



CIRCULAIRE N° 2870

DU 15/09/2009

**Objet** : Note explicative des dispositions statutaires applicables aux membres du **personnel enseignant et assimilés de l'enseignement obligatoire** soumis au statut du 22 mars 1969.

Interprétations et commentaires

**Réseau** : Communauté française

**Niveaux & Services** : Enseignement obligatoire

Aux chefs des établissements d'enseignement obligatoire organisé par la Communauté française ;

Aux administrateurs(trices) des internats autonomes de la Communauté française ;

Aux administrateurs(trices) des homes d'accueil de l'enseignement spécialisé de la Communauté française ;

Aux directeurs(trices) des centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française, du centre d'autoformation et de formation continuée de la Communauté française, du Centre technique et pédagogique de l'Enseignement de la Communauté française, et des Centres techniques de la Communauté française de Strée et de Gembloux

Circulaire	Administrative	
Emetteur	Administration	AGPE
Destinataire	Direction	Enseignement obligatoire organisé par la Communauté française
Contact	Le Secrétariat du directeur général : 02/413.39.31	
Documents à renvoyer	Non	
Date limite d'envoi	Sans objet	
Objet	Note explicative des dispositions statutaires applicables aux membres du personnel enseignant et assimilés de l'enseignement obligatoire soumis au statut 22 mars 1969	

**Autorité** : A.G.P.E.

**Signataire** : Bernard GORET

**Gestionnaire** : Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française

**Nombre de pages** : 140

**Mots-clés** :

# MINISTRE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE DE BELGIQUE

## ADMINISTRATION GENERALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT



LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL

ENSEIGNANT ET ASSIMILE DE L'ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE

SOU MIS AU STATUT DU 22 MARS 1969



**Réalisé par la Direction générale des Personnels de  
l'Enseignement de la Communauté française**

---

# TABLE DES MATIERES

	Pages
<b>Table des matières</b>	2 à 10
<b>AVANT-PROPOS</b>	11
<b>LISTE DES TEXTES STATUTAIRES</b>	12 à 15
<b>TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES</b>	16
<b>Chapitre I    <b>FONCTIONS</b></b>	16
I.1. <u>Le classement des fonctions</u>	16-17
I.1.1. Les fonctions de recrutement	17
I.1.2. Les fonctions de sélection	18
I.1.3. Les fonctions de promotion	18
<b>Chapitre II    <b>TITRES</b></b>	19
II.1. <u>Composante d'un titre requis</u>	19
II.2. <u>Notion de spécificité du titre requis</u>	20
II.3. <u>Notions d'équivalence et de reconnaissance professionnelle</u>	20
II.3.1. Notion d'équivalence	20
II.3.2. Notion de reconnaissance professionnelle	20
II.4. <u>Immersion linguistique</u>	20
II.4.1. Titre requis pour les cours en immersion linguistique	20-21
II.4.2. Habilitation à enseigner en langue d'immersion	21
II.4.3. Equivalence et reconnaissance professionnelle	21
II.5. <u>Dérogation au régime des titres requis</u>	22
<b>Chapitre III    <b>ZONES D'AFFECTION. COMMISSIONS ZONALES D'AFFECTION ET COMMISSION INTERZONALE D'AFFECTION</b></b>	23
<b>Chapitre IV    <b>RECRUTEMENT</b></b>	24
IV.1. <u>Membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	24
IV.1.1. Conditions à remplir par les candidats à une désignation à titre temporaire	24
IV.1.2. Classement des candidats à une désignation à titre temporaire	24
IV.1.3. Désignation à titre temporaire	24

IV.1.4. Désignation à titre temporaire par dérogation	24
IV.1.5. Rapport du chef d'établissement sur la manière de servir du membre du personnel désigné à titre temporaire et incidence de ce rapport	25
IV.1.6. Licenciement et préavis	26
IV.1.6.1. <u>La procédure fixée à l'article 28 de l'A.R. du 22 mars 1969 prévoit</u>	26
IV.1.6.1.1. Convocation à une audition préalable	26
IV.1.6.1.2. Audition	26-27
IV.1.6.1.3. Rédaction de la proposition de licenciement	27
IV.1.6.1.4. Transmission du dossier de licenciement	27
IV.1.6.2. <u>Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	27
IV.1.7. Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel désigné à titre temporaire	28
IV.2. <u>Membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire</u>	29
IV.2.1. Conditions à remplir par les candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire	29
IV.2.2. Classement des candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire	29
IV.2.3. Désignation en qualité de temporaire prioritaire	29-30
IV.2.4. Rejet de candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire	30
IV.2.5. Rapport du chef d'établissement sur la manière de servir d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire et incidence de ce rapport	30
IV.2.6. Complément de prestations	30
IV.2.7. Changement d'affectation	31
IV.2.8. Licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire prioritaire	31
IV.2.8.1. Procédure fixée aux articles 42 et 43 de l'A.R. du 22 mars 1969.	31
IV.2.8.1.1. Convocation à une audition préalable	31-32
IV.2.8.1.2. Audition	32
IV.2.8.1.3. Rédaction de la proposition de licenciement	32
IV.2.8.1.4. Transmission du dossier de licenciement	32-33
IV.2.8.2. <u>Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire</u>	33
IV.2.8.3. <u>Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire</u>	34
IV.3. <u>Membre du personnel nommé à titre définitif</u>	34
IV.3.1. Nomination à titre définitif	34-35
IV.3.2. Affectation, affectation à titre principal et affectation à titre complémentaire	35
IV.3.3. Complément de prestations	36
IV.3.4. Perte partielle de charge	36

IV.3.4.1. <u>Définitions</u>	36-37
IV.3.4.2. Membre(s) du personnel placé(s) en perte partielle de charge	37 à 39
IV.3.4.3. Conséquences d'une perte partielle de charge	39
IV.3.4.4. Notification d'une perte partielle de charge	39
IV.3.4.5. Complément d'attributions, complément d'horaire, complément de charge et tâches pédagogiques	39-40
IV.3.5. Limite à la nomination à titre définitif	40
IV.3.6. Démission d'office et sans préavis et cessation des fonctions d'un membre du personnel nommé à titre définitif	40-41
<b>Chapitre V <u>SELECTION</u></b>	42
V.1. <u>Conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de sélection</u>	42
V.2. <u>Conditions particulières pour être nommé à titre définitif à une fonction de sélection déterminée</u>	43-44
V.3. <u>Attributions et profils de fonction des titulaires d'une fonction de sélection</u>	44
V.4. <u>Procédure de délivrance des brevets</u>	44
V.4.1. Commission permanente de la promotion et de la sélection	44
V.4.2. Sessions de formation et épreuves	45
V.4.3. Obtention du brevet	45
V.5. <u>Procédure de nomination à titre définitif dans une fonction de sélection</u>	45-46
V.6. <u>Renonciation à une désignation à titre temporaire ou à la nomination à titre définitif dans une fonction de sélection</u>	46
V.7. <u>Passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion</u>	46
V.8. <u>Lettre de mission et évaluation des membres du personnel nommés ou désignés dans une fonction de sélection</u>	46
<b>Chapitre VI <u>PROMOTION</u></b>	47
VI.1. <u>Les fonctions de promotion de chef de travaux d'atelier et d'administrateur d'internat</u>	47
VI.1.1. Conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de promotion	48
VI.1.2. Conditions particulières pour être nommé à titre définitif aux fonctions de promotion de chef de travaux d'atelier ou d'administrateur d'internat	48-49
VI.1.3. Attributions et profils de fonction des titulaires d'une fonction de promotion	49
VI.1.4. <u>Procédure de délivrance des brevets</u>	49
VI.1.4.1. Commission permanente de la promotion et de la sélection	49
VI.1.4.2. Sessions de formation et épreuves	49
VI.1.4.3. Obtention du brevet	49
VI.1.5. <u>Procédure de nomination à titre définitif dans les fonctions de chef de travaux d'atelier et d'administrateur d'internat</u>	50
VI.1.6. <u>Renonciation à une désignation à titre temporaire ou à la nomination à titre définitif dans une fonction de promotion</u>	50

VI.1.7. Passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion	51
VI.1.8. Lettre de mission et évaluation des membres du personnel nommés ou désignés dans la fonction de chef de travaux d'atelier ou d'administrateur d'internat	51
<b>VI.2. <u>Les fonctions de directeur</u></b>	51
VI.2.1. Conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de directeur	51-52
VI.2.2. Conditions particulières pour être nommé à titre définitif à une fonction de directeur	52-53
VI.2.3. Missions du directeur	53
VI.2.4. Procédure de délivrance des brevets	53
VI.2.4.1. Commission permanente de la promotion et de la sélection	53
VI.2.4.2. Sessions de formation et épreuves	53-54
VI.2.4.3. Organisation des épreuves	54-55
VI.2.4.4. Obtention du brevet	55
VI.2.5. Conditions générales d'accès et de dévolution des emplois de directeur	55
VI.2.5.1 La désignation	55-56
VI.2.5.2 L'admission au stage	56
VI.2.5.3. Procédure de nomination à titre définitif	56-57
VI.2.6. Passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion	57
VI.2.7. Lettre de mission et évaluation des membres du personnel nommés ou désignés dans la fonction de directeur	57
<b>Chapitre VII <u>CHANGEMENT D'AFFECTION</u></b>	58
VII.1. <u>Introduction des demandes de changement d'affectation</u>	58-59
VII.2. <u>Obtention d'un changement d'affectation</u>	59
VII.3. <u>Règles spécifiques au changement d'affectation définitif</u>	59
VII.3.1. Prise de cours	59
VII.3.2. Attribution de l'emploi libéré dans son établissement d'origine par le membre du personnel qui obtient un changement d'affectation définitif	60
VII.3.3. Rémunération du membre du personnel dans sa nouvelle affectation	60

VII.4. <u>Règles spécifiques au changement d'affectation provisoire</u>	60
VII.4.1. Prise de cours	60
VII.4.2. Attribution de l'emploi libéré dans son établissement d'origine par le membre du personnel qui obtient un changement d'affectation provisoire	61
VII.4.3. Rémunération du membre du personnel dans l'établissement où il a obtenu un changement d'affectation provisoire	61-62
VII.4.4. Possibilité d'affecter définitivement un membre du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire	62-63
VII.5. <u>Passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion</u>	63
<b>Chapitre VIII <u>DEVOIRS</u></b>	64
<b>Chapitre IX <u>PEINES DISCIPLINAIRES</u></b>	65
IX.1. <u>Procédure disciplinaire</u>	65
IX.1.1. Suspension de la procédure et du prononcé disciplinaires	65
IX.1.2. Audition préalable	65
IX.1.3. Possibilité d'introduction d'un recours	65-66
IX.1.4. La Chambre de recours	66
IX.2. <u>Prise de cours d'une peine disciplinaire</u>	66
IX.3. <u>Conséquences de la peine disciplinaire infligée</u>	67
IX.4. <u>Radiation des peines disciplinaires</u>	67
<b>Chapitre X <u>SUSPENSION PREVENTIVE</u></b>	68
X.1. <u>De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif</u>	68
X.1.1. Mesure de suspension préventive	68
X.1.1.1. Caractéristiques	68
X.1.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	68-69
X.1.1.3. Procédure	69-70
X.1.1.4. Effets de la décision	70
X.1.1.5. Durée de la suspension préventive	70 à 72
X.1.2. Mesure d'écartement sur-le-champ	72
X.1.2.1. Caractéristiques	72

X.1.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	72
X.1.2.3.	Procédure	72-73
X.1.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	73
X.1.3.1.	Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive	73-74
X.1.3.2.	Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point X.1.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin	74-75
X.2.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire ou temporaire prioritaire</u>	75
X.2.1.	Mesure de suspension préventive	75
X.2.1.1.	Caractéristiques	75
X.2.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	76
X.2.1.3.	Procédure	76-77
X.2.1.4.	Effets de la décision	77
X.2.1.5.	Durée de la suspension préventive	78
X.2.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	78
X.2.2.1.	Caractéristiques	78
X.2.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	78-79
X.2.2.3.	Procédure	79
X.2.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	79
X.2.3.1.	Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive	79-80
X.2.3.2.	Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point X.2.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin	80
<b>Chapitre XI</b>	<b><u>MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE</u></b>	81
XI.1.	<u>Du régime des membres du personnel désignés à titre temporaire</u>	81



XI.1.1. Membre du personnel temporaire non classé victime d'acte de violence	82
XI.1.1.1. Droit de la victime	82
XI.1.1.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	82
XI.1.1.3. Procédure	82-83
XI.1.1.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire non classé	84
XI.1.2. Membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969	84
XI.1.2.1. Droit de la victime	84
XI.1.2.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	84
XI.1.2.3. Procédure	84 à 86
XI.1.2.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe	86
XI.1.3. Membre du personnel temporaire classé dans le premier groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969	87
XI.1.3.1. Droit de la victime	87
XI.1.3.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	87
XI.1.3.3. Procédure	87 à 89
XI.1.3.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire désigné dans le premier groupe	89
XI.2. <u>Du régime des membres du personnel désignés en qualité de temporaire prioritaire</u>	89
XI.2.1. Droit de la victime	89
XI.2.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	89-90
XI.2.3. Procédure	90-91
XI.2.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire prioritaire	92
XI.3. <u>Du régime des membres du personnel nommé à titre définitif</u>	92
XI.3.1. Droit de la victime	92

XI.3.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	92
XI.3.3. Procédure	92 à 94
XI.3.4. Effets sur la carrière du membre du personnel nommé à titre définitif	94
<b>Chapitre XII <u>SIGNALEMENT</u></b>	95
XII.1. <u>Auteur du bulletin de signalement</u>	95
XII.2. <u>Mentions de signalement et portée de ces mentions</u>	96
XII.3. <u>Période d'attribution du signalement</u>	96-97
XII.4. <u>Contenu et mode de modification de la mention de signalement</u>	97
XII.4.1. Fiche individuelle et portée de celle-ci	97-98
XII.4.2. Mode de modification de la mention de signalement	98
XII.5. <u>Prise de connaissance du bulletin de signalement et recours éventuel</u>	98
XII.5.1. Prise de connaissance du bulletin de signalement	98
XII.5.2. Recours éventuel	99
XII.6. <u>Conséquences de l'obtention de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement</u>	99
<b>Chapitre XIII <u>CHAMBRE DE RECOURS</u></b>	100
<b>Chapitre XIV <u>POSITIONS ADMINISTRATIVES</u></b>	101
XIV.1. <u>Activité de service</u>	101
XIV.2. <u>Non-activité</u>	101-102
XIV.3. <u>Disponibilité - Dispositions générales</u>	102
XIV.4. <u>Disponibilité par défaut d'emploi - Dispositions spécifiques</u>	103
XIV.4.1. Définition	103
XIV.4.2. Membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi	103-104
XIV.4.3. Conséquences d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	104-105
XIV.4.4. Mesures applicables en cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi et conséquences de ces mesures	105
XIV.4.4.1. Notification d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	105
XIV.4.4.2. Rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	105-106

XIV.4.4.3.	Conséquences de ces rappels	106
XIV.4.4.4.	Réaffectation dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	106
XIV.4.4.5.	Rappel provisoire à l'activité de service dans un emploi d'une autre fonction que celle à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	106-107
XIV.4.4.6.	Conséquences de ce rappel	107
XIV.4.4.7.	Réaffectation d'un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection dans un emploi de la fonction de recrutement qui lui a permis l'accès à la fonction de sélection à laquelle il est nommé à titre définitif	107
XIV.4.4.8.	Conséquences de cette réaffectation	107
XIV.4.4.9.	Obligations du membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi	107
XIV.4.4.10.	Acceptation d'une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné	108
<b>TITRE II – ASPECTS ESSENTIELS DE LA GESTION DES EMPLOIS</b>		109
<b>A. Emploi vacant et déclaration de la vacance d'un emploi</b>		109
A.1.	Donnent lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi, les périodes relevant d'une fonction déterminée	109-110
A.2.	Ne donnent pas lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi	110 à 112
<b>B. Affectation à titre principal et affectation à titre complémentaire</b>		113
B.1.	Dispositions générales	113-114
B.2.	Objectif à atteindre	114
B.3.	Demande et procédure d'obtention de l'extension d'une nomination à titre définitif et d'affectation à titre complémentaire	115-116
B.4.	Extension de la nomination à titre définitif et affectation à titre complémentaire	116 à 120
<b>C. Dévolution des attributions – Perte partielle de charge – Mise en disponibilité par défaut d'emploi</b>		121 à 140

## AVANT-PROPOS

L'ambition des auteurs de ce syllabus est de permettre aux membres du personnel de l'enseignement obligatoire de mieux comprendre les dispositifs statutaires qui régissent leur carrière.

Le présent syllabus ne concerne que les membres du personnel de l'enseignement obligatoire soumis au statut du 22 mars 1969.

Il ne concerne pas :

- les maîtres et professeurs de religion soumis à l'arrêté royal du 25 octobre 1971;
- le personnel administratif soumis aux dispositions du Décret du 12 mai 2004;
- le personnel de maîtrise, gens de métier et de service soumis aux dispositions du Décret du 12 mai 2004;
- les puériculteurs soumis aux Décrets du 02 juin 2006.

Les dispositions statutaires relatives à chacune de ces catégories de membres du personnel seront exposées dans un syllabus spécifique.

Ce document est établi en fonction des textes en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2009. Des mises à jour interviendront ultérieurement en fonction de l'évolution de la législation.

Le lecteur voudra bien dès lors considérer ce syllabus comme un outil de travail et devra toujours se référer aux textes légaux et réglementaires qui sont les seuls documents officiels en la matière.

---

## Liste des textes à portée statutaire

---

**Le lecteur trouvera ci-après la liste des principaux textes à portée statutaire auxquels il est fait référence dans le présent syllabus.**

**Les textes qui y sont repris sont les textes tels qu'ils ont, éventuellement, été modifiés, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2009**

Ils peuvent être consultés sur le site <http://www.cdadoc.cfwb.be/> en cliquant ensuite sur Gallilex.

1. Loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat.
2. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique de promotion sociale, et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements – chapitres I, II et III.
3. Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
4. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements – articles 1<sup>er</sup> à 9bis et articles 12 à 17.
5. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours spéciaux dans les écoles primaires, dans les internats pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, dans les classes primaires annexées à tout autre établissement d'enseignement, dans les instituts médico-pédagogiques et dans les écoles et classes d'enseignement primaire spécialisé dont la langue de l'enseignement est la langue française ou la langue allemande.
6. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours généraux, cours spéciaux, cours techniques et de pratique professionnelle dans les écoles moyennes, les écoles moyennes d'application annexées aux écoles normales moyennes, au degré inférieur des lycées et athénées royaux, dans les sections d'études techniques secondaires inférieures et dans les sections d'études professionnelles secondaires inférieures annexées aux établissements d'enseignement moyen dont la langue de l'enseignement est la langue française ou langue allemande.
7. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours généraux, cours spéciaux, cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire supérieur, dispensé dans les athénées royaux, dont la langue de l'enseignement est la langue française ou la langue allemande.
8. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours généraux, cours spéciaux, cours techniques, la pratique professionnelle et les cours techniques et de pratique professionnelle dans les écoles techniques secondaires inférieures et dans les écoles professionnelles secondaires inférieures dont la langue de l'enseignement est la langue française ou la langue allemande.

9. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 déterminant les cours généraux, cours spéciaux, cours techniques, la pratique professionnelle et les cours techniques et de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire supérieur, dispensé dans les instituts techniques de l'Etat dont la langue de l'enseignement est la langue française ou la langue allemande.
10. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 précisant la spécificité des titres requis pour les fonctions de professeur de cours généraux et de professeur de cours techniques et de pratique professionnelle dans les écoles moyennes, au degré inférieur des lycées et athénées royaux, dans les sections d'études techniques secondaires inférieures et dans les sections d'études professionnelles secondaires inférieures, annexées aux établissements d'enseignement moyen, dont la langue de l'enseignement est la langue française.
11. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 précisant la spécificité des titres requis pour la fonction de professeur de cours généraux, pour la fonction de professeur de cours techniques (autres spécialités) et pour la fonction de professeur de pratique professionnelle (autres spécialités) dans l'enseignement secondaire supérieur, dispensé dans les athénées royaux dont la langue de l'enseignement est la langue française.
12. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 précisant la spécificité des titres requis pour les fonctions de professeur de cours généraux, professeur de cours techniques et professeur de pratique professionnelle dans les écoles techniques secondaires inférieures et les écoles professionnelles secondaires inférieures dont la langue de l'enseignement est la langue française.
13. Arrêté ministériel du 30 avril 1969 précisant la spécificité des titres requis pour la fonction de professeur de cours généraux, professeur de cours techniques et professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement secondaire supérieur, dispensé dans les instituts techniques de l'Etat dont la langue de l'enseignement est la langue française.
14. Arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat.
15. Arrêté royal du 22 juillet 1969 déterminant les fonctions de recrutement dont doivent être titulaires les membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical des établissements de l'enseignement de l'Etat, pour pouvoir être nommés aux fonctions de sélection.
16. Arrêté royal du 31 juillet 1969 déterminant les fonctions de recrutement et les fonctions de sélection dont doivent être titulaires les membres du personnel de l'enseignement de l'Etat pour pouvoir être nommés aux fonctions de promotion de la catégorie du personnel auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement de l'Etat.
17. Arrêté royal du 31 juillet 1969 déterminant les fonctions de recrutement et les fonctions de sélection dont doivent être titulaires les membres du personnel de l'enseignement de l'Etat pour pouvoir être nommés aux fonctions de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant des établissements d'enseignement de l'Etat.
18. Arrêté royal du 20 décembre 1973 pris en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
19. Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant

de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

20. Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
21. Arrêté royal du 25 novembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales.
22. Arrêté royal du 2 juillet 1981 organisant la radiation des peines disciplinaires infligées aux membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements de l'enseignement de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
23. 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 – Articles 7 à 10 nonies.
24. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 juin 1989 relatif au congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordées au membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, âgé de 50 ans ou qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.
25. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 1<sup>er</sup> août 1989 modifiant les titres requis et la spécificité des titres requis de certains membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française.
26. Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.
27. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté.
28. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.
29. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 février 1994 relatif au contrôle des absences des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et des membres du personnel subventionnés de l'enseignement subventionné.
30. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 novembre 1994 modifiant certaines dispositions réglementaires en matière de titres et de fonctions dans l'enseignement secondaire du degré inférieur.
31. Décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement – articles 1 à 20.
32. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 7 avril 1995 portant création d'un Centre d'autoformation et de formation continuée de l'enseignement de la Communauté française.
33. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 7 avril 1995 portant création d'un Centre technique et pédagogique de l'enseignement de la Communauté française.

34. Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française.
35. Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française.
36. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 avril 1995 fixant les modèles du bulletin de signalement et de la fiche individuelle prévus à l'article 75 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
37. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 mai 1995 fixant les conditions dans lesquelles un membre du personnel en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite peut être autorisé à exercer une occupation lucrative.
38. Décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.
39. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 août 1996 créant des Centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française.
40. Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.
41. Décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection.
42. Décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement.
43. Décret du 17 juillet 2002 portant modifications urgentes en matière d'enseignement.
44. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2002 fixant la liste des maladies transmissibles impliquant la mise en œuvre de mesures de prophylaxie et de dépistage.
45. Décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité.
46. Décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.
47. Décret du 23 janvier 2009 portant des dispositions relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles pour l'exercice de fonctions dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire ordinaire et spécialisé, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire, secondaire artistique à horaire réduit de la Communauté française et les internats dépendant de ces établissements, et dans les centres psycho-médico-sociaux, relatives au congé pour activités sportives et diverses mesures urgentes en matière d'enseignement.



## TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES

### CHAPITRE I FONCTIONS

Les fonctions évoquées dans le présent chapitre sont celles exercées par les membres du personnel de l'enseignement obligatoire effectuant leurs prestations dans les établissements repris aux articles 2, 3 et 4 de l'arrêté de l'Exécutif du 02 octobre 1968.

Par ailleurs, sont assimilés, pour l'application des règles statutaires, à des établissements d'enseignement :

- les internats autonomes (les internats qui ne dépendent pas d'un établissement d'enseignement) ;
- les internats annexés à un établissement d'enseignement ;
- les homes d'accueil (internats qui accueillent les élèves fréquentant l'enseignement spécialisé) ;
- le Centre d'autoformation et de formation continuée de l'enseignement de la Communauté française ;
- le Centre technique et pédagogique de l'enseignement de la Communauté française ;
- les Centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française ;
- les Centres techniques de la Communauté française de STREE et de GEMBLOUX.

#### **I.1. LE CLASSEMENT DES FONCTIONS**

Les fonctions exercées par les membres du personnel enseignant et assimilé sont classées :

- selon leur niveau d'enseignement;
- selon leur catégorie;
- selon leur nature.

Par niveau d'enseignement, il faut entendre : (articles 1 à 4 bis de l'AE du 2 octobre 1968) :

- le niveau maternel;
- le niveau primaire.

Remarque : lorsque dans un même établissement coexistent l'enseignement maternel et l'enseignement primaire, on parle de l'enseignement fondamental.

- le niveau secondaire du degré inférieur ;
- le niveau secondaire du degré supérieur.

Remarque : la réunion des degrés inférieur et supérieur dans un même établissement forme l'enseignement secondaire

Par catégorie, il faut entendre les fonctions selon qu'elles concernent : (article 3 de la loi du 22 juin 1964) :

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

Dans l'enseignement spécialisé, s'ajoutent les catégories suivantes :

- le personnel psychologique;
- le personnel social.

Par nature, il faut entendre le classement des fonctions en :

- fonctions de recrutement;
- fonctions de sélection;
- fonctions de promotion.

### **I.1.1. LES FONCTIONS DE RECRUTEMENT**

Les fonctions du personnel directeur et enseignant sont reprises à l'article 6 de l'AECF du 2 octobre 1968 qui distingue :

- les fonctions exercées dans l'enseignement maternel (point A);
- les fonctions exercées dans l'enseignement primaire (point B);
- les fonctions exercées dans l'enseignement fondamental (point Bbis);
- les fonctions exercées dans l'enseignement secondaire du degré inférieur (point C);
- les fonctions exercées dans l'enseignement secondaire du degré supérieur (point D);
- les fonctions exercées dans l'enseignement secondaire (point Dbis).

Les fonctions du personnel auxiliaire d'éducation sont reprises à l'article 7 de l'AECF du 2 octobre 1968.

Les fonctions du personnel paramédical sont reprises à l'article 8 de l'AECF du 2 octobre 1968.

Les fonctions du personnel psychologique sont reprises à l'article 8 bis de l'AECF du 2 octobre 1968.

Les fonctions du personnel social sont reprises à l'article 8 ter de l'AECF du 2 octobre 1968.

Il est à noter qu'en ce qui concerne les fonctions du personnel directeur et enseignant reprises à l'article 6 de l'AECF du 2 octobre 1968, il s'agit pour la plupart d'entre elles de fonctions génériques.

Des précisions sont nécessaires pour les décrire complètement.

Si, pour les fonctions de professeur de cours généraux et pour celles de professeur de cours spéciaux, ces précisions sont apportées complètement par niveau et par type d'établissement dans les arrêtés ministériels du 30 avril 1969 déterminant les différents cours (arrêtés numérotés de 6 à 9 dans la liste des textes à portée statutaire reprise aux pages 4 et 5 du présent syllabus), il n'en est pas de même pour les fonctions de professeur de cours techniques et pour celles de professeur de pratique professionnelle.

En effet, pour ces deux dernières fonctions, les arrêtés ministériels du 30 avril 1969 précités sont très imprécis dans la détermination des différents cours et il faut s'en référer aux précisions apportées dans l'appel aux candidats à une désignation à titre temporaire publié annuellement au Moniteur belge vers le 10 janvier.

Cet appel est également repris sous forme de circulaire. (cf. site des circulaires).

### I.1.2. LES FONCTIONS DE SELECTION

La première colonne du tableau repris ci-après énumère les différentes fonctions de sélection.  
La deuxième colonne précise la catégorie à laquelle appartient la fonction considérée.  
La troisième colonne précise la disposition réglementaire ou décrétales concernée.

1	sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur	Personnel directeur et enseignant	Article 5 du Décret du 4 janvier 1999
2	proviseur ou sous-directeur	Personnel directeur et enseignant	Article 5 du Décret du 4 janvier 1999
3	chef d'atelier	Personnel directeur et enseignant	Article 5 du Décret du 4 janvier 1999
4	chef d'atelier d'un centre technique et pédagogique	Personnel directeur et enseignant	Article 5 du Décret du 4 janvier 1999
5	coordonnateur d'un centre d'éducation et de formation en alternance	Personnel directeur et enseignant	Article 5 du Décret du 4 janvier 1999
6	secrétaire de direction	Personnel auxiliaire d'éducation	Article 7 de l'AE du 2 octobre 68
7	éducateur-économe	Personnel auxiliaire d'éducation	Article 7 de l'AE du 2 octobre 68
8	bibliothécaire principal	Personnel auxiliaire d'éducation	Article 7 de l'AE du 2 octobre 68
9	puéricultrice principale	Personnel paramédical	Article 8 de l'AE du 2 octobre 68
10	infirmière principale	Personnel paramédical	Article 8 de l'AE du 2 octobre 68
11	kinésithérapeute principal	Personnel paramédical	Article 8 de l'AE du 2 octobre 68
12	logopède principal	Personnel paramédical	Article 8 de l'AE du 2 octobre 68
13	psychologue principal	Personnel psychologique	Article 8 bis de l'AE du 2 octobre 68
14	assistant social principal	Personnel social	Article 8 ter de l'AE du 2 octobre 68

La fonction numérotée 7 n'existe plus que dans un régime transitoire instauré par le Décret du 30 avril 2009 concernant la comptabilité des écoles et l'accès à certaines fonctions de sélection et de promotion, et qui font l'objet de la circulaire n° 2749 du 16 juin 2009.

Les fonctions numérotées 8 à 14 sont reprises pour mémoire car elles n'ont jamais été organisées.

### I.1.3. LES FONCTIONS DE PROMOTION

La première colonne du tableau repris ci-après énumère les différentes fonctions de promotion.  
La deuxième colonne précise la catégorie à laquelle appartient la fonction considérée.  
La troisième colonne précise la disposition réglementaire ou décrétales concernée.

1	directeur de l'enseignement secondaire inférieur	Personnel directeur et enseignant	Article 4 du Décret du 4 janvier 1999
2	préfet des études ou directeur	Personnel directeur et enseignant	Article 4 du Décret du 4 janvier 1999
3	chef de travaux d'atelier	Personnel directeur et enseignant	Article 4 du Décret du 4 janvier 1999
4	directeur d'un centre technique et pédagogique	Personnel directeur et enseignant	Article 4 du Décret du 4 janvier 1999
5	directeur d'un centre d'autoformation et de formation continuée	Personnel directeur et enseignant	Article 4 du Décret du 4 janvier 1999
6	directeur d'un centre technique horticole de l'enseignement de la Communauté française	Personnel directeur et enseignant	Article 4 de l'AE du 4 janvier 1999
7	administrateur	Personnel auxiliaire d'éducation	Article 7 de l'AE du 2 octobre 68
8	directeur d'un centre de dépaysement et de plein air	Personnel auxiliaire d'éducation	Article 7 de l'AE du 2 octobre 68
	Pas de fonction prévue	Personnel paramédical	
	Pas de fonction prévue	Personnel psychologique	
	Pas de fonction prévue	Personnel social	

## CHAPITRE II TITRES

Pour exercer une fonction de recrutement, le membre du personnel doit posséder un titre requis. Généralement, ce titre requis est constitué par un seul diplôme.

Toutefois, en ce qui concerne l'exercice des fonctions de professeur de cours techniques, de professeur de pratique professionnelle, de professeur de cours techniques et de pratique professionnelle et d'accompagnateur dans un centre d'éducation et de formation en alternance, le titre requis est constitué d'un titre de base bien souvent complété par :

- un certificat d'aptitudes pédagogiques
- et/ou
- une ou plusieurs années d'expérience utile
- plusieurs années d'ancienneté de service (uniquement pour accompagnateur CEFA)

### II.1. **COMPOSANTE D'UN TITRE REQUIS**

La notion de titre requis est précisée à l'**article 2 de l'AR du 22 mars 1969**.

En vertu de ces dispositions, les titres requis peuvent être des diplômes, certificats, brevets ou/et années d'expérience utile.

Par certificat d'aptitudes pédagogiques, (institué par les **articles 16 et 17 de l'AE du 22 avril 1969**), il faut entendre le certificat d'aptitudes pédagogiques délivré par le jury de la Communauté française et celui délivré par l'enseignement de promotion sociale.

Sont également admis le diplôme d'aptitudes pédagogiques, le diplôme d'aptitude pédagogique et le certificat des cours normaux techniques moyens (CNTM) délivrés antérieurement.

La notion d'expérience utile est définie à l'**article 3 de de l'AR du 22 mars 1969**.

Cette expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement public ou privé, soit dans l'enseignement, soit dans un métier ou une profession.

**L'article 12 de l'AE du 22 avril 1969** apporte des précisions complémentaires au sujet du contenu et de la durée de l'expérience utile eu égard au titre exigé pour la fonction considérée.

Des circulaires annuelles indiquent aux membres du personnel concernés les formalités à accomplir en vue de la valorisation de certaines prestations au titre d'expérience utile (par ex. : les circulaires n<sup>os</sup> 2427 et 2428 du 1<sup>er</sup> septembre 2008).

**L'ancienneté de service** visée pour la fonction d'**accompagnateur CEFA** est calculée conformément à l'article 85, a, b, c, d, e et f de l'A.R. du 22 mars 1969.

## **II.2. NOTION DE SPECIFICITE DU TITRE REQUIS**

L'article 13 de l'**A.E. du 22 avril 1969** stipule que dans l'enseignement secondaire du degré inférieur **et** dans l'enseignement secondaire du degré supérieur, nos Ministres précisent, pour les spécialités des cours qu'ils déterminent, la spécificité des titres requis pour les fonctions de professeur de cours généraux, professeur de cours techniques, professeur de pratique professionnelle et professeur de cours techniques et de pratique professionnelle.

Il est à noter que si, pour les titres requis de professeur de cours généraux, ces précisions sont apportées complètement par niveau et par type d'établissement dans les arrêtés ministériels du 30 avril 1969 précisant la spécificité des titres requis (arrêtés numérotés de 10 à 13 dans la liste des textes à portée statutaire reprise à la page 5 du présent syllabus), il n'en est pas de même pour la plupart des fonctions de professeur de cours techniques et de professeur de pratique professionnelle.

En effet, pour ces deux dernières fonctions, les arrêtés ministériels du 30 avril 1969 précités font référence à la notion de « autres spécialités » en se bornant à indiquer que la spécialité de la section du titre de capacité doit être en rapport avec les cours qui doivent être enseignés.

## **II.3. NOTIONS D'EQUIVALENCE ET DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE**

### **II.3.1. NOTION D'EQUIVALENCE**

L'équivalence académique est régie par la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers et par le Décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités.

Il est à noter que les titres (pas les équivalences !) délivrés en Communauté flamande ou en Communauté germanophone sont, de droit, "équivalents" à leurs homologues délivrés en Communauté française pour l'accès à des fonctions dans l'enseignement en Communauté française.

### **II.3.2. NOTION DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE**

Cette reconnaissance des qualifications professionnelles permettant l'accès et l'exercice de toute fonction de l'enseignement de la Communauté française, hors enseignement supérieur universitaire (article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, a), du Décret du 23 janvier 2009-Moniteur belge du 10 mars 2009), est destinée aux ressortissants de l'UE (article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, g), porteurs d'un diplôme délivré en UE ou occasionnellement délivré par des pays tiers autres que l'UE, aux conditions restrictives de l'article 1<sup>er</sup>, § 2), et « la Communauté française accorde l'accès à cette profession et son exercice, dans les mêmes conditions que les titulaires de qualifications professionnelles prescrites par elle, aux demandeurs qui possèdent l'attestation de compétences ou le titre de formation qui est prescrit par un autre Etat membre pour accéder à cette même profession sur son territoire ou l'y exercer » (article 6 du Décret).

## **II.4. IMMERSION LINGUISTIQUE**

### **II.4.1. TITRE REQUIS POUR LES COURS EN IMMERSION LINGUISTIQUE**

En ce qui concerne les titres requis des membres du personnel chargés des cours en immersion linguistique, le Décret du 11 mai 2007 relatif à l'enseignement en immersion linguistique a modifié fondamentalement leur régime.

Le principe instauré par ce Décret est le suivant :

Les membres du personnel chargés des cours en immersion linguistique doivent être porteurs des mêmes titres que ceux dont ils devraient être porteurs s'ils dispensaient ces cours en

langue française et avoir la capacité d'enseigner dans la langue de l'immersion (**article 13.1 de l'AE du 22 avril 1969**).

Comment un membre du personnel porteur d'un titre requis repris à l'article 13.1 de l'AE du 22 avril 1969 précité peut-il prouver la capacité d'enseigner dans la langue de l'immersion ?

Il faut que son titre requis :

- ait été délivré dans la langue de l'immersion
- ou, si délivré dans un pays étranger, dans la langue de l'immersion :
  - que le membre du personnel ait obtenu une équivalence ou
  - une reconnaissance professionnelle ou
  - une habilitation à enseigner en langue d'immersion
- ou soit accompagné d'un CESS (ou un titre équivalent au moins) délivré dans la langue de l'immersion
- ou soit complété par :
  - le CCALI-
  - le CCALN-
  - le CCALA.

#### **II.4.2. HABILITATION A ENSEIGNER EN LANGUE D'IMMERSION**

Cette habilitation est sollicitée auprès de la Commission, créée par le Décret du 17 juillet 2003, qui est chargée d'émettre, à destination du Gouvernement, des avis préalables portant sur les demandes individuelles d'habilitation à enseigner en langue d'immersion.

Sur base de ces avis, le Gouvernement prend une décision sous forme d'arrêté qui précise quelle fonction de membre du personnel enseignant chargé des cours en immersion linguistique le porteur du titre pédagogique étranger est habilité à exercer.

L'arrêté précise le diplôme auquel le titre pédagogique étranger correspond en spécifiant, le cas échéant, la section ou le groupe dont il relève (article 2, § 1<sup>er</sup>, c, et § 2, du Décret du 17 juillet 2003).

**C.C.A.L.I.** : Il s'agit du certificat de connaissance approfondie de la langue de l'immersion délivré par le jury (instauré au sein de la Communauté française par le Décret du 17 juillet 2003 relatif à l'immersion linguistique) à la suite d'un appel annuel à candidatures.

**C.C.A.L.N.** : Il s'agit du certificat de connaissance approfondie de la langue néerlandaise délivré par la Communauté flamande pour l'application de la loi du 30 juillet 1963 concernant le régime linguistique dans l'enseignement.

**C.C.A.L.A.** : Il s'agit du certificat de connaissance approfondie de la langue allemande délivré par la Communauté germanophone pour l'application de la loi du 30 juillet 1963 concernant le régime linguistique dans l'enseignement.

Il est à noter que les porteurs des diplômes repris ci-dessous sont réputés avoir fait la preuve de leur connaissance approfondie en vue de l'enseignement de cours en langue d'immersion (autres que le cours de langue moderne) pour ce qui concerne la(les) langue(s) mentionnée(s) sur leur diplôme (article 109 du Décret du 23 janvier 2009):

- diplôme de licencié en philologie germanique, langues et littératures germaniques ou langues et littérature modernes, complétés le cas échéant par un diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (AESS)
- diplôme de licencié interprète ou traducteur.

#### **II.4.3. EQUIVALENCE ET RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE**

Ces deux notions sont également d'application pour les membres du personnel chargés de cours en immersion linguistique (cf. II.3.)

## **II.5. DEROGATION AU REGIME DES TITRES REQUIS (ARTICLE 20)**

Faute de candidats porteurs du titre requis en rapport avec la fonction à conférer, le Ministre peut recruter un candidat qui n'est pas porteur de ce titre (**article 20 de l'arrêté royal du 22 mars 1969**). Cette possibilité est d'application quelle que soit la fonction de recrutement concernée.

L'application de cet article 20 du statut lors de la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel aura des répercussions sur le déroulement de sa carrière qui seront explicitées dans les chapitres relatifs au recrutement, à la sélection et à la promotion.

### CHAPITRE III

#### ZONES D'AFFECTATION, COMMISSIONS ZONALES D'AFFECTATION ET COMMISSION INTERZONALE D'AFFECTATION

Chaque établissement d'enseignement relève d'une des dix zones d'affectation définies à l'**article 14bis de l'A.R. du 22 mars 1969**. Dans chaque zone d'affectation a été créée une commission zonale d'affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l'**article 14quater de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Pour l'ensemble des dix zones d'affectation a également été créée une commission interzonale d'affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l'**article 14ter de l'A.R. du 22 mars 1969**.



<b>CHAPITRE IV</b> <b>RECRUTEMENT</b>
--

Dans une fonction de recrutement, le membre du personnel qui remplit les conditions requises peut être désigné à titre temporaire, puis en qualité de temporaire prioritaire, pour ensuite être nommé à titre définitif.

#### **IV.1. MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE**

##### **IV.1.1. CONDITIONS A REMPLIR PAR LES CANDIDATS A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE**

Pour être désigné à titre temporaire, le candidat doit remplir les conditions visées à l'**article 18 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Parmi ces conditions, le candidat doit répondre à l'appel dont mention aux **articles 21 à 23 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

##### **IV.1.2. CLASSEMENT DES CANDIDATS A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE**

Les candidats visés à l'**article 24 de l'A.R. du 22 mars 1969** sont classés selon les règles fixées par l'**A.R. du 22 juillet 1969**.

Il va de soi que les candidats qui répondent à toutes les conditions visées dans l'appel aux candidats à une désignation à titre temporaire, hormis celle d'être porteur du titre requis, ne sont jamais classés.

Par ailleurs, il est à remarquer qu'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction peut solliciter sa désignation à titre temporaire dans une autre fonction et qu'il est inséré dans le classement, pour autant qu'il soit porteur du titre requis pour cette autre fonction (**article 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 juillet 1969**).

##### **IV.1.3. DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE**

Les candidats visés à l'**article 24 de l'A.R. du 22 mars 1969** sont désignés à titre temporaire et appelés en service par le Ministre dans l'ordre de leur classement et compte tenu des préférences qu'ils ont exprimées quant à la zone (**articles 25 et 26 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

##### **IV.1.4. DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE PAR DEROGATION**

Pour autant qu'il ne puisse désigner à titre temporaire un candidat classé conformément à ce qui précède, le Ministre peut désigner à titre temporaire un candidat qui n'est pas porteur du titre requis fixé pour la fonction à conférer, conformément à la procédure visée à l'**article 20 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Toutefois, préalablement à l'application de la disposition qui précède, le Ministre peut, par décision motivée, après épuisement de la liste de classement des candidats, désigner à titre temporaire une personne qui remplit toutes les conditions visées à l'article 18 de l'A.R. du 22 mars 1969, si ce n'est celle d'avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats (**article 19 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### IV.1.5. RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DE SERVIR DU MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNE A TITRE TEMPORAIRE ET INCIDENCE DE CE RAPPORT

Le chef d'établissement peut établir un rapport sur la manière de servir du membre du personnel désigné à titre temporaire (**articles 27 et 29bis de l'A.R. du 22 mars 1969**). Celui-ci interviendra au plus tard le 30 juin de l'année scolaire en cours.

Il est à noter que suite au Décret du 8 mars 2007 relatif à l'Inspection, il incombe, dorénavant, au chef d'établissement de déterminer la suite qu'il veut réserver à un rapport d'inspection et, le cas échéant, à en reprendre les éléments déterminants pour justifier la mention qu'il attribuera au rapport sur la manière de servir, s'il a l'intention d'en rédiger un.

**Ce rapport peut revêtir une importance considérable.**

- 1° Si **LE RAPPORT** du chef d'établissement **SUR LA MANIERE DE SERVIR DU MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNE A TITRE TEMPORAIRE est FAVORABLE ou N'A PAS ETE ETABLI**, le membre du personnel est, sauf demande contraire de sa part, désigné à nouveau dans l'établissement où il était affecté l'année scolaire précédente, sans préjudice du fait que la préférence dont il bénéficie ne peut être opposée à la priorité à la désignation d'un candidat mieux classé (**article 3, alinéa 8, de l'A.R. du 22 juillet 1969**).
- 2° Si ce rapport est **DEFAVORABLE**, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire, il empêche le membre du personnel concerné d'être désigné en qualité de temporaire prioritaire (**article 31, alinéa 1<sup>er</sup>, 8°, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, un rapport défavorable couvrant une période de moins de 30 jours n'est pas pris en compte s'il est suivi d'un rapport favorable dans la fonction considérée couvrant une période d'au moins 180 jours (**article 31, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans l'immédiat et tant que le membre du personnel ne verra pas sa candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire rejetée, parce qu'il lui aura été reproché d'avoir fait l'objet dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport défavorable du chef d'établissement (**point IV.2.4.**), ce rapport ne sera pas susceptible d'un recours.

Par contre, à partir du moment où il lui aura été notifié que sa candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire a été rejetée, pour la raison mentionnée dans l'alinéa qui précède, ou encore, comme également précisé dans le **point IV.2.4.**, parce qu'il ne remplit pas la condition d'être de conduite irréprochable, le membre du personnel pourra introduire auprès du Ministre une réclamation qui suivra la procédure fixée à l'**article 38 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Par ailleurs,

- il empêche le membre du personnel qui a été désigné à titre temporaire sur la base de l'**article 20 de l'A.R. du 22 mars 1969 (point IV.1.4., alinéa 1<sup>er</sup>)**, d'être à nouveau désigné à titre temporaire l'année scolaire suivante dans la même fonction. Il est à remarquer que ce membre du personnel ne peut pas introduire de recours contre le rapport défavorable dont il est l'objet ;
- pendant deux années scolaires consécutives, le membre du personnel ayant été classé conformément aux dispositions de l'**arrêté royal du 22 juillet 1969** perd, pour la fonction considérée, le bénéfice de toutes les candidatures introduites ainsi que du nombre de jours prestés (**article 4bis, alinéas 2 et 3, de l'A.R. du 22 juillet 1969**). Il est à remarquer que, dès que ce membre du personnel est averti de la perte du bénéfice des candidatures introduites (**article 4bis, alinéa 4, de l'A.R. du 22 juillet 1969**), il peut introduire auprès du Ministre une réclamation qui suivra la procédure fixée à l'**article 4bis, alinéas 5 à 8, de l'A.R. du 22 juillet 1969**.

#### IV.1.6. LICENCIEMENT ET PREAVIS

Si le membre du personnel désigné à titre temporaire ne satisfait pas, il peut, moyennant un préavis de quinze jours, être licencié sur proposition motivée du chef d'établissement [ou de l'inspecteur compétent] suivant la procédure fixée à l'article 28 de l'A.R. du 22 mars 1969).

D'emblée, il est à remarquer que cette disposition n'est plus en adéquation avec l'esprit du Décret du 8 mars 2007 relatif au service général de l'inspection, au service de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement organisé par la Communauté française, aux cellules de conseil et de soutien pédagogiques de l'enseignement subventionné par la Communauté française et au statut des membres du personnel du service général de l'inspection et des conseillers pédagogiques. En effet, l'article 11 dudit Décret prévoit qu'au-delà des missions précisées aux articles 6 à 10, le Service général de l'Inspection agit par voie de conseil et d'information.

Dans cette optique, seul le chef d'établissement devrait rester habilité à proposer une telle mesure. Il est cependant évident que celui-ci peut motiver une telle proposition de licenciement sur base d'un rapport élaboré par l'inspecteur compétent, conformément à la procédure décrite à l'article 6, §3 du Décret du 8 mars 2007 précité : « Le chef d'établissement qui souhaite que les aptitudes pédagogiques d'un membre de son personnel soient appréciées par [ces] Services adresse sa demande à l'Inspecteur général coordonnateur, via le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement. »

##### IV.1.6.1. La procédure fixée à l'article 28 de l'A.R. du 22 mars 1969 prévoit :

###### IV.1.6.1.1. Convocation à une audition préalable

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d'établissement envisage de proposer le licenciement. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, afin que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces (témoignages écrits, faits défavorables, notes de service, etc) sur lesquelles le chef d'établissement envisage d'appuyer une éventuelle proposition de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition. La convocation mentionnera obligatoirement que le temporaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentée au sein du Comité de négociation Secteur IX.
- Modes de notification : soit lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit remise de la convocation de la main à la main moyennant accusé de réception.
- Délai : cinq jours ouvrables au moins avant l'audition. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi ou la remise de la convocation.

###### IV.1.6.1.2. Audition

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. S'il souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.

- En cas de défaut de comparution du temporaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

#### **IV.1.6.1.3. Rédaction de la proposition de licenciement**

- Elle doit être rédigée en tenant compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- Cette proposition doit être impérativement portée à la connaissance du temporaire au moment où elle est formulée. Celui-ci vise et date la proposition. Il en reçoit également une copie.

Si l'intéressé refuse de viser ladite proposition, ce refus sera constaté par deux témoins minimum. La proposition sera portée à la connaissance du membre du personnel concerné par courrier recommandé avec accusé de réception.

- Si le membre du personnel est absent, la proposition sera également portée à la connaissance de ce dernier par courrier recommandé avec accusé de réception.

#### **IV.1.6.1.4. Transmission du dossier de licenciement**

- Le jour où la proposition de licenciement est formulée à l'attention du Ministre compétent. Celui-ci dispose de dix jours pour rejeter cette proposition ou mettre le temporaire en préavis.

A dater de la notification de son préavis<sup>1</sup>, le temporaire peut dans les dix jours introduire par recommandé une réclamation écrite auprès du Ministre qui la transmet aussitôt à la Chambre de recours :

- la Chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai maximum de deux mois à partir de la date de la réception de la réclamation ;
- le membre du personnel n'est entendu par la Chambre de recours qu'à sa demande et est assisté, s'il le souhaite, d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française en activité de service ou retraités ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée ;
- le Ministre prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Il est à remarquer que, dans le cas où le Ministre n'a pas rejeté la proposition de licenciement qui lui est soumise, le recours introduit par le membre du personnel désigné à titre temporaire n'est pas suspensif du préavis dont il fait l'objet.

Par ailleurs, un membre du personnel désigné à titre temporaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de 8 jours (article 29 de l'A.R. du 22 mars 1969).

#### **IV.1.6.2. Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire**

Les conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire sont fixées à l'**article 4bis, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 juillet 1969.**

<sup>1</sup> Quinze jours calendrier prenant cours le premier jour ouvrable suivant la notification de la décision ministérielle

#### IV.1.7. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE

Les membres du personnel désignés à titre temporaire peuvent être et sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 168 de l'A.R. du 22 mars 1969**, c'est-à-dire :

1. s'ils n'ont pas été désignés (..) de façon régulière ;
2. s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :
  - être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre des Communautés européennes sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
  - jouir des droits civils et politiques ;
  - avoir satisfait aux lois sur la milice ;
3. si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service ;
4. s'ils abandonnent, sauf motif valable, leur emploi et restent absents pendant plus de dix jours (calendriers) ;
5. si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper l'emploi assigné par le Ministre ;
6. s'ils ne se conforment pas à l'obligation de résidence ;
7. s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
8. 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.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 168 précité ne le requiert pas, dans les deux cas suivants : **articles 168, 3° et 4° de l'A.R. du 22 mars 1969**.

La convocation à l'audition préalable doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception et ce, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition. Elle doit expliciter clairement le fait qu'il s'agit d'une audition préalable à démission d'office ainsi que les motifs qui la justifient. Une copie des pièces justificatives de ces motifs doit être envoyée au membre du personnel en annexe de ladite convocation.

## **IV.2. MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE**

### **IV.2.1. CONDITIONS A REMPLIR PAR LES CANDIDATS A UNE DESIGNATION EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE**

Pour être désigné en qualité de temporaire prioritaire, le candidat doit remplir les conditions visées à l'**article 31 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Parmi ces conditions, les candidats doivent, entre autres, avoir atteint le nombre de jours de service fixés à l'**article 30** et calculés conformément aux **articles 39 et 40 de l'A.R. du 22 mars 1969**, et répondre à l'appel aux candidats dont mention à l'**article 34, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

### **IV.2.2. CLASSEMENT DES CANDIDATS A UNE DESIGNATION EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE**

Les candidats qui réunissent les conditions sont classés selon l'ordre établi conformément à l'**arrêté royal du 22 juillet 1969 (article 34, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

Contrairement aux dispositions relatives au classement des candidats à une désignation à titre temporaire qui ne permettent pas aux candidats qui ne sont pas porteurs du titre requis d'être classés (**point IV.1.2., alinéa 2**), les candidats qui ne sont pas porteurs du titre requis mais qui ont fait l'objet de la procédure visée à l'article 20 de l'A.R. du 22 mars 1969 pendant au moins 450 jours de service dans la fonction répartis sur 3 années scolaires au moins (**article 31, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**), sont insérés dans le classement des candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire, conformément aux dispositions de l'**article 34, § 2, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Par ailleurs, il est à remarquer qu'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une autre fonction, qui a atteint le nombre de jours de service fixés à l'article 30 de l'A.R. du 22 mars 1969 dans une fonction dans laquelle il sollicite sa désignation en qualité de temporaire prioritaire et pour laquelle il possède le titre requis, est inséré dans le classement des candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire conformément à l'**article 34, § 2, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Il est à remarquer également que, dans la mesure où certains membres du personnel désignés en qualité de temporaire prioritaire occupent des emplois non vacants et que dès lors, ne pouvant être nommés à titre définitif dans ces emplois ils restent désignés en qualité de temporaire prioritaire, le classement des candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire est adapté chaque année scolaire en augmentant d'une unité le nombre de candidatures de chaque membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire dans un emploi non vacant (**article 34, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Enfin, chaque candidat à une désignation en qualité de temporaire prioritaire, ainsi que tout membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire et qui n'a pas encore pu être nommé à titre définitif comme mentionné à l'alinéa qui précède, reçoit copie du classement dans sa fonction (**article 34, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### **IV.2.3. DESIGNATION EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE**

Le nombre d'emplois vacants et non vacants à attribuer à des temporaires prioritaires est déterminé par le Gouvernement (**article 37, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les candidats classés conformément au **point IV.2.2.** sont désignés en qualité de temporaire prioritaire et appelés en service par le Gouvernement dans l'ordre du classement dans un des établissements de la zone ou de l'une des zones où ils demandent que leur soit reconnue la qualité de temporaire prioritaire, et compte tenu du choix opéré par les candidats concernant

l'ordre des établissements dans lesquels ils souhaitent être affectés (**article 37, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, et article 31, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **IV.2.4. REJET DE CANDIDATURE A UNE DESIGNATION EN QUALITE DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE**

Si un candidat à une désignation en qualité de temporaire prioritaire voit sa candidature rejetée, parce qu'il ne remplit pas les conditions d'être de conduite irréprochable et/ou d'avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport défavorable du chef d'établissement (**article 31, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 8<sup>o</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969 et point IV.1.5., 2<sup>o</sup>, alinéa 4**), il en est informé par pli recommandé et peut introduire auprès du Ministre une réclamation qui suivra la procédure fixée à l'**article 38 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

#### **IV.2.5. RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DE SERVIR D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ EN QUALITE DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE, RAPPORT D'INSPECTION ET INCIDENCE DE CE RAPPORT**

En vertu des mêmes dispositions que celles qui sont applicables aux membres du personnel désignés à titre temporaire (**articles 27 et 29bis de l'A.R. du 22 mars 1969**), le chef d'établissement peut établir un rapport sur la manière de servir d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire.

Même s'ils figurent dans le dossier de signalement du membre du personnel concerné (**article 67 de l'A.R. du 22 mars 1969**), les rapports susmentionnés concernant les membres du personnel désignés en qualité de temporaire prioritaire ne revêtent toutefois pas la même importance que ceux concernant les membres du personnel désignés à titre temporaire<sup>(1)</sup>, puisque ces derniers rapports peuvent, sous certaines conditions, empêcher un membre du personnel d'être candidat à une désignation en qualité de temporaire prioritaire (**point IV.1.5., 2<sup>o</sup>**).

#### **IV.2.6. COMPLEMENT DE PRESTATIONS**

Un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire dans une fonction à prestations incomplètes peut, à sa demande et sous certaines conditions, obtenir et conserver un complément de prestations tel que défini à l'**article 37bis de l'A.R. du 22 mars 1969** et selon la procédure fixée dans cet article.

Il est à remarquer que, contrairement au complément de prestations que peuvent obtenir les membres du personnel nommés à titre définitif et dont mention à l'**article 45, § 2bis, de l'A.R. du 22 mars 1969**, le complément de prestations qui concerne un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire est constitué de périodes de cours temporairement ou définitivement vacantes mais uniquement dans un ou plusieurs autres établissements de la zone où il est désigné en qualité de temporaire prioritaire.

---

<sup>(1)</sup> *En principe, un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire ne peut solliciter un changement d'affectation dans un établissement d'une autre zone que pour autant qu'il n'ait pas fait l'objet dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années et avant la date de l'appel aux candidats à une désignation en qualité de temporaire prioritaire, d'un rapport défavorable du chef d'établissement OU de l'inspection compétente (article 33, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969).*

*En réalité, cette disposition ne trouve pas à s'appliquer dans la mesure où, le membre du personnel ayant déjà été désigné en qualité de temporaire prioritaire, il n'a pu faire l'objet du rapport défavorable susmentionné, ou s'il en a fait l'objet, la réclamation qu'il a introduite, conformément à l'**article 38 de l'A.R. du 22 mars 1969**, a été admise par la Chambre de recours et/ou par le Ministre (point IV.2.4.).*

#### IV.2.7. CHANGEMENT D’AFFECTATION

Conformément aux dispositions de l’**article 33 de l’A.R. du 22 mars 1969**, tout membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire peut solliciter un changement d’affectation dans un établissement d’une autre zone<sup>(1 relatif au point IV.2.5.)</sup>. S’il l’obtient, ce membre du personnel est appelé en service conformément aux dispositions de l’**article 37 de l’A.R. du 22 mars 1969 (point IV.2.3.)**.

De même, conformément aux dispositions de l’**article 46, § 2, de l’A.R. du 22 mars 1969**, tout membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire et qui n’a pu être nommé à titre définitif peut renoncer, sous certaines conditions, à conserver l’emploi qu’il occupait l’année scolaire précédente et obtenir un changement d’affectation dans un établissement de la même zone. Dans ce cas, ce membre du personnel est, lui aussi, appelé en service conformément aux dispositions de l’**article 37 de l’A.R. du 22 mars 1969 (point IV.2.3.)**.

#### IV.2.8. LICENCIEMENT D’UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE PRIORITAIRE

##### IV.2.8.1. Procédure fixée aux articles 42 et 43 de l’A.R. du 22 mars 1969

Si le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire ne satisfait pas, il peut, moyennant un préavis de trois mois, être licencié sur proposition motivée du chef d’établissement [ou de l’inspecteur compétent] suivant la procédure fixée aux **articles 42 et 43 de l’A.R. du 22 mars 1969**.

Même remarque que supra (IV.1.6.) : ces dispositions ne sont plus en adéquation avec l’esprit du Décret du 8 mars 2007 relatif au service général de l’inspection, au service de conseil et de soutien pédagogiques de l’enseignement organisé par la Communauté française, aux cellules de conseil et de soutien pédagogiques de l’enseignement subventionné par la Communauté française et au statut des membres du personnel du service général de l’inspection et des conseillers pédagogiques. En effet, l’article 11 dudit Décret prévoit qu’au-delà des missions précisées aux articles 6 à 10, le Service général de l’Inspection agit par voie de conseil et d’information.

Dans cette optique, seul le chef d’établissement devrait rester habilité à proposer une telle mesure. Il est cependant évident que celui-ci peut motiver une telle proposition de licenciement sur base d’un rapport élaboré par l’inspecteur compétent, conformément à la procédure décrite à l’article 6, §3 du Décret du 8 mars 2007 précité : « Le chef d’établissement qui souhaite que les aptitudes pédagogiques d’un membre de son personnel soient appréciées par [ces] Services adresse sa demande à l’Inspecteur général coordonnateur, via le fonctionnaire général désigné par le Gouvernement. »

##### IV.2.8.1.1. Convocation à une audition préalable

Bien que cette étape ne soit pas expressément prévue par le statut, il importe que le temporaire prioritaire soit entendu préalablement à toute proposition de licenciement et ce, aux fins de garantir le respect des droits de la défense.

- Contenu de la convocation : celle-ci doit indiquer les motifs en raison desquels le chef d’établissement envisage de proposer le licenciement. Ces motifs doivent être clairs, précis et concrets et ce, afin que l’intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces (témoignages écrits, faits défavorables, notes de service etc) sur lesquelles le chef d’établissement



envisage d'appuyer une éventuelle proposition de licenciement devront être portées à la connaissance de l'intéressé avant l'audition.

La convocation mentionnera obligatoirement que le temporaire prioritaire peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentée au sein du Comité de négociation Secteur IX.

- Modes de notification : soit lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit remise de la convocation de la main à la main moyennant accusé de réception.
- Délai : cinq jours **ouvrables au moins** avant l'audition. Le jour de l'expédition ne peut être pris en compte dans le calcul de ce délai. L'audition ne peut avoir lieu au plus tôt que le sixième jour ouvrable suivant l'envoi ou la remise de la convocation.

#### **IV.2.8.1.2. Audition**

- Un procès-verbal sera établi et signé par l'intéressé. Si celui-ci souhaite faire des remarques quant au contenu, celles-ci seront faites par écrit et annexées au procès-verbal.
- En cas de défaut de comparution du temporaire prioritaire ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

#### **IV.2.8.1.3. Rédaction de la proposition de licenciement**

- Elle doit être rédigée en tenant compte des arguments de défense développés lors de l'audition.
- La proposition doit mentionner le droit offert au temporaire prioritaire concerné d'introduire une réclamation écrite dans un délai de dix jours à dater du jour où la proposition lui a été soumise pour visa.
- Cette proposition doit être impérativement portée à la connaissance du temporaire prioritaire au moment où elle est formulée. Celui-ci vise, date la proposition et la restitue dans un délai de dix jours, le cas échéant, accompagnée d'une réclamation.
- Si l'intéressé refuse de viser ladite proposition, ce refus sera constaté par deux témoins minimum. La proposition sera portée à la connaissance du membre du personnel concerné par courrier recommandé avec accusé de réception.
- Si le membre du personnel est absent, la proposition sera également portée à la connaissance de ce dernier par courrier recommandé avec accusé de réception.

#### **IV.2.8.1.4. Transmission du dossier de licenciement**

Deux possibilités :

- Introduction d'une réclamation dans le délai prescrit :
  - Le dossier de licenciement doit être transmis le jour de la réception de la réclamation à l'attention du Ministre compétent qui en assurera le suivi auprès de la Chambre de recours. De fait, l'introduction d'une réclamation à l'encontre de la proposition de licenciement empêche le Ministre compétent de se prononcer tant que la Chambre de recours n'a pas statué.

- Pas de réclamation introduite dans le délai prescrit :
  - Le dossier de licenciement doit être transmis l'attention du Ministre compétent qui décidera du rejet de la proposition ou de la mise en préavis du temporaire prioritaire concerné.

A l'instar du membre du personnel désigné à titre temporaire, le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire n'est entendu par la Chambre de recours qu'à sa demande et est assisté, s'il le souhaite, d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française en activité de service ou retraités, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Le Ministre prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours. A défaut de décision ministérielle rendue dans ce délai, l'avis de la Chambre de recours vaut décision.

Remarquons que le recours introduit par le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire est dirigé contre la proposition de licenciement émanant du Chef d'établissement.

Ce recours est suspensif : le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire ne sera mis en préavis<sup>2</sup> que lorsque la Chambre de recours aura remis un avis quant à la proposition de licenciement attaquée et que le Ministre aura définitivement statué.

A l'inverse, le recours introduit par le membre du personnel désigné à titre temporaire vise la décision ministérielle de licenciement. En effet, ce dernier est mis en préavis par le Ministre, même s'il a introduit un recours à l'encontre de ladite décision. Dans cette dernière hypothèse, le recours est donc examiné par la Chambre de recours alors que le membre du personnel considéré a déjà été licencié.

Par ailleurs, un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de 15 jours (article 43bis de l'A.R. du 22 mars 1969)

#### **IV.2.8.2. Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire**

Les conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire sont fixées à l'**article 44 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

---

<sup>2</sup> Ce délai de préavis est de trois mois prenant cours le premier jour ouvrable suivant la notification de la décision ministérielle.

#### **IV.2.8.3. Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire**

Les membres du personnel désignés en qualité de temporaire prioritaire sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'article 168 de l'A.R. du 22 mars 1969.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 168 précité ne le requiert pas, dans les deux cas suivants :

- si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service (**article 168, 3° de l'A.R. du 22 mars 1969**).
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant plus de dix jours (**article 168, 4° de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La convocation à l'audition préalable doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception et ce, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition.

Elle doit expliciter clairement le fait qu'il s'agit d'une audition préalable à démission d'office ainsi que les motifs qui la justifient. Une copie des pièces justificatives de ces motifs doit être envoyée au membre du personnel en annexe de ladite convocation.

### **IV.3. MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF**

#### **IV.3.1. NOMINATION A TITRE DEFINITIF**

Le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire est nommé à titre définitif (**article 45, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**) le 1<sup>er</sup> janvier qui suit sa désignation en qualité de temporaire prioritaire pour autant

- qu'il occupe un emploi vacant ;
- que cet emploi comporte au moins la moitié (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005, le tiers) du nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes ; par dérogation jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2005, à la demande de l'intéressé ou d'une commission zonale d'affectation, le Gouvernement peut, après avoir pris l'avis de la commission interzonale d'affectation, nommer à titre définitif un temporaire prioritaire pour autant que l'emploi comporte au moins le tiers du nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes ;  
cependant, les emplois d'instituteur(trice) maternel(le) dans l'enseignement fondamental, d'instituteur(trice) primaire dans l'enseignement fondamental, de surveillant-éducateur et de surveillant-éducateur d'internat, doivent comporter soit la moitié du nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes, soit le nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes ;
- que cet emploi ait été déclaré vacant conformément aux dispositions de l'**article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969 (se reporter au Titre II, A, du présent syllabus)** ;
- que cet emploi soit toujours vacant le 1<sup>er</sup> janvier, en d'autres termes, qu'il n'ait pas été nécessaire pour permettre la réaffectation d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone (**article 167, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Si l'emploi qu'il occupe a été déclaré vacant après le 1<sup>er</sup> janvier, le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire est nommé le 1<sup>er</sup> juillet pour autant

- qu'il occupe un emploi vacant ;

- que cet emploi comporte au moins la moitié (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005, le tiers) du nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes ; par dérogation jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2005, à la demande de l'intéressé ou d'une commission zonale d'affectation, le Gouvernement peut, après avoir pris l'avis de la commission interzonale d'affectation, nommer à titre définitif un temporaire prioritaire pour autant que l'emploi comporte au moins le tiers du nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes ;

cependant, les emplois d'instituteur(trice) maternel(le) dans l'enseignement fondamental, d'instituteur(trice) primaire dans l'enseignement fondamental, de surveillant-éducateur et de surveillant-éducateur d'internat, doivent comporter soit la moitié du nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes, soit le nombre minimum de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes ;

- que cet emploi ait été déclaré vacant conformément aux dispositions de l'**article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969 (se reporter au Titre II, A, du présent syllabus)** ;
- que cet emploi soit toujours vacant le 1<sup>er</sup> juillet, en d'autres termes, qu'il n'ait pas été nécessaire pour permettre la réaffectation d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone (**article 167, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les membres du personnel sont nommés à titre définitif par le Gouvernement (**article 47 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **IV.3.2. AFFECTATION, AFFECTATION A TITRE PRINCIPAL ET AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE**

Le membre du personnel visé au **point IV.3.1** est affecté définitivement dans l'établissement où il bénéficie d'une nomination à titre définitif conformément à la disposition qui précède.

Il est réputé **affecté**<sup>(1)</sup> dans cet établissement s'il est titulaire dans sa fonction d'un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes (**article 45, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est par contre réputé **affecté à titre principal**<sup>(2)</sup> dans cet établissement s'il est titulaire dans sa fonction d'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes (**article 45, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel réputé **affecté à titre principal** peut par la suite obtenir une **extension de charge** – c'est-à-dire des périodes définitivement vacantes supplémentaires – dans cet établissement, et s'il devient titulaire dans sa fonction d'un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, il sera alors réputé **affecté** dans cet établissement.

Le membre du personnel réputé **affecté à titre principal** peut solliciter l'**extension de sa nomination à titre définitif** dans un ou plusieurs autres établissements. Si satisfaction peut lui être donnée, il y sera réputé **affecté à titre complémentaire** (**article 45, § 2ter, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Les dispositions relatives à l'extension de la nomination à titre définitif et à l'affectation à titre complémentaire font l'objet du **Titre II, B, du présent syllabus**.

<sup>(1)</sup> Est également réputé affecté dans un établissement le membre du personnel nommé à titre définitif dans plusieurs fonctions à prestations incomplètes dont l'addition atteint le nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

<sup>(2)</sup> Est également réputé affecté à titre principal dans un établissement le membre du personnel nommé à titre définitif dans plusieurs fonctions à prestations incomplètes dont l'addition n'atteint pas le nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

### IV.3.3. COMPLEMENT DE PRESTATIONS

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction à prestations complètes peut, sous certaines conditions, obtenir et à sa demande conserver, un complément de prestations tel que défini à l'**article 45, § 2bis, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Il est à remarquer que, comme le complément de prestations obtenu par un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire, le complément de prestations n'étant obtenu par un membre du personnel nommé à titre définitif que temporairement avec comme limite extrême le dernier jour de l'année scolaire, les périodes qui le constituent sont rémunérées à titre temporaire et ne permettent donc pas au membre du personnel à qui il est octroyé de bénéficier, pour ces périodes, des droits liés à la nomination à titre définitif.

Il est à remarquer également que, contrairement au complément de prestations que peuvent obtenir les membres du personnel désignés en qualité de temporaire prioritaire et dont mention à l'article 37 bis de l'A.R. du 22 mars 1969, le complément de prestations qui concerne un membre du personnel nommé à titre définitif est constitué de périodes de cours temporairement vacantes dans l'établissement où il est affecté à titre principal et/ou dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et/ou de périodes de cours temporairement ou définitivement vacantes dans tout autre établissement.

### IV.3.4. PERTE PARTIELLE DE CHARGE

#### IV.3.4.1. Définitions

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et affecté dans un établissement est placé en perte partielle de charge<sup>(1)</sup> lorsqu'il ne se voit confier dans cet établissement qu'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et affecté à titre principal dans un établissement, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, est placé en perte partielle de charge<sup>(1)</sup> lorsqu'il ne se voit confier dans cet établissement qu'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre de périodes pour lequel il est rétribué à titre définitif.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, est placé en perte partielle de charge<sup>(1)</sup> lorsqu'il ne se voit confier, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou/et dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, qu'un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre de périodes pour lequel il est rétribué à titre définitif.

Il est à remarquer que le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède, même s'il perd la totalité des périodes définitivement vacantes dans l'un de ces établissements, voire dans plusieurs de ces établissements, mais qu'il conserve une/des période(s) définitivement vacante(s) dans l'un de ces établissements, au moins, ne sera pas mis en disponibilité par défaut d'emploi, mais sera placé en perte partielle de charge, dans l'/les établissement(s) où il perd partiellement ou totalement ladite charge.

---

<sup>(1)</sup> La disponibilité par défaut d'emploi de ce membre du personnel fait l'objet du point XIV.4.

Ce membre du personnel ne sera mis en disponibilité par défaut d'emploi que si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans aucun des établissements où il est affecté soit à titre principal soit à titre complémentaire.

En ce qui concerne ce membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, **affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, il convient encore de noter :

- qu'il n'y a pas lieu de mettre ce membre du personnel en perte partielle de charge si la diminution du nombre de périodes définitivement vacantes attribuées dans l'/l'un des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes définitivement vacantes attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un autre établissement où il est affecté à titre complémentaire ;
- que si ce membre du personnel perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui lui étaient attribuées dans l'établissement ou dans l'/l'un des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et que cette perte de périodes est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un autre établissement où il est affecté à titre complémentaire, il est mis fin d'office à son affectation à titre complémentaire dans le premier établissement ;
- que si ce membre du personnel perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui lui étaient attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et que cette perte de périodes est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire, son affectation à titre principal est, dans les faits, réduite à néant. En renonçant formellement à cette affectation à titre principal, le membre du personnel convertit son affectation à titre complémentaire en affectation à titre principal, voire en affectation si, dans l'établissement où il était affecté à titre complémentaire, peut désormais lui être attribué un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

Dans la mesure où l'emploi d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion ne peut être supprimé partiellement, un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de sélection ou à une fonction de promotion ne peut être placé en perte partielle de charge.

Ce membre du personnel est par contre mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsque son emploi est supprimé<sup>(1)</sup>.

#### **IV.3.4.2. Membre(s) du personnel placé(s) en perte partielle de charge**

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement (**point IV.3.4.1., alinéas 1<sup>er</sup> à 3**) n'est placé en perte partielle de charge qu'après qu'il a été mis fin aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction dans un emploi définitivement vacant et selon l'ordre suivant fixé par l'**article 26bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à 11°**, de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 3bis, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 18 janvier 1974) :

- 1° les temporaires non classés ;

<sup>(1)</sup> La disponibilité par défaut d'emploi de ce membre du personnel fait l'objet du point XIV.4.

- 2° les temporaires classés dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat ;
- 3° les temporaires classés dans le premier groupe visé à l'article 2 du même arrêté, dans l'ordre inverse du classement ;
- 4° les temporaires prioritaires, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations ;
- 5° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations ;
- 6° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans une fonction autre que celle à laquelle ils sont nommés ;
- 7° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans une fonction autre que celle à laquelle ils sont nommés ;
- 8° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément d'horaire ;
- 9° les membres du personnel bénéficiant d'un changement provisoire d'affectation ;
- 10° les temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement ;
- 11° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge ;
- 12° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;
- 13° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés.

#### ENSUITE,

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) à titre complémentaire

**SOIT**, est/sont placé(s) en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéas 3 et 4**, et sans préjudice du respect des dispositions du **point IV.3.4.1., alinéa 6** ;

**SOIT**, est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui/leur être attribuée dans aucun des établissements où il/ils est/sont affecté(s) soit à titre principal soit à titre complémentaire, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 5** ;

#### OU

- le membre du personnel affecté à titre principal ;

**SOIT**, est placé en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 2, ou alinéas 3 et 4** ;

**SOIT**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans l'établissement où il est affecté à titre principal sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ou dans aucun des établissements où il est affecté soit à titre principal soit à titre complémentaire (**point IV.3.4.1., alinéa 5**).

#### ENFIN,

- un membre du personnel affecté dans l'établissement est placé en perte partielle de charge (article 3bis de l'A.R. du 18 janvier 1974).

Lorsque, conformément à ce qui précède, doit être mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif à

une fonction de recrutement, est mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française<sup>(1)</sup> (**article 3quater, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

Lorsque doit être mis en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de sélection ou à une fonction de promotion, est mis en disponibilité le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française<sup>(1)</sup> (**article 3quater, alinéa 2, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

L'ancienneté de service visée aux deux alinéas qui précèdent est calculée conformément aux dispositions de l'**article 3sexies de l'A.R. du 18 janvier 1974**<sup>(1)</sup>.

#### **IV.3.4.3. Conséquences d'une perte partielle de charge**

Aucune réduction n'est opérée sur le traitement du membre du personnel placé en perte partielle de charge. Il conserve dès lors un traitement calculé sur la base du nombre maximum de périodes qui avaient pu lui être attribuées à titre définitif, à concurrence, bien entendu, du nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

#### **IV.3.4.4. Notification d'une perte partielle de charge**

Lorsqu'un membre du personnel est placé en perte partielle de charge, le chef d'établissement le notifie **DANS LES DIX JOURS** au Ministre et au président de la commission zonale d'affectation compétente (**article 167, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **IV.3.4.5. Complément d'attributions, complément d'horaire, complément de charge et tâches pédagogiques**

Afin de compenser sa perte partielle de charge, un membre du personnel peut se voir octroyer par le Ministre compétent

- dans l'établissement où il est placé en perte partielle de charge :
  - un complément d'attributions, constitué de périodes temporairement vacantes relevant de la fonction dans laquelle il est placé en perte partielle de charge (**article 3ter, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 18 janvier 1974**) ;
  - un complément d'horaire, constitué de périodes temporairement ou définitivement vacantes relevant d'une fonction autre que la fonction dans laquelle il est placé en perte partielle de charge et ce, dans le respect des **articles 13bis à 13septies de l'A.E. du 22 avril 1969** ;
  - dans un autre établissement :
    - un complément de charge, constitué de périodes temporairement ou définitivement vacantes relevant de la fonction dans laquelle il est placé en perte partielle de charge (**article 45, § 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Des tâches pédagogiques seront confiées au membre du personnel placé en perte partielle de charge dans l'attente que puisse(nt) lui être octroyé(s) un ou plusieurs de ces compléments ou au prorata des prestations perdues qui ne seraient pas compensées par ce/ces complément(s).

---

<sup>(1)</sup> Aux services rendus dans l'enseignement de la Communauté française sont assimilés les services rendus dans l'enseignement de la Communauté germanophone (article 3septies de l'A.R. du 18 janvier 1974).



En ce qui concerne le complément de charge à octroyer dans un autre établissement à un membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement et affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, il est à remarquer que l'expression « autre établissement » peut désigner l'établissement où il est affecté à titre principal – à condition qu'il s'agisse de périodes temporairement vacantes – ou un ou plusieurs des autres établissements où il est affecté à titre complémentaire, si le membre du personnel a été placé en perte partielle de charge dans un des établissements où il est affecté à titre complémentaire, et un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, si le membre du personnel a été placé en perte partielle de charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal.

Il est également à noter qu'un membre du personnel placé en perte partielle de charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal ne peut étendre sa nomination à titre définitif dans un autre établissement ou, s'il est déjà affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, accroître l'extension de nomination à titre définitif dont il bénéficie dans ce/ces établissement(s), que si auparavant il s'est vu octroyer dans ce/ces établissement(s) ou dans un autre établissement, un/des complément(s) de charge dans des périodes définitivement vacantes compensant entièrement la perte partielle de charge dont il fait l'objet.

Enfin, il est à remarquer qu'au cours de l'année scolaire, la perte partielle de charge d'un membre du personnel peut se réduire voire se résorber entièrement si des périodes attribuées dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif viennent à se libérer définitivement (**se reporter au Titre II, A.2.1.**).

En ce qui concerne la procédure d'octroi des compléments susmentionnés, il y a lieu de se reporter au **Titre II, C.**

#### **IV.3.5. LIMITE A LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF**

Lorsqu'un membre du personnel est nommé à titre définitif à une fonction principale à prestations complètes<sup>(1)</sup> il ne peut cumuler cette fonction avec une autre fonction principale, à prestations complètes ou incomplètes, qu'il tenait d'une nomination antérieure (**article 45, § 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **IV.3.6. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS ET CESSATION DES FONCTIONS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF**

Les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 168 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Les dispositions visées à l'**article 169 de l'A.R. du 22 mars 1969** entraînent également la cessation des fonctions des membres du personnel nommés à titre définitif.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 168 précité ne le requiert pas, dans les deux cas suivants :

---

<sup>(1)</sup> Cette fonction principale à prestations complètes peut être constituée de plusieurs fonctions principales à prestations incomplètes dont l'addition atteint le nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction principale à prestations complètes.

- si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service (article 168, 3° de l'A.R. du 22 mars 1969).
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant plus de dix jours (article 168, 4° de l'A.R. du 22 mars 1969).

La convocation à l'audition préalable doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception et ce, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition.

Elle doit expliciter clairement le fait qu'il s'agit d'une audition préalable à démission d'office ainsi que les motifs qui la justifient. Une copie des pièces justificatives de ces motifs doit être envoyée au membre du personnel en annexe de ladite convocation.

## CHAPITRE V SÉLECTION

Le présent chapitre traite des fonctions de sélection auxquelles, sous certaines conditions, peuvent être nommés à titre définitif les membres du personnel déjà nommés à titre définitif à une autre fonction<sup>(1)</sup>, et dont l'accès et les modalités d'attribution sont fixés, pour l'essentiel, par le **Décret du 4 janvier 1999**.

Comme en ce qui concerne les fonctions de recrutement, la nomination à titre définitif à une fonction de sélection ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer, et pour autant que cet emploi n'ait pu, par priorité, être conféré par réaffectation, puis par changement d'affectation.

Par ailleurs, il peut être mis fin à toute désignation à titre temporaire dans un emploi vacant d'une fonction de sélection en vue de permettre, par priorité, la réaffectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de sélection concernée mis en disponibilité par défaut d'emploi, puis le changement d'affectation définitif d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de sélection concernée, et enfin, la nomination à titre définitif d'un membre du personnel à la fonction de sélection concernée.

De même, il peut être mis fin à toute désignation à titre temporaire dans un emploi non vacant d'une fonction de sélection en vue de permettre, par priorité, le rappel provisoire à l'activité de service d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de sélection concernée mis en disponibilité par défaut d'emploi, puis le changement d'affectation provisoire d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de sélection concernée.

**(Article 78 de l'A.R. du 22 mars 1969 et article 28 du Décret du 4 janvier 1999)**

### **V.1. CONDITIONS GENERALES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF A UNE FONCTION DE SELECTION**

Les conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de sélection sont fixées par l'**article 8 du Décret du 4 janvier 1999**.

Cet article impose notamment que le membre du personnel soit nommé à titre définitif dans une fonction donnant accès à une fonction de sélection et qu'il soit porteur d'un titre requis pour l'exercice de l'une de ces fonctions.

De plus, il doit être porteur d'un titre spécifique lorsque celui-ci est exigé pour la fonction considérée.

D'autres conditions sont également exigées ; elles concernent :

- Le volume minimum des prestations
- Les anciennetés de service et de fonction requises
- Le bulletin de signalement
- La possession du brevet

---

<sup>(1)</sup> Il peut s'agir d'une fonction de recrutement, d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion.

## V.2. CONDITIONS PARTICULIERES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF A UNE FONCTION DE SELECTION DETERMINEE

Le tableau repris ci-après reprend, pour chacune des fonctions de sélection considérées, les fonctions qui y donnent accès ainsi que le titre spécifique s'il est exigé.

	<b>Fonctions de sélection</b>	<b>Fonctions donnant accès à la fonction de sélection reprise dans la première colonne</b>	<b>Titres spécifiques éventuels</b>	<b>Références statutaires</b>
1	Sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur	Professeur de cours généraux au DI Professeur de langues anciennes Professeur de morale au DI Professeur de cours spéciaux au DI Professeur de cours techniques au DI Professeur de pratique professionnelle au DI Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI Accompagnateur d'un CEFA au DI Surveillant-éducateur Surveillant-éducateur d'internat Educateur-économe Secrétaire de direction Administrateur	Titre du niveau supérieur	Article 14 du Décret du 4/01/99
2	Proviseur ou sous-directeur	Professeur de langues anciennes Chef de travaux d'atelier Chef d'atelier Coordonnateur d'un CEFA Sous directeur du DI Directeur du DI Professeur de cours généraux au DI et/ou au DS Professeur de morale au DI et/ou au DS Professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie au DS Professeur de cours spéciaux au DI et/ou au DS Professeur de cours techniques au DI et/ou au DS Professeur de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Accompagnateur d'un CEFA au DI et/ou au DS Surveillant-éducateur Surveillant-éducateur d'internat Educateur-économe Secrétaire de direction Administrateur	Titre du niveau supérieur	Article 12 du Décret du 4/01/99
3	Chef d'atelier	Professeur de cours techniques au DI et/ou au DS Professeur de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI et/ou au DS  Remarque : Les membres du personnel nommés	Titre requis du niveau supérieur ou du niveau secondaire supérieur pour la fonction de recrutement	Article 10 du Décret du 4/01/99

		aux fonctions d'accompagnateur d'un CEFA et porteurs d'un titre donnant accès aux fonctions de professeur de pratique professionnelle au DI et/ou au DS et de professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI et/ou au DS peuvent être nommés à la fonction de chef d'atelier lorsque le titre qu'il possède est un titre du niveau supérieur ou du niveau secondaire supérieur	dans laquelle il est nommé	
5	Coordonnateur d'un centre d'éducation et de formation en alternance	Professeur de langues anciennes Chef de travaux d'atelier Chef d'atelier Sous directeur du DI Professeur de cours généraux au DI et/ou au DS Professeur de morale au DI et/ou au DS Professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie au DS Professeur de cours spéciaux au DI et/ou au DS Professeur de cours techniques au DI et/ou au DS Professeur de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Accompagnateur d'un CEFA au DI et/ou au DS	Titre du niveau supérieur	Article 12 bis du Décret du 4/01/99
6	Secrétaire de direction	Surveillant éducateur Surveillant éducateur d'internat Secrétaire bibliothécaire	Néant	Art 2 de l'A.R. du 22 juillet 1969
7	Educateur-économiste	Surveillant éducateur Surveillant éducateur d'internat Secrétaire bibliothécaire	Néant	Art 2 de l'A.R. du 22 juillet 1969

#### Remarque

Le Décret du 4 janvier 1999 ne fixe pas les règles relatives à la fonction de sélection de chef d'atelier d'un centre technique et pédagogique

### **V.3. ATTRIBUTIONS ET PROFILS DE FONCTION DES TITULAIRES D'UNE FONCTION DE SELECTION**

Conformément à l'article 18 du Décret du 4 janvier 1999, le Gouvernement a défini les profils de fonction des titulaires de chacune des fonctions de sélection et a précisé les attributions de chacune d'elles (A.Gt. du 4 juillet 2002).

### **V.4. PROCEDURE DE DELIVRANCE DES BREVETS**

#### **V.4.1. COMMISSION PERMANENTE DE LA PROMOTION ET DE LA SELECTION**

Pour l'ensemble des fonctions de sélection, il est créé une Commission permanente de la promotion et de la sélection dont le fonctionnement et le rôle sont fixés par l'article 22 du Décret du 4 janvier 1999 (point V.4.2).

#### V.4.2. SESSIONS DE FORMATION ET EPREUVES

Hormis les brevets d'éducateur-économiste et de secrétaire de direction qui sont délivrés au terme de deux sessions de formation sanctionnées chacune par une épreuve distincte (**article 21 du Décret du 4 janvier 1999**), les brevets des autres fonctions de sélection sont délivrés au terme de trois sessions de formation sanctionnées chacune par une épreuve distincte (**articles 19 et 20 du Décret du 4 janvier 1999**). D'initiative ou à la demande du Gouvernement, la Commission permanente de la promotion et de la sélection rend des avis sur l'application des dispositions relatives aux brevets et aux sessions de formation visées aux articles 19 à 21 du Décret du 4 janvier 1999.

Sur proposition de la Commission permanente de la promotion et de la sélection, le Gouvernement organise les sessions de formation, accorde des dispenses, organise les épreuves sanctionnant chacune des sessions de formation (**articles 23, 24, du Décret du 4 janvier 1999 et A.Gt. d'application du 18 juillet 2002, à modifier**), constitue les jurys et arrête les modalités de leur fonctionnement (**article 24 du Décret du 4 janvier 1999**).

#### V.4.3. OBTENTION DU BREVET

Les membres du personnel qui satisfont aux trois épreuves (aux deux épreuves pour les secrétaires de direction et les éducateurs-économistes) sont titulaires du brevet en rapport avec la fonction (**article 26 du Décret du 4 janvier 1999**).

#### V.5. PROCEDURE DE NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE SELECTION (ARTICLE 28 DU DECRET DU 4 JANVIER 1999)

Le Gouvernement invite, au moins tous les deux ans, les détenteurs de brevets à introduire leur candidature en précisant les établissements où ils souhaitent être affectés. Les candidats ne peuvent indiquer d'ordre de priorité parmi les établissements où ils souhaitent être affectés.

Les candidats sont classés, pour chaque établissement choisi, selon leur ancienneté de service et sont désignés, selon l'ordre de ce classement, d'abord dans les emplois définitivement vacants et à défaut, dans des emplois temporairement vacants (disponibles).

Lorsque l'emploi occupé par un détenteur du brevet est attribué par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service, ou changement d'affectation, ou encore lorsque le titulaire de l'emploi reprend ses fonctions, le membre du personnel est de nouveau affecté à un emploi pour lequel il s'était porté candidat, par priorité sur tout autre candidat. Dans ce cas, si plusieurs détenteurs du brevet ont subi une interruption de leur affectation, ils sont désignés dans l'ordre de leur ancienneté de service.

Si aucun détenteur de brevet ne s'est porté candidat à un emploi de la fonction concernée dans un établissement, le Gouvernement désigne un membre du personnel qui réunit les conditions visées à l'**article 8 du Décret du 4 janvier 1999 (point V.1.)**, hormis celle d'être titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer. Dans ce cas, le membre du personnel ainsi désigné devient prioritaire sur tout autre candidat pour l'établissement visé, à l'exception du candidat visé au **point V.5, alinéa 3**, lorsqu'il devient détenteur du brevet et pour autant que l'emploi n'ait pas été, dans l'intervalle, attribué par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service, changement d'affectation ou désignation d'un candidat titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer (**point V.5., alinéa 2**).

Le titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer est nommé à titre définitif (**article 81 de l'A.R. du 22 mars 1969**) par le Gouvernement le 1<sup>er</sup> juillet dans l'emploi de la fonction de

sélection qu'il occupe pour autant que cet emploi ait été disponible pour un changement d'affectation définitif dans le cadre de la procédure lancée au mois de janvier précédent.

Le titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer qui ne peut être nommé à titre définitif dans l'emploi de la fonction de sélection qu'il occupe peut solliciter sa nomination dans un emploi autre que celui où il est affecté, pour autant que cet emploi ne soit pas attribué par réaffectation ou changement d'affectation ni déjà conféré à un autre titulaire du brevet

**V.6. RENONCIATION A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE OU A LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE SELECTION (ARTICLE 28, § 1<sup>ER</sup>, ALINEA 6, DU DECRET DU 4 JANVIER 1999)**

Tout membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de sélection peut renoncer à sa désignation à titre temporaire à quelque moment que ce soit.

Tout membre du personnel peut renoncer à sa nomination à titre définitif dans une fonction de sélection dans les 600 jours qui suivent sa première entrée en fonction de sélection

Le membre du personnel qui renonce à sa désignation à titre temporaire ou à sa nomination à titre définitif réintègre à titre définitif sa fonction d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être désigné pour une nouvelle affectation qu'après avoir répondu à un nouvel appel lancé conformément à l'article 28, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du Décret du 4 janvier 1999.

**V.7. PASSERELLES ENTRE FONCTIONS DE RECRUTEMENT, DE SELECTION ET DE PROMOTION**

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion peut, à sa demande, obtenir une nouvelle affectation dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction de sélection actuelle (article 50 de l'AR du 22/3/1969)

Cet article précise les conditions et les modalités d'obtention de ces nouvelles affectations.

Les effets pécuniaires de ce dispositif sont explicités à l'article 50 bis de l'AR du 22/3/1969.

**V.8. LETTRE DE MISSION ET EVALUATION DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES OU DESIGNES DANS UNE FONCTION DE SELECTION**

Les membres du personnel nommés à titre définitif ou désignés temporairement dans une des deux fonctions de sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur et de proviseur ou sous directeur sont soumis aux dispositions des articles 28 bis à 28 novies du Décret du 4 janvier 1999 instaurant la lettre de mission qui leur est confiée et décrivant la procédure de leur évaluation.

## CHAPITRE VI PROMOTION

Le présent chapitre traite des fonctions de promotion auxquelles, sous certaines conditions, peuvent être nommés à titre définitif les membres du personnel déjà nommés à titre définitif à une autre fonction<sup>(1)</sup>, et dont l'accès et les modalités d'attribution relèvent du **Décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection** et du **Décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs**.

Les fonctions de promotion de chef de travaux d'atelier et d'administrateur d'internat qui relèvent principalement du Décret du 04/01/99 et les autres fonctions de promotion (directeur ) qui relèvent elles, à la fois du Décret du 02/02/07 et du Décret du 04/01/99 **précités** feront l'objet de rubriques distinctes.

Il est à noter que les fonctions de promotion du personnel de l'inspection relèvent du Décret du 08 mars 2007 et ne font pas l'objet du présent syllabus.

### **VI.1. LES FONCTIONS DE PROMOTION DE CHEF DE TRAVAUX D'ATELIER ET D'ADMINISTRATEUR D'INTERNAT**

Comme en ce qui concerne les fonctions de recrutement, la nomination à titre définitif à une fonction de promotion de chef de travaux d'atelier et d'administrateur d'internat ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer, et pour autant que cet emploi n'ait pu, par priorité, être conféré par réaffectation, puis, par changement d'affectation.

Par ailleurs, il peut être mis fin à toute désignation à titre temporaire dans un emploi vacant d'une fonction de promotion en vue de permettre, par priorité, la réaffectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de promotion concernée mis en disponibilité par défaut d'emploi, puis le changement d'affectation définitif d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de promotion concernée, et enfin, la nomination à titre définitif d'un membre du personnel à la fonction de promotion concernée.

De même, il peut être mis fin à toute désignation à titre temporaire dans un emploi non vacant d'une fonction de promotion en vue de permettre, par priorité, le rappel provisoire à l'activité de service d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de promotion concernée mis en disponibilité par défaut d'emploi, puis le changement d'affectation provisoire d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de promotion concernée.

**(Article 92 de l'A.R. du 22 mars 1969 et article 28 du Décret du 4 janvier 1999)**

---

<sup>(1)</sup> Il peut s'agir d'une fonction de recrutement, d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion.



### VI.1.1. CONDITIONS GENERALES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF A UNE FONCTION DE PROMOTION

Les conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de promotion sont fixées par l'**article 8 du Décret du 4 janvier 1999**.

Cet article impose notamment que le membre du personnel soit nommé à titre définitif dans une fonction donnant accès à une fonction de promotion et qu'il soit porteur d'un titre requis pour l'exercice de l'une de ces fonctions.

De plus, il doit être porteur d'un titre spécifique lorsqu'il est exigé pour la fonction considérée.

D'autres conditions sont également exigées ; elles concernent :

- Le volume minimum des prestations
- Les anciennetés de service et de fonction requises
- Le bulletin de signalement
- La possession du brevet

### VI.1.2. CONDITIONS PARTICULIERES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF AUX FONCTIONS DE PROMOTION DE CHEF DE TRAVAUX D'ATELIER OU D'ADMINISTRATEUR D'INTERNAT

Le tableau repris ci-après reprend, pour chacune des deux fonctions de promotion considérées, les fonctions qui y donnent accès ainsi que le titre spécifique s'il est exigé.

	Fonctions de promotion	Fonctions donnant accès à la fonction de promotion reprise dans la première colonne	Titres spécifiques éventuels	Références statutaires
1	Chef de travaux d'atelier	Chef d'atelier Professeur de cours techniques au DI et/ou au DS Professeur de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI et/ou au DS Remarque : Le membre du personnel doit être porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une fonction de recrutement reprise ci-dessus ; lorsque ce dernier titre n'est pas un titre du niveau supérieur, le membre du personnel ne peut accéder à la fonction de chef d'atelier qu'après avoir exercé, à titre définitif ou temporaire, pendant trois années scolaires complètes, la fonction à	Voir remarque	Article 11 du Décret du 4/01/99

		prestations complètes de chef d'atelier et qu'en étant porteur du ou des titres requis pour cette fonction.		
2	Administrateur d'internat	Surveillant éducateur Surveillant éducateur d'internat Secrétaire bibliothécaire Secrétaire de direction Educateur-économe Proviseur ou sous directeur et sous-directeur du DI qui ont eu accès à ces fonctions à partir d'une fonction du personnel auxiliaire d'éducation	néant	Article 1 <sup>er</sup> de l'AR du 31/07/69

### VI.1.3. ATTRIBUTIONS ET PROFILS DE FONCTION DES TITULAIRES D'UNE FONCTION DE PROMOTION

Conformément à l'article 18 du Décret du 4 janvier 1999, le Gouvernement a défini les profils de fonction des titulaires des deux fonctions de promotion de chef de travaux d'atelier et d'administrateur d'internat et a précisé les attributions de chacune d'elles (A.Gt. du 4 juillet 2002).

### VI.1.4. PROCEDURE DE DELIVRANCE DES BREVETS

#### VI.1.4.1. Commission permanente de la promotion et de la sélection

Pour ces deux fonctions de promotion, il est créé une Commission permanente de la promotion et de la sélection dont le fonctionnement et le rôle sont fixés par l'article 22 du Décret du 4 janvier 1999 (point VI.4.2).

#### VI.1.4.2. Sessions de formation et épreuves

Les brevets de ces deux fonctions de promotion sont délivrés au terme de trois sessions de formation sanctionnées chacune par une épreuve distincte (articles 19 et 20 du Décret du 4 janvier 1999). D'initiative ou à la demande du Gouvernement, la Commission permanente de la promotion et de la sélection rend des avis sur l'application des dispositions relatives aux brevets et aux sessions de formation visées aux articles 19 à 21 du Décret du 4 janvier 1999.

Sur proposition de la Commission permanente de la promotion et de la sélection, le Gouvernement organise les sessions de formation, accorde des dispenses, organise les épreuves sanctionnant chacune des sessions de formation (articles 23 et 24, du Décret du 4 janvier 1999 et A.Gt. d'application du 18 juillet 2002 à modifier), constitue les jurys et arrête les modalités de leur fonctionnement (article 24 du Décret du 4 janvier 1999).

#### VI.1.4.3. Obtention du brevet

Les membres du personnel qui satisfont aux trois épreuves sont titulaires du brevet en rapport avec la fonction (article 26 du Décret du 4 janvier 1999).

#### **VI.1.5. PROCEDURE DE NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS LES FONCTIONS DE CHEF DE TRAVAUX D'ATELIER ET D'ADMINISTRATEUR D'INTERNAT (ARTICLE 28 DU DECRET DU 4 JANVIER 1999)**

Le Gouvernement invite, au moins tous les deux ans, les détenteurs de brevets à introduire leur candidature en précisant les établissements où ils souhaitent être affectés. Les candidats ne peuvent indiquer d'ordre de priorité parmi les établissements où ils souhaitent être affectés.

Les candidats sont classés, pour chaque établissement choisi, selon leur ancienneté de service et sont désignés, selon l'ordre de ce classement, d'abord dans les emplois définitivement vacants et à défaut, dans des emplois temporairement vacants (disponibles).

Lorsque l'emploi occupé par un détenteur du brevet est attribué par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service ou changement d'affectation, ou encore lorsque le titulaire de l'emploi reprend ses fonctions, le membre du personnel est de nouveau affecté à un emploi pour lequel il s'était porté candidat, par priorité sur tout autre candidat. Dans ce cas, si plusieurs détenteurs du brevet ont subi une interruption de leur affectation, ils sont désignés dans l'ordre de leur ancienneté de service.

Si aucun détenteur de brevet ne s'est porté candidat à un emploi de la fonction concernée dans un établissement, le Gouvernement désigne un membre du personnel qui réunit les conditions visées à l'**article 8 du Décret du 4 janvier 1999 (point VI.1.1.)**, hormis celle d'être titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer. Dans ce cas, le membre du personnel ainsi désigné devient prioritaire sur tout autre candidat pour l'établissement visé, à l'exception du candidat visé au **point VI.1.5, alinéa 3**, lorsqu'il devient détenteur du brevet et pour autant que l'emploi n'ait pas été, dans l'intervalle, attribué par réaffectation, rappel provisoire à l'activité de service, changement d'affectation ou désignation d'un candidat titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer (**point VI.1.5., alinéa 2**).

Le titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer est nommé à titre définitif (**article 95 de l'A.R. du 22 mars 1969**) par le Gouvernement le 1<sup>er</sup> janvier dans l'emploi de la fonction de promotion qu'il occupe pour autant que cet emploi ait été disponible pour un changement d'affectation définitif dans le cadre de la procédure lancée au mois d'octobre précédent.

Le titulaire du brevet en rapport avec la fonction à conférer qui ne peut être nommé à titre définitif dans l'emploi de la fonction de promotion qu'il occupe peut solliciter sa nomination dans un emploi autre que celui où il est affecté, pour autant que cet emploi ne soit pas attribué par réaffectation ou changement d'affectation ni déjà conféré à un autre titulaire du brevet.

#### **VI.1.6. RENONCIATION A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE OU A LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE PROMOTION (ARTICLE 28, § 1ER, ALINEA 6, DU DECRET DU 4 JANVIER 1999)**

Tout membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de promotion peut renoncer à sa désignation à titre temporaire à quelque moment que ce soit.

Tout membre du personnel peut renoncer à sa nomination à titre définitif dans une fonction de promotion dans les 600 jours qui suivent sa première entrée en fonction de promotion.

Le membre du personnel qui renonce à sa désignation à titre temporaire ou à sa nomination à titre définitif réintègre à titre définitif sa fonction d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être désigné pour une **nouvelle affectation qu'après avoir répondu à un nouvel appel lancé conformément à l'article 28, § 1er, alinéa 1er, du Décret du 4 janvier 1999.**

### **VI.1.7. PASSERELLES ENTRE FONCTIONS DE RECRUTEMENT, DE SELECTION ET DE PROMOTION**

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de promotion peut, à sa demande, obtenir une nouvelle affectation dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction de promotion actuelle (**article 50 de l'AR du 22/3/1969**).

Cet article précise les conditions et les modalités d'obtention de ces nouvelles affectations.

Les effets pécuniaires de ce dispositif sont explicités à l'**article 50 bis de l'AR du 22/3/1969**

### **VI.1.8. LETTRE DE MISSION ET EVALUATION DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES OU DESIGNES DANS LA FONCTION DE CHEF DE TRAVAUX D'ATELIER OU D'ADMINISTRATEUR D'INTERNAT**

Les membres du personnel nommés à titre définitif ou désignés temporairement dans une des deux fonctions de chef de travaux d'atelier ou d'administrateur d'internat sont soumis aux dispositions des **articles 28 bis à 28 novies du Décret du 4 janvier 1999** instaurant la lettre de mission qui leur est confiée et décrivant la procédure de leur évaluation.

## **VI.2. LES FONCTIONS DE DIRECTEUR**

Comme en ce qui concerne les fonctions de recrutement, la nomination à titre définitif à une fonction de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer, et pour autant que cet emploi n'ait pu, par priorité, être conféré par réaffectation, puis, par changement d'affectation.

Par ailleurs, il peut être mis fin à toute désignation à titre temporaire dans un emploi vacant d'une fonction de directeur en vue de permettre, par priorité, la réaffectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de directeur mis en disponibilité par défaut d'emploi, puis le changement d'affectation définitif d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de directeur concernée, et enfin, la nomination à titre définitif d'un membre du personnel à la fonction de directeur concernée.

De même, il peut être mis fin à toute désignation à titre temporaire dans un emploi non vacant d'une fonction de directeur en vue de permettre, par priorité, le rappel provisoire à l'activité de service d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de directeur concernée mis en disponibilité par défaut d'emploi, puis le changement d'affectation provisoire d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de directeur concernée.

**(Article 92 de l'A.R. du 22 mars 1969 et article 35 du Décret du 02 février 2007).**

### **VI.2.I. CONDITIONS GENERALES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF A UNE FONCTION DE DIRECTEUR**

Les conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de directeur sont fixées par l'**article 8 du Décret du 4 janvier 1999**.

Cet article impose notamment que le membre du personnel soit nommé à titre définitif dans une fonction donnant accès à une fonction de directeur et qu'il soit porteur d'un titre requis pour l'exercice de l'une de ces fonctions.

De plus, il doit être porteur d'un titre spécifique lorsqu'il est exigé pour la fonction considérée.

D'autres conditions sont également exigées ; elles concernent :

- Le volume minimum des prestations
- Les anciennetés de service et de fonction requises
- Le bulletin de signalement
- La possession du brevet

#### VI.2.2. CONDITIONS PARTICULIERES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF A UNE FONCTION DE DIRECTEUR

Le tableau repris ci-après reprend, pour chacune des cinq fonctions de directeur, les fonctions qui y donnent accès ainsi que le titre spécifique s'il est exigé.

	Fonctions de promotion	Fonctions donnant accès à la fonction de promotion reprise dans la première colonne	Titres spécifiques éventuels	Références statutaires
1	Directeur d'école maternelle	Instituteur maternel Instituteur maternel chargé des cours en immersion	Diplôme d'instituteur maternel	Article 9 du Décret du 4/01/99
2	Directeur d'école primaire	Instituteur primaire Instituteur primaire chargé des cours en immersion Maître de morale Maître de cours spéciaux Maître de seconde langue	Etre porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une des fonctions reprises ci-contre	Article 9 du Décret du 4/01/99
3	Directeur d'école fondamentale	Instituteur maternel Instituteur primaire Instituteur maternel ou primaire chargé des cours en immersion Maître de morale Maître de cours spéciaux Maître de seconde langue	Etre porteur d'un titre requis pour l'exercice d'une des fonctions reprises ci-contre	Article 9 du Décret du 4/01/99
4	Directeur de l'enseignement secondaire inférieur	Sous-directeur de l'enseignement secondaire inférieur <b>(1)</b> Professeur de cours généraux au DI Professeur de langues anciennes Professeur de morale au DI Professeur de cours spéciaux au DI Professeur de cours techniques au DI Professeur de pratique professionnelle au DI Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DI Accompagnateur d'un CEFA au DI	Titre du niveau supérieur	Article 15 du Décret du 4/01/99

- (1)** Les sous-directeurs du DI nommés à titre définitif qui ont eu accès à cette fonction à partir de l'une des fonctions du personnel auxiliaire d'éducation ne peuvent accéder à la fonction de directeur du DI.

5	Préfet des études ou directeur	Professeur de langues anciennes Proviseur ou sous-directeur <b>(2)</b> Directeur de l'enseignement secondaire inférieur Chef de travaux d'atelier Chef d'atelier Coordonnateur d'un CEFA Professeur de cours généraux au DS Professeur de morale au DS Professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie au DS Professeur de cours spéciaux au DS Professeur de cours techniques au DS Professeur de pratique professionnelle au DS Professeur de cours techniques et de pratique professionnelle au DS Accompagnateur d'un CEFA au DS  <u>Remarque :</u> Les porteurs d'un titre du niveau supérieur, nommés à la fonction de proviseur ou de directeur dans l'enseignement secondaire inférieur, ou ayant exercé, à titre temporaire, une de ces fonctions et y comptant une ancienneté de fonction de plus de 600 jours répartis sur 3 années scolaires au moins, peuvent également être nommés à la fonction de préfet des études ou directeur.	Titre du niveau supérieur du 3 <sup>ème</sup> degré Voir remarque	Article 13 du Décret du 4/01/99
---	--------------------------------	--	--	---------------------------------

- (2) Les proviseurs ou sous-directeurs et les sous-directeurs du DI nommés à titre définitif qui ont eu accès à ces fonctions à partir d'une fonction du personnel auxiliaire d'éducation ne peuvent accéder à la fonction de préfet des études ou directeur.

Il est à noter que les dispositions reprises ci-dessus ne sont pas d'application en ce qui concerne l'accès aux fonctions de promotion de :

- Directeur d'un centre technique et pédagogique
- Directeur d'un centre d'auto-formation et de formation continuée
- Directeur d'un centre de dépaysement et de plein air
- Directeur d'un centre technique horticole

### VI.2.3. MISSIONS DU DIRECTEUR

Les missions du directeur sont précisées dans le chapitre 1<sup>er</sup> du titre II du Décret du 2 février 2007.

### VI.2.4. PROCEDURE DE DELIVRANCE DES BREVETS

#### VI.2.4.1. Commission permanente de la promotion et de la sélection

Pour les fonctions de directeur, est compétente la Commission permanente de la promotion et de la sélection dont le fonctionnement et le rôle sont fixés par l'**article 22 du Décret du 4 janvier 1999**

#### VI.2.4.2. Sessions de formation et épreuves

La formation initiale des directeurs comprend deux volets :

- 1° un volet commun à l'ensemble des réseaux;
- 2° un volet propre au réseau de la Communauté française.

**(Article 16 du Décret du 02 février 2007)**

La formation relative au volet commun à l'ensemble des réseaux comporte soixante heures. Elle est composée de trois modules qui visent respectivement à l'acquisition des compétences de l'axe relationnel (20 heures), des compétences de l'axe administratif, matériel et financier communes à l'ensemble des réseaux (10 heures) et des compétences de l'axe pédagogique et éducatif communes à l'ensemble des réseaux (30 heures).

C'est sur la base d'une proposition formulée par l'Institut de la formation en cours de carrière que le Gouvernement détermine un plan de formation relatif au volet commun à l'ensemble des réseaux.

**(Article 17 du Décret du 2 février 2007 et A. Gt. du 26 septembre 2007)**

La formation relative au volet propre au réseau de la Communauté française compte 60 heures. Elle est composée de deux modules qui visent respectivement à l'acquisition des compétences de l'axe administratif, matériel et financier spécifiques au réseau de la Communauté française et des compétences de l'axe pédagogique et éducatif du réseau de la Communauté française.

Chaque module compte 30 heures.

**(Article 18 du Décret du 02 juillet 2007 et A. Gt. du 02 octobre 2008)**

Chaque module de formation se clôture par une épreuve sanctionnée par une attestation de réussite.

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

**(Article 21 du Décret du 02 juillet 2007).**

Les modules de formation relatifs à l'axe administratif, matériel et financier et à l'axe pédagogique et les épreuves qui les sanctionnent sont organisés en commun pour les fonctions :

- 1° de préfet des études, directeur et de directeur dans l'enseignement secondaire du degré inférieur.
- 2° de directeur d'école maternelle, directeur d'école primaire et directeur d'école fondamentale.

**(Article 20 du Décret du 02 juillet 2007).**

**VI.2.4.3. Organisation des épreuves**

La formation commune à l'ensemble des réseaux est organisée et certifiée, sur la base du plan de formation élaboré par le Gouvernement sur proposition de l'Institut de la formation en cours de carrière par :

- 1° les universités;
- 2° les Hautes Ecoles;
- 3° les établissements d'enseignement de promotion sociale.

La formation propre au réseau de la Communauté française et les épreuves qui sanctionnent les modules de formation sont organisées sur la base du plan de formation approuvé par le Gouvernement.

**(Article 22 du Décret du 02 juillet 2007)**

Pour son organisation, le Gouvernement peut agréer les opérateurs de formation suivants :

1. l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche Scientifique
2. l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement;
3. les Universités;
4. les Hautes Ecoles;
5. les Ecoles et Instituts supérieurs pédagogiques;
6. les établissements d'enseignement de promotion sociale;
7. les centres de formation des réseaux.

**(Article 23 du Décret du 02 juillet 2007)**

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

**(Article 24 du Décret du 02 juillet 2007)**

**VI.2.4.4. Obtention du brevet**

Les membres du personnel qui obtiennent les attestations de réussite relatives aux 5 épreuves des modules sont titulaires du brevet.

**(Article 25 du Décret du 02 juillet 2007)**

**VI.2.5. CONDITIONS GENERALES D'ACCES ET DE DEVOLUTION DES EMPLOIS DE DIRECTEUR**

**VI.2.5.1 La désignation**

**(Article 35 du Décret du 02 juillet 2007)**

Le Gouvernement invite, au moins tous les deux ans, les membres du personnel répondant aux conditions de nomination (à l'exception de celle relative à la détention du brevet mais qui possèdent néanmoins une ou plusieurs attestations de réussite aux modules de formation de directeur ) à introduire leur candidature en précisant les établissements où ils souhaitent être affectés.

Ces candidats sont repris dans deux groupes

Le premier groupe est constitué par les candidats détenteurs d'au moins trois attestations de réussite

Ces candidats sont classés, pour chaque établissement choisi :

- selon le nombre d'attestations de réussite dont ils sont détenteurs, puis
- selon leur ancienneté de service.

Ils sont désignés, selon l'ordre de ce classement, d'abord dans les emplois vacants et à défaut, dans d'autres emplois disponibles.

Les candidats ne peuvent pas indiquer d'ordre de priorité parmi les établissements auxquels ils souhaitent être affectés.



Le second groupe est constitué par les candidats détenteurs d'une ou de deux attestations de réussite.

A défaut de candidats du premier groupe, ils sont désignés selon leur ancienneté de service.

A défaut de candidats du premier groupe et du second groupe qui ont répondu à l'appel, le Gouvernement désigne un membre du personnel d'un établissement de la Communauté française qui remplit les conditions de nomination hormis celle du brevet.

Ce membre du personnel désigné devient prioritaire sur tout autre candidat à la fonction de directeur pour l'établissement visé lorsqu'il devient détenteur du brevet et pour autant que l'emploi n'ait pas été, dans l'intervalle, attribué par réaffectation, rappel à l'activité de service, changement d'affectation ou désignation d'un candidat titulaire du brevet en rapport avec la fonction.

Néanmoins, a priorité sur celui visé à l'alinéa précédent le membre du personnel détenteur du brevet qui perd l'emploi qu'il occupe à la suite d'une réaffectation, d'un rappel à l'activité de service ou d'un changement d'affectation ou encore lorsque le titulaire de l'emploi reprend ses fonctions.

#### **VI.2.5.2 L'admission au stage**

**(Article 36 du Décret du 02 juillet 2007)**

Le membre du personnel désigné à la suite d'un appel aux candidats, détenteur d'au moins trois attestations de réussite des modules de formation, est admis au stage le 1<sup>er</sup> janvier dans l'emploi qu'il occupe si celui-ci est vacant, sous réserve qu'il ait été disponible pour une réaffectation ou un changement d'affectation à titre définitif dans le cadre de la procédure lancée au mois d'octobre précédent.

#### **VI.2.5.3. Procédure de nomination à titre définitif**

La nomination à titre définitif dans la fonction de directeur a lieu à l'issue d'un stage d'une durée de deux ans dont le déroulement est précisé à l'**article 33 du Décret du 02 juillet 2007**

Sont également précisés dans cet article :

- Les modalités d'évaluation du stage
- La prolongation éventuelle du stage
- La possibilité de renoncer au stage

Le membre du personnel désigné à la suite d'un appel aux candidats, détenteurs d'au moins 3 attestations de réussite qui ne peut pas être admis au stage dans l'emploi qu'il occupe peut solliciter son admission au stage dans un emploi vacant autre que celui où il est affecté, pour autant que cet emploi ne soit pas attribué par réaffectation ou changement d'affectation ni déjà conféré à un autre titulaire du brevet.

Par dérogation à l'admission au stage, le membre du personnel prioritaire visé ci-avant à la date du 1<sup>er</sup> janvier, est nommé à cette date dans l'emploi qu'il occupe si celui-ci est vacant, sous réserve qu'il ait été disponible pour une réaffectation ou un changement d'affectation à titre définitif dans le cadre de la procédure lancée au mois d'octobre précédent, à condition :

- 1° d'avoir été désigné à titre temporaire de manière ininterrompue depuis 2 ans au moins à la date du 1<sup>er</sup> janvier dans l'emploi considéré;
- 2° d'avoir fait l'objet d'au moins deux évaluations, dont la dernière a conduit à l'attribution de la mention «favorable».
- 3° d'être titulaire des 5 attestations de réussite.

#### **VI.2.6. PASSERELLES ENTRE FONCTIONS DE RECRUTEMENT, DE SELECTION ET DE PROMOTION**

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de directeur peut, à sa demande, obtenir une nouvelle affectation dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction de promotion actuelle **(article 50 de l'AR du 22 mars 1969)**

Cet article précise les conditions et les modalités d'obtention de ces nouvelles affectations.

Les effets pécuniaires de ce dispositif sont explicités à l'**article 50 bis de l'AR du 22/3/1969**.

#### **VI.2.7. LETTRE DE MISSION ET EVALUATION DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES OU DESIGNES DANS LA FONCTION DE DIRECTEUR**

Les membres du personnel nommés à titre définitif ou désignés temporairement dans une fonction de directeur sont soumis aux dispositions des **articles 30 à 32 du Décret du 02 juillet 2007** instaurant la lettre de mission qui leur est confiée et décrivant la procédure de leur évaluation.

## CHAPITRE VII CHANGEMENT D’AFFECTATION

Tout membre du personnel nommé à titre définitif et, par conséquent, affecté<sup>(1)</sup> dans un établissement, qu’il soit titulaire d’une fonction de recrutement (**article 48 de l’A.R. du 22 mars 1969**), d’une fonction de sélection (**article 80 de l’A.R. du 22 mars 1969**) ou d’une fonction de promotion (**article 94 de l’A.R. du 22 mars 1969**), peut solliciter un changement d’affectation dans un autre établissement situé dans la même zone ou dans une autre zone.

Il existe une exception à cette règle. Un changement d’affectation ne peut être accordé au membre du personnel nommé à titre définitif et affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs établissements pour les prestations qu’il accomplit dans cet/ces établissement(s) (**article 48, § 7, de l’A.R. du 22 mars 1969**).

Le changement d’affectation est définitif, lorsqu’il est accordé dans un emploi vacant.

Il est provisoire, lorsqu’il est accordé dans un emploi non vacant. Dans ce cas, l’emploi doit être libéré pour une année scolaire au moins. Toutefois, au sein d’un établissement, dans une fonction considérée, le temporaire prioritaire est nommé en priorité sur le membre du personnel visé à l’article 48, §4 et 5 relatif au changement d’affectation provisoire dans un emploi non vacant (arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 juillet 1994 complété par le Décret du 2 février 2007).

### **VII.1. INTRODUCTION DES DEMANDES DE CHANGEMENT D’AFFECTATION**

En ce qui concerne tous les membres du personnel titulaires d’une fonction de recrutement, y compris les membres du personnel titulaires d’une fonction de recrutement et affectés au Centre d’autoformation et de formation continuée de l’enseignement de la Communauté française, au Centre technique et pédagogique de l’enseignement de la Communauté française, ou dans les Centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française, ou d’une fonction de sélection, la demande de changement d’affectation doit être motivée par des circonstances exceptionnelles et introduite, par pli recommandé, auprès du Ministre, dans le courant de janvier, et en ce qui concerne les membres du personnel titulaires d’une fonction de promotion, dans le courant du mois d’octobre.

S’il s’agit d’un changement d’affectation dans un emploi d’une fonction de recrutement ou d’une fonction de sélection dans un autre établissement de la zone, le membre du personnel adresse copie de sa demande au président de la commission zonale d’affectation.

S’il s’agit de tout autre changement d’affectation – c’est-à-dire dans un emploi d’une fonction de recrutement ou d’une fonction de sélection au sein d’une autre zone ou dans un emploi d’une fonction de promotion – le membre du personnel adresse copie de sa demande au président de la commission interzonale d’affectation.

Par contre, les membres du personnel qui souhaitent être affectés au Centre d’autoformation et de formation continuée de l’enseignement de la Communauté française, au Centre technique et pédagogique de l’enseignement de la Communauté française ou dans les Centres de dépaysement et de plein air de la Communauté française, doivent répondre à un appel aux candidats à un changement d’affectation que le Gouvernement peut lancer par avis inséré au

<sup>(1)</sup> En ce qui concerne le membre du personnel titulaire d’une fonction de recrutement, il peut aussi être affecté à titre principal dans un établissement.

Moniteur belge dès qu'il a connaissance de la vacance ou de la libération temporaire d'un emploi : c'est-à-dire à n'importe quel moment de l'année. Ces membres du personnel doivent être nommés à titre définitif à certaines fonctions de recrutement, remplir des conditions précises, introduire leur demande motivée, par pli recommandé, auprès du Gouvernement, dans les formes et délais fixés par l'appel susmentionné, et adresser copie de leur demande au Conseil de gestion du Centre ou à la Commission d'affectation des Centres, conformément aux dispositions **des articles 6, 1<sup>o</sup>bis, 12bis et 12ter, §§ 2 et 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.Gt. