être nommé ou engagé à titre définitif dans l'enseignement ou dans un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par la Communauté française pour au moins la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes;

8° compter une ancienneté de service de 10 ans au moins;

9° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes;

10° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application des articles 75, § 1^{er}, 66, § 1^{er}, 90, § 1^{er}, ou 95;

11° faire preuve des expériences professionnelles suivantes :

a) pour l'accès à la formation initiale de directeur de zone :

- une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes;

- une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de directeur de zone, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes;

b) pour l'accès à la formation initiale de délégué au contrat d'objectifs :

- une expérience significative dans un des domaines visés par les missions de délégué au contrat d'objectifs, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes.

Peut également s'inscrire à la formation initiale certifiée le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute École, qui répond aux conditions visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° à 6°, et 9° à 11°, et qui a acquis l'ancienneté de service visée à l'alinéa 1^{er}, 8°, dans l'enseignement fondamental, maternel, primaire, secondaire, de promotion sociale ou artistique organisé ou subventionné par la Communauté française.

La demande de participation à la formation initiale doit être introduite selon la forme et dans le délai fixés par le Gouvernement.

§ 2. A partir de l'année 2019, toute personne ne répondant pas à la condition visée au paragraphe 1^{er}, 7°, peut également s'inscrire à la formation initiale et à l'épreuve de certification visées à l'article 10 donnant accès à la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs, pour autant qu'elle remplisse, à la date de l'introduction de sa demande de participation, les conditions prévues au § 1^{er}, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° et 10°.

En outre, le candidat devra faire preuve d'une expérience professionnelle utile de dix ans au moins dont cinq ans au moins en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, de formation ou d'accompagnement d'adultes et trois ans au moins dans le domaine de la coordination d'équipe d'adultes s'il souhaite s'inscrire à la formation initiale et à l'épreuve de certification visées à l'article 10 donnant accès à la fonction de directeur de zone.

Dans sa demande de participation, le candidat détaille son expérience professionnelle antérieure et expose les raisons pour lesquelles elle est utile pour l'exercice d'une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs. L'utilité de l'expérience professionnelle du candidat est évaluée par le jury visé à l'article 17.

Lorsque le candidat est membre du personnel de l'enseignement ou membre d'autres personnels sous statut soumis à un régime disciplinaire, il doit, en outre, remplir la condition prévue au § 1^{er}, 9°.

§ 3. Nul n'est autorisé à poursuivre la formation ou à participer à l'épreuve de certification dès lors qu'il ne remplit plus l'ensemble des conditions visées, selon le cas, au paragraphe 1^{er} ou au paragraphe 2.

§ 4. Le Gouvernement fixe les modalités de forme et de délai selon lesquelles la candidature visée au paragraphe premier doit être introduite.

Art. 20. § 1^{er}. Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 8°, sont seuls admissibles les services effectifs que le candidat a rendus, à quelque titre que ce soit, dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, en qualité de membre du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical et du personnel du Service général de l'Inspection.

§ 2. Pour le calcul de la durée des services admissibles dans l'ancienneté de service visée à l'article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 8° :

1° les services effectifs, rendus en qualité de temporaire, dans une fonction à prestations complètes, interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances d'hiver et du printemps ainsi que les congés de maternité et les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse accordées à partir du 1^{er} janvier 1999, ce nombre de jours étant multiplié par 1,2;

2° les services effectifs rendus à un titre autre que celui de temporaire, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois de calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

3° les services admissibles rendus pendant le mois au cours duquel le membre du personnel est désigné ou engagé pour la première fois à un titre autre que celui de temporaire, sont réputés avoir été rendus à titre de temporaire;

4° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

5° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes est réduit de moitié;

6° la durée des services rendus dans deux ou plusieurs fonctions, à prestations complètes ou incomplètes, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes pendant la même période;

7° trente jours forment un mois;

8° la durée des services admissibles que compte le candidat ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.

TITRE III. — *Du statut des membres du personnel du service général de pilotage des écoles et des centres psycho-médico-sociaux*

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. 21. Le présent titre s'applique aux membres du personnel du Service général de Pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommés « les membres du personnel ».

Art. 22. Pour l'application du présent titre, les délais se calculent comme suit :

1° le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

2° le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

Art. 23. Pour l'application du présent titre, le calcul de l'ancienneté de service et de la durée des services admissibles dans l'ancienneté de service est opéré selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 20.

Art. 24. Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel sont les fonctions de promotion suivantes :

1° Délégué coordonnateur;

2° directeur de zone;

3° délégué au contrat d'objectifs.

Art. 25. Lors de son entrée en fonction, le membre du personnel nommé à titre définitif, admis au stage ou désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion visée à l'article 24, 2° ou 3°, prête serment entre les mains du fonctionnaire général désigné par le Gouvernement ou de son délégué.

Le serment s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831. Acte en est donné au membre du personnel.

Art. 26. Le Gouvernement détermine les frais pouvant être remboursés aux membres du personnel. Il s'agit :

1° des frais de parcours;

2° des frais de séjour;

3° des frais autres, dont notamment les frais relatifs aux communications.

Le Gouvernement fixe les limites et modalités du remboursement visé à l'alinéa 1^{er}.

CHAPITRE II. — *Des devoirs et incompatibilités**Section I^{re}. — Des devoirs*

Art. 27. Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de la Communauté française, des élèves fréquentant les établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Communauté française et des membres du personnel de ces établissements.

Ils s'acquittent de leur mission avec une égale sollicitude vis-à-vis de tous les établissements scolaires et en toute indépendance à l'égard des pouvoirs organisateurs.

Art. 28. Ils doivent observer les principes de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique, religieuse, philosophique ou de publicité commerciale.

Art. 29. Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements.

Ils doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche du service.

Ils exécutent ponctuellement les missions qui leur sont confiées et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable de leur supérieur hiérarchique.

Art. 30. Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Ils doivent, dans le service comme dans leur vie privée, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

Art. 31. Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

Art. 32. Ils ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Art. 33. Ils ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 34. Le Gouvernement peut préciser les devoirs prévus par la présente section.

Art. 35. Sans préjudice de l'application des lois pénales et, s'il y échet, de l'article 43 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, les infractions aux dispositions de la présente section sont punies, suivant le cas, de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 110.

Section II. — Des incompatibilités

Art. 36. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, l'exercice du mandat politique :

1° de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale ou de membre du conseil de l'aide sociale dans une commune comprise, en tout ou partie, dans le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs;

2° de député provincial ou de conseiller provincial dans une province qui comprend, en tout ou en partie, le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

Art. 37. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, l'exercice de tout mandat syndical ou de tout mandat auprès d'un pouvoir organisateur ou d'une fédération de pouvoirs organisateurs dont un ou plusieurs établissement(s) d'enseignement est (sont) compris dans le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

Art. 38. Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 39. Le Gouvernement constate les incompatibilités visées aux articles 36 à 38. Il en informe le membre du personnel concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Art. 40. En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 39, le membre du personnel concerné peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la Chambre de recours visée à l'article 121. Celle-ci donne son avis au Gouvernement dans un délai de deux mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le Gouvernement prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

CHAPITRE III. — *Du mandat pour l'exercice de la fonction de promotion de délégué coordonnateur**Section I^{re}. — Procédure et conditions d'obtention du mandat de Délégué coordonnateur*

Art. 41. L'emploi de Délégué coordonnateur est conféré par mandat.

Un mandat ne peut être conféré qu'en cas de vacance d'emploi dans la fonction considérée.

Le Gouvernement arrête le profil de fonction du Délégué coordonnateur.

Art. 42. La vacance d'emploi de la fonction de Délégué coordonnateur à conférer est portée à la connaissance des candidats potentiels par appel public.

Art. 43. Peuvent seuls être mandatés les candidats qui ont respecté la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Art. 44. Nul ne peut se voir conférer un mandat s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1° être nommé à titre définitif dans une fonction de promotion visée à l'article 24, 2° et 3°;
- 2° compter une ancienneté de fonction de six ans au moins dans une fonction de promotion de directeur de zone ou de neuf ans au moins dans une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs;
- 3° avoir obtenu la mention " favorable " à sa dernière évaluation. En l'absence de rapport d'évaluation, le membre du personnel est réputé avoir obtenu la mention « favorable »;
- 4° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes;
- 5° avoir suivi et réussi une formation en gestion de ressources humaines d'un minimum de 60 heures, organisée par l'Ecole d'Administration publique. L'attestation de réussite de la formation est délivrée par un jury dont la composition et les modalités de fonctionnement sont déterminées par le Gouvernement.

A défaut de candidat répondant à la condition visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, le Gouvernement peut conférer un mandat à un candidat ne répondant pas à cette condition, pour autant que ce dernier s'engage à suivre la prochaine formation en gestion de ressources humaines. Il est mis fin d'office à l'exercice de son mandat en cas de non-respect de cet engagement ou en cas d'échec.

Nul n'est admis à la formation visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, s'il ne remplit, à la date d'introduction de la demande de participation, les conditions énoncées à l'alinéa 1^{er}, 1° à 4°.

Art. 45. Pour le calcul de l'ancienneté de fonction visée à l'article 44, § 1^{er}, 2°, sont admissibles les services effectifs que le membre du personnel a rendus, à quelque titre que ce soit, dans la fonction de promotion de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectif.

Pour le calcul de la durée des services admissibles dans l'ancienneté de fonction visée à l'article 44, alinéa 1^{er}, 2°, les services effectifs se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés.

Art. 46. § 1^{er}. Il est créé, auprès du Gouvernement, une Commission de sélection et d'évaluation, ci-après dénommée " la Commission ".

§ 2. La Commission est compétente pour remettre, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, les avis prévus en application des articles 48 et 55.

§ 3. La Commission comprend :

- 1° le Directeur général de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif;
- 2° quatre membres désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement, titulaires d'un grade de rang 16 au moins;
- 3° cinq membres désignés par le Gouvernement parmi les titulaires de la fonction de professeur ordinaire, de professeur ou de chargé de cours, nommé ou engagé à titre définitif à temps plein au sein d'une université organisée ou subventionnée par la Communauté française ou titulaires d'une fonction élective au sein d'une Haute Ecole organisée ou subventionnée par la Communauté française.

Les membres de la Commission sont désignés pour un terme de cinq ans, renouvelable.

§ 4. Le Directeur général de la Direction générale du Pilotage du Système Educatif préside la Commission. Le Gouvernement désigne un vice-président de la Commission parmi les quatre fonctionnaires généraux visés au § 3, 2°.

Le Gouvernement désigne un secrétaire et un secrétaire suppléant de la Commission parmi les agents de niveau 2+ au moins des Services du Gouvernement.

§ 5. Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant choisi selon les mêmes modalités que le membre effectif qu'il supplée. Le Gouvernement désigne un suppléant au Directeur général parmi les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement, titulaires d'un grade de rang 16 au moins.

§ 6. La Commission rend ses avis à la majorité des membres présents. En cas de parité des voix, celle du Président est prépondérante.

Le Gouvernement fixe les autres modalités de fonctionnement de la Commission ainsi que son règlement d'ordre intérieur, sur proposition de cette dernière.

§ 7. Tout membre de la Commission qui perd la qualité en vertu de laquelle il a été désigné au sein de la Commission, est remplacé sans délai par le Gouvernement, selon les mêmes modalités. Le remplaçant achève le mandat de son prédécesseur.

Art. 47. Lors de la déclaration de vacance de l'emploi à pourvoir par mandat, le Gouvernement établit une lettre de mission sur proposition du Directeur général.

La lettre de mission comporte au moins la description des éléments suivants:

- 1° la définition précise des missions qui incombent au mandataire;
- 2° les objectifs à atteindre.

Art. 48. Les candidatures à un mandat sont examinées par la Commission qui peut décider d'entendre les différents candidats.

La Commission présente au Gouvernement une liste de cinq candidats au plus, classés dans l'ordre de leurs mérites et de leurs aptitudes relationnelles. Pour classer les candidats selon l'ordre de leurs mérites, la Commission prend notamment en compte les formations en cours de carrière et complémentaires, les publications, les diplômes, certificats et brevets obtenus, les projets mis en œuvre lorsque les candidats exerçaient leur fonction de directeur de zone, de délégué au contrat d'objectifs ou un mandat antérieur.

Section II. — Durée et exercice du mandat

Art. 49. § 1^{er}. Le mandat de Délégué général, d'une durée de cinq ans, est confié par le Gouvernement au candidat qu'il choisit sur la liste proposée par la Commission de sélection et d'évaluation visée à l'article 46.

Ce mandat est renouvelable sur la base de l'évaluation attribuée par le Gouvernement sur proposition de la Commission de sélection et d'évaluation.

Art. 50. Le mandat est temporaire. Il ne donne aucun droit à une nomination à titre définitif à la fonction qu'il confère.

La fonction conférée par mandat est indivisible. Elle est exercée à temps plein.

Durant l'exercice de son mandat, le membre du personnel est en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Sa résidence administrative est fixée à Bruxelles.

Art. 51. Pendant la durée de son mandat, le mandataire ne peut obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle, à l'exception de l'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave ou lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant dans le cadre du congé parental;

2° un congé pour mission ou une disponibilité pour mission spéciale;

3° un congé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée;

4° un congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales;

5° un congé pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens;

6° un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement;

7° un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ou un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles, accordées au membre du personnel qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, ou un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles, accordées au membre du personnel âgé de 50 ans;

8° un congé politique;

9° une disponibilité pour convenances personnelles;

10° une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite sur la base des dispositions de l'arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Art. 52. Durant l'exercice de son mandat, le Délégué coordonnateur bénéficie de l'échelle de traitement accordée à un agent des Services du Gouvernement de rang 16.

Art. 53. Le mandataire en activité de service âgé de 57 ans au moins et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit la valeur de ce maximum augmentée de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Le mandataire en activité de service âgé de 58 ans au moins et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit la valeur de ce maximum augmentée du double de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Art. 54. Le mandataire en activité de service, âgé de 61 ans au moins, et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit, à condition de ne pas avoir bénéficié de l'augmentation intercalaire visée à l'article 53, alinéa 1^{er}, la valeur de ce maximum augmentée de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Le mandataire en activité de service, âgé de 62 ans au moins, et qui bénéficie du maximum de son échelle de traitement voit, à condition de ne pas avoir bénéficié de l'augmentation intercalaire visée à l'article 53, alinéa 2, la valeur de ce maximum augmentée du double de la valeur de la dernière augmentation intercalaire de son échelle de traitement.

Art. 55. L'évaluation du mandataire a lieu tous les trente mois. Elle est attribuée par le Gouvernement sur proposition de la Commission de sélection et d'évaluation visée à l'article 46.

L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à l'article 47.

Elle fait l'objet d'une des mentions suivantes :

1° « Favorable »;

2° « Réserve »;

3° « Défavorable ».

Art. 56. Le mandataire auquel est attribuée une évaluation " favorable " en cours de mandat poursuit l'exercice de son mandat.

En cas d'attribution d'une évaluation " réservée " en cours de mandat, une nouvelle évaluation est réalisée dans les six à douze mois qui suivent et conduit à l'attribution d'une mention " favorable " ou " défavorable ". L'attribution d'une mention " réservée " peut conduire le Gouvernement à adapter la lettre de mission et enjoindre au mandataire de suivre des formations adaptées.

En cas d'évaluation " défavorable " en cours de mandat, il est mis fin au mandat de manière anticipée.

Art. 57. En cas d'absence du Délégué coordonnateur, le Gouvernement peut charger le Directeur général d'assurer les missions du Délégué coordonnateur.

Art. 58. Le Délégué coordonnateur peut mettre fin volontairement à son mandat, moyennant un préavis d'un mois.

Il est d'office mis fin au mandat de manière anticipée lorsque le Délégué coordonnateur fait l'objet d'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 109, 4° à 7°.

Art. 59. Lorsque, pour quelque raison que ce soit, il est mis fin à un mandat avant son échéance, le Délégué coordonnateur est remplacé. Après appel à candidatures, le remplaçant, désigné par le Gouvernement selon les modalités fixées aux articles 41 à 48, achève le mandat en cours.

Section III. — Échéance du mandat

Art. 60. A l'échéance de son mandat, le Délégué coordonnateur dont la dernière évaluation porte la mention "favorable" est reconduit d'office par le Gouvernement dans son mandat sans qu'il soit procédé à la déclaration de vacance visée à l'article 42.

A l'échéance de son mandat, le Délégué coordonnateur dont la dernière évaluation porte la mention "réservée" voit son mandat remis en concurrence et ne peut plus, pendant cinq ans, poser sa candidature à une désignation pour le mandat de Délégué coordonnateur.

A l'échéance de son mandat, le Délégué coordonnateur dont la dernière évaluation porte la mention "défavorable" ne peut plus poser sa candidature pour une désignation dans le mandat de Délégué coordonnateur.

Art. 61. Lorsqu'il perd sa qualité de mandataire, le membre du personnel visé à l'article 44 retrouve sa fonction de promotion de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

*CHAPITRE IV. — De l'accès à la fonction de promotion de directeur de zone**Section I^{re}. — De la mutation*

Art. 62. Préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'admission au stage visée à la section 2, le Gouvernement peut, en cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de directeur de zone, inviter, selon les modalités qu'il détermine, les directeurs de zone nommés à titre définitif à introduire une demande de mutation dans l'emploi à conférer.

La mutation est accordée par le Gouvernement, sur avis du Délégué coordonnateur.

Section II. — De l'admission au stage à la fonction de promotion de directeur de zone

Art. 63. § 1^{er}. Pour être admis au stage à la fonction de directeur de zone visée à l'article 24, 2^o, le membre du personnel doit :

1^o avoir introduit sa candidature;

2^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou § 2;

3^o ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 75 ou de l'article 96;

4^o être détenteur de l'attestation de réussite à l'épreuve de certification en rapport avec la fonction de directeur de zone à conférer, visée au Titre II.

§ 2. Le Gouvernement fixe les modalités de forme et de délai selon lesquelles la candidature visée au paragraphe premier doit être introduite.

Art. 64. En cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de directeur de zone à conférer et sans préjudice de l'application de l'article 62, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4.

Il invite le membre du personnel le mieux classé à entrer en stage. À défaut pour le membre du personnel concerné de répondre favorablement à cette invitation dans un délai de dix jours de calendrier à dater de la notification, le Gouvernement invite le membre du personnel qui est classé suivant à entrer en stage et ainsi de suite.

Le membre du personnel qui décline l'invitation à entrer en stage ne perd pas le bénéfice de son classement en cas de vacance d'un autre emploi de la fonction de promotion de directeur de zone à conférer.

Art. 65. § 1^{er}. Le stage de directeur de zone a une durée de 2 ans, calculée conformément au paragraphe 3.

§ 2. Pendant la durée du stage, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé ou engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Sauf disposition contraire, le membre du personnel admis au stage est assimilé à un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de directeur de zone.

Pendant la durée du stage, le membre du personnel peut être autorisé à participer à une formation lorsque celle-ci est centrée spécifiquement sur sa qualité de directeur de zone et qu'elle est organisée en vertu :

1^o soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire;

2^o soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière;

3^o soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale;

4^o soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectivement prestés pendant la durée du stage.

Sont assimilés à des services effectivement prestés les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, ainsi que les congés en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal du 15 janvier 1974.

Art. 66. § 1^{er}. Au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard en fin de première année de stage, le membre du personnel stagiaire est évalué par le Délégué coordonnateur.

L'évaluation se fonde sur l'exécution des missions qui ont été attribuées à chaque directeur de zone et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 67. Elle tient compte du profil de fonction visé à l'article 5, § 2, ainsi que du contexte global dans lequel est amené à évoluer le stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

En vue de l'attribution de l'évaluation, il est procédé à un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

L'évaluation aboutit à l'attribution soit de la mention « favorable » soit de la mention « défavorable ».

La mention obtenue par le stagiaire est portée à la connaissance de ce dernier soit par lettre recommandée, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Il est mis fin d'office au stage du membre du personnel qui obtient la mention « défavorable » à l'issue de l'évaluation. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation dans lesquelles il est nommé ou engagé à titre définitif.

§ 2. À tout moment au cours de la seconde année de stage, le membre du personnel peut être à nouveau évalué, selon les mêmes modalités qu'au § 1^{er}.

§ 3. Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification, auprès de la chambre de recours visée à l'article 121.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

Art. 67. § 1^{er}. Pendant la durée du stage, une formation d'insertion professionnelle de 160 heures est dispensée au membre du personnel stagiaire.

Elle vise notamment :

1° la poursuite, l'approfondissement et l'intégration du développement des connaissances et compétences de la formation initiale visée à l'article 10, notamment sur la base d'observation et d'expérimentation;

2° le développement de l'identité professionnelle du stagiaire, lui permettant de s'approprier son rôle et sa position dans le système éducatif, de s'approprier les règles de déontologie, d'analyser ses atouts et ses faiblesses et de déduire ses besoins en termes de formation;

3° le développement de la capacité de questionnement, de prise de distance et d'analyse réflexive;

4° le développement de la compétence d'analyse et d'interprétation, notamment par l'analyse d'incident critique :
- de la pertinence et de la cohérence des différentes parties du plan de pilotage aux différentes étapes de la procédure;

- des phénomènes interpersonnels et socio-organisationnels en jeu;

5° le développement de la communication, en situation interindividuelle ou collective, de constats, de conseils et de décisions auprès des différents types acteurs du système scolaire;

6° le développement d'une capacité d'adaptation de leurs pratiques à la diversité et à la spécificité des contextes institutionnels et environnementaux (public, taille des écoles ou centres PMS, ISE, ...).

§ 2. Sur la base d'une proposition de l'Institut de la formation en cours de carrière, le Gouvernement élabore un plan de formation d'insertion professionnelle qui en définit :

1° les méthodologies en privilégiant celles qui visent le développement professionnel, notamment, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision et la constitution d'un portfolio;

2° les modalités selon lesquelles la formation est organisée.

Sur la base du plan de formation visé à l'alinéa 1^{er}, la formation d'insertion professionnelle est organisée par l'Institut de la formation en cours de carrière.

Les formateurs de cette formation d'insertion professionnelle sont prioritairement issus des Universités, des Hautes Écoles, des établissements d'enseignement de promotion sociale, de l'Institut de la Formation en cours de carrière ou de l'Administration générale de l'Enseignement.

L'Institut de la formation en cours de carrière peut organiser une partie de la formation en commun ou séparément pour les directeurs de zone stagiaires et pour les délégués au contrat d'objectifs stagiaires.

§ 3. À l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant un jury. Le portfolio consiste en un dossier personnel dans lequel il démontre en quoi les acquis de la formation et les acquis de l'expérience durant son stage lui permettent de rencontrer les exigences du profil de fonction visé à l'article 5, § 3.

Ce jury est composé :

1° d'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;

2° de deux représentants de l'Administration générale de l'Enseignement, désignés par le Gouvernement, dont l'un au moins représente la Direction générale du pilotage du système éducatif;

3° de deux experts externes ayant une compétence spécifique en lien avec les différents volets de la formation initiale.

Pour chaque membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Les modalités de fonctionnement du jury sont fixées par le Gouvernement.

Le jury fonde son appréciation de l'épreuve de certification sur les critères d'évaluation suivants :

1° le degré de maîtrise des connaissances et capacités supposées développées dans le cadre de chacun des volets de la formation initiale;

2° la capacité à communiquer par écrit;

3° la capacité à communiquer oralement;

Le Gouvernement fixe la pondération entre les critères d'évaluation, sans pour autant qu'aucun d'eux ne dépasse 40 %, ainsi que les modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

§ 4. Il est mis fin d'office et sans préavis au stage en cas de non-réussite de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 67. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine.

Le Gouvernement peut, pour assurer la continuité dans la fonction de directeur de zone ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la non-réussite de la formation professionnelle.

Art. 68. Au cours du stage, moyennant un préavis de trois mois, il peut être mis fin à celui-ci à la demande du membre du personnel. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Art. 69. § 1^{er}. À l'issue du stage, le membre du personnel qui a réussi l'épreuve visée à l'article 67, § 3, à l'issue de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 67, §§1^{er} et 2, est évalué selon les mêmes modalités qu'à l'article 66.

Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention selon les mêmes modalités qu'à l'article 66, § 3. Ce recours est suspensif.

§ 2. Le membre du personnel qui fait l'objet d'une évaluation favorable à l'issue du stage fait l'objet d'une proposition de nomination à titre définitif à la fonction de directeur de zone dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

Cette proposition lui est notifiée par le fonctionnaire général, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours pour remettre la proposition complétée et signée au Délégué coordonnateur et y indiquer s'il accepte ou renonce à une nomination à titre définitif à la fonction de directeur de zone.

En cas de renonciation dans le délai de 10 jours à une nomination à titre définitif, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

Section III. — De la nomination à la fonction de promotion de directeur de zone

Art. 70. Nul ne peut être nommé à la fonction de promotion de directeur de zone visée à l'article 24, 2^o, s'il ne remplit les conditions suivantes :

1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, §§ 1^{er} et 2;

2^o avoir marqué son accord sur la proposition de nomination à titre définitif selon les modalités visées à l'article 69, § 2;

3^o ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 76 ou de l'article 96.

Art. 71. La nomination à une fonction de promotion de directeur de zone ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Art. 72. Les membres du personnel sont nommés à titre définitif à la fonction de promotion de directeur de zone par le Gouvernement.

La nomination à une fonction de promotion de directeur de zone produit ses effets, pour l'intéressé, le jour de l'admission au stage.

L'emploi dont était titulaire le membre du personnel stagiaire au sein de son pouvoir organisateur d'origine, du Service général du pilotage des écoles et centres psycho-médico-sociaux ou du Service général de l'Inspection ne peut être déclaré vacant qu'à la date de la décision de nomination au grade de directeur de zone.

L'arrêté de nomination est publié par extrait au *Moniteur belge*.

Section IV. — De la désignation à titre provisoire à la fonction de promotion de directeur de zone

Art. 73. § 1^{er}. En cas d'absence temporaire d'un directeur de zone ou de vacance d'un emploi de directeur de zone pour lequel il n'est pas possible de désigner un stagiaire, le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de directeur de zone.

§ 2. Le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de promotion de directeur de zone visée à l'article 24, 2^o, d'un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou § 2;

2^o avoir introduit sa candidature dans les formes et délais conformément à l'article 74;

3^o faire preuve des expériences professionnelles suivantes :

- une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes dont au moins deux ans dans le domaine de l'enseignement;

- minimum cinq ans de pratique professionnelle soit en tant que membre d'une équipe pédagogique, soit en tant qu'agent au sein d'un centre psycho-médico-social;

- une expérience professionnelle significative – d'un an au moins - dans plusieurs niveaux ou types d'enseignement différents ou auprès de partenaires scolaires constitue un atout;

- une expérience professionnelle dans les matières visées par les missions de directeur de zone, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, constitue un atout.

Par priorité est désigné un candidat détenteur de l'attestation de réussite de l'épreuve de certification en rapport avec la fonction de directeur de zone à conférer, visée au Titre II.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4, selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 64, alinéas 2 et 3.

Art. 74. Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à une désignation à titre provisoire selon les modalités qu'il détermine.

Le membre du personnel qui postule pour plusieurs zones indique les zones pour lesquelles il se porte candidat.

Peuvent seuls être désignés à titre provisoire à une fonction de promotion de directeur de zone les candidats qui ont respecté la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

La période durant laquelle un membre du personnel est désigné à titre provisoire en application des dispositions de la présente section ne peut être assimilée au stage visé à l'article 65.

Art. 75. § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin dans l'intérêt du service à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion de directeur de zone.

§ 2. Moyennant un préavis de trois mois, le membre du personnel peut renoncer à sa désignation à titre provisoire. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Art. 76. Il est d'office mis fin à la désignation à titre provisoire du membre du personnel lorsque celui-ci fait l'objet de l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 4^o à 7^o.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 6^o et 7^o, mettent fin, en outre, à tout lien statutaire, même dans sa fonction et son affectation d'origine.

CHAPITRE V. — De l'accès à la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Section I^{er}. — De la mutation

Art. 77. Préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'admission au stage visée à la section 2, le Gouvernement peut, en cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs, inviter, selon les modalités qu'il détermine, les délégués au contrat d'objectifs nommés à titre définitif et affectés au sein d'une autre zone, à introduire une demande de mutation dans l'emploi à conférer.

La mutation est accordée par le Gouvernement, sur avis du Délégué coordonnateur et des directeurs de zone concernés.

Section II. — De l'admission au stage à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Art. 78. § 1^{er}. Pour être admis au stage à la fonction de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 3^o, le membre du personnel doit :

1^o avoir introduit sa candidature;

2^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou § 2;

3^o ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 90 ou de l'article 95;

4^o être détenteur de l'attestation de réussite à l'épreuve de certification en rapport avec la fonction de délégué au contrat d'objectifs à conférer, visée au Titre II.

§ 2. Le Gouvernement fixe les modalités de forme et de délai selon lesquelles la candidature visée au paragraphe premier doit être introduite.

Art. 79. En cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs à conférer et sans préjudice de l'application de l'article 77, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4.

Il invite le membre du personnel le mieux classé à entrer en stage. À défaut pour le membre du personnel concerné de répondre favorablement à cette invitation dans un délai de dix jours de calendrier à dater de la notification, le Gouvernement invite le membre du personnel qui est classé suivant à entrer en stage et ainsi de suite.

Le membre du personnel qui décline l'invitation à entrer en stage ne perd pas le bénéfice de son classement en cas de vacance d'un autre emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs à conférer.

Art. 80. § 1^{er}. Le stage de délégué au contrat d'objectifs a une durée de 2 ans, calculée conformément au paragraphe 3.

§ 2. Pendant la durée du stage, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé ou engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Sauf disposition contraire, le membre du personnel admis au stage est assimilé à un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de délégué au contrat d'objectifs.

Pendant la durée du stage, le membre du personnel peut être autorisé à participer à une formation lorsque celle-ci est centrée spécifiquement sur sa qualité de délégué au contrat d'objectifs et qu'elle est organisée en vertu :

1^o soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire;

2^o soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière;

3^o soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale;

4^o soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Pour le calcul de la durée du stage accompli, sont seuls pris en considération les services effectivement prestés pendant la durée du stage. Sont assimilés à des services effectivement prestés les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974, ainsi que les congés en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal du 15 janvier 1974.

Art. 81. § 1^{er}. Au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard en fin de première année de stage, le membre du personnel stagiaire est évalué par le directeur de zone.

L'évaluation se fonde sur l'exécution des missions qui ont été attribuées à chaque délégué au contrat d'objectifs et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 82. Elle tient compte du profil de fonction visé à l'article 7, § 2, ainsi que du contexte global dans lequel est amené à évoluer le stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

En vue de l'attribution de l'évaluation, il est procédé à un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

L'évaluation aboutit à l'attribution soit de la mention « favorable » soit de la mention « défavorable ».

La mention obtenue par le stagiaire est portée à la connaissance de ce dernier soit par lettre recommandée, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Il est mis fin d'office au stage du membre du personnel qui obtient la mention « défavorable » à l'issue de l'évaluation. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation dans lesquelles il est nommé ou engagé à titre définitif.

§ 2. À tout moment au cours de la seconde année de stage, le membre du personnel peut être à nouveau évalué, selon les mêmes modalités qu'au § 1^{er}.

§ 3. Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 121. Ce recours est suspensif.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

Art. 82. § 1^{er}. Pendant la durée du stage, une formation d'insertion professionnelle de 160 heures est dispensée au membre du personnel stagiaire.

Elle vise notamment :

1° la poursuite, l'approfondissement et l'intégration du développement des connaissances et compétences de la formation initiale visée à l'article 10, notamment sur la base d'observation et d'expérimentation;

2° le développement de l'identité professionnelle du stagiaire, lui permettant de s'approprier son rôle et sa position dans le système éducatif, d'analyser ses atouts et ses faiblesses et de déduire ses besoins en termes de formation;

3° le développement de la capacité de questionnement, de prise de distance et d'analyse réflexive;

4° le développement de la compétence d'analyse et d'interprétation, notamment par l'analyse d'incident critique :
- de la pertinence et de la cohérence des différentes parties du plan de pilotage aux différentes étapes de la procédure,

- des phénomènes interpersonnels et socio-organisationnels en jeu;

5° le développement de la communication, en situation interindividuelle ou collective, de constats, de conseils et de décisions auprès des différents types acteurs du système scolaire;

6° le développement d'une capacité d'adaptation de leurs pratiques à la diversité et à la spécificité des contextes institutionnels et environnementaux (public, taille des écoles ou centres PMS, ISE ...).

§ 2. Sur la base d'une proposition de l'Institut de la formation en cours de carrière, le Gouvernement élabore un plan de formation d'insertion professionnelle qui en définit :

1° les méthodologies en privilégiant celles qui visent le développement professionnel, notamment, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervention et la constitution d'un portfolio;

2° les modalités selon lesquelles la formation est organisée.

Sur la base du plan de formation visé à l'alinéa 1^{er}, la formation d'insertion professionnelle est organisée par l'Institut de la formation en cours de carrière.

Les formateurs de cette formation d'insertion professionnelle sont prioritairement issus des Universités, des Hautes Écoles, des établissements d'enseignement de promotion sociale, de l'Institut de la Formation en cours de carrière ou de l'Administration générale de l'Enseignement.

L'Institut de la formation en cours de carrière peut organiser une partie de la formation en commun ou séparément pour les directeurs de zone stagiaires et pour les délégués au contrat d'objectifs stagiaires.

§ 3. À l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant un jury. Le portfolio consiste en un dossier personnel dans lequel il démontre en quoi les acquis de la formation et les acquis de l'expérience durant son stage lui permettent de rencontrer les exigences du profil de fonction visé à l'article 7, § 3.

Ce jury est composé :

1° d'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;

2° de deux représentants de l'Administration générale de l'Enseignement, désignés par le Gouvernement, dont l'un au moins représente la Direction générale du pilotage du système éducatif;

3° de deux experts externes ayant une compétence spécifique en lien avec les différents volets de la formation initiale.

Pour chaque membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Les modalités de fonctionnement du jury sont fixées par le Gouvernement.

Le jury fonde son appréciation de l'épreuve de certification sur les critères d'évaluation suivants :

1° le degré de maîtrise des connaissances et capacités supposées développées dans le cadre de chacun des volets de la formation initiale;

2° la capacité à communiquer par écrit;

3° la capacité à communiquer oralement.

Le Gouvernement fixe la pondération entre les critères d'évaluation, sans pour autant qu'aucun d'eux ne dépasse 40 %, ainsi que les modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

§ 4. Il est mis fin d'office et sans préavis au stage en cas de non-réussite de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 81. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine.

Le Gouvernement peut, pour assurer la continuité dans la fonction de délégué aux contrats d'objectifs ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la non-réussite de la formation professionnelle.

Art. 83. Au cours du stage, moyennant un préavis de trois mois, il peut être mis fin à celui-ci à la demande du membre du personnel. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Art. 84. § 1^{er}. À l'issue du stage, le membre du personnel qui a réussi la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 82 est évalué selon les mêmes modalités qu'à l'article 81.

Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention selon les mêmes modalités qu'à l'article 81, § 3.

§ 2. Le membre du personnel qui fait l'objet d'une évaluation favorable à l'issue du stage fait l'objet d'une proposition de nomination à titre définitif à la fonction de délégué au contrat d'objectifs dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

Cette proposition lui est notifiée par le Délégué coordonnateur, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Le membre du personnel dispose d'un délai de dix jours pour remettre la proposition complétée et signée au Délégué coordonnateur et y indiquer s'il accepte ou renonce à une nomination à titre définitif à la fonction de délégué au contrat d'objectifs.

En cas de renonciation dans le délai de 10 jours à une nomination à titre définitif, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

Section III. — De la nomination à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Art. 85. Nul ne peut être nommé à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 3^o, s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou § 2;
- 2^o avoir marqué son accord sur la proposition de nomination à titre définitif selon les modalités visées à l'article 84, § 2.

Art. 86. La nomination à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Art. 87. Les membres du personnel sont nommés à titre définitif à la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs par le Gouvernement.

La nomination à une fonction de promotion déléguée au contrat d'objectifs produit ses effets, pour l'intéressé, le jour de l'admission au stage.

L'emploi dont était titulaire le membre du personnel stagiaire au sein de son pouvoir organisateur d'origine, du Service général du pilotage des écoles et centres psycho-médico-sociaux ou du Service général de l'Inspection ne peut être déclaré vacant qu'à la date de la décision de nomination au grade de délégué au contrat d'objectifs.

L'arrêté de nomination est publié par extrait au *Moniteur belge*.

Section IV. — De la désignation à titre provisoire à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Art. 88. § 1^{er}. En cas d'absence temporaire d'un délégué au contrat d'objectifs ou de vacance d'un emploi de délégué au contrat d'objectifs pour lequel il n'est pas possible de désigner un stagiaire, le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de délégué au contrat d'objectifs.

§ 2. Le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 3^o d'un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

- 1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou § 2;
- 2^o avoir introduit sa candidature dans les formes et délais conformément à l'article 89;
- 3^o faire preuve des expériences professionnelles suivantes :
 - a) minimum cinq ans de pratique professionnelle soit en tant que membre d'une équipe pédagogique, soit en tant qu'agent au sein d'un centre psycho-médico-social;
 - b) trois expériences professionnelles significatives – d'un an au moins – soit dans des niveaux d'enseignement différents, soit dans des fonctions différentes, qu'elles aient ou non été exercées dans la même école, soit auprès de partenaires scolaires;
 - c) une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes dont au moins deux ans dans le domaine de l'enseignement constitue un atout;
 - d) une expérience professionnelle dans les matières visées par les missions de délégué au contrat d'objectif, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, constitue un atout.

Par priorité est désigné un candidat détenteur de l'attestation de réussite de la formation initiale certifiée en rapport avec la fonction de délégué au contrat d'objectifs à conférer, visée au Titre II.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4, selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, alinéas 2 et 3.

Art. 89. Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à une désignation à titre provisoire selon les modalités qu'il détermine.

Le membre du personnel qui postule pour plusieurs zones indique les zones pour lesquelles il se porte candidat.

Peuvent seuls être désignés à titre provisoire à une fonction de promotion de directeur de zone les candidats qui ont respecté la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

La période durant laquelle un membre du personnel est désigné à titre provisoire en application des dispositions de la présente section ne peut être assimilée au stage visé à l'article 80.

Art. 90. § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin, dans l'intérêt du service, à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

§ 2. Moyennant un préavis de trois mois, le membre du personnel peut renoncer à sa désignation à titre provisoire. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, il ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Art. 91. Il est d'office mis fin à la désignation à titre provisoire du membre du personnel lorsque celui-ci fait l'objet de l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 4^o à 7^o.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 110, 6^o et 7^o, mettent fin, en outre, à tout lien statutaire, même dans sa fonction et son affectation d'origine.

CHAPITRE VI. — *De l'évaluation en cours de carrière des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs*

Art. 92. Sans préjudice des articles 66, 69, 81 et 84, au moins tous les deux ans et au plus tard six mois après sa première entrée en fonction, chaque directeur de zone ou chaque délégué au contrat d'objectifs fait l'objet d'une évaluation. Celle-ci se base sur l'accomplissement des missions qui lui ont été attribuées conformément aux dispositions du Titre I^{er}.

Art. 93. Les directeurs de zone sont évalués par le Délégué coordonnateur. Les délégués au contrat d'objectifs sont évalués par le directeur de zone dont ils relèvent.

L'évaluation fait l'objet de l'une des mentions suivantes :

- 1^o « Favorable »;
- 2^o « Réservee »;
- 3^o « Défavorable ».

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

Dans le cadre d'une évaluation « réservee », le membre du personnel peut se voir formuler des recommandations complémentaires à la formation obligatoire individuelle visée à l'article 98, § 2.

Art. 94. En vue de l'attribution de l'évaluation, il est procédé à un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

Le Gouvernement fixe les modalités selon lesquelles l'entretien se déroule.

Art. 95. Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention « réservee » ou « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 121.

La Chambre de recours remet son avis au Gouvernement dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le Gouvernement prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au membre du personnel stagiaire dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

Art. 96. Il est mis fin aux fonctions du membre du personnel qui fait l'objet de deux évaluations défavorables consécutives.

CHAPITRE VII. — *De la formation en cours de carrière*

Art. 97. § 1^{er}. Les directeurs de zone et les délégués au contrat d'objectifs suivent une formation en cours de carrière qui vise :

- 1^o le partage et l'analyse de pratiques et de ressources au bénéfice du développement professionnel individuel et collectif;
- 2^o le perfectionnement, l'ajustement et l'actualisation du développement des compétences de la formation initiale visée à l'article 10 et de la formation d'insertion professionnelle visée aux articles 67 et 82;
- 3^o l'acquisition et l'intégration de connaissances, compétences complémentaires à développer au vu des orientations prioritaires du système éducatif, des avancées scientifiques de la recherche par rapport à celles-ci, de l'évolution des missions des délégués au contrat d'objectifs et des besoins de formation constatés par rapport à l'analyse des rapports annuels des directeurs de zone;
- 4^o l'acquisition de compétences complémentaires en fonction du projet de formation individuel et de leur évaluation individuelle;
- 5^o la prise de recul et l'analyse réflexive de son propre fonctionnement via notamment la confrontation de sa pratique professionnelle à celles de ses collègues, des formations organisées et de modalités de formation personnelles (lectures, conférences, Mooc, etc.) et l'écriture d'un portfolio professionnel.

§ 2. Sur la base d'une proposition du Service général de pilotage des écoles, l'Institut de la formation en cours de carrière détermine un plan de formation annuel obligatoire qui comprend deux volets : un volet commun et un volet zonal :

- 1^o privilégiant des méthodologies qui visent le développement professionnel, notamment, le partage de pratique, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision ainsi que la production par les MDP de synthèses, outils et d'un portfolio professionnel;
- 2^o comprenant les modalités selon laquelle la formation est organisée.

Les formateurs de cette formation en cours de carrière sont prioritairement issus des Universités, des Hautes Ecoles, des établissements d'enseignement supérieur de promotion sociale, de l'Institut de la Formation en cours de carrière ou de l'Administration générale de l'Enseignement, ou tout opérateur de formation reconnu et validé par l'Institut de la Formation en cours de carrière.

Art. 98. § 1^{er}. La formation en cours de carrière des directeurs de zone et des délégués aux contrats d'objectifs est organisée sur une base obligatoire et sur une base volontaire.

Elle débute un an après que le membre du personnel a été nommé.

§ 2. La formation en cours de carrière sur une base obligatoire comprend de 12 à 20 demi-jours de formation obligatoire annuelle répartie selon les modalités d'organisation suivantes :

1° 6 demi-jours de formation commune organisés pour l'ensemble des membres du personnel du Service général;

2° 4 demi-jours de formation organisés par zone;

3° de 2 à 6 demi-jours de formation obligatoire individuelle selon l'expertise professionnelle en tant que directeur de zone ou délégué au contrat d'objectifs;

4° pour les directeurs de zone ou les délégués au contrat d'objectifs disposant de moins de dix années d'expérience dans la fonction, 4 demi-jours sont réservés à la production d'une synthèse personnelle des apports des formations suivies et d'une analyse réflexive de son propre fonctionnement sous la forme d'un portfolio professionnel. La production d'un portfolio professionnel est laissée à la discrétion des membres du personnel ayant plus de dix années d'expérience dans la fonction.

Le nombre de demi-jours de formation obligatoire individuelle peut être réparti sur les jours de prestations de trois années consécutives.

Le contenu et les modalités de la formation obligatoire individuelle sont fixés lors de l'entretien d'évaluation qui a lieu tous les deux ans sur la base d'un projet de formation personnel.

Cette formation comprend des modalités telles que la participation à des colloques, à des journées d'étude, à des formations organisées par l'IFC, par l'administration ou par des opérateurs externes en présentiel, hybrides ou à distance.

Le Délégué coordonnateur valide le projet de formation individuelle obligatoire des directeurs de zone lors de leur entretien d'évaluation. Le directeur de zone valide le projet de formation individuelle obligatoire des délégués aux contrats d'objectifs qui dépendent de lui lors de leur entretien d'évaluation.

La participation aux formations organisées par l'IFC sera déterminée en concertation entre l'IFC et le service de pilotage.

§ 3. En dehors du temps de prestation du membre du personnel, la formation organisée sur la base volontaire n'est pas limitée en nombre de demi-jours de formation.

Lorsqu'elle se déroule pendant le temps de prestation des membres de personnel, elle ne peut dépasser 6 demi-jours par an, sauf dérogation accordée par le Gouvernement sur la demande du Délégué coordonnateur du Service de pilotage des écoles.

Les formations volontaires sont à la charge du service de pilotage.

§ 4. L'Institut de la formation en cours de carrière remet, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, un avis sur l'application du présent chapitre.

CHAPITRE VIII. — *Des positions administratives*

Section I^{re}. — Disposition générale

Art. 99. Les membres du personnel se trouvent dans une des positions administratives suivantes :

1° l'activité de service;

2° la non-activité;

3° la disponibilité.

Section II. — De l'activité de service

Art. 100. Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Art. 101. Le membre du personnel a droit au traitement et à l'avancement de traitement dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Sans préjudice des dispositions de l'article 103, il peut obtenir un congé dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Art. 102. Le directeur de zone bénéficie, durant la période de sa nomination à titre définitif ou sa désignation à titre provisoire, d'une allocation annuelle de 9.500 €. Ce montant est rattaché à l'indice pivot 138,01.

Art. 103. § 1^{er}. Le membre du personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances, les samedis non compris, dont la durée est fixée comme suit :

- pour le membre du personnel âgé de moins de quarante-cinq ans : 32 jours ouvrables;

- pour le membre du personnel âgé de quarante-cinq ans à quarante-neuf ans : 33 jours ouvrables;

- à partir de cinquante ans : 34 jours ouvrables.

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par le membre du personnel au 31 décembre de l'année.

En plus du congé annuel de vacances, tous les membres du personnel bénéficient, indépendamment de leur âge, des jours de congé de compensation accordés au personnel des Services du Gouvernement.

§ 2. Les membres du personnel bénéficient d'un congé de vacances annuelles complémentaire dont la durée est fixée comme suit suivant leur âge :

1° à cinquante-cinq ans : un jour ouvrable;

2° à cinquante-six ans : deux jours ouvrables;

3° à cinquante-sept ans : trois jours ouvrables;

4° à cinquante-huit ans : quatre jours ouvrables;

5° à cinquante-neuf ans : cinq jours ouvrables;

- 6° à soixante ans : six jours ouvrables;
- 7° à soixante et un ans : sept jours ouvrables;
- 8° à soixante-deux ans : huit jours ouvrables;
- 9° à soixante-trois ans : neuf jours ouvrables;
- 10° à soixante-quatre ans : dix jours ouvrables.

§ 3. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris entre le 15 juillet et le 15 août inclus. Il est d'un minimum de trois semaines de calendrier et peut être pris à la convenance du membre du personnel, compte tenu des exigences du bon fonctionnement du Service général.

Les membres du personnel prennent les jours de congé restants, selon leur convenance, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

§ 4. Lorsqu'un membre du personnel n'est en activité de service que pendant une partie de l'année, qu'il n'effectue pas des prestations hebdomadaires complètes, qu'il n'effectue pas entièrement ses prestations hebdomadaires ou qu'il a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence. Les fractions de jour déductibles sont négligées.

Section III. — De la non-activité

Art. 104. Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

1° lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;

2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ou de mise en non-activité disciplinaire;

3° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée.

Art. 105. Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

S'il se trouve en position de non-activité en raison des dispositions prévues à l'article 104, 2°, il n'a pas droit à l'avancement de traitement.

Art. 106. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Section IV. — De la disponibilité

Art. 107. Le membre du personnel peut être mis dans l'une des positions de disponibilité suivantes dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française :

1° pour mission spéciale;

2° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celles des congés pour cause de maladie ou d'infirmité;

3° pour convenances personnelles;

4° pour convenances personnelles précédant la pension de retraite;

5° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Toutefois, en cas de mise en disponibilité pour convenances personnelles, l'emploi dont est titulaire le membre du personnel demeure non vacant pendant la période de cette mise en disponibilité.

Art. 108. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

La disposition de l'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux membres du personnel mis en disponibilité pour mission spéciale.

Art. 109. Des traitements d'attente peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement alloués à ces membres du personnel, sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service.

CHAPITRE IX. — Du régime disciplinaire

Section I^{re}. — Des sanctions disciplinaires

Art. 110. Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel sont :

1° le rappel à l'ordre;

2° la réprimande;

3° la retenue sur traitement;

4° la suspension disciplinaire;

5° la mise en non-activité disciplinaire;

6° la démission disciplinaire;

7° la révocation.

Art. 111. Pour les délégués au contrat d'objectifs, les sanctions disciplinaires sont proposées par le directeur de zone ou le Délégué coordonnateur.

Pour les directeurs de zone, les sanctions disciplinaires sont proposées par le Délégué coordonnateur.

Pour le Délégué coordonnateur, les sanctions disciplinaires sont proposées par le Directeur général.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Gouvernement.

Art. 112. La retenue sur traitement ne peut être prononcée pour une durée supérieure à trois mois. Elle ne peut dépasser un cinquième du traitement.

Art. 113. La suspension disciplinaire ne peut être prononcée pour une durée supérieure à un an. Elle entraîne la privation de la moitié du traitement.

Art. 114. La durée de la mise en non-activité disciplinaire est fixée par le Gouvernement : elle ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans pouvoir jamais dépasser ce dernier montant, le traitement d'attente est fixé ensuite au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration au sein du Service général.

Art. 115. Aucune sanction ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou dûment convoqué.

Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel, dûment convoqué, ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Tout membre du personnel invité à viser une proposition de sanction disciplinaire formulée à son encontre a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation écrite devant la Chambre de recours, dans le délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visa.

Si l'intéressé n'a pas introduit de recours dans le délai fixé, la proposition de sanction disciplinaire est transmise immédiatement au Gouvernement.

Art. 116. La proposition de sanction disciplinaire et le recours introduit par le membre du personnel concerné sont transmis à la Chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la date de la réception du recours.

Art. 117. À moins d'empêchement légitime, le requérant comparait en personne. Il peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la Chambre de recours donne son avis au Gouvernement dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de réception du dossier complet de l'affaire. Toutefois, le Gouvernement peut demander un avis d'urgence. Dans ce cas, le délai ne peut cependant être inférieur à un mois.

Le Gouvernement prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Art. 118. Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Art. 119. L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires. Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité disciplinaire reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Section II. — De la radiation des sanctions disciplinaires

Art. 120. La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

1° d'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande;

2° de trois ans pour la retenue sur traitement;

3° de cinq ans pour la suspension disciplinaire;

4° de sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} commence à courir au prononcé de la sanction disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits d'accès à une autre fonction de promotion.

CHAPITRE X. — De la chambre de recours

Art. 121. Il est institué, auprès du Gouvernement, une Chambre de recours pour les membres du personnel du Service général de Pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommée « la Chambre de recours ».

La Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

Art. 122. La Chambre de recours traite des recours introduits en matière d'incompatibilité, d'évaluation et de sanction disciplinaire.

Art. 123. La Chambre de recours est composée :

1° d'un président et d'un président suppléant désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 16 au moins;

2° de six membres désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de l'administration générale de l'enseignement de rang 15 au moins;

3° d'un secrétaire désigné par le Gouvernement parmi les agents de niveau 2+ au moins des Services du Gouvernement.

Les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, sont désignés pour moitié directement par le Gouvernement et pour moitié sur proposition des organisations syndicales représentatives, chaque organisation syndicale disposant d'au moins un représentant.

Art. 124. Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 123, 2°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 123, 3°.

Art. 125. En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place duquel il est désigné.

Art. 126. Le président, le président suppléant, les membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour cinq ans. Leur mandat est renouvelable.

Art. 127. La Chambre de recours est présidée par le président et, à son défaut, par le président suppléant.

Le président a voix délibérative.

Le secrétaire et secrétaire suppléant de la Chambre de recours en assurent le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

Art. 128. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la Chambre de recours si le requérant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la Chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

Le requérant peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général de l'Inspection, en activité de service ou retraités.

Le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

Art. 129. Dès qu'un recours est introduit, le Président communique au requérant la liste des membres effectifs et suppléants de la Chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, le requérant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres, mais tout au plus de deux membres désignés sur proposition des organisations syndicales et de deux membres désignés directement par le Gouvernement. Toutefois, il ne peut récuser un membre effectif et son suppléant.

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le Président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Art. 130. Les président et président suppléant ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel relevant de leur administration.

Le président, le président suppléant, les membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint, leur cohabitant, un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Art. 131. La Chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

Si le quorum visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise, quel que soit le nombre des membres présents.

Art. 132. Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des Services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la Chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête. Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

Art. 133. La Chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête, entendre les témoins à charge ou à décharge. Après en avoir délibéré, elle transmet au Gouvernement son avis motivé. Cet avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

Art. 134. L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret. Les membres désignés directement par le Gouvernement et ceux désignés sur proposition des organisations syndicales doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité des voix, le président décide.

Art. 135. La décision prise par le Gouvernement fait mention de l'avis motivé de la Chambre de recours. Toute décision non conforme à l'avis de la Chambre de recours est motivée.

Le Gouvernement notifie sa décision à la Chambre de recours et au requérant.

Art. 136. Le mandat des membres de la Chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires en la matière. Aucune indemnité n'est cependant due au président ou au président suppléant.

Art. 137. Les modalités de fonctionnement de la Chambre de recours sont fixées par le Gouvernement, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

CHAPITRE XI. — *De la suspension préventive : mesure administrative*

Art. 138. § 1^{er}. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le Gouvernement et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Délégué coordonnateur ou, lorsque la mesure concerne un délégué au contrat d'objectifs, par le directeur de zone qu'il délègue à cet effet.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein du Service général.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. À défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté du service pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2.

La mesure d'écartement sur-le-champ est prononcée par le Gouvernement.

Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

Art. 139. § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel du Service général :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;
- 3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et dans le cadre d'une procédure disciplinaire expire en tout cas :

1° après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification de la proposition de sanction disciplinaire si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Ministre de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive.

§ 3. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

À défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Art. 140. Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, est fixé à la moitié de son traitement d'activité le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait l'objet:

- 1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;
- 2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;
- 3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;
- 4° de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au Gouvernement;
- 5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 110, 4°, 5°, 6° et 7°.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le Ministre notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du Ministre au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Art. 141. À l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

- 1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 110, 4°, 5°, 6° et 7°;
- 2° il est fait application de l'article 141, 2°, b) et 5°;
- 3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 139, § 2, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

CHAPITRE XII. — *De la cessation des fonctions*

Art. 142. § 1^{er}. Les membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux nommés à titre définitif, stagiaires ou désignés à titre provisoire sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

- 1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif, admis au stage ou désignés à titre provisoire de façon régulière;
- 2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :
 - a) être belge ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
 - b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3° si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pour une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraînent la cessation des fonctions;

6° s'ils sont atteints d'une invalidité prématurée dûment constatée dans les conditions fixées par la loi et les mettant hors d'état de remplir leurs fonctions d'une manière complète, régulière et continue;

7° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 40 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin à une occupation incompatible, le cas échéant après épuisement de la procédure;

8° s'ils sont mis à la retraite pour limite d'âge.

§ 2. Pour les membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux nommés à titre définitif ou stagiaires, entraînent également la cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire : le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et après un préavis de quinze jours au moins;

2° la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire ou de la révocation.

TITRE IV. — *Dispositions transitoires, modificatives et finales*

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions transitoires*

Art. 143. Par dérogation à l'article 3, § 2, alinéa 2, le Service général est pourvu :

1° à partir du 1^{er} septembre 2018 : d'un maximum de 4 directeurs de zones et d'un maximum de 53 délégués au contrat d'objectifs;

2° à partir du 1^{er} septembre 2019 : d'un maximum de 5 directeurs de zones complémentaires et d'un maximum de 35 délégués au contrat d'objectifs complémentaires.

Art. 144. § 1^{er}. Par dérogation aux dispositions du Titre III, le Gouvernement peut, jusqu'au 1^{er} janvier 2020, admettre au stage des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs au sein du Service général créé à l'article 3 selon les conditions fixées au présent article.

Pour ce faire, le Gouvernement organise la procédure d'admission au stage prévue au présent article en 2018 afin de pourvoir les postes visés à l'article 143, 1°, et en 2019 afin de pourvoir les postes visés à l'article 143, 2°.

§ 2. Le Gouvernement peut procéder à l'admission au stage dans des emplois des fonctions de promotion de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs par appel public à candidatures destiné aux membres du personnel.

A partir de l'année 2019, le Gouvernement peut également procéder à l'engagement dans des emplois des fonctions de promotion de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs, à la suite à un appel public, toute personne qui répond aux conditions prévues à l'article 19, § 2.

Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à l'épreuve d'admission au stage dans ces emplois en indiquant le ou les groupements de zones pour lesquelles ils se portent candidats et à les classer par ordre de préférence. Pour l'application du présent article, les quatre groupements de zones sont les suivants :

a) Brabant wallon et Bruxelles

b) Hainaut centre et Wallonie picarde

c) Hainaut sud, Luxembourg et Namur

d) Huy-Waremme, Verviers et Liège.

Pour l'application du présent article, les membres du personnel doivent répondre aux conditions prévues par le Titre III à l'exception de la condition relative à la détention de l'attestation de réussite à l'épreuve de certification visée respectivement pour les directeurs de zone à l'article 63, § 1^{er}, 4°, et pour les délégués au contrat d'objectifs à l'article 78, § 1^{er}, 4°.

En outre, les membres du Service général de l'Inspection en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent décret et qui introduisent leur candidature sont réputés satisfaire aux conditions d'expérience visées à l'article 19, § 1^{er}, 1°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° et 11°, b).

§ 3. L'épreuve d'admission au stage comprend une partie écrite et une partie orale. Seuls les candidats remplissant les conditions fixées au paragraphe 2 peuvent participer à l'épreuve.

Le Gouvernement fixe le profil de compétences qui définit les compétences spécifiques, techniques et génériques et comportementales attendues dès l'entrée au stage du directeur de zone et du délégué au contrat d'objectifs.

Il fixe également les modalités de chacune des parties de l'épreuve d'admission au stage et les critères d'évaluation de chacune d'elles sur la base du profil de compétences visé à l'alinéa précédent.

La partie écrite de l'épreuve se présente sous la forme d'un questionnaire à choix multiples comportant des questions théoriques et des questions de jugement situationnel.

Les critères d'évaluation de cette partie de l'épreuve portent sur:

1° la capacité à répondre à des questions théoriques sur chacune des compétences spécifiques définies dans le profil des compétences attendu dès l'entrée en stage du directeur de zone ou du délégué au contrat d'objectifs;

2° la capacité à répondre à des questions de jugement situationnel démontrant des compétences techniques et génériques et comportementales du profil de fonction visé à l'alinéa 2.

La partie orale de l'épreuve consiste en un entretien devant un des jurys visé au paragraphe 4.

Les critères d'évaluation de cette partie de l'épreuve porte sur la compétence technique de communication orale et sur des compétences génériques et comportementales du profil de fonction visé à l'alinéa 2.

Le jury sélectionne les 12 candidats les mieux classés pour la fonction de directeur de zone et les 150 candidats les mieux classés pour la fonction de délégué au contrat d'objectifs sur la base des résultats obtenus à la suite de la partie écrite de l'épreuve d'admission au stage.

Les candidats retenus présentent ensuite la partie orale de l'épreuve d'admission au stage devant le jury.

Le jury est chargé d'établir un classement général, par fonction, des candidats. L'épreuve écrite est évaluée sur 50 points. L'épreuve devant le jury est évaluée sur 50 points. Pour être pris en considération dans le classement général, un candidat doit obtenir un minimum de 50 points sur le total de 100 points de l'ensemble des épreuves. Le classement général est ensuite décliné en classements par groupement de zones en fonction du ou des groupements de zones pour lequel ou lesquels le membre du personnel se porte candidat.

Le Gouvernement procède à l'admission au stage des candidats les mieux classés par groupement de zones et par zone au sein de ces groupements de zones.

§ 4. Il est institué un ou plusieurs jury(s) d'admission au stage composé(s) de la manière suivante :

1° un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;

2° deux représentants de l'administration générale de l'Enseignement dont l'un au moins représente la direction générale du pilotage du système éducatif;

3° un expert externe ayant une compétence spécifique en lien avec une des missions de la fonction visée par le recrutement et désigné par le Gouvernement.

Le Gouvernement fixe les modalités de fonctionnement du jury d'admission au stage.

Les services d'un prestataire de services externe pour l'organisation de tout ou partie de l'épreuve d'admission au stage visée au paragraphe 3 peuvent être adjoints au jury.

§ 5. Les membres du personnel admis au stage effectuent celui-ci conformément au Titre III. Toutefois, ils suivent la formation initiale au cours des trois premiers mois de leur admission au stage et sont dispensés de la passation de l'épreuve de certification visée à l'article 10. La durée du stage est prolongée de la période afférente au suivi de la formation initiale visée à l'article 12.

Par dérogation au Titre II, la formation initiale organisée en 2018 et en 2019 est réservée aux membres du personnel admis au stage dans le cadre de la présente disposition et peut être organisée durant ou en dehors des périodes normales de fonctionnement des écoles.

§ 6. Dans les trois mois suivant l'issue de la formation initiale visée au paragraphe 5, les membres du personnel stagiaires suivent la formation d'insertion professionnelle prévue aux articles 67 et 81.

Par dérogation aux articles 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 80, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, le membre du personnel stagiaire est évalué une première fois entre le quatrième et le sixième mois de son entrée en stage et une deuxième fois entre le neuvième et le dixième mois de son entrée en stage.

Par dérogation aux articles 66, § 1^{er}, alinéa 4 et 80, § 1^{er}, alinéa 4, la première évaluation aboutit soit à la mention « favorable », soit à la mention « réservée assortie de recommandations ». La deuxième évaluation est effectuée conformément aux articles 66, § 1^{er}, et 80, § 1^{er}.

§ 7. Le membre du personnel visé au paragraphe 2, alinéa 5, admis au stage en application du présent article, continue à bénéficier de l'échelle de traitement à laquelle il pouvait prétendre à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, si elle est plus favorable.

Art. 145. L'admission au stage dans les fonctions de promotion de Directeur de zone et de Délégué au contrat d'objectifs dans le cadre de la procédure de recrutement visée aux articles 143 et 144 peut intervenir à partir du jour où un décret déléguant des compétences de la Communauté française en tant que pouvoir organisateur à un organe autonome et doté d'une personnalité juridique distincte et un décret organisant le travail collaboratif visé à l'article 67, § 4, 4° du décret du 24 juillet 1997 sont tous deux entrés en vigueur.

Toutefois, dans l'attente, le Gouvernement peut initier la procédure afin de disposer d'une réserve de recrutement.

Art. 146. Le mandat de Délégué coordonnateur est pourvu pour la première fois à la date du 1^{er} septembre 2019.

Dans l'attente, le Directeur général assure les missions du Délégué coordonnateur.

CHAPITRE II. — *Dispositions modificatives*

Art. 147. Dans l'arrêté royal du 27 juin 1974 fixant au 1^{er} avril 1972 les échelles des fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'État, des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, des membres du personnel du service d'inspection de l'enseignement par correspondance et de l'enseignement primaire subventionné et les échelles des grades du personnel des centres psycho-médico-sociaux de l'État, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 août 2016, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'intitulé de l'arrêté royal, les termes « des membres du personnel du Service général de pilotages des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, » sont insérés entre les termes « du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat, » et les termes « des membres du personnel du service d'inspection »;

2° à l'article 2, les termes « des membres du personnel du Service général de pilotages des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, » sont insérés entre les termes « du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat, » et les termes « des membres du personnel du service d'inspection »;

3° il est inséré un chapitre Hquater rédigé comme suit :

« Chapitre Hquater - Du personnel du Service général de pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux :
Directeur de zone :

a) porteur d'un diplôme de master : 475

b) porteur d'un autre titre : 275

Délégué au contrat d'objectifs :

a) porteur d'un diplôme de master : 475

b) porteur d'un autre titre : 275».

Art. 148. Dans l'article 75, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, il est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

« 3°/1 les directeurs de zone et les délégués au contrat d'objectifs ».

CHAPITRE III. — *Disposition finale*

Art. 149. Sauf en ce qui concerne les dispositions dont l'entrée en vigueur est fixée par l'article 145, le présent décret entre en vigueur le jour de son adoption.

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

Bruxelles, le 13 septembre 2018.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

La Vice-Présidente et Ministre de la Culture et de l'Enfance,

A. GREOLI

Le Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias,

J.-Cl. MARCOURT

Le Ministre de l'Aide à la Jeunesse, des Maisons de Justice, des Sports et de la Promotion de Bruxelles, chargé de la tutelle sur la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale,

R. MADRANE

La Ministre de l'Education,

M.-M. SCHYNS

Le Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative,

A. FLAHAUT

La Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des Femmes et de l'Egalité des Chances,

I. SIMONIS

—
Note

Session 2018-2019

Documents du Parlement. Projet de décret, n°664-1. – Avis du Conseil d'Etat, n° 664-2 - Amendement de commission, n° 664-3 - Rapport de commission, n° 664-4. – Texte adopté en commission, n° 664-5 – Texte adopté en séance plénière, n° 664-6

Compte-rendu intégral. – Discussion et adoption. Séance du 12 septembre 2018.

—
VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

[C – 2018/14153]

13 SEPTEMBER 2018. — Decreet tot oprichting van de Algemene sturingsdienst voor de scholen en psycho-medisch-sociale centra en tot bepaling van het statuut van de zonedirecteurs en afgevaardigden voor de doelstellingenovereenkomst

Het Parlement van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

TITEL I. — Van de algemene sturingsdienst van de scholen en psycho-medisch-sociale centra

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. § 1. Dit decreet is van toepassing op het basisonderwijs, het kleuteronderwijs, het lager onderwijs, het secundair onderwijs, het gewoon en gespecialiseerd onderwijs, met volledig leerplan of alternerend leren, die door de Franse Gemeenschap worden georganiseerd of gesubsidieerd.

Het is eveneens van toepassing op de door de Franse Gemeenschap georganiseerde en gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

§ 2. Voor de toepassing van dit decreet, dient te worden verstaan onder:

1. "de Algemene dienst": de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra die wordt opgericht in artikel 3;

2. "de coördinerende afgevaardigde": de coördinerende afgevaardigde bedoeld in artikel 3;

3. "de Directeur-generaal": de ambtenaar-generaal die belast is met de Algemene directie voor de sturing van het onderwijssysteem;

4. "het Takendecreet": het decreet van 24 juli 1997 dat de prioritaire taken bepaalt van het basisonderwijs en van het secundair onderwijs en de structuren organiseert die het mogelijk maken ze uit te voeren;

5. het "institut de la formation en cours de carrière": het instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan, opgericht bij het decreet van 11 juli 2002 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan in het gespecialiseerd onderwijs, het gewoon secundair onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra en tot oprichting van een instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan;

6. "zones": de zones, zoals bepaald in artikel 1 van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 15 maart 1993 tot vaststelling van de verplichtingen tot overleg tussen gelijkaardige inrichtingen in het secundair onderwijs met volledig leerplan;

7. "scholen": de onderwijsinrichtingen;
8. "sturingsplan": het plan bedoeld in artikel 67, § 2, van het Takendecreet;
9. "doelstellingenovereenkomst": de overeenkomst bedoeld in artikel 67, § 6, paragraaf 2, van het Takendecreet;
10. "aanpassingsstelsel": het stelsel bedoeld in artikel 68, § 7 van het Takendecreet;
11. "samenwerkingsprotocol": het stelsel bedoeld in artikel 68, § 7 van het Takendecreet;
12. "werkdag": maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag indien geen feestdag.

Art. 2. Voor een goede leesbaarheid van de tekst is het gebruik van mannelijke namen voor de verschillende titels en functies in dit decreet gemeenschaptig, niettegenstaande de bepalingen van het decreet van de Franse Gemeenschap van 21 juni 1993 betreffende de vervrouwelijking van de namen van beroep.

Art. 3. § 1. Bij de Regering wordt een Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra opgericht, hierna "de Algemene dienst" genoemd, die onder leiding van een coördinerende afgevaardigde staat.

De Regering kan aan de directeur-generaal haar coördinerende rol tussen de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra en de Algemene dienst van de Inspectie delegeren, alsook haar coördinerende rol tussen beide voornoemde Algemene diensten en de diensten en directies binnen de Algemene Sturingsdienst van het Onderwijssysteem.

§ 2. De algemene dienst is inzonderheid belast met de contractualisering van de scholen bedoeld in artikel 67 en 68 van het Takendecreet.

Deze Algemene dienst bestaat inzonderheid uit:

2. 9 zonedirecteurs;
3. 88 afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst.

Onverminderd artikel 5, § 3 wordt voor elke zone een zonedirecteur aangesteld. De Regering bepaalt de onderverdeling van de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst tussen de verschillende zones. Zij houdt daarbij inzonderheid rekening met het aantal door de Franse Gemeenschap op het grondgebied van elke zone georganiseerde of gesubsidieerde scholen.

De coördinerende afgevaardigde legt de nadere regels vast voor de werking binnen de Algemene dienst, inzonderheid de organisatie van regelmatige vergaderingen of werkgroepen.

De Regering legt de nadere regels vast voor de bepaling van de administratieve standplaats van de zonedirecteurs en afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst.

Na de werking van de Dienst te hebben geëvalueerd, kan de Regering het aantal afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst herzien, rekening houdend met het in eenheden uitgedrukte aantal basisscholen en secundaire scholen met volledig leerplan en met alternerend leren, gewoon en gespecialiseerd, die worden georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap. Deze herziening kan ten vroegste in werking treden vanaf 1 januari 2025.

Art. 4. De coördinerende afgevaardigde overhandigt de Regering uiterlijk op 1 juli van elk jaar via hiërarchische weg een balans betreffende alle taken van de Algemene dienst.

HOOFDSTUK II. — *Zonedirecteurs*

Art. 5. § 1. De in artikel 3 bedoelde zonedirecteurs zijn belast met:

1. de coördinatie van en het toezicht op de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst van hun zone, inzonderheid wat betreft:

a) de procedure voor de contractualisering van de sturingsplannen, de opvolging van hun uitvoering en de beoordeling van de doelstellingenovereenkomsten;

b) de procedure voor de contractualisering van de aanpassingsstelsels, de opvolging van hun stand van zaken en de beoordeling van de samenwerkingsprotocollen;

2. de ondertekening van de doelstellingenovereenkomst en de samenwerkingsprotocollen;

3. het beheer van de gemotiveerde aanvraag van een inrichting, in samenspraak met de coördinerende afgevaardigde binnen het aldus gevormde college, indien er onenigheid blijft tussen een inrichting en de afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst, hetzij over een beoordeling door deze laatste van de overeenkomst van een sturingsplan met de verbeteringsdoelen en, desgevallend, met de specifieke doelen of over de conformiteit ervan, hetzij over de beoordeling van de uitvoering van een doelstellingenovereenkomst;

4. de analyse van de aanvragen voor een audit door de Algemene Inspectiedienst die zijn ingediend door een afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst of een inrichtende macht en de overdracht van deze aanvragen aan de coördinerende afgevaardigde voor een beslissing;

5. de netoverschrijdende coördinatie per zone volgens de nadere regels die door of op grond van de wetten, decreten en verordeningen werden gedefinieerd;

6. het jaarlijks opstellen van het activiteitenverslag van hun zone volgens het door de coördinerende afgevaardigde vastgelegde model;

7. de formulering van adviezen en voorstellen, op initiatief of verzoek van de Regering, voor alles wat onder hun bevoegdheid valt;

8. het uitoefenen van alle andere taken die hun worden toevertrouwd door of krachtens de wetten, decreten en verordeningen, alsmede alle andere taken die de coördinerende afgevaardigde hun toewijst in het belang van de dienst.

§ 2. De Regering bepaalt het ambtsprofiel van de zonedirecteur.

§ 3. De zonedirecteurs voeren hun taken uit binnen de zone waarvoor ze zijn aangesteld. Naargelang de behoefte kunnen ze echter worden belast met meerdere zones en door de coördinerende afgevaardigde worden gemachtigd taken uit te voeren in een andere zone.

§ 4. De coördinerende afgevaardigde bepaalt de nadere regels voor de uitvoering van hun taken die in dit artikel worden bedoeld overeenkomstig de bepalingen waartoe de Regering heeft beslist in uitvoering van het Takendecreet.

Art. 6. De zonedirecteur is in het kader van zijn coördinatie- en toezichtstaken over de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst van zijn zone verantwoordelijk voor de procedures die er betrekking op hebben in artikel 67 en 68 van het Takendecreet.

HOOFDSTUK III. — *Afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst*

Art. 7. § 1. De in artikel 3 bedoelde afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst zijn belast met:

1. de procedure voor de contractualisering van de sturingsplannen, de opvolging van hun stand van zaken en de evaluatie van de doelstellingenovereenkomsten zoals gedefinieerd in artikel 67 van het Takendecreet en zijn uitvoeringsbesluiten;

2. de procedure voor de contractualisering van de aanpassingsstelsels, de opvolging en de beoordeling van hun stand van zaken en de beoordeling van de toepassing van de samenwerkingsprotocollen zoals gedefinieerd in artikel 68 van het Takendecreet en zijn uitvoeringsbesluiten;

3. de procedure voor de contractualisering van de sturingsplannen, de opvolging van hun stand van zaken en de evaluatie van de doelstellingenovereenkomsten die tussen een psycho-medisch-sociaal centrum en de Regering worden afgesloten;

4. de organisatie van het afleggen, het verbeteren en de externe jury van de gemeenschappelijke externe proef die leidt tot de aflevering van het Getuigschrift Basisonderwijs aan het einde van het lager onderwijs, alsook de organisatie van het afleggen, verbeteren of de jury van alle andere externe proeven die door de Regering met een getuigschrift worden bekrachtigd;

5. de formulering van adviezen en voorstellen, op initiatief of verzoek van de Regering, voor alles wat onder hun bevoegdheid valt;

6. de deelname aan werkgroepen, comités en adviesorganen, krachtens de wetten, decreten en verordeningen;

7. de uitvoering van alle andere taken die hun worden toevertrouwd door of krachtens de wetten, decreten en verordeningen, alsmede alle andere taken die de coördinerende afgevaardigde of de zonedirecteur waaronder ze ressorteren hun toewijzen in het belang van de dienst.

§ 2. De Regering bepaalt het ambtsprofiel van de afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

§ 3. De afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst voeren hun taken uit binnen de zone waarvoor ze zijn aangesteld. Naargelang de behoefte kunnen ze echter door de coördinerende afgevaardigde en volgens de nadere regels die hij samen met de betrokken zonedirecteur bepaalt, worden gemachtigd om taken uit te voeren in een andere zone.

§ 4. De coördinerende afgevaardigde bepaalt de nadere regels voor de uitvoering van hun taken die in dit artikel worden bedoeld overeenkomstig de bepalingen waartoe de Regering heeft beslist in uitvoering van het Takendecreet.

Art. 8. De afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst oefent zijn taken uit overeenkomstig artikel 67 van het Takendecreet.

Art. 9. De afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst oefent zijn taken uit overeenkomstig artikel 68 van het Takendecreet.

TITEL II. — *De initiële opleiding en de kwalificatie die toegang verschaffen tot de functies van zonedirecteur en afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst*

HOOFDSTUK I. — *De initiële opleiding*

Art. 10. De regering organiseert op de voordracht van de coördinerende afgevaardigde en naargelang de behoeften van de Dienst een initiële opleiding en een kwalificatieproef die naargelang het geval toegang verschaft tot het ambt van zonedirecteur of het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

De Regering beslist over de nadere regels van de openbaarheid van de initiële opleiding en de kwalificatieproef bedoeld in het 1^e lid.

Art. 11. § 1. De initiële opleiding voor zonedirecteur telt minstens 160 uur en bevat vier luiken.

De initiële opleiding voor afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst telt minstens 130 uur en bevat drie luiken.

De drie eerste luiken van de initiële opleiding zijn gemeenschappelijk voor het ambt van zonedirecteur en dat van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

§ 2. Het eerste luik van de initiële opleiding, dat minstens 30 uur telt, heeft tot doel om bij de kandidaten de volgende vaardigheden te ontwikkelen:

1. de relationele vaardigheden in het beheer van persoonlijke, interpersoonlijke en groepsrelaties, in het bijzonder in situaties van mondelinge en schriftelijke communicatie, spreken in het openbaar, animatie van vergaderingen, teamwerk, het nemen van beslissingen, conflictmanagement, bemiddeling, controle, onderhandeling en evaluatie;

2. het beheer van een geschikte persoonlijke werking ten opzichte van het beoogde ambt, de eraan verbonden methodes voor taakbeheer, inzonderheid timemanagement, projectmanagement, werkmethodes enz.;

3. het aanleren van een methode om de eigen werking te evalueren die aanzet tot nadenken en een professionele ontwikkeling in het kader van de toekomstige functie en taken;

4. bewust worden van de veranderingen van houding en professionele identiteit die het ambt waarvoor ze solliciteren met zich brengt ten aanzien van hun relationele vaardigheden en competenties, met inbegrip van de deontologische regels.

§ 3. Het tweede luik van de initiële opleiding, dat minstens 40 uur telt, heeft tot doel om bij de kandidaten de volgende vaardigheden te ontwikkelen:

1. begrip van de waarden, de betekenis en de draagwijdte van het begrip sturing van het schoolsysteem en de schoolorganisaties, door:

a) het onderwijssysteem vanuit een systemisch oogpunt te bekijken;

b) zich de uitdagingen, waarden, doelstellingen en wetenschappelijke grondslagen van het bestuur en de sturing van het onderwijsstelsel, de methoden en processen voor de evaluatie van het schoolbeleid en de pedagogische hervormingen, in het bijzonder de begrippen verbeteringsdoelen, buitengewone doelstellingen, specifieke doelstellingen, stand van zaken, indicatoren ... eigen te maken;

c) zich het organigram en de taken van het Algemeen Bestuur van Onderwijs, de rol en de verschillende taken van de actoren van het nieuwe sturingsmodel eigen te maken;

d) de huidige uitdagingen en doelstellingen van het onderwijssysteem en die welke het voorwerp uitmaken van de maatregelen in het verlengde van het Pacte pour un Enseignement d'Excellence (Pact voor een uitmuntend onderwijs) in perspectief te plaatsen, in de eerste plaats in verband met de verbeteringsdoelen; en deze goed te begrijpen;

2. begrip en beheersing van de processen verbonden aan de invoering van een sturingsplan of aanpassingsplan, met name:

a) de analyse van de gegevens (methode voor de verzameling en beschrijvende analyse van kwantitatieve en kwalitatieve analyses, in het bijzonder met betrekking tot productie en interpretatie), de analyse van de relevantie van een stand van zaken (lezen en begrijpen van de kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren) en een diagnose, het uitbrengen van verklarende hypothesen;

b) de analyse van de samenhang van de specifieke doelstellingen van de school bij het begin van haar diagnose (waaronder de kwaliteit van de doelstellingen ...) ten aanzien van de verbeteringsdoelen van het stelsel;

c) de analyse van de samenhang van de uitgewerkte strategieën (met inbegrip van de opleidingsplannen, de nadere regels voor de samenwerking en de elementen met betrekking tot de gemeenschappelijke basisinhoud) ten aanzien van de specifieke doelstellingen van de inrichting en haar specifieke situatie;

d) de analyse van de relevantie en de geldigheid van de strategieën ten aanzien van de wettelijke en gemeenschappelijke grond (wetenschappelijk onderzoek, nationale en internationale studies) en de uitdagingen van het onderwijssysteem.

§ 4. Het derde luik van de initiële opleiding, dat minstens 30 uur telt, heeft tot doel om bij de kandidaten de volgende vaardigheden te ontwikkelen:

1. de vaardigheden om met open boek de wetgevings- en verordeningsmateries verbonden aan het ambt van zonedirecteur en afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst te beheersen;

2. vaardigheden inzake administratief beheer, inzonderheid betreffende:

a) de "levenscyclus" van het sturingsplan (fasering, uitwerking, contractualisering, opvolging, evaluatie) en zijn deadlines;

b) door zich het concept "aanpassingsstelsel" eigen te maken dat is voorzien voor de inrichtingen met afwijkende prestaties en de specifieke kenmerken ervan;

c) het canvas van het sturingsplan/de doelstellingenovereenkomst of het aanpassingsstelsel/samenwerkingsprotocol, de web-businessapplicatie en coderingsgids ervan;

3. het juiste gebruik van de digitale hulpmiddelen.

§ 5. Het vierde luik van de initiële opleiding, dat specifiek is voor de kandidaten voor het ambt van zonedirecteur en waarvan de duur minstens 30 uur bedraagt, heeft tot doel bij deze laatsten de omkaderings- en leadershipscompetenties te ontwikkelen, met name het vermogen om:

1. een team te beheren en tot een hecht geheel te smeden, met name door de medewerkers te ondersteunen en motiveren, hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en de ontwikkeling van het team te stimuleren vanuit het oogpunt van een lerende organisatie;

2. de activiteiten van een team te organiseren, sturen, coördineren en evalueren;

3. pistes voor het oplossen van problemen te analyseren en voor te stellen;

4. projecten te beheren, te beslissen over doelgerichte acties om de beslissingen in de praktijk te brengen en deze ook te initiëren.

Art. 12. De Regering werkt op grond van een voorstel van het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan een opleidingsplan uit waarin inzonderheid de volgende elementen worden bepaald:

1. de inhoud en de doelstellingen van de opleiding, alsook de competenties die moeten worden verworven;

2. het vastleggen van het aantal opleidingsuren voor elk luik van de initiële opleiding bedoeld in artikel 11.

Op basis van het in de eerste paragraaf bedoelde opleidingsplan organiseert het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan de initiële opleiding. De docenten van deze initiële opleiding zijn in de eerste plaats afkomstig van de universiteiten, hogescholen, instellingen voor onderwijs voor sociale promotie, het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan of het Algemeen Bestuur van Onderwijs.

Het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan kan de drie eerste luiken van de opleiding gemeenschappelijk of afzonderlijk organiseren voor de kandidaten voor de opleiding van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst en voor de kandidaten voor het ambt van zonedirecteur.

Art. 13. § 1. De initiële opleiding is kosteloos. Behalve als dit vereist is, wordt ze buiten de normale werkuren van de scholen georganiseerd. De personeelsleden die een opleiding volgen, worden geacht personeelsleden in actieve dienst te zijn.

§ 2. Alle kandidaten die de initiële opleiding hebben gevolgd, ontvangen een attest van bijwoning. Alleen kandidaten die een attest overleggen dat bewijst dat zij minstens 75 % van de tijd van elk luik van de initiële opleiding hebben gevolgd, worden toegelaten voor de kwalificatieproef bedoeld in artikel 10.

Art. 14. § 1. De coördinerende afgevaardigde kan op de voordracht van het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan de kandidaat op diens verzoek vrijstellen van het volgen van een of meerdere luiken van de opleiding indien hij vooraf reeds een of meerdere gelijkwaardige opleidingen met succes heeft gevolgd.

§ 2. In afwijking van artikel 13, § 2 is het personeelslid dat vastbenoemd is in het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst en zich voor de initiële opleiding voor zonedirecteur inschrijft, vrijgesteld van de drie eerste luiken van de initiële opleiding.

Art. 15. Het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan verstrekt op eigen initiatief of op verzoek van de Regering advies over de toepassing van deze titel.

HOOFDSTUK II. — *Het behalen van het getuigschrift*

Art. 16. § 1. De kwalificatieproef wordt uiterlijk binnen de zes maanden na het beëindigen van de initiële opleidingssessie georganiseerd. Ze bestaat uit een zelf geschreven werk dat wordt verdedigd voor de examencommissie bedoeld in artikel 17, hierna "de examencommissie" genoemd.

§ 2. De kwalificatieproef van de kandidaat voor een functie van zonedirecteur bestaat uit een zelf geschreven dossier dat voor de examencommissie wordt verdedigd.

Dit geschreven dossier bestaat uit:

1. twee persoonlijke casestudy's waarvan er minstens één betrekking heeft op een probleem met teammanagement;
2. een overzicht van de competenties van de kandidaat met zijn voornaamste sterktes en zwaktes, ondersteund door zijn loopbaan en in verband gebracht met de vaardigheden en competenties die aan bod komen in de vier luiken van de initiële opleiding.

De verdediging van het dossier voor de examencommissie bestaat uit de mondelinge presentatie en verdediging van een van beide cases van het dossier.

De evaluatiecriteria van de proef hebben betrekking op:

1. de samenhang tussen het overzicht van de competenties en de relatie- en communicatiegebonden dimensies die in de casestudy's aan bod komen;
2. de overweging van de bekwaamheden en competenties die worden verwacht van bij de indiensttreding van een zonedirecteur en die inzonderheid worden ontwikkeld tijdens de initiële opleiding (oftewel de vier dimensies van het eerste en vierde luik) op het vlak van de relevantie van de voorgestelde acties in de casestudy, namelijk:
 - a) de haalbaarheid van de acties – het realisme – de overweging van de context;
 - b) hun wetenschappelijke gegrondheid (opzoeken, ervaringen ...);
 - c) hun overeenstemming met de waarden, uitdagingen en doelstellingen van het onderwijsstelsel, alsook met de geldende wetgeving;
3. het vermogen om de vragen te beantwoorden over het begrip sturing van het scholenstelsel en over de processen verbonden aan de invoering van de sturingsplannen zoals deze tijdens het tweede luik van de initiële opleiding worden ontwikkeld;
4. uitdrukkingsvermogen (vermogen om schriftelijk en mondeling te communiceren);
5. de beheersing van het functioneel schrijven.

De Regering bepaalt de weging tussen de evaluatiecriteria en de nadere regels voor de organisatie en evaluatie van de proef.

§ 3. De kwalificatieproef van de kandidaat voor een functie van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bestaat uit een zelf geschreven dossier dat voor de examencommissie wordt verdedigd.

Dit geschreven dossier bestaat uit:

1. twee persoonlijke casestudy's waarvan er minstens één betrekking heeft op een dimensie die aan bod komt in het tweede luik van de initiële opleiding;
2. een overzicht van de competenties van de kandidaat met zijn voornaamste sterktes en zwaktes, ondersteund door zijn loopbaan en in verband gebracht met de vaardigheden en competenties die aan bod komen in de drie luiken van de initiële opleiding.

De verdediging van het dossier voor de examencommissie bestaat uit de mondelinge presentatie en verdediging van een van beide cases van het dossier.

De evaluatiecriteria van de proef hebben betrekking op:

1. de samenhang tussen het overzicht van de competenties en de relatie- en communicatiegebonden dimensies die in de casestudy's aan bod komen;
2. de overweging van de bekwaamheden en competenties die van bij de indiensttreding worden verwacht van een afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst en inzonderheid worden ontwikkeld tijdens het eerste luik van de initiële opleiding bedoeld in artikel 11, § 2 op het vlak van de relevantie van de voorgestelde acties in de casestudy, namelijk:
 - a) de haalbaarheid van de acties – het realisme – de overweging van de context;
 - b) hun wetenschappelijke gegrondheid (opzoeken, ervaringen ...);
 - c) hun overeenstemming met de waarden, uitdagingen en doelstellingen van het onderwijsstelsel, alsook met de geldende wetgeving;
3. het vermogen om vragen te beantwoorden over de processen verbonden aan de invoering van de sturingsplannen zoals deze tijdens het tweede luik van de initiële opleiding worden ontwikkeld;
4. uitdrukkingsvermogen (vermogen om schriftelijk en mondeling te communiceren);
5. de beheersing van het functioneel schrijven.

De Regering bepaalt de weging tussen de evaluatiecriteria en de nadere regels voor de organisatie en evaluatie van de proef.

§ 4. De examencommissie moet alle professionele dossiers die de kandidaat indient bestuderen, deze laatste horen en zijn hele prestatie beoordelen, en deze beoordeling bekrachtigen met een getuigschrift van voltooiing of niet-voltooiing.

Daarnaast moet ze per functie een algemene rangschikking opstellen van de kandidaten voor wie een getuigschrift van voltooiing werd afgeleverd. Deze algemene rangschikking wordt vervolgens onderverdeeld per zone in functie van de zones waarvoor het personeelslid zich kandidaat stelt.

De aldus opgestelde lijsten vormen de wervingsreserves voor, naargelang het geval, zonedirecteurs of afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst. Deze wervingsreserves zijn vier jaar geldig vanaf de datum waarop de rangschikkingen voor de betrokken functie werden opgesteld.

Art. 17. De examencommissie die verantwoordelijk is voor de kwalificatieproef bedoeld in artikel 16 die naargelang het geval toegang verschaft tot het ambt van zonedirecteur of van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bestaat uit:

1. een door de Regering uit de algemene ambtenaren van minstens rang 15 aangestelde voorzitter;
 2. drie vertegenwoordigers van het Algemeen Bestuur van Onderwijs, aangesteld door de Regering, waarvan er minstens één de Algemene directie voor de sturing van het onderwijssysteem vertegenwoordigt;
 3. drie externe experts met specifieke competentie in verband met de verschillende luiken van de initiële opleiding.
- Voor elk werkend lid bedoeld in paragraaf 1 stelt de Regering een vervangend lid aan volgens dezelfde nadere regels.

De nadere regels voor de werking van de examencommissie worden vastgelegd door de Regering.

Art. 18. De examencommissie verstrekt op eigen initiatief of op verzoek van de Regering advies over de toepassing van deze titel.

HOOFDSTUK III. — *De toegangsvoorwaarden*

Art. 19. § 1. Het is niemand toegelaten zich in te schrijven voor de initiële kwalificatieopleiding die toegang verschaft tot het ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst indien hij op de datum van de indiening van zijn aanvraag tot deelneming niet aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. Belg zijn of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie, behoudens door de Regering toe te kennen vrijstelling;
2. van onberispelijk gedrag zijn;
3. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
4. voldaan hebben aan de dienstplichtwetten;
5. in regel zijn met de wets- en verordeningsbepalingen betreffende de taalregeling;
6. minstens houder zijn van een academische graad van bachelorniveau in de betekenis van het decreet van 7 november 2013 tot bepaling van het hogeronderwijslandschap en de academische organisatie van de studies;
7. vastbenoemd of aangeworven zijn in een ambt met volledige dienstprestaties of in verschillende ambten met onvolledige dienstprestaties die volledige prestaties in het onderwijs dekken, of, in voorkomend geval, in een psycho-medisch-sociaal centrum dat door de Franse Gemeenschap wordt georganiseerd of gesubsidieerd;
8. een dienstanciënniteit van ten minste tien jaar hebben;
9. geen sanctie of tuchtstraf gekregen hebben gedurende de laatste vijf jaar;
10. niet van zijn ambt ontheven zijn bij toepassing van artikel 75, § 1, 66, § 1, 90, § 1 of 95;
11. de volgende beroepservaring aantonen:
 - a. voor de toegang tot de initiële opleiding voor zonedirecteur:
 - minstens drie jaar ervaring in het management of de coördinatie van een team van volwassenen;
 - een significante ervaring in een van de domeinen waarop de taken van de zonedirecteur betrekking hebben, hetzij inzake audit, systemische analyse, analyse van variabelen / indicatoren, opleiding of begeleiding van volwassenen;
 - b. voor de toegang tot de initiële opleiding voor afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst:
 - een significante ervaring in een van de domeinen waarop de taken van de afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst betrekking hebben, hetzij inzake audit, systemische analyse, analyse van variabelen / indicatoren, opleiding of begeleiding van volwassenen.

Kan zich ook inschrijven voor de initiële opleiding een vastbenoemd of aangeworven personeelslid met een functie van rang 1 of rang 2 in een hogeschool dat voldoet aan de voorwaarden bedoeld in paragraaf 1, 1^e lid, 1^o tot 6^o, en 9^o tot 11^o, en dat de anciënniteit heeft verworven bedoeld in paragraaf 1, 8^o in het basisonderwijs, kleuteronderwijs, lager onderwijs, secundair onderwijs, onderwijs voor sociale promotie of kunstonderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

De aanvraag tot deelneming aan de initiële opleiding moet worden ingediend in de vorm en binnen de termijn die de Regering heeft vastgelegd.

§ 2. Vanaf 2019 kan elke persoon die niet voldoet aan de voorwaarde bedoeld in paragraaf 1, 7^o zich ook inschrijven voor de initiële opleiding en de kwalificatieproef bedoeld in artikel 10 die toegang geven tot het ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst voor zover hij op de datum van de indiening van zijn aanvraag tot deelneming voldoet aan de voorwaarden voorzien in § 1, 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o en 10^o.

Bovendien moet de kandidaat tien jaar nuttige werkervaring aantonen waarvan minstens vijf jaar op het vlak van audit, systemische analyse, analyse van variabelen / indicatoren, opleiding of begeleiding van volwassenen en minstens drie jaar in het domein van de coördinatie van een team van volwassenen, indien hij zich wil inschrijven voor de initiële opleiding en de kwalificatieproef bedoeld in artikel 10 die toegang verschaffen tot het ambt van zonedirecteur.

De kandidaat detailleert in zijn aanvraag tot deelneming zijn eerdere werkervaring en legt uit waarom deze nuttig is voor de uitoefening van het ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst. De examencommissie bedoeld in artikel 17 evalueert het nut van de werkervaring van de kandidaat.

Indien de kandidaat personeelslid is in het onderwijs of lid is van ander personeel onder een statuut dat onderworpen is aan tuchtsancties, moet hij bovendien voldoen aan de voorwaarde voorzien in § 1, 9^o.

§ 3. Wie niet meer aan alle voorwaarden voldoet die naargelang het geval bedoeld zijn in paragraaf 1 of paragraaf 2 mag de opleiding niet verder zetten of deelnemen aan de kwalificatieproef.

§ 4. De Regering bepaalt de vorm en termijn volgens dewelke de kandidatuur bedoeld in de eerste paragraaf moet worden ingediend.

Art. 20. § 1. Voor de berekening van de dienstanciënniteit bedoeld in artikel 19, § 1, 1e lid, 8° worden enkel de diensten in aanmerking genomen die de kandidaat, in welke hoedanigheid ook, werkelijk heeft gepresteerd in het door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde onderwijs, als lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel of van het paramedisch personeel en het personeel van de Algemene inspectiedienst.

§ 2. Voor de berekening van de duur van de diensten die in aanmerking komen voor de dienstanciënniteit bedoeld in artikel 19, § 1, 1e lid, 8°:

1. worden de diensten die als tijdelijk personeelslid werkelijk werden gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties meegerekend als anciënniteit die gelijk is aan het aantal dagen die worden geteld vanaf het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van, als ze in die periode worden meegerekend, de ontspanningsverloven, de winter- en lentevakantie, alsook de moederschapsrust en het verlof voor opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij, toegekend vanaf 1 januari 1999, waarbij dat aantal dagen met 1,2 wordt vermenigvuldigd;

2. worden de werkelijke diensten die in een andere hoedanigheid dan tijdelijk personeelslid in een ambt met volledige dienstprestaties werden gepresteerd, geteld per kalendermaand, waarbij deze die niet de hele maand dekken, niet worden meegerekend;

3. worden de in aanmerking komende diensten die werden gepresteerd gedurende de maand tijdens welke het personeelslid voor de eerste keer in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid aangesteld of aangeworven is, geacht als tijdelijk personeelslid te zijn gepresteerd;

4. worden de werkelijke diensten die werden gepresteerd in een ambt met onvolledige prestaties dat ten minste de helft van het aantal uren telt dat vereist is voor het ambt met volledige dienstprestaties, in aanmerking genomen op dezelfde wijze als de diensten gepresteerd in een ambt met volledige prestaties;

5. wordt het aantal dagen verworven in een ambt met onvolledige dienstprestaties dat niet de helft van het aantal uren telt dat vereist is voor het ambt met volledige prestaties, met de helft verminderd;

6. mag de duur van de diensten die in twee of meer ambten werden gepresteerd, met volledige of onvolledige dienstprestaties, die gelijktijdig werden uitgeoefend, nooit de duur overschrijden van de diensten die werden gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties tijdens dezelfde periode;

7. maken dertig dagen één maand uit;

8. mag de duur van de in aanmerking komende diensten die de kandidaat telt, nooit twaalf maanden overschrijden voor een kalenderjaar.

TITEL III. — *Statuut van de personeelsleden van de algemene sturingsdienst van de scholen en psycho-medisch-sociale centra*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 21. Deze titel is van toepassing op de personeelsleden van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra, hierna "de personeelsleden" genoemd.

Art. 22. Voor de toepassing van deze titel worden de termijnen berekend als volgt:

1. de dag van de akte die er het beginpunt van uitmaakt, is niet inbegrepen;

2. de vervaldag wordt in de termijn inbegrepen. Als die dag echter een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, met inbegrip van de feestdagen van of in de Franse Gemeenschap, wordt hij naar de eerstvolgende werkdag uitgesteld.

Art. 23. Voor de toepassing van deze titel worden de dienstanciënniteit en de duur van de diensten die in aanmerking komen voor de dienstanciënniteit berekend volgens dezelfde nadere regels als bedoeld in artikel 20.

Art. 24. De ambten die de personeelsleden kunnen uitoefenen, zijn bevorderingsambten die gerangschikt worden als volgt:

1. coördinerende afgevaardigde;

2. zonedirecteur;

3. afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

Art. 25. Bij zijn indiensttreding legt het personeelslid dat vastbenoemd is, toegelaten is tot de stage of voorlopig aangesteld is in een bevorderingsambt bedoeld in artikel 24, 2° of 3° de eed af in handen van de ambtenaar-generaal die door de Regering of haar afgevaardigde aangesteld wordt.

De eed wordt geformuleerd zoals bepaald in artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831. Daarvan wordt akte aan het personeelslid gegeven.

Art. 26. De Regering bepaalt de kosten die aan de personeelsleden kunnen worden terugbetaald. Het betreft:

1. reiskosten;

2. verblijfskosten;

3. andere kosten, waarvan inzonderheid kosten met betrekking tot communicaties.

De Regering stelt de perken en nadere regels vast voor de terugbetaling bedoeld in het eerste lid.

HOOFDSTUK II. — *Plichten en onverenigbaarheden*

Afdeling I. — Plichten

Art. 27. De personeelsleden moeten onder alle omstandigheden voortdurend de belangen behartigen van de Franse Gemeenschap, van de leerlingen die schoollopen bij de door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde onderwijsinrichtingen en van de personeelsleden van die inrichtingen.

Ze vervullen hun opdracht met dezelfde zorg voor alle schoolinrichtingen en in alle onafhankelijkheid ten opzichte van de inrichtende machten.

Art. 28. Ze moeten de neutraliteitsbeginselen in acht nemen bij de uitoefening van hun ambt. Ze mogen de leerlingen niet gebruiken voor doeleinden van politieke, godsdienstige, filosofische propaganda of van commerciële reclame.

Art. 29. Ze komen persoonlijk en nauwgezet de verplichtingen na, die hun zijn opgelegd door de wetten, decreten en verordeningen.

Ze moeten, binnen de door de regeling vastgestelde perken, de prestaties verrichten die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de dienst.

Ze voeren de welbepaalde opdrachten die hun worden toevertrouwd uit en vervullen hun taak met vlijt en nauwgezetheid.

Ze mogen zonder voorafgaande toelating van hun hiërarchische meerdere de uitoefening van hun ambt niet onderbreken,

Art. 30. Ze moeten zich met de meest volstrekte correctheid gedragen, zowel in hun dienstbetrekkingen als in hun omgang met het publiek, en moeten elkaar bijstaan in de mate waarin het belang van de inrichting zulks vereist.

Ze mogen, zowel in hun dienst als in hun persoonlijke levenssfeer, geen gedrag vertonen dat het vertrouwen van het publiek of de eer of de waardigheid van hun ambt zou kunnen aantasten. Ze onthouden zich van alle pesterijen.

Art. 31. Ze mogen zich niet inlaten met enige werkzaamheid die in strijd is met de Grondwet en de wetten van het Belgisch volk, die de vernietiging van 's Lands onafhankelijkheid op het oog heeft of die de landsverdediging of de uitvoering van de verbintenissen van België strekkend tot het verzekeren van zijn veiligheid in gevaar brengt. Ze mogen niet toetreden tot, noch hun hulp verschaffen aan een beweging, groepering, organisatie of vereniging met een soortgelijke werkzaamheid.

Art. 32. Het is hun verboden feiten bekend te maken die zij zouden kennen ter oorzaak van hun ambt en die van nature geheim zijn.

Art. 33. Het is hun verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel te vragen, te eisen of aan te nemen.

Art. 34. De Regering kan de door deze afdeling voorziene plichten preciseren.

Art. 35. Onverminderd de toepassing van de strafwetten en, in voorkomend geval, van artikel 43 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, zullen de overtredingen van de bepalingen van deze afdeling, naargelang van het geval, met een van de bij artikel 116 bepaalde tuchtsancties worden bestraft.

Afdeling II. — Onverenigbaarheden

Art. 36. Met de hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar, de uitoefening van het politiek mandaat van:

1. burgemeester, schepen, gemeenteraadslid, voorzitter van de raad voor maatschappelijk

welzijn of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente die zich geheel of gedeeltelijk bevindt op het grondgebied waarop het personeelslid het ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst uitoefent;

2. lid van de permanente deputatie of provincieraadslid in een provincie die zich geheel of gedeeltelijk bevindt op het grondgebied waarop het personeelslid het ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst uitoefent.

Art. 37. Onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid is de uitoefening van elk vakbondsmandaat of van elk mandaat bij een inrichtende macht of een federatie van inrichtende machten waarvan een of meer onderwijsinrichtingen zich bevinden op het grondgebied waarop het personeelslid het ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst uitoefent.

Art. 38. Onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid is elke activiteit die het vervullen van de ambtsplichten zou kunnen belemmeren of die in strijd is met de waardigheid van dat ambt.

Art. 39. De Regering stelt de onverenigbaarheden vast bedoeld in artikelen 36 tot 38. Ze brengt het betrokken personeelslid daarvan op de hoogte binnen een termijn van twintig dagen vanaf de dag waarop ze de onverenigbaarheid vaststelt, bij een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft met ingang van de derde werkdag volgend op de datum van de verzending ervan.

Art. 40. Als de vaststelling van een onverenigbaarheid vermeld in artikel 42 betwist wordt, kan het betrokken personeelslid, langs de hiërarchische weg, binnen een termijn van twintig werkdagen vanaf de datum waarop de onverenigbaarheid werd vastgesteld, een bezwaar indienen voor de in artikel 121 bedoelde raad van beroep. Deze brengt de Regering zijn advies uit binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het bezwaarschrift.

De Regering neemt haar beslissing binnen een termijn van één maand na de ontvangst van het advies van de raad van beroep.

HOOFDSTUK III. — Mandaat voor de uitoefening van het bevorderingsambt van coördinerende afgevaardigde

Afdeling I. — Procedure en voorwaarden voor het verkrijgen van het mandaat van coördinerende afgevaardigde

Art. 41. De betrekking van coördinerende afgevaardigde wordt toegekend bij mandaat.

Een mandaat kan slechts toegekend worden als een betrekking vacant is binnen het betrokken ambt.

De Regering bepaalt het ambtsprofiel van de coördinerende afgevaardigde.

Art. 42. De vacante betrekking van het te begeven ambt van coördinerende afgevaardigde wordt ter kennis gebracht van de mogelijke kandidaten per openbare oproep.

Art. 43. Slechts de kandidaten die de vorm en de termijn hebben nageleefd waarin de kandidaturen moeten worden ingediend, kunnen worden gemandateerd.

Art. 44. Niemand kan een mandaat verkrijgen als hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. vastbenoemd zijn in een bevorderingsambt bedoeld in artikel 24, 2° en 3°;

2. een dienstanciënniteit van minstens zes jaar tellen in een bevorderingsambt van zonedirecteur of minstens negen jaar in een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst;

3. de vermelding “gunstig” gekregen hebben voor de laatste evaluatie. Als er geen evaluatieverslag is, wordt het personeelslid geacht de vermelding “gunstig” gekregen te hebben;

4. geen sanctie of tuchtstraf gekregen hebben gedurende de laatste vijf jaar;

5. een opleiding in human resources management van minstens 60 uur gevolgd hebben en ervoor geslaagd zijn, georganiseerd door de School voor Overheidsbestuur. Het attest voor het slagen voor de opleiding wordt uitgereikt door een examencommissie waarvan de samenstelling en de nadere regels voor de werking bepaald worden door de Regering.

Als er geen kandidaat is die aan de in het 1e lid, 5° bedoelde voorwaarde voldoet, kan de Regering een mandaat toekennen aan een kandidaat die niet aan die voorwaarde voldoet, voor zover deze laatste zich ertoe verbindt de volgende opleiding in human resources management te volgen. Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan zijn mandaat bij niet-naleving van die verbintenis of bij falen.

Een persoon die op de datum van indiening van zijn aanvraag tot deelneming niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in het 1e lid, 1° tot 4° wordt niet tot de opleiding toegelaten

Art. 45. Voor de berekening van de ambtsanciënniteit bedoeld in artikel 44, § 1, 2° worden de werkelijke diensten in aanmerking genomen die het personeelslid, in ongeacht welke hoedanigheid, heeft gepresteerd in het bevorderingsambt van zonedirecteur.

Voor de berekening van de duur van de diensten die in aanmerking komen voor een ambtsanciënniteit bedoeld in artikel 44, 1e lid, 2° worden de werkelijke diensten per kalendermaand geteld, waarbij de onvolledige maanden niet worden meegeteld.

Art. 46. § 1. Er wordt bij de Regering een Commissie voor selectie en evaluatie, hierna “de Commissie” genoemd, opgericht.

§ 2. De Commissie is bevoegd om de adviezen bedoeld bij toepassing van de artikelen 48 en 55 te geven, op eigen initiatief of op aanvraag van de Regering.

§ 3. De Commissie bestaat uit:

1. de Directeur-generaal van de Algemene directie voor de sturing van het onderwijssysteem;

2. vier leden aangesteld door de Regering onder de ambtenaren-generaal van de Diensten van de Regering, minstens titularis van een graad van rang 16;

3. vijf leden aangesteld door de Regering onder de titularissen van het ambt van gewoon hoogleraar, hoogleraar of docent, voltijds in vast verband benoemd of aangeworven binnen een universiteit georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap of onder de titularissen van een verkiezingsambt binnen een Hogeschool georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

De leden van de Commissie worden aangesteld voor een hernieuwbare duur van vijf jaar.

§ 4. De Directeur-generaal van de Algemene directie voor de sturing van het onderwijssysteem zit de Commissie voor. De Regering stelt een voorzitter en een ondervoorzitter van de Commissie aan onder de vier ambtenaren-generaal bedoeld in § 3, 2°.

De Regering stelt een secretaris en plaatsvervangend secretaris van de Commissie aan onder de ambtenaren van minstens niveau 2+ van de Diensten van de Regering.

§ 5. Voor elk werkend lid stelt de Regering een plaatsvervangend lid aan, gekozen volgens dezelfde nadere regels als het werkend lid dat het vervangt. De Regering stelt een plaatsvervangende Directeur-generaal aan onder de ambtenaren-generaal van de Diensten van de Regering, minstens titularis van een graad van rang 16;

§ 6. De Commissie geeft advies bij meerderheid van de aanwezige leden. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter beslissend.

De Regering stelt andere nadere regels vast voor de werking van de Commissie, alsmede haar huishoudelijk reglement, op de voordracht van deze laatste.

§ 7. Elk lid van de Commissie dat zijn hoedanigheid waarvoor het aangesteld werd binnen de Commissie verliest, wordt onverwijld vervangen door de Regering volgens dezelfde nadere regels. De plaatsvervanger voleindigt het mandaat van zijn voorganger.

Art. 47. Bij de verklaring van vacature van de betrekking te begeven bij mandaat stelt de Regering op de voordracht van de Directeur-generaal een opdrachtenblad op.

Het opdrachtenblad bevat ten minste de beschrijving van de volgende elementen:

1. de nauwkeurige definitie van de opdrachten die aan de mandataris worden toegewezen;

2. de te bereiken doelstellingen.

Art. 48. De kandidaturen voor een mandaat worden onderzocht door de Commissie, die kan beslissen om de verschillende kandidaten te horen.

De Commissie stelt aan de Regering een lijst van hoogstens vijf kandidaten voor, in volgorde van hun verdiensten en relationele bekwaamheden. Om de kandidaten te rangschikken volgens de volgorde van hun verdiensten, neemt de Commissie inzonderheid het volgende in aanmerking: opleidingen tijdens de loopbaan en aanvullende opleidingen, publicaties, behaalde diploma's, getuigschriften en brevetten, projecten uitgevoerd tijdens de uitoefening van hun ambt van zonedirecteur, afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst of een vroeger mandaat.

Afdeling II. — Duur en uitoefening van het mandaat

Art. 49. § 1. Het mandaat van afgevaardigde-generaal, met een duur van vijf jaar, wordt door de Regering toegekend aan de kandidaat die zij kiest uit een lijst voorgesteld door de Commissie voor selectie en evaluatie bedoeld in artikel 46.

Dat mandaat is hernieuwbaar op basis van de evaluatie toegekend door de Regering op de voordracht van de Commissie voor selectie en evaluatie.

Art. 50. Het mandaat is tijdelijk. Het geeft geen recht op een vaste benoeming in het ambt dat het begeeft.

Het bij mandaat begeven ambt is ondeelbaar. Het wordt voltijds uitgeoefend.

Tijdens de uitoefening van zijn mandaat is het personeelslid in dienstactiviteit, behoudens formele bepaling die hem in een andere administratieve stand zet.

Zijn administratieve standplaats wordt in Brussel gevestigd.

Art. 51. Tijdens de duur van zijn mandaat kan de mandataris:

1. geen verlof verkrijgen voor de onderbreking van de beroepsloopbaan, met uitzondering van de loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken, voor de bijstand of de verlening van zorgen aan een lid van het gezin of van de familie tot de tweede graad die aan een ernstige ziekte lijdt of bij de geboorte of de adoptie van een kind in het kader van een ouderschapsverlof;

2. geen verlof verkrijgen voor opdracht of een terbeschikkingstelling voor bijzondere opdracht;

3. geen verlof verkrijgen om een stage uit te oefenen binnen een andere betrekking van de Staat, de provincies, gemeenten, van een ermee gelijkgestelde openbare instelling, een officiële school of een gesubsidieerde vrije school;

4. geen verlof verkrijgen om zich kandidaat te stellen voor de parlementsverkiezingen of provincieraadsverkiezingen;

5. geen verlof verkrijgen om cursussen te volgen, zich voor te bereiden voor examens en examens af te leggen;

6. geen verlof verkrijgen om voorlopig een ander ambt uit te oefenen in het onderwijs;

7. geen verlof verkrijgen voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden of geen verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, toegekend aan het personeelslid dat minstens twee kinderen ten laste heeft die niet ouder zijn dan 14 jaar, of geen verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, toegekend aan het lid van het personeel vanaf 50 jaar;

8. geen politiek verlof verkrijgen;

9. geen terbeschikkingstelling verkrijgen wegens persoonlijke aangelegenheden;

10. geen terbeschikkingstelling verkrijgen wegens persoonlijke aangelegenheden vóór het rustpensioen op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 297 van 31 maart 1984 betreffende de opdrachten, de wedden, de weddetoelagen en de verloven voor verminderde prestatie in het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra.

Art. 52. Tijdens de uitoefening van zijn mandaat geniet de coördinerende afgevaardigde de weddeschaal die toegekend is aan een ambtenaar van de Diensten van de Regering van rang 16.

Art. 53. De mandataris in dienstactiviteit van minstens 57 jaar oud die het maximum van zijn weddeschaal geniet, ziet de waarde van dit maximum verhoogd met de waarde van de laatste tussentijdse verhoging van zijn weddeschaal.

De mandataris in dienstactiviteit van minstens 58 jaar oud die het maximum van zijn weddeschaal geniet, ziet de waarde van dit maximum verhoogd met het dubbele van de waarde van de laatste tussentijdse verhoging van zijn weddeschaal.

Art. 54. De mandataris in dienstactiviteit van minstens 61 jaar oud die het maximum van zijn weddeschaal geniet, ziet de waarde van dit maximum verhoogd met de waarde van de laatste tussentijdse verhoging van zijn weddeschaal op voorwaarde dat hij de tussentijdse verhoging bedoeld in artikel 53, 1e lid niet heeft genoten.

De mandataris in dienstactiviteit van minstens 62 jaar oud die het maximum van zijn weddeschaal geniet, ziet de waarde van dit maximum verhoogd met de waarde van de laatste tussentijdse verhoging van zijn weddeschaal op voorwaarde dat hij de tussentijdse verhoging bedoeld in artikel 53, 2e lid niet heeft genoten.

Art. 55. De evaluatie van de mandatarissen vindt plaats om de dertig maanden. Deze wordt toegekend door de Regering op de voordracht van de Commissie voor selectie en evaluatie bedoeld in artikel 90.

De evaluatie baseert zich op de uitvoering van het opdrachtenblad bedoeld in artikel 47.

Deze bevat een van de volgende meldingen:

1. "gunstig";

2. "met voorbehoud";

3. "ongunstig".

Art. 56. De mandataris aan wie een gunstige evaluatie gegeven wordt tijdens zijn mandaat zet de uitoefening van zijn mandaat voort.

Bij toekenning van een evaluatie "met voorbehoud" tijdens zijn mandaat wordt een nieuwe evaluatie gevoerd binnen de zes à twaalf maanden die volgen en deze leidt tot de toekenning van een melding "gunstig" of "ongunstig". De toekenning van een melding "met voorbehoud" kan de Regering brengen tot het aanpassen van het opdrachtenblad en het aan de mandataris opleggen om gepaste opleidingen te volgen.

Bij een evaluatievermelding "ongunstig" tijdens het mandaat wordt er vervroegd een einde gemaakt aan het mandaat.

Art. 57. Als er geen coördinerende afgevaardigde is, kan de Regering de Directeur-generaal belasten met de taken van de coördinerende afgevaardigde.

Art. 58. De coördinerende afgevaardigde kan vrijwillig een einde maken aan zijn mandaat, mits een opzeggingstermijn van één maand.

Er wordt van rechtswege op vervroegde wijze een einde gemaakt aan het mandaat wanneer de mandataris één van de tuchtsancties bedoeld in artikel 109, 4 tot 7° krijgt.

Art. 59. Wanneer er, om welke reden dan ook, een einde wordt gemaakt aan een mandaat voor het einde ervan, wordt de coördinerende afgevaardigde vervangen. De vervanger, die door de Regering volgens de in de artikelen 41 tot 48 vastgestelde nadere regels wordt aangesteld, voleindigt het lopende mandaat.

Afdeling III. — Einde van het mandaat

Art. 60. Het mandaat van de coördinerende afgevaardigde waarvan de laatste evaluatie de vermelding “gunstig” bevat, wordt van ambtswege door de Regering verlengd, zonder dat de vacantverklaring bedoeld in artikel 42 wordt verricht.

Op het einde van zijn mandaat wordt het mandaat van de coördinerende afgevaardigde wiens laatste evaluatie de vermelding “met voorbehoud” bevat, opnieuw open voor concurrentie verklaard, en kan hij zich gedurende vijf jaar niet meer kandidaat stellen voor een aanstelling in het mandaat van coördinerende afgevaardigde.

Op het einde van zijn mandaat kan de coördinerende afgevaardigde wiens laatste evaluatie de vermelding “ongunstig” bevat, zich niet meer kandidaat stellen voor een aanstelling in het mandaat van coördinerende afgevaardigde.

Art. 61. Wanneer het personeelslid beoogd in artikel 44 zijn hoedanigheid van mandataris verliest, wordt het in zijn bevorderingsambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst hersteld.

HOOFDSTUK IV. — *Toegang tot het bevorderingsambt van zonedirecteur**Afdeling I. — Mutatie*

Art. 62. Voorafgaand aan de uitvoering van de toelatingsprocedure voor de stage bedoeld in afdeling 2, kan de Regering, als er een betrekking voor het bevorderingsambt van zonedirecteur vacant is, volgens de nadere regels die zij bepaalt, de vastbenoemde zonedirecteurs uitnodigen om een mutatieaanvraag in te dienen naar de te begeven betrekking.

De mutatie wordt goedgekeurd door de Regering op advies van de coördinerende afgevaardigde.

Afdeling II. — Toelating tot de stage voor een bevorderingsambt van zonedirecteur

Art. 63. § 1. Om tot de stage voor het ambt van zonedirecteur bedoeld in artikel 24, 2° te worden toegelaten, moet het personeelslid:

1. zijn kandidatuur hebben ingediend;
2. voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 19, § 1 of § 2;
3. niet uit zijn ambt ontheven zijn in toepassing van artikel 75 of artikel 96;
4. houder zijn van een attest voor het slagen voor de kwalificatieproef met betrekking tot het te begeven ambt van zonedirecteur bedoeld in Titel II.

§ 2. De Regering bepaalt de vorm en termijn volgens dewelke de kandidatuur bedoeld in de eerste paragraaf moet worden ingediend.

Art. 64. Als er een betrekking van het bevorderingsambt van zonedirecteur vacant is en onverminderd de toepassing van artikel 62, past de Regering de rangschikking toe van de wervingsreserve bedoeld in artikel 16, § 4.

Zij nodigt het best gerangschikte personeelslid uit om de stage aan te vatten. Als het betrokken personeelslid binnen de tien kalenderdagen niet gunstig reageert op deze uitnodiging, nodigt de Regering het volgende gerangschikte personeelslid uit om de stage aan te vatten, enzovoort.

Het personeelslid dat de uitnodiging om de stage aan te vatten afwijst, verliest het voordeel van zijn rangschikking niet wanneer een andere betrekking van het bevorderingsambt van zonedirecteur vacant is.

Art. 65. § 1. De stage van zonedirecteur duurt 2 jaar, berekend overeenkomstig paragraaf 3.

§ 2. Tijdens de duur van de stage blijft het personeelslid titularis van de betrekking waarin het vastbenoemd of aangeworven is, in voorkomend geval bij zijn oorspronkelijke inrichtende macht.

Tenzij anders uitdrukkelijk wordt bepaald, wordt het personeelslid dat wordt toegelaten tot de stage gelijkgesteld met een personeelslid dat vastbenoemd of aangeworven is in het ambt van zonedirecteur.

Het personeelslid kan tijdens de duur van de stage toelating krijgen om deel te nemen aan een opleiding wanneer deze specifiek gericht is op zijn hoedanigheid van zonedirecteur en wordt georganiseerd krachtens:

1. het decreet van 11 juli 2002 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan voor het personeel van de inrichtingen voor gewoon basisonderwijs;
2. het decreet van 11 juli 2002 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan in het gespecialiseerd onderwijs, het gewoon secundair onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra en tot oprichting van een instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan;
3. het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel in het onderwijs voor sociale promotie;
4. het decreet van 15 maart 1999 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het kunstsecundair onderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

§ 3. Voor de berekening van de duur van de voltooide stage komen alleen de werkelijk gepresteerde diensten tijdens de duur van de stage in aanmerking.

Gelijkgesteld met werkelijk gepresteerde diensten zijn de jaarlijkse verloven, de verloven voorzien in artikelen 5, 5bis en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974, alsmede het verlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij en de moederschapsrust respectievelijk voorzien in hoofdstuk IIbis en hoofdstuk XIII van hetzelfde koninklijk besluit van 15 januari 1974.

Art. 66. § 1. Het stagedoend personeelslid wordt ten vroegste zes maanden na zijn indiensttreding en uiterlijk aan het einde van het eerste stagejaar geëvalueerd door de coördinerende afgevaardigde.

De evaluatie is gebaseerd op de uitvoering van de taken die aan elke zonedirecteur zijn toegewezen en de toepassing van de vaardigheden die werden verworven in het kader van de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikel 67. Ze houdt rekening met het ambtsprofiel bedoeld in artikel 5, § 2, alsmede met de globale context waarin de stagiair moet evolueren en de middelen die hem ter beschikking zijn gesteld.

Met het oog op de toekenning van de evaluatie wordt een onderhoud met het personeelslid georganiseerd en wordt een evaluatieverslag opgesteld waarvan de Regering het model vastlegt.

De evaluatie leidt tot de toekenning van de vermelding “gunstig” of “ongunstig”.

De verkregen vermelding wordt ter kennis gebracht van de stagiair per aangetekend schrijven of door de persoonlijke overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs.

Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan de stage van het personeelslid dat de vermelding “ongunstig” krijgt aan het einde van de evaluatie. In dat geval neemt het personeelslid zijn ambt en benoeming weer op waarin hij vastbenoemd of aangeworven is.

§ 2. Het personeelslid kan op elk moment in de loop van het tweede stagejaar opnieuw worden geëvalueerd volgens dezelfde nadere regels als in § 1.

§ 3. De stagiair die een vermelding “ongunstig” krijgt, kan binnen de tien dagen na de kennisgeving via hiërarchische weg per aangetekend schrijven een schriftelijke klacht indienen tegen deze vermelding bij de raad van beroep bedoeld in artikel 121.

De raad van beroep brengt de Regering zijn advies uit binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het bezwaarschrift. De Regering neemt haar beslissing en kent de evaluatievermelding van het stagedoend personeelslid toe binnen een termijn van een maand vanaf de datum van ontvangst van het advies.

Art. 67. § 1. Het personeelslid krijgt tijdens de duur van de stage een opleiding voor arbeidsintegratie van 160 uur.

Deze beoogt inzonderheid:

1. de voortzetting, verdieping en integratie van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de initiële opleiding bedoeld in artikel 10, inzonderheid op basis van observatie en experimenten;

2. de ontwikkeling van de professionele identiteit van de stagiair opdat hij zich zijn rol en positie in het onderwijssysteem eigen kan maken, vertrouwd kan raken met de deontologische regels, zijn sterktes en zwaktes kan analyseren en zijn opleidingsbehoeften kan afleiden;

3. de ontwikkeling van het vermogen om zaken in vraag te stellen, afstand te nemen en nadenkend te analyseren;

4. de ontwikkeling van de analyse- en interpretatievaardigheden, inzonderheid door een kritische analyse van incidenten:

- van de relevantie en de samenhang tussen de verschillende delen van het sturingsplan en de verschillende stappen van de procedure;

- van de interpersoonlijke en socio-organisatorische fenomenen die spelen;

5. de ontwikkeling van de communicatie, in intermenselijke en groepsomstandigheden, van vaststellingen, advies en beslissingen bij de verschillende soorten actoren van het onderwijssysteem;

6. de ontwikkeling van een vermogen om zijn praktijken aan te passen aan de diversiteit en de specifieke kenmerken van de institutionele en omgevingsgebonden contexten (openbaar, op maat van de scholen of PMS-centra, ISE ...).

§ 2. De Regering werkt op grond van een voorstel van het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan een opleidingsplan voor arbeidsintegratie uit waarin de volgende elementen worden bepaald:

1. de methodes, met een voorkeur voor die welke gericht zijn op de professionele ontwikkeling, inzonderheid de analyse van casussen, rollenspellen, intervisie en het opstellen van een portfolio;

2. de nadere regels volgens dewelke de opleiding is georganiseerd.

Op basis van het in het eerste lid bedoelde opleidingsplan organiseert het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan de opleiding voor arbeidsintegratie.

De docenten van deze opleiding voor arbeidsintegratie zijn in de eerste plaats afkomstig van de universiteiten, hogescholen, instellingen voor onderwijs voor sociale promotie, het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan of het Algemeen Bestuur van Onderwijs.

Het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan kan een deel van de opleiding gezamenlijk of afzonderlijk organiseren voor de stagedoende zonedirecteurs en voor de stagedoende afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst.

§ 3. Aan het einde van de opleiding presenteert en verdedigt de stagiair zijn portfolio voor een examencommissie. De portfolio bestaat uit een persoonlijk dossier waarin hij aantoonst wat hij heeft bijgeleerd tijdens de opleiding en welke ervaring hij heeft opgedaan tijdens zijn stage waardoor hij aan de vereisten van het ambtsprofiel bedoeld in artikel 5, § 3 zal voldoen.

Deze examencommissie bestaat uit:

1. een door de Regering uit de algemene ambtenaren van minstens rang 15 aangestelde voorzitter;

2. twee vertegenwoordigers van het Algemeen Bestuur van Onderwijs, aangesteld door de Regering, waarvan er minstens één de Algemene directie voor de sturing van het onderwijssysteem vertegenwoordigt;

3. twee externe experts met specifieke competentie in verband met de verschillende luiken van de initiële opleiding.

Voor elk werkend lid bedoeld in paragraaf 1 stelt de Regering een vervangend lid aan volgens dezelfde nadere regels.

De nadere regels voor de werking van de examencommissie worden vastgelegd door de Regering.

De examencommissie baseert haar beoordeling van de kwalificatieproef op de volgende evaluatiecriteria:

1. de graad van beheersing van de veronderstelde kennis en vaardigheden die werden ontwikkeld in het kader van elk luik van de initiële opleiding;

2. het vermogen om schriftelijk te communiceren;

3. het vermogen om mondeling te communiceren.

De Regering legt de weging tussen de evaluatiecriteria vast zonder dat ook maar een ervan de 40 % overschrijdt, alsmede de nadere regels voor de organisatie en evaluatie van de proef.

§ 4. Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan de stage als het personeelslid niet slaagt in de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikel 67. In dat geval neemt het personeelslid opnieuw zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling in vast verband op.

Om de continuïteit van het ambt van zonedirecteur te waarborgen of de stabiliteit van de pedagogische teams niet te verstoren kan de Regering de wederopnemning van het personeelslid in zijn oorspronkelijke ambt maximaal zes maanden uitstellen vanaf het niet-slagen in de beroepsopleiding.

Art. 68. Er kan in de loop van de stage een einde worden gesteld aan deze laatste op verzoek van het personeelslid mits een opzegtermijn van drie maanden. In dat geval neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op in vast verband en kan het, uitgezonderd in uitzonderlijke en behoorlijk gemotiveerde omstandigheden, slechts opnieuw worden toegelaten tot de stage of voorlopig worden aangesteld in een ambt van zonedirecteur of gevaardigde met een doelstellingenovereenkomst na te hebben gereageerd op een nieuwe oproep om kandidaten.

Art. 69. § 1. Aan het einde van de stage wordt het personeelslid dat is geslaagd in de proef bedoeld in artikel 67, § 3 en aan het einde van de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikel 67 §§ 1 en 2, geëvalueerd volgens dezelfde nadere regels als in artikel 66.

Het personeelslid dat een vermelding “ongunstig” krijgt, kan per aangetekend schrijven een schriftelijke klacht indienen tegen deze vermelding volgens dezelfde nadere regels als in artikel 66, § 3. Dit beroep is opschortend.

§ 2. Het personeelslid dat aan het einde van de stage een gunstige evaluatie heeft gekregen, krijgt een voorstel tot vaste benoeming in het ambt van zonedirecteur waarvan het model door de Regering wordt vastgelegd.

Dit voorstel wordt hem door de ambtenaar-generaal ter kennis gebracht bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs met uitwerking drie werkdagen na verzending ofwel bij overhandiging van een brief met ontvangstbewijs met uitwerking op de datum vermeld op dat ontvangstbewijs.

Het personeelslid heeft een termijn van tien dagen om het ingevulde en ondertekende voorstel te overhandigen aan de coördinerende afgevaardigde en erop te vermelden of hij een vaste benoeming in het ambt van zonedirecteur aanvaardt of weigert.

In geval van een weigering binnen de 10 dagen van een vaste benoeming, neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op.

Afdeling III. — Benoeming in een bevorderingsambt van zonedirecteur

Art. 70. Niemand kan in een bevorderingsambt van zonedirecteur bedoeld in artikel 24, 2° benoemd worden, indien hij niet voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 19, §§ 1 en 2;
2. hebben ingestemd met het voorstel voor een vaste benoeming volgens de nadere regels bedoeld in artikel 69, § 2;
3. niet uit zijn ambt ontheven zijn in toepassing van artikel 76 of artikel 96.

Art. 71. De benoeming tot een bevorderingsambt van zonedirecteur kan slechts plaatsvinden als een betrekking vacant is binnen het te begeben ambt.

Art. 72. De personeelsleden worden vastbenoemd in het bevorderingsambt van zonedirecteur door de Regering.

De benoeming in een bevorderingsambt van zonedirecteur treedt voor de betrokkene in werking op de dag van de toelating tot de stage.

De betrekking waarvan het stagedoend personeelslid titularis was binnen zijn oorspronkelijke inrichtende macht, de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra of de Algemene inspectiedienst kan slechts vacant worden verklaard op de datum van de beslissing van de benoeming in de graad van zonedirecteur.

Het benoemingsbesluit wordt gepubliceerd als uittreksel van het *Belgisch Staatsblad*.

Afdeling IV. — Voorlopige aanstelling in een bevorderingsambt van zonedirecteur

Art. 73. § 1. Als een zonedirecteur tijdelijk afwezig is of er een vacante betrekking van zonedirecteur is waarvoor geen stagiair kan worden aangesteld, kan de Regering overgaan tot de voorlopige aanstelling in een betrekking van een ambt van zonedirecteur.

§ 2. De Regering kan overgaan tot de voorlopige aanstelling in een bevorderingsambt van een zonedirecteur bedoeld in artikel 24, 2° van een personeelslid dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 19, § 1 of § 2;
2. zijn kandidatuur hebben ingediend in de vorm en binnen de termijnen overeenkomstig artikel 74;
3. de volgende beroepservaring aantonen:
 - minstens drie jaar ervaring in het beheer of de coördinatie van een team van volwassenen waarvan minstens twee jaar in het onderwijs;
 - minstens vijf jaar professionele praktijk als lid van een pedagogisch team of als beambte in een psycho-medisch-sociaal centrum;
 - een significante beroepservaring – van minstens één jaar – op meerdere niveaus of in verschillende types onderwijs of bij onderwijspartners is een troef;
 - een beroepservaring in een van de materies waarop de taken van de zonedirecteur betrekking hebben, hetzij inzake audit, systemische analyse of analyse van variabelen / indicatoren is een troef.

Als eerste wordt aangesteld een kandidaat die houder is van een attest voor het slagen voor de kwalificatieproef met betrekking tot het te begeben ambt van zonedirecteur bedoeld in Titel II.

In de hypothese die in het vorige lid wordt bedoeld, past de Regering de rangschikking toe van de wervingsreserve bedoeld in artikel 16, § 4 volgens dezelfde nadere regels als deze bedoeld in artikel 64, 2e en 3e lid.

Art. 74. De Regering nodigt de personeelsleden uit om zich kandidaat te stellen voor een voorlopige aanstelling volgens de nadere regels die zij bepaalt.

Het personeelslid dat voor meerdere zones solliciteert, duidt de zones aan waarvoor hij zich kandidaat stelt.

Slechts de kandidaten die de vorm en de termijn hebben nageleefd waarin de kandidaturen moeten worden ingediend, kunnen voorlopig worden aangesteld in een bevorderingsambt van zonedirecteur.

De periode gedurende dewelke een personeelslid voorlopig is aangesteld in toepassing van de bepalingen van deze afdeling, kan niet worden gelijkgesteld met de stage bedoeld in artikel 65.

Art. 75. § 1. De regering kan een einde stellen aan de aanstelling van een voorlopig aangesteld personeelslid in een bevorderingsambt van zonedirecteur in het belang van de dienst en mits een opzegtermijn van vijftien dagen.

§ 2. Het personeelslid kan afzien van zijn voorlopige aanstelling mits een opzegtermijn van drie maanden. In dat geval neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op in vast verband en kan het, uitgezonderd in uitzonderlijke en behoorlijk gemotiveerde omstandigheden, slechts opnieuw worden toegelaten tot de stage of voorlopig worden aangesteld in een ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst na te hebben gereageerd op een nieuwe oproep om kandidaten.

Art. 76. Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan de voorlopige aanstelling van het personeelslid wanneer dit personeelslid één van de tuchtsancties bedoeld in artikel 110, 4° tot 7° krijgt.

De tuchtsancties bedoeld in artikel 110, 6° en 7° stellen overigens een einde aan elke statutaire band, zelfs in zijn oorspronkelijke ambt en benoeming.

HOOFDSTUK V. — *Toegang tot het bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst*

Afdeling I. — Mutatie

Art. 77. Voorafgaand aan de uitvoering van de toelatingsprocedure voor de stage bedoeld in afdeling 2, kan de Regering, als er een betrekking voor het bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst vacant is, volgens de nadere regels die zij bepaalt, de vastbenoemde afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst uitnodigen om een mutatieaanvraag in te dienen naar de te begeven betrekking.

De mutatie wordt goedgekeurd door de Regering op advies van de coördinerende afgevaardigde en de betrokken zonedirecteurs.

Afdeling II. — Toelating tot de stage voor een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst

Art. 78. § 1. Om tot de stage voor het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bedoeld in artikel 24, 3° te worden toegelaten, moet het personeelslid:

1. zijn kandidatuur hebben ingediend;
2. voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 19, § 1 of § 2;
3. niet uit zijn ambt ontheven zijn in toepassing van artikel 90 of artikel 95;
4. houder zijn van een attest voor het slagen voor de kwalificatieproef met betrekking tot het te begeven ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bedoeld in Titel II.

§ 2. De Regering bepaalt de vorm en termijn volgens dewelke de kandidatuur bedoeld in de eerste paragraaf moet worden ingediend.

Art. 79. Als er een betrekking van het bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst vacant is en onverminderd de toepassing van artikel 77, past de Regering de rangschikking toe van de wervingsreserve bedoeld in artikel 16, § 4.

Zij nodigt het best gerangschikte personeelslid uit om de stage aan te vatten. Als het betrokken personeelslid binnen de tien kalenderdagen niet gunstig reageert op deze uitnodiging, nodigt de Regering het volgende gerangschikte personeelslid uit om de stage aan te vatten, enzovoort.

Het personeelslid dat de uitnodiging om de stage aan te vatten afwijst, verliest het voordeel van zijn rangschikking niet wanneer een andere betrekking van het bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst vacant is.

Art. 80. § 1. De stage van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst duurt 2 jaar, berekend overeenkomstig paragraaf 3.

§ 2. Tijdens de duur van de stage blijft het personeelslid titularis van de betrekking waarin het vastbenoemd of aangeworven is, in voorkomend geval bij zijn oorspronkelijke inrichtende macht.

Tenzij anders uitdrukkelijk wordt bepaald, wordt het personeelslid dat wordt toegelaten tot de stage gelijkgesteld met een personeelslid dat vastbenoemd of aangeworven is in het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

Het personeelslid kan tijdens de duur van de stage toelating krijgen om deel te nemen aan een opleiding wanneer deze specifiek gericht is op zijn hoedanigheid van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst en wordt georganiseerd krachtens:

1. het decreet van 11 juli 2002 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan voor het personeel van de inrichtingen voor gewoon basisonderwijs;
2. het decreet van 11 juli 2002 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan in het gespecialiseerd onderwijs, het gewoon secundair onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra en tot oprichting van een instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan;
3. het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel in het onderwijs voor sociale promotie;
4. het decreet van 15 maart 1999 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het kunstsecundair onderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap;

§ 3. Voor de berekening van de duur van de voltooide stage, komen alleen de werkelijk gepresteerde diensten tijdens de duur van de stage in aanmerking. Gelijkgesteld met werkelijk gepresteerde diensten zijn de jaarlijkse verloven, de verloven voorzien in artikelen 5, 5bis en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974, alsmede het verlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij en de moederschapsrust respectievelijk voorzien in hoofdstuk IIbis en hoofdstuk XIII van hetzelfde koninklijk besluit van 15 januari 1974.

Art. 81. § 1. Het stagedoend personeelslid wordt ten vroegste zes maanden na zijn indiensttreding en uiterlijk aan het einde van het eerste stagejaar geëvalueerd door de zonedirecteur.

De evaluatie is gebaseerd op de uitvoering van de taken die aan elke afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst zijn toegewezen en de toepassing van de vaardigheden die werden verworven in het kader van de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikel 82. Ze houdt rekening met het ambtsprofiel bedoeld in artikel 7, § 2, alsmede met de globale context waarin de stagiair moet evolueren en de middelen die hem ter beschikking zijn gesteld.

Met het oog op de toekenning van de evaluatie wordt een onderhoud met het personeelslid georganiseerd en wordt een evaluatieverslag opgesteld waarvan de Regering het model vastlegt.

De evaluatie leidt tot de toekenning van de vermelding “gunstig” of “ongunstig”.

De verkregen vermelding wordt ter kennis gebracht van de stagiair per aangetekend schrijven of door de persoonlijke overhandiging van een schrijven met ontvangstbewijs.

Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan de stage van het personeelslid dat de vermelding “ongunstig” krijgt aan het einde van de evaluatie. In dat geval neemt het personeelslid zijn ambt en benoeming weer op waarin hij vastbenoemd of aangeworven is.

§ 2. Het personeelslid kan op elk moment in de loop van het tweede stagejaar opnieuw worden geëvalueerd volgens dezelfde nadere regels als in § 1.

§ 3. De stagiair die een vermelding “ongunstig” krijgt, kan binnen de tien dagen na de kennisgeving via hiërarchische weg per aangetekend schrijven een schriftelijke klacht indienen tegen deze vermelding, bij de raad van beroep bedoeld in artikel 121. Dit beroep is opschortend.

De raad van beroep brengt de Regering zijn advies uit binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het bezwaarschrift. De Regering neemt haar beslissing en kent de evaluatievermelding van het stagedoend personeelslid toe binnen een termijn van een maand vanaf de datum van ontvangst van het advies.

Art. 82. § 1. Het personeelslid krijgt tijdens de duur van de stage een opleiding voor arbeidsintegratie van 160 uur.

Deze beoogt inzonderheid:

1. de voortzetting, verdieping en integratie van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de initiële opleiding bedoeld in artikel 10, inzonderheid op basis van observatie en experimenten;

2. de ontwikkeling van de professionele identiteit van de stagiair opdat hij zich zijn rol en positie in het onderwijssysteem eigen kan maken, zijn sterktes en zwaktes kan analyseren en zijn opleidingsbehoeften kan afleiden;

3. de ontwikkeling van het vermogen om zaken in vraag te stellen, afstand te nemen en nadenkend te analyseren;

4. de ontwikkeling van de analyse- en interpretatievaardigheden, inzonderheid door een kritische analyse van incidenten:

- van de relevantie en de samenhang tussen de verschillende delen van het sturingsplan en de verschillende stappen van de procedure;

- van de interpersoonlijke en socio-organisatorische fenomenen die spelen;

5. de ontwikkeling van de communicatie, in intermenselijke en groepsomstandigheden, van vaststellingen, advies en beslissingen bij de verschillende soorten actoren van het onderwijssysteem;

6. de ontwikkeling van een vermogen om zijn praktijken aan te passen aan de diversiteit en de specifieke kenmerken van de institutionele en omgevingsgebonden contexten (openbaar, op maat van de scholen of PMS-centra, ISE ...).

§ 2. De Regering werkt op grond van een voorstel van het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan een opleidingsplan voor arbeidsintegratie uit waarin de volgende elementen worden bepaald:

1. de methodes, met een voorkeur voor die welke gericht zijn op de professionele ontwikkeling, inzonderheid de analyse van casussen, rollenspellen, intervisie en het opstellen van een portfolio;

2. de nadere regels volgens dewelke de opleiding is georganiseerd.

Op basis van het in het eerste lid bedoelde opleidingsplan organiseert het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan de opleiding voor arbeidsintegratie.

De docenten van deze opleiding voor arbeidsintegratie zijn in de eerste plaats afkomstig van de universiteiten, hogescholen, instellingen voor onderwijs voor sociale promotie, het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan of het Algemeen Bestuur van Onderwijs.

Het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan kan een deel van de opleiding gezamenlijk of afzonderlijk organiseren voor de stagedoende zonedirecteurs en voor de stagedoende afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst.

§ 3. Aan het einde van de opleiding presenteert en verdedigt de stagiair zijn portfolio voor een examencommissie. De portfolio bestaat uit een persoonlijk dossier waarin hij aantoonst wat hij heeft bijgeleerd tijdens de opleiding en welke ervaring hij heeft opgedaan tijdens zijn stage waardoor hij aan de vereisten van het ambtsprofiel bedoeld in artikel 7, § 3 zal voldoen.

Deze examencommissie bestaat uit:

1. een door de Regering uit de algemene ambtenaren van minstens rang 15 aangestelde voorzitter;

2. twee vertegenwoordigers van het Algemeen Bestuur van Onderwijs, aangesteld door de Regering, waarvan er minstens één de Algemene directie voor de sturing van het onderwijssysteem vertegenwoordigt;

3. twee externe experts met specifieke competentie in verband met de verschillende luiken van de initiële opleiding.

Voor elk werkend lid bedoeld in paragraaf 1 stelt de Regering een vervangend lid aan volgens dezelfde nadere regels.

De nadere regels voor de werking van de examencommissie worden vastgelegd door de Regering.

De examencommissie baseert haar beoordeling van de kwalificatieproef op de volgende evaluatiecriteria:

1. de graad van beheersing van de veronderstelde kennis en vaardigheden die werden ontwikkeld in het kader van elk luik van de initiële opleiding;

2. het vermogen om schriftelijk te communiceren;
3. het vermogen om mondeling te communiceren.

De Regering legt de weging tussen de evaluatiecriteria vast zonder dat ook maar een ervan de 40 % overschrijdt, alsmede de nadere regels voor de organisatie en evaluatie van de proef.

§ 4. Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan de stage als het personeelslid niet slaagt in de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikel 81. In dat geval neemt het personeelslid opnieuw zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling in vast verband op.

Om de continuïteit van het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst te waarborgen of de stabiliteit van de pedagogische teams niet te verstoren kan de Regering de wederopneming van het personeelslid in zijn oorspronkelijke ambt maximaal zes maanden uitstellen vanaf het niet-slagen in de beroepsopleiding.

Art. 83. Er kan in de loop van de stage een einde worden gesteld aan deze laatste op verzoek van het personeelslid mits een opzegtermijn van drie maanden. In dat geval neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op in vast verband en kan het, uitgezonderd in uitzonderlijke en behoorlijk gemotiveerde omstandigheden, slechts opnieuw worden toegelaten tot de stage of voorlopig worden aangesteld in een ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst na te hebben gereageerd op een nieuwe oproep om kandidaten.

Art. 84. § 1. Aan het einde van de stage wordt het personeelslid dat is geslaagd in de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikel 82, geëvalueerd volgens dezelfde nadere regels als in artikel 81.

Het personeelslid dat een vermelding "ongunstig" krijgt, kan per aangetekend schrijven een schriftelijke klacht indienen tegen deze vermelding volgens dezelfde nadere regels als in artikel 81, § 3.

§ 2. Het personeelslid dat aan het einde van de stage een gunstige evaluatie heeft gekregen, krijgt een voorstel tot vaste benoeming in het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst waarvan het model door de Regering wordt vastgelegd.

Dit voorstel wordt hem door de coördinerende afgevaardigde ter kennis gebracht bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs met uitwerking drie werkdagen na de datum van verzending, ofwel bij overhandiging van een brief met ontvangstbewijs met uitwerking op de datum vermeld op dat ontvangstbewijs.

Het personeelslid heeft een termijn van tien dagen om het ingevulde en ondertekende voorstel te overhandigen aan de coördinerende afgevaardigde en erop te vermelden of hij een vaste benoeming in het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst aanvaardt of weigert.

In geval van een weigering binnen de 10 dagen van een vaste benoeming, neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op.

Afdeling III. — Benoeming in een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst

Art. 85. Niemand kan in een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bedoeld in artikel 24, 3^o benoemd worden, indien hij niet voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 19, § 1 of § 2;
2. hebben ingestemd met het voorstel voor een vaste benoeming volgens de nadere regels bedoeld in artikel 84, § 2.

Art. 86. De benoeming tot een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst kan slechts plaatsvinden als een betrekking vacant is binnen het te begeven ambt.

Art. 87. De personeelsleden worden vast benoemd in het bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst door de Regering.

De benoeming in een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst treedt voor de betrokkene in werking op de dag van de toelating tot de stage.

De betrekking waarvan het stagedoend personeelslid titularis was binnen zijn oorspronkelijke inrichtende macht, de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra of de Algemene inspectiedienst kan slechts vacant worden verklaard op de datum van de beslissing van de benoeming in de graad van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

Het benoemingsbesluit wordt gepubliceerd als uittreksel van het *Belgisch Staatsblad*.

Afdeling IV. — Voorlopige aanstelling in een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst

Art. 88. § 1. Als een afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst tijdelijk afwezig is of er een vacante betrekking van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst is waarvoor geen stagiair kan worden aangesteld, kan de Regering overgaan tot de voorlopige aanstelling in een betrekking van een ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

§ 2. De Regering kan overgaan tot de voorlopige aanstelling in een bevorderingsambt van een afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bedoeld in artikel 24, 3^o van een personeelslid dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 19, § 1 of § 2;
2. zijn kandidatuur hebben ingediend in de vorm en binnen de termijnen overeenkomstig artikel 89;
3. de volgende beroepservaring aantonen:
 - a. minstens vijf jaar professionele praktijk als lid van een pedagogisch team of als beambte in een psycho-medisch-sociaal centrum;
 - b. drie significante beroepservaringen – van minstens een jaar – op verschillende onderwijsniveaus, in verschillende ambten, al dan niet in dezelfde school, of bij onderwijspartners;
 - c. minstens drie jaar ervaring in het beheer of de coördinatie van een team van volwassenen waarvan minstens twee jaar in het onderwijs is een troef;
 - d. een ervaring in een van de domeinen waarop de taken van de afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst betrekking hebben, hetzij inzake audit, systemische analyse, analyse van variabelen / indicatoren, opleiding of begeleiding van volwassenen is een troef.

Als eerste wordt aangesteld een kandidaat die houder is van een attest voor het slagen voor de kwalificatieproef met betrekking tot het te begeven ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst bedoeld in Titel II.

In de hypothese die in het vorige lid wordt bedoeld, past de Regering de rangschikking toe van de wervingsreserve bedoeld in artikel 16, § 4 volgens dezelfde nadere regels als deze bedoeld in artikel 79, 2e en 3e lid.

Art. 89. De Regering nodigt de personeelsleden uit om zich kandidaat te stellen voor een voorlopige aanstelling volgens de nadere regels die zij bepaalt.

Het personeelslid dat voor meerdere zones solliciteert, duidt de zones aan waarvoor hij zich kandidaat stelt.

Slechts de kandidaten die de vorm en de termijn hebben nageleefd waarin de kandidaturen moeten worden ingediend, kunnen voorlopig worden aangesteld in een bevorderingsambt van zonedirecteur.

De periode gedurende dewelke een personeelslid voorlopig is aangesteld in toepassing van de bepalingen van deze afdeling, kan niet worden gelijkgesteld met de stage bedoeld in artikel 80.

Art. 90. § 1. De regering kan een einde stellen aan de aanstelling van een voorlopig aangesteld personeelslid in een bevorderingsambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst in het belang van de dienst en mits een opzegtermijn van vijftien dagen. In dat geval neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op in vast verband en kan het, uitgezonderd in uitzonderlijke en behoorlijk gemotiveerde omstandigheden, slechts opnieuw worden toegelaten tot de stage of voorlopig worden aangesteld in een ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst na te hebben gereageerd op een nieuwe oproep om kandidaten.

§ 2. Het personeelslid kan afzien van zijn voorlopige aanstelling mits een opzegtermijn van drie maanden. In dat geval neemt het personeelslid zijn oorspronkelijke ambt en aanstelling weer op in vast verband en kan het, uitgezonderd in uitzonderlijke en behoorlijk gemotiveerde omstandigheden, slechts opnieuw worden toegelaten tot de stage of voorlopig worden aangesteld in een ambt van zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst na te hebben gereageerd op een nieuwe oproep om kandidaten.

Art. 91. Er wordt van rechtswege een einde gemaakt aan de voorlopige aanstelling van het personeelslid wanneer dit personeelslid één van de tuchtsancties bedoeld in artikel 110, 4° tot 7° krijgt.

De tuchtsancties bedoeld in artikel 110, 6° en 7° stellen overigens een einde aan elke statutaire band, zelfs in zijn oorspronkelijke ambt en benoeming.

HOOFDSTUK VI. — *Evaluatie in de loop van de loopbaan van de zonedirecteurs en afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst*

Art. 92. Onverminderd artikelen 66, 69, 81 en 84 wordt elke zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst minstens om de twee jaar en uiterlijk zes maanden na zijn eerste indiensttreding geëvalueerd. De evaluatie is gebaseerd op de vervulling van de opdrachten die hun toegewezen zijn overeenkomstig de bepalingen van Titel I.

Art. 93. De zonedirecteurs worden geëvalueerd door de coördinerende afgevaardigde. De afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst worden geëvalueerd door de zonedirecteur waaronder ze ressorteren.

Bij de evaluatie wordt één van de volgende vermeldingen toegekend:

1. "gunstig";
2. "met voorbehoud";
3. "ongunstig".

Wanneer de evaluatie leidt tot de toekenning van de vermelding "met voorbehoud", is de melding die bij de volgende evaluatie wordt toegekend "gunstig" of "ongunstig".

Bij een evaluatie "met voorbehoud" krijgt het personeelslid bijkomende aanbevelingen voor de verplichte individuele opleiding bedoeld in artikel 98, § 2.

Art. 94. Met het oog op de toekenning van de evaluatie wordt een onderhoud met het personeelslid georganiseerd en wordt een evaluatieverslag opgesteld waarvan de Regering het model vastlegt.

De Regering legt de nadere regels vast volgens dewelke het gesprek verloopt.

Art. 95. Het personeelslid dat een vermelding "ongunstig" krijgt, kan binnen de tien dagen na de kennisgeving via hiërarchische weg per aangetekend schrijven een schriftelijke klacht indienen tegen deze vermelding, bij de raad van beroep bedoeld in artikel 121.

De raad van beroep brengt de Regering zijn advies uit binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het bezwaarschrift. De Regering neemt haar beslissing en kent de evaluatievermelding van het stagedoend personeelslid toe binnen een termijn van een maand vanaf de datum van ontvangst van het advies.

Art. 96. Er wordt een einde gesteld aan de ambten van het personeelslid dat twee opeenvolgende ongunstige evaluaties heeft gekregen.

HOOFDSTUK VII. — *Opleiding gedurende de loopbaan*

Art. 97. § 1. De zonedirecteurs en afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst volgen een opleiding gedurende de loopbaan met het oog op:

1. het delen en analyseren van de praktijken en de middelen die de individuele en gezamenlijke ontwikkeling ten goede komen;
2. de perfectionering, aanpassing en actualisatie van de ontwikkeling van de vaardigheden van de initiële opleiding bedoeld in artikel 10 en de opleiding voor arbeidsintegratie bedoeld in artikelen 67 en 82;
3. de verwerving en integratie van de bijkomende kennis en vaardigheden die moeten worden ontwikkeld met het oog op de prioritaire richtingen van het onderwijssysteem, de wetenschappelijke vooruitgang van het onderzoek hiernaar, de evolutie van de opdrachten van de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst en de opleidingsbehoeften die worden vastgesteld ten opzichte van de analyse van de maandverslagen van de zonedirecteurs;
4. de verwerving van bijkomende vaardigheden naargelang het individuele opleidingsproject en hun individuele evaluatie;
5. het afstand nemen van en een denkanalyse over de eigen werking, inzonderheid door de eigen beroepspraktijk te toetsen aan die van zijn collega's, de georganiseerde opleidingen en de persoonlijke opleidingsmodaliteiten (lezingen, congressen, Mooc enz.), en het schrijven van een professionele portfolio.

§ 2. Op grond van een voorstel van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen bepaalt het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan een verplicht jaarlijks opleidingsplan dat twee luiken omvat: een gemeenschappelijk en een zonaal luik:

1. daarbij genieten methodes die de professionele ontwikkeling ten goede komen de voorkeur, inzonderheid het delen van de praktijk, de analyse van casussen, rollenspellen, interventie alsmede de productie van samenvattingen, werkinstrumenten en een professionele portfolio door de personeelsleden;

2. die de nadere regels omvatten volgens dewelke de opleiding is georganiseerd.

De docenten van deze opleiding tijdens de loopbaan zijn in de eerste plaats afkomstig van de universiteiten, hogescholen, instellingen voor hoger onderwijs voor sociale promotie, het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan of het Algemeen Bestuur van Onderwijs, of elke opleidingsoperator die door het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan wordt erkend of aanvaard

Art. 98. § 1. De opleiding tijdens de loopbaan van de zonedirecteurs en de afgevaardigden met doelstellingenovereenkomst wordt georganiseerd op verplichte basis en op vrijwillige basis.

Ze gaat één jaar na de benoeming van het personeelslid van start.

§ 2. De opleiding tijdens de loopbaan op verplichte basis omvat 12 tot 20 halve dagen bijkomende jaarlijkse verplichte opleiding verdeeld volgens de volgende nadere regels voor de organisatie:

1. 6 halve dagen gemeenschappelijke opleiding georganiseerd voor alle personeelsleden van de Algemene dienst;

2. 4 halve dagen opleiding georganiseerd per zone;

3. 2 tot 6 halve dagen verplichte individuele opleiding naargelang de professionele expertise als zonedirecteur of afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst;

4. voor zonedirecteurs of afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst met minder dan zes jaar ervaring in het ambt, worden 4 halve dagen voorbehouden voor de productie van een persoonlijke samenvatting van wat de gevolgde opleidingen hebben bijgebracht en een denkanalyse over de eigen werking in de vorm van een professionele portfolio. De productie van een professionele portfolio wordt voorgelegd aan de personeelsleden met meer dan tien jaar ervaring in het ambt.

Het aantal halve dagen verplichte individuele opleiding kan worden gespreid over de prestatiedagen van drie opeenvolgende jaren.

De inhoud en de nadere regels van de verplichte individuele opleiding worden vastgelegd tijdens het evaluatiegesprek dat om de twee jaar plaatsvindt op basis van een persoonlijk opleidingsproject.

Deze opleiding omvat nadere regels zoals deelname aan colloquia, aan studiedagen, aan opleidingen georganiseerd door het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan, de administratie of externe operatoren in de vorm van face-to-face of hybride opleidingen, of afstandsonderwijs.

De coördinerende afgevaardigde valideert het verplichte individuele opleidingsproject van de zonedirecteurs tijdens hun evaluatiegesprek. De zonedirecteur valideert het verplichte individuele opleidingsproject van de afgevaardigden met doelstellingenovereenkomst die onder hem ressorteren tijdens hun evaluatiegesprek.

De deelname aan de opleidingen die het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan organiseert, wordt bepaald in overleg tussen het Instituut en de sturingsdienst.

§ 3. De op vrijwillige basis georganiseerde opleidingen buiten de werkuren van het personeel zijn niet beperkt qua aantal halve opleidingsdagen.

Wanneer ze plaatsvinden tijdens de werkuren van de personeelsleden, mogen ze de 6 halve dagen per jaar niet overschrijven, tenzij de Regering een afwijking toestaat op verzoek van de coördinerende afgevaardigde van de Sturingsdienst van de Scholen.

Vrijwillige opleidingen zijn ten laste van de sturingsdienst.

§ 4. Het Instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan verstrekt op eigen initiatief of op verzoek van de Regering advies over de toepassing van deze titel.

HOOFDSTUK VIII. — *Administratieve standen*

Afdeling I. — Algemene bepaling

Art. 99. De personeelsleden bevinden zich in een van de volgende administratieve standen:

1. dienstactiviteit;
2. non-activiteit;
3. terbeschikkingstelling.

Afdeling II. — Dienstactiviteit

Art. 100. Het personeelslid wordt altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden behoudens uitdrukkelijke bepaling waarbij hij in een andere administratieve stand wordt ingedeeld.

Art. 101. Het personeelslid heeft recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde onder dezelfde voorwaarden als de hoofden van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap.

Onverminderd de bepalingen van artikel 103 kan hij verlof genieten onder dezelfde voorwaarden als de hoofden van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap.

Art. 102. De zonedirecteur geniet gedurende de periode van zijn vaste benoeming of tijdelijke benoeming een jaarlijkse vergoeding van € 9.500. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Art. 103. § 1. Het personeelslid geniet jaarlijks verlof, zaterdagen niet inbegrepen, waarvan de duur als volgt is vastgelegd:

- voor personeelsleden van minstens vijfenveertig jaar oud: 32 werkdagen;
- voor personeelsleden van vijfenveertig tot negenenveertig jaar oud: 33 werkdagen;
- vanaf vijftig jaar: 34 werkdagen.

Om de duur van het verlof te bepalen wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid heeft bereikt op 31 december van het jaar.

Naast het jaarlijks verlof genieten alle personeelsleden ongeacht hun leeftijd compensatiedagen toegekend aan het personeel van de Diensten van de Regering.

§ 2. De personeelsleden genieten bijkomend jaarlijks verlof waarvan de duur is vastgesteld volgens hun leeftijd:

1. op vijfenvijftig jaar: één werkdag;
2. op zesenvijftig jaar: twee werkdagen;
3. op zevenenvijftig jaar: drie werkdagen;
4. op achtenvijftig jaar: vier werkdagen;
5. op negenenvijftig jaar: vijf werkdagen;
6. op zestig jaar: zes werkdagen;
7. op eenenzestig jaar: zeven werkdagen;
8. op tweeënzestig jaar: acht werkdagen;
9. op drieënzestig jaar: negen werkdagen;
10. op vierenzestig jaar: tien werkdagen.

§ 3. Het jaarlijks verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het wordt opgenomen tussen 15 juli en 15 augustus. Het bedraagt minstens drie kalenderweken en kan worden opgenomen naar believen van het personeelslid, rekening houdend met de vereisten voor de goede werking van de Algemene dienst.

De personeelsleden nemen de overige verlofdagen op naar believen voor zover ze niet strijdig zijn met het belang van de dienst.

§ 4. Wanneer een personeelslid slechts een deel van het jaar in dienstactiviteit is, geen volledige wekelijkse prestaties levert, zijn wekelijkse prestaties niet volledig levert, of genoten heeft van verloven voor verminderde prestaties gerechtvaardigd door sociale of familiale redenen of een verlof voor verminderde prestaties gerechtvaardigd door redenen naar eigen believen, wordt de duur van het jaarlijks verlof dienovereenkomstig verminderd. Aftrekbare dagfracties worden niet in aanmerking genomen.

Afdeling III. — Non-activiteit

Art. 104. Het personeelslid bevindt zich in de stand non-activiteit:

1. wanneer hij onder de door de Regering bepaalde voorwaarden sommige militaire prestaties in vredetijd vervult, bij de civiele bescherming is ingedeeld, of is bedeed met taken van openbaar nut op grond van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;
2. wanneer schorsing of non-activiteit bij tuchtmaatregel op hem is toegepast;
3. wanneer hij om gezinsredenen toelating gekregen heeft om tijdens een langdurige periode afwezig te blijven.

Art. 105. Tenzij anders uitdrukkelijk wordt bepaald, heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde.

Indien hij zich in de stand non-activiteit bevindt ingevolge de bepalingen van artikel 104, 2° heeft hij geen recht op bevordering tot een hogere wedde.

Art. 106. Niemand kan op non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij zich in de vereiste omstandigheden bevindt om een rustpensioen te genieten.

Afdeling IV. — Terbeschikkingstelling

Art. 107. Het personeelslid kan in een van de volgende terbeschikkingstellingsstanden worden gezet onder dezelfde voorwaarden als de hoofden van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap:

1. wegens bijzondere opdracht;
2. wegens ziekte of gebrekkigheid waaruit geen definitieve dienstongeschiktheid ontstaat, maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan voor verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
3. wegens persoonlijke aangelegenheden;
4. wegens persoonlijke aangelegenheden vóór het rustpensioen;
5. wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst en van het onderwijs.

Bij terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden blijft de betrekking van het personeelslid evenwel niet-vacant gedurende de periode van deze terbeschikkingstelling.

Art. 108. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wanneer hij zich in de vereiste omstandigheden bevindt om een rustpensioen te genieten.

De bepaling van het 1e lid is niet van toepassing op personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens bijzondere opdracht.

Art. 109. Er kan aan ter beschikking gestelde personeelsleden wachtgeld worden verleend onder dezelfde voorwaarden als de hoofden van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap.

Het wachtgeld, de toelagen en vergoedingen die eventueel worden toegekend aan die personeelsleden, worden onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit.

HOOFDSTUK IX. — *Tuchtregeling**Afdeling I. — Tuchtsancties*

Art. 110. De tuchtsancties die opgelegd kunnen worden aan de personeelsleden zijn de volgende:

1. de terechtwijzing;
2. de berisping;
3. de afhouding op de wedde;
4. de schorsing bij tuchtmaatregel;
5. de op non-activiteitstelling bij tuchtmaatregel;
6. het ontslag bij tuchtmaatregel;
7. de afzetting.

Art. 111. Voor de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst worden de tuchtsancties voorgesteld door de zonedirecteur en de coördinerende afgevaardigde.

Voor de zonedirecteurs worden de tuchtsancties voorgesteld door de coördinerende afgevaardigde.

Voor de coördinerende afgevaardigde worden de tuchtsancties voorgesteld door de Directeur-generaal.

De tuchtsancties worden door de Regering uitgesproken.

Art. 112. De afhouding op de wedde mag niet worden uitgesproken voor meer dan drie maanden. Zij mag niet meer bedragen dan één vijfde van de wedde.

Art. 113. De schorsing bij tuchtmaatregel mag niet worden uitgesproken voor meer dan één jaar. Zij heeft de halvering van de wedde tot gevolg.

Art. 114. De duur van de op non-activiteitsstelling bij tuchtmaatregel wordt bepaald door de Regering; zij mag niet minder dan één jaar en niet meer dan vijf jaar bedragen.

Gedurende de eerste twee jaar geniet het personeelslid wachtgeld waarvan het bedrag gelijk is aan de helft van de activiteitswedde. Zonder dat het laatst vermelde bedrag mag worden overschreden, wordt het bedrag van het wachtgeld vervolgens vastgesteld op het bedrag van het pensioen dat de betrokkene zou bekomen indien hij voortijdig in ruste was gesteld.

Het personeelslid mag zijn wederopneming binnen de Algemene dienst aanvragen na het verstrijken van de helft van de duur van zijn sanctie.

Art. 115. Geen enkele sanctie mag worden voorgesteld zonder dat het personeelslid voordien gehoord of behoorlijk opgeroepen werd.

Tijdens de hoorzitting kan het personeelslid worden bijgestaan door een advocaat, een verdediger gekozen onder de personeelsleden van de Algemene dienst, in activiteit of in ruste, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging. De procedure wordt geldig voortgezet wanneer het behoorlijk uitgenodigde personeelslid zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet wordt vertegenwoordigd.

Elk personeelslid dat uitgenodigd wordt om een voorstel tot tuchtsanctie te viseren, heeft het recht langs de hiërarchische weg een schriftelijke klacht in te dienen bij de Raad van beroep, binnen de twintig werkdagen vanaf de datum van voorlegging van het voorstel voor visum.

Als de betrokkene geen beroep heeft ingediend binnen de vastgestelde termijn, wordt het voorstel tot tuchtsanctie onmiddellijk naar de Regering overgezonden.

Art. 116. Het voorstel voor een tuchtsanctie en het beroep ingediend door het betrokken personeelslid worden naar de Raad van beroep overgezonden binnen een termijn van één maand vanaf de datum van ontvangst van het beroep.

Art. 117. Behoudens gegronde verhindering verschijnt de eiser persoonlijk. Hij kan worden bijgestaan door een advocaat, een verdediger gekozen onder de personeelsleden van de Algemene inspectiedienst, in activiteit of in ruste, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging.

Behoudens in geval van strafrechtelijke vervolging, geeft de raad van beroep advies aan de Regering binnen een termijn van maximaal drie maanden vanaf de datum van ontvangst van het volledige dossier van de zaak. De Regering kan evenwel dringend advies aanvragen. In dat geval kan de termijn echter niet minder dan één maand bedragen.

De Regering neemt haar beslissing binnen een termijn van een maand vanaf ontvangst van het advies van de raad van beroep.

Art. 118. Geen enkele sanctie kan uitwerking hebben voor de periode die aan de uitspraak voorafgaat.

Art. 119. De strafvordering betreffende feiten waarvoor een tuchtordering is ingesteld, schorst de tuchtordering en de tuchtuitspraak. De tuchtverheid alleen oordeelt over de toepassing van de tuchtsancties, ongeacht de uitslag van de strafvordering.

Afdeling II. — Doorhaling van de tuchtsancties

Art. 120. De tuchtsanctie wordt ambtshalve doorgehaald na een termijn van:

1. een jaar voor de terechtwijzing en de berisping;
2. drie jaar voor de afhouding op de wedde;
3. vijf jaar voor de schorsing bij tuchtmaatregel;
4. zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De in het eerste lid bedoelde termijn gaat in op de dag dat een beslissing werd genomen inzake de tuchtsanctie.

Onverminderd de uitvoering van de tuchtsanctie heeft de doorhaling tot gevolg dat de sanctie geen gevolgen meer kan hebben, met name op de rechten op toegang tot een bevorderingsambt.

HOOFDSTUK X. — Raad van beroep

Art. 121. Er wordt bij de Regering een Raad van beroep ingesteld voor de personeelsleden van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra, hierna “de Raad van beroep” genoemd.

De Raad van beroep stelt zijn huishoudelijk reglement op dat hij ter goedkeuring aan de Regering voorlegt.

Art. 122. De Raad van beroep behandelt beroepen ingediend inzake onverenigbaarheid, evaluatie en tuchtsancties.

Art. 123. De Raad van beroep bestaat uit:

1. een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, aangesteld door de Regering onder de ambtenaren-generaal van minstens rang 16;
2. zes leden aangesteld door de Regering onder de ambtenaren-generaal van het Algemeen Bestuur van Onderwijs van minstens rang 16;
3. een secretaris aangesteld door de Regering onder de ambtenaren van minstens niveau 2+ van de Diensten van de Regering.

De leden bedoeld in het 1e lid, 2° worden voor de helft rechtstreeks aangesteld door de Regering en voor de helft aangesteld op voordracht van de representatieve vakverenigingen, met elk minstens een vertegenwoordiger.

Art. 124. Voor elk werkend lid stelt de Regering een plaatsvervangend lid aan volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 129, 2°.

Hij stelt eveneens een plaatsvervangend secretaris aan volgens dezelfde bepalingen als die bedoeld in artikel 129, 3°.

Art. 125. Bij vervanging van een lid voleindigt de plaatsvervanger het mandaat van de persoon die hij vervangt.

Art. 126. De voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, werkende leden en plaatsvervangende leden worden voor vier jaar aangesteld. Hun mandaat is hernieuwbaar.

Art. 127. De Raad van beroep wordt voorgezeten door de voorzitter en, bij ontstentenis daarvan, door de plaatsvervangend voorzitter.

De voorzitter is stemgerechtigd.

De secretaris en de plaatsvervangend secretaris van de Raad van beroep nemen het secretariaat waar. Zij zijn niet stemgerechtigd.

Art. 128. Geen enkel beroep kan voor deliberaties van de Raad van beroep vatbaar zijn als de eiser de mogelijkheid niet gekregen heeft om zijn verweermiddelen te laten gelden en als het dossier de elementen die de Raad toelaten een advies te geven niet bevat, inzonderheid het verslag van de onderzoekers, de processen-verbaal van de audits van getuigen en van de onontbeerlijke confrontaties.

De eiser kan worden bijgestaan door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging, een advocaat, een verdediger gekozen onder de personeelsleden van de Algemene inspectiedienst, in activiteit of in ruste.

Wanneer het personeelslid zich niet bij de hoorzitting aanmeldt of er niet wordt vertegenwoordigd, neemt de Raad van beroep toch een beslissing.

Art. 129. Zodra een beroep wordt ingediend, deelt de Voorzitter aan de verzoeker de lijst van de werkende en plaatsvervangende leden van de Raad van beroep mee.

Binnen de tien werkdagen na ontvangst van deze lijst kan de verzoeker de wraking van een of meerdere leden aanvragen, maar van maximaal twee leden aangesteld op de voordracht van de vakverenigingen en van twee leden rechtstreeks door de Regering aangesteld. Hij kan evenwel geen werkend lid en zijn plaatsvervanger wraken.

Ieder lid dat weet dat het de oorzaak van een wraking kan zijn, is ertoe gehouden zich te onthouden.

Een lid mag eveneens vragen ontlast te worden als hij meent dat hij in de zaak een zedelijk belang zou kunnen hebben of als hij denkt dat men over zijn onpartijdigheid zou kunnen twijfelen. De voorzitter beslist over het gevolg dat aan dit verzoek moet gegeven worden. Om dezelfde redenen kan hij ook een lid ontslaan.

Art. 130. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter mogen geen zitting hebben in een zaak die een personeelslid betreft dat onder hun bestuur ressorteert.

De voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, werkende leden en plaatsvervangende leden mogen geen zitting houden in een zaak betreffende hun echtgeno(o)t(t)e, de persoon waarmee ze samenleven, een bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad.

Art. 131. De Raad van beroep beraadslaagt en beslist geldig als de voorzitter en minstens vier leden aanwezig zijn.

Als het quorum bedoeld in het 1e lid niet bereikt is, roept de voorzitter een nieuwe vergadering bijeen binnen de veertien dagen. Tijdens die vergadering zal een beslissing genomen kunnen worden ongeacht het aantal aanwezige leden.

Art. 132. Voor iedere zaak stelt de Regering een verslaggever aan onder de Ambtenaren van niveau 1 van de Diensten van de Regering die niet hebben deelgenomen aan het onderzoek.

De verslaggever zet aan de Raad van beroep objectief de voorgeschiedenis van de zaak en de uitslagen van het onderzoek uiteen. Hij heeft recht van repliek. Hij is niet stemgerechtigd.

Art. 133. De Raad van beroep kan een bijkomend onderzoek bevelen, alsmede bezwarende en ontlastende getuigen horen. Na te hebben beraadslaagd, brengt hij zijn gemotiveerd advies aan de Regering over. Dat advies vermeldt het aantal stemmen voor en tegen.

Art. 134. Het advies wordt gegeven bij gewone meerderheid van stemmen. De stemming over het advies is geheim. De leden aangesteld door de Regering en de leden aangesteld op voordracht van de vakverenigingen moeten in gelijk aantal zijn om aan de stemming deel te nemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door uitschakeling van een of meerdere leden na loting.

Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

Art. 135. De beslissing genomen door de Regering vermeldt het gemotiveerd advies van de Raad van beroep. Elke beslissing die niet overeenstemt met het advies van de Raad van beroep is gemotiveerd.

De Regering brengt haar beslissing ter kennis van de Raad van beroep en van de verzoeker.

Art. 136. Het mandaat van de leden van de Raad van beroep is kosteloos. Reis- en verblijfkosten kunnen hun evenwel worden toegekend volgens de reglementsbepalingen ter zake. Geen enkele vergoeding is evenwel verschuldigd aan de voorzitter of aan de plaatsvervangend voorzitter.

Art. 137. De werking van de Raad van beroep wordt door de Regering bepaald, met inachtneming van de rechten van de verdediging en van het contradictoire karakter van de debatten.

HOOFDSTUK XI. — *Preventieve schorsing: administratieve maatregel*

Art. 138. § 1. De preventieve schorsing bepaald in dit hoofdstuk is een zuiver administratieve maatregel die geen strafbaar karakter heeft.

Ze wordt uitgesproken door de Regering en is gemotiveerd. Ze heeft tot doel het personeelslid uit zijn ambt te ontheffen.

Tijdens de duur van de preventieve schorsing blijft het personeelslid in de administratieve stand dienstactiviteit.

§ 2. Voor elke maatregel van preventieve schorsing moet het personeelslid uitgenodigd zijn om te worden gehoord door de ambtenaar-generaal of de coördinerende afgevaardigde of, wanneer de maatregel betrekking heeft op een afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst, door de zonedirecteur die hij daartoe aanstelt.

De oproeping voor de hoorzitting alsmede de motieven die de preventieve schorsing wettigen, worden minstens drie werkdagen voor de hoorzitting ofwel bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstbewijs met uitwerking drie werkdagen na de datum van verzending, ofwel bij overhandiging van een brief met ontvangstbewijs met uitwerking op de datum vermeld op dat ontvangstbewijs, meegedeeld aan het personeelslid.

Tijdens de hoorzitting kan het personeelslid worden bijgestaan of vertegenwoordigd door een vertegenwoordiger van een erkende vakvereniging, een advocaat, een verdediger gekozen onder de personeelsleden van de Algemene dienst, in activiteit of in ruste.

Binnen de tien werkdagen volgend op de dag van de hoorzitting wordt de beslissing naar het personeelslid bij een ter post aangetekend schrijven opgestuurd en dit zelfs als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet vertegenwoordigd worden op de hoorzitting zonder omstandigheden van overmacht om hun afwezigheid op de hoorzitting te kunnen laten gelden.

Als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger omstandigheden van overmacht voor hun afwezigheid op de hoorzitting kunnen laten gelden, wordt het personeelslid opgeroepen op een nieuwe hoorzitting die wordt bekendgemaakt overeenkomstig het 2e lid.

In dat geval, en zelfs als het personeelslid of zijn vertegenwoordiger niet aanwezig zijn op de hoorzitting, wordt de beslissing bij een ter post aangetekend schrijven aan het personeelslid meegedeeld binnen de tien werkdagen volgend op de dag van de oorspronkelijke hoorzitting.

Als de beslissing uitloopt op de preventieve schorsing van het personeelslid, heeft ze uitwerking de derde werkdag volgend op de datum van verzending ervan.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, 1e lid, kan het personeelslid meteen van zijn ambt ontheven worden om dringende reden waarvoor er heterdaad is of wanneer de bezwaren die hem worden verweten zodanig erg zijn dat het in het belang van de dienst is dat het personeelslid niet meer op de Algemene dienst aanwezig zou zijn.

Binnen de tien werkdagen volgend op de dag waarop de maatregel tot onmiddellijke schorsing getroffen werd, moet de maatregel voor preventieve schorsing ingesteld worden overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Bij ontstentenis daarvan, zal de maatregel voor onmiddellijke schorsing ten einde komen op het einde van voornoemde termijn en zal het personeelslid van de dienst kunnen worden afgebracht voor dezelfde dringende reden of dezelfde bezwaren slechts mits de naleving van de procedure voor preventieve schorsing zoals bedoeld in § 2.

De maatregel voor het onmiddellijk verwijderen wordt uitgesproken door de Regering.

Het personeelslid dat onmiddellijk wordt verwijderd, blijft in de administratieve stand dienstactiviteit.

Art. 139. § 1. Wanneer het in het belang van de dienst of van het onderwijs is, kan een procedure voor preventieve schorsing ingeleid worden voor een personeelslid van de Algemene dienst:

1. als hij strafrechtelijk vervolgd wordt;
2. voor het instellen van een tuchtvordering of als hij aan een tuchtsanctie onderworpen wordt;
3. zodra de Regering hem bij een ter post aangetekend schrijven de vaststelling van een onverenigbaarheid medeelt.

§ 2. In het kader van de vaststelling van een onverenigbaarheid of in het kader van een tuchtvordering of voor de eventuele uitoefening van een tuchtvordering, kan de duur van de preventieve schorsing niet een jaar overschrijden en vervalt die in ieder geval in het kader van een tuchtvordering:

1. na zes maanden als geen enkel voorstel tot tuchtstraf geformuleerd en meegedeeld werd aan het personeelslid binnen die termijn;
2. de derde werkdag volgend op de mededeling van het voorstel tot tuchtsanctie als dat voorstel de terechtwijzing, de berisping of de afhouding op de wedde is;
3. voor een ander voorstel tot tuchtsanctie dan dat bedoeld in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling van het voorstel tot tuchtsanctie aan het personeelslid als dit laatste geen beroep heeft ingediend tegen het bedoelde voorstel;
4. voor een ander voorstel tot tuchtsanctie dan dat bedoeld in punt 2°, tachtig kalenderdagen na de mededeling aan de Minister van het advies van de Raad van beroep over het voorstel tot tuchtsanctie geformuleerd tegen het personeelslid;
5. de dag waarop de tuchtstraf uitwerking krijgt.

In het kader van een strafrechtelijke vervolging is de duur van de preventieve schorsing niet beperkt tot een jaar.

Wanneer een tuchtvordering ingesteld of vervolgd wordt na een rechterlijke beslissing van strafrechtelijke veroordeling gegaan in kracht van gewijsde, begint de termijn van een jaar bedoeld in het 1e lid slechts te lopen vanaf de uitspraak van de definitieve veroordeling.

§ 3. In het kader van een tuchtvordering of vóór de eventuele instelling van een tuchtvordering, moet de preventieve schorsing om de drie maanden schriftelijk bevestigd worden vanaf de datum van uitwerking.

Die bevestiging wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokkene meegedeeld.

Als de bevestiging van de preventieve schorsing niet gebeurt binnen de vereiste termijn, kan het betrokken personeelslid zijn ambt hervatten na de Regering bij een ter post aangetekend schrijven minstens tien werkdagen voor de werkelijke hervatting van het werk ervan op de hoogte te hebben gebracht.

Na ontvangst van die kennisgeving, kan de Regering het behoud in preventieve schorsing bevestigen volgens de procedure bedoeld in het 2e lid.

Art. 140. Elk preventief geschorste personeelslid behoudt zijn recht op de wedde.

In afwijking van het 1e lid wordt de wedde vastgesteld op de helft van zijn activiteitswedde van elk preventief geschorst personeelslid, dat:

1. aangeklaagd of in voorlopige hechtenis is in het kader van een strafrechtelijke vervolging;
2. niet-definitief strafrechtelijk veroordeeld is waartegen het personeelslid zijn recht op gewoon recht op beroep heeft gebruikt;
3. een tuchtvordering ondergaat die wordt ingesteld of voortgezet na een definitieve strafrechtelijke veroordeling;
4. tuchtsancties gekregen heeft wegens dringende redenen waarvoor er ofwel heterdaad ofwel bewijzen bestaan en waarvan de beoordeling tot de Regering behoort;
5. een voorstel tot tuchtstraf gekregen heeft bedoeld in artikel 116, 4°, 5°, 6° en 7°.

Die weddevermindering mag niet tot gevolg hebben dat de wedde wordt herleid tot het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop het personeelslid recht zou hebben als hij het stelsel voor sociale veiligheid van de loontrekkers zou genieten.

Voor de toepassing van het 2e lid, 1° en 2°, heeft die weddevermindering uitwerking de eerste dag volgend op de aanklacht of de preventie of de uitspraak van de niet-definitieve veroordeling.

Voor de toepassing van het 2e lid, 3°, wordt die weddevermindering die reeds gevoerd is krachtens het 2e lid, 1° of 2°, behouden na de definitieve veroordeling als de Minister aan het personeelslid zijn voornemen meedeelt de tuchtvoering voort te zetten of in te stellen.

Voor de toepassing van het 2e lid, 4°, heeft de weddevermindering uitwerking de eerste dag van de maand volgend op de kennisgeving aan de Minister/het personeelslid van de toepassing van dat 2e lid, 4°.

Voor de toepassing van het 2e lid, 5°, heeft die vermindering uitwerking de dag waarop het voorstel tot tuchtsanctie aan het personeelslid wordt voorgelegd of meegedeeld.

Art. 141. Op het einde van de tuchtvoering of de strafrechtelijke procedure wordt de maatregel voor weddevermindering ingetrokken, behalve:

1. als de Regering het personeelslid een straf oplegt bedoeld in artikel 110, 4°, 5°, 6° en 7°;
2. als artikel 141, 2°, b) en 5° wordt toegepast;
3. als het personeelslid getroffen wordt door een definitieve strafrechtelijke veroordeling, al dan niet gevolgd door een tuchtvoering.

Wanneer de maatregel om weddevermindering wordt ingetrokken bij toepassing van het 1e lid, krijgt het personeelslid het aanvullend deel van zijn wedde dat oorspronkelijk ingehouden was, vermeerderd met de verwijlinteressen berekend op het wettelijk tarief en verschuldigd sinds de dag waarop de vermindering verricht is.

De bedragen ontvangen door het personeelslid tijdens de preventieve schorsing blijven verworven.

Als de wedde van het personeelslid verminderd is bij toepassing van artikel 146, 2e lid, 4° of 5°, en er op het einde van de tuchtvoering een sanctie van schorsing bij tuchtmaatregel uitgesproken wordt voor een minder lange duur dan de maatregel tot weddevermindering, wordt die laatste ingetrokken voor de periode na de duur van de schorsing bij tuchtmaatregel en krijgt het personeelslid in dat geval het aanvullend deel van zijn wedde dat onterecht ingehouden was tijdens die periode, vermeerderd met de verwijlinteressen berekend op het wettelijk tarief en verschuldigd sinds de dag waarop de vermindering verricht is.

Het 4e lid wordt niet toegepast in het kader van een tuchtvoering ingesteld of voortgezet na een definitieve strafrechtelijke veroordeling.

HOOFDSTUK XII. — *Ambtsneerlegging*

Art. 142. § 1. De personeelsleden van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra die vastbenoemd zijn, als stagiair of tijdelijk personeelslid zijn aangesteld, worden ambtshalve en zonder opzeggingstermijn ontheven van hun ambt:

1. als zij niet regelmatig vastbenoemd, toegelaten tot de stage of tijdelijk aangesteld zijn;
2. als zij niet langer voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a) Belg zijn of onderdaan van een andere lidstaat van de Europese Unie, behoudens vrijstelling toegestaan door de Regering;
 - b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
 - c) voldaan hebben aan de dienstplichtwetten;
 - d) van onberispelijk gedrag zijn;
3. als, na een toegelaten afwezigheid, zij nalaten, zonder enige geldige redenen, hun werk te hervatten en afwezig blijven gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien dagen;
4. als zij, zonder enige geldige redenen, hun werk verlaten en gedurende meer dan tien dagen ononderbroken afwezig blijven;

5. als zij zich in een geval bevinden waar de toepassing van de burgerlijke en strafwetten tot de ambtsneerlegging leidt;

6. als zij lijden aan een vroegtijdige invaliditeit die onder de door de wet bepaalde voorwaarden behoorlijk is vastgesteld en waardoor zij niet meer in staat zijn hun ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen;

7. wanneer een onverenigbaarheid wordt vastgesteld en geen enkel beroep bedoeld in artikel 40 werd ingediend of het personeelslid weigert, na de uitputting van de procedure, een eind te maken aan een onverenigbare bezigheid;

8. als zij in ruste worden gesteld wegens leeftijdslimiet.

§ 2. Voor de vastbenoemde personeelsleden of stagiairs van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra leiden volgende elementen ook tot de definitieve ambtsneerlegging:

1. vrijwillig ontslag; het personeelslid mag zijn dienst slechts verlaten wanneer hij hiervoor behoorlijk toestemming heeft gekregen en na een opzegtermijn van minstens vijftien dagen;

2. de tuchtsanctie van ontslag bij tuchtmaatregel of afzetting.

TITEL IV. — *Overgangs-, wijzigings- en slotbepalingen*

HOOFDSTUK I. — *Overgangsbepalingen*

Art. 143. In afwijking van artikel 3, § 2, 2e lid, is de Algemene dienst voorzien:

1. vanaf 1 september 2018: maximaal 4 zonedirecteurs en maximaal 53 afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst;

2. vanaf 1 september 2019: maximaal 5 bijkomende zonedirecteurs en maximaal 35 bijkomende afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst;

Art. 144. § 1. De Regering kan in afwijking van de bepalingen van Titel III tot 1 januari 2020 zonedirecteurs en afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst tot de stage toelaten in de Algemene dienst die in artikel 3 wordt opgericht volgens de in dit artikel vastgelegde voorwaarden.

Hiertoe organiseert de Regering de toelatingsprocedure tot de stage voorzien in dit artikel in 2018 om de vacatures bedoeld in artikel 143, 1° te vervullen en in 2019 om de vacatures bedoeld in artikel 143, 2° te vervullen.

§ 2. De Regering kan personen toelaten tot de stage voor de bevorderingsambten van zonedirecteur en afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst door middel van een openbare oproep tot kandidaturen bestemd voor de personeelsleden.

Vanaf 2019 kan de Regering naar aanleiding van een openbare oproep ook elke persoon aanwerven in de bevorderingsambten van zonedirecteur en afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst die voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 19, § 2.

De Regering nodigt de personeelsleden uit hun kandidatuur in te dienen voor de toelatingsproef tot de stage in deze betrekkingen met vermelding van de zonegroep(en) waarvoor ze zich kandidaat stellen, gerangschikt in volgorde van hun voorkeur. Voor de toepassing van dit artikel zijn de vier zonegroepen de volgende:

- a. Waals-Brabant en Brussel,
- b. Henegouwen-centrum en Picardisch Wallonië,
- c. Henegouwen-zuid, Luxemburg en Namen,
- d. Hoi-Borgworm, Verviers en Luik.

Voor de toepassing van dit artikel moeten de personeelsleden voldoen aan de voorwaarden voorzien in Titel III, met uitzondering van de voorwaarde betreffende het houden van een attest voor het slagen voor de kwalificatieproef respectievelijk bedoeld voor de zonedirecteur in artikel 63, § 1, 4° en voor de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst in artikel 78, § 1, 4°.

Bovendien worden de leden van de Algemene inspectiedienst in ambt op de datum van inwerkingtreding van dit decreet en die hun kandidatuur indienen geacht te voldoen aan de ervaringsvoorwaarden bedoeld in artikel 19, § 1, 1°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8° en 11°, b).

§ 3. De toelatingsproef tot de stage omvat een schriftelijk en een mondeling gedeelte. Alleen de kandidaten die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in paragraaf 2 kunnen deelnemen aan de proef.

De Regering legt het competentieprofiel vast dat de specifieke, technische en algemene vaardigheden en gedragsvaardigheden bepaalt die van bij de aanvang van de stage worden verwacht van de zonedirecteur en de afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst.

Daarnaast legt ze de nadere regels van alle onderdelen van de toelatingsproef tot de stage en de evaluatiecriteria van elk onderdeel vast op basis van het in het vorige lid bedoelde competentieprofiel.

Het schriftelijke gedeelte van de proef heeft de vorm van een meerkeuzevragenlijst met theoretische vragen en vragen om situaties in te schatten.

De evaluatiecriteria van dit gedeelte hebben betrekking op:

1. het vermogen om theoretische vragen te beantwoorden over alle specifieke vaardigheden die in het competentieprofiel zijn vastgelegd en die van bij de aanvang van de stage worden verwacht van de zonedirecteur of de afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst;

2. het vermogen om vragen te beantwoorden over het inschatten van situaties die blijf geven van de technische en algemene vaardigheden en de gedragsvaardigheden van het ambtsprofiel bedoeld in het 2e lid.

Het mondelinge gedeelte van de proef bestaat uit een gesprek voor een van de examencommissies bedoeld in paragraaf 4.

De evaluatiecriteria van dit gedeelte van de proef hebben betrekking op de technische vaardigheden op het vlak van mondelinge communicatie en de algemene vaardigheden en gedragsvaardigheden van het ambtsprofiel bedoeld in het 2e lid.

De examencommissie selecteert de 12 best gerangschikte kandidaten voor het ambt van zonedirecteur en de 150 best gerangschikte kandidaten voor het ambt van afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst op basis van de resultaten van het schriftelijke gedeelte van de toelatingsproef tot de stage.

De weerhouden kandidaten presenteren vervolgens het mondelinge gedeelte van de toelatingsproef tot de stage voor de examencommissie.

De examencommissie moet een algemene rangschikking opstellen van de kandidaten per ambt. De schriftelijke proef wordt beoordeeld op 50 punten. De proef voor de examencommissie wordt beoordeeld op 50 punten. Om in aanmerking te worden genomen in de algemene rangschikking, moet een kandidaat minstens 50 punten op het totaal van 100 punten van alle proeven halen. De algemene rangschikking wordt vervolgens onderverdeeld per zonegroep in functie van de zonegroep(en) waarvoor het personeelslid zich kandidaat stelt.

De Regering laat de best gerangschikte kandidaten per zonegroep en per zone binnen deze zonegroepen toe tot de stage.

§ 4. Er worden een of meerdere examencommissies gevormd voor de toelating tot de stage die als volgt zijn samengesteld:

1. een door de Regering uit de algemene ambtenaren van minstens rang 15 aangestelde voorzitter;
2. twee vertegenwoordigers van het Algemeen Bestuur van Onderwijs waarvan er minstens één de Algemene irectie voor de sturing van het onderwijssysteem vertegenwoordigt;
3. een externe expert met specifieke vaardigheden in verband met een van de opdrachten van het door de aanwerving beoogde ambt en aangesteld door de Regering.

De Regering legt de nadere regels vast voor de werking van de examencommissie voor de toelating tot de stage.

De diensten van een externe dienstverlener voor de organisatie van de hele of een deel van de toelatingsproef tot de stage bedoeld in paragraaf 3 kunnen aan de examencommissie worden toegevoegd.

§ 5. De personeelsleden die worden toegelaten tot de stage vervullen deze overeenkomstig Titel III. Zij volgen echter de initiële opleiding in de loop van de eerste maanden van hun toelating tot de stage en zijn vrijgesteld van de kwalificatieproef bedoeld in artikel 10. De duur van de stage wordt verlengd met de periode die hoort bij het volgen van de initiële opleiding bedoeld in artikel 12.

In afwijking van Titel II is de initiële opleiding die in 2018 en 2019 wordt georganiseerd, voorbehouden voor de personeelsleden die zijn toegelaten tot de stage in het kader van deze bepaling en kan ze worden georganiseerd tijdens of buiten de normale werkdagen van de scholen.

§ 6. De stagedoende personeelsleden volgen binnen de drie maanden na de initiële opleiding bedoeld in paragraaf 5 de opleiding voor arbeidsintegratie voorzien in artikelen 67 en 81.

In afwijking van artikel 66, § 1, 1e lid en 80, § 1, 1e lid wordt het stagedoend personeelslid een eerste keer geëvalueerd tussen de vierde en zesde maand na aanvang van zijn stage en een tweede keer tussen de negende en de tiende maand na aanvang van zijn stage.

In afwijking van artikel 66, § 1, 4e lid en 80, § 1, 4e lid leidt de eerste evaluatie tot de vermelding “gunstig” of “met voorbehoud vergezeld van aanbevelingen”. De tweede evaluatie verloopt overeenkomstig artikel 66, § 1 en 80, § 1.

§ 7. Het personeelslid bedoeld in paragraaf 2, 5e lid dat is toegelaten tot de stage in toepassing van dit artikel, blijft de weddeschaal genieten waarop hij aanspraak kon maken vlak voor de inwerkingtreding van dit decreet, indien deze gunstiger is.

Art. 145. De toelating tot de stage in de bevorderingsambten van zonedirecteur en afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst in het kader van de aanwervingsprocedure bedoeld in artikel 143 en 144 kan plaatsvinden vanaf de dag dat een decreet dat de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap als inrichtende macht aan een autonoom orgaan met een afzonderlijke rechtspersoonlijkheid delegeert en dat een decreet dat de samenwerking organiseert bedoeld in artikel 67, § 4, 4^o van het decreet van 24 juli 1997 beide in werking zijn getreden.

De Regering kan in afwachting de procedure opstarten om over een wervingsreserve te beschikken.

Art. 146. Het mandaat van coördinerende afgevaardigde is voor de eerste keer voorzien op 1 september 2019.

De Directeur-generaal neemt de opdrachten van de coördinerende afgevaardigde op zich.

HOOFDSTUK II. — *Wijzigingsbepalingen*

Art. 147. In het koninklijk besluit van 27 juni 1974 waarbij op 1 april 1972 worden vastgesteld de schalen verbonden aan de ambten van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel en van het paramedisch personeel bij de rijksonderwijsinrichtingen, aan de ambten van de leden van de inspectiedienst belast met het toezicht op deze inrichtingen en aan de ambten van de leden van de inspectiedienst van het schriftelijk onderwijs en van het gesubsidieerd lager onderwijs, en de schalen verbonden aan de graden van het personeel van de psycho-medisch-sociale centra van de Staat zoals het laatst gewijzigd door het arrest van de Franse gemeenschapsregering van 24 augustus 2016, werden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in de titel van het koninklijk besluit worden de termen “van de leden van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra” ingevoegd tussen de termen “van het paramedisch personeel bij de rijksonderwijsinrichtingen,” en “van de leden van de inspectiedienst”;

2. in artikel 2 worden de termen “van de leden van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra” ingevoegd tussen de termen “van het paramedisch personeel bij de rijksonderwijsinrichtingen,” en “van de leden van de inspectiedienst”;

3. er wordt een hoofdstuk Hquater ingevoegd dat als volgt luidt:

“Hoofdstuk Hquater - Personeel van de Algemene Sturingsdienst van de Scholen en Psycho-medisch-sociale centra:

zonedirecteur:

a. houder van een masterdiploma: 475

b. houder van een andere titel: 275

afgevaardigde met een doelstellingenovereenkomst:

a. houder van een masterdiploma: 475

b. houder van een andere titel: 275”.

Art. 148. In artikel 75, § 1, 1e lid van het decreet van 24 juli dat de prioritair taken bepaalt van het basisonderwijs en van het secundair onderwijs en de structuren organiseert die het mogelijk maken ze uit te voeren, wordt een 3°/1 ingevoegd die als volgt luidt:

“3°/1 de zonedirecteurs en de afgevaardigden met een doelstellingenovereenkomst”.

HOOFDSTUK III. — *Slotbepaling*

Art. 149. Dit decreet treedt in werking op de dag van zijn goedkeuring met uitzondering van de bepalingen waarvan de inwerkingtreding wordt vastgelegd door artikel 145.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 13 september 2018.

De Minister-President,

R. DEMOTTE

De Vice-Presidente en Minister van Cultuur en Kind,

A. GREOLI

De Vice-President, Minister van Hoger Onderwijs, Onderzoek en Media,

J.-Cl. MARCOURT

De Minister van Hulpverlening aan de Jeugd, Justitiehuisen, Sport en Promotie van Brussel, belast met het toezicht op de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

R. MADRANE

De Minister van Onderwijs,

M.-M. SCHYNS

De Minister van Begroting, Ambtenarenzaken en Administratieve Vereenvoudiging,

A. FLAHAUT

De Minister van Onderwijs voor sociale promotie, Jeugd, Vrouwenrechten en Gelijke Kansen

I. SIMONIS

—
Nota

Zitting 2018-2019

Stukken van het Parlement.- Ontwerp van decreet, nr. 664-1. – Advies van de Raad van State, nr. 664-2.- Commissieamendementen, nr. 664-3.- Commissieverslag nr. 664-4. – Tekst aangenomen tijdens de commissie, nr. 664-5.- Tekst aangenomen tijdens de plenaire commissie, nr. 664-6.

Integraal verslag.- Bespreking en aanneming.- Vergadering van 12 september 2018.

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

[C – 2018/14116]

13 SEPTEMBRE 2018. — Décret modifiant le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre afin de déployer un nouveau cadre de pilotage, contractualisant les relations entre la Communauté française et les établissements scolaires

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

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions modifiant le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre*

Article 1^{er}. Dans l'article 5 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le 20°, les mots « objectifs généraux et particuliers définis » sont remplacés par les mots « les missions prioritaires et particulières définies »;

b) l'article 5 est complété par les 24° à 42° rédigés comme suit :

« 24° directeur de zone : le membre du service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux visé à l'article 3 du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs qui, pour une zone déterminée, est en charge de :

a) la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs visés à l'article 67;

b) de l'adoption et du suivi des dispositifs d'ajustement visés à l'article 68 ainsi que de la coordination des délégués au contrat d'objectifs;

25° délégué au contrat d'objectifs : le membre du service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux visé à l'article 3 du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs qui est en charge, sous l'autorité du directeur de zone, de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs ainsi que de la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustement, du suivi et de l'évaluation de leur degré de réalisation et de l'évaluation de la mise en œuvre des protocoles de collaboration;

26° Délégué coordonnateur : le Délégué coordonnateur visé à l'article 3 du décret du 13 septembre 2018 portant création du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et fixant le statut des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs qui dirige le service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux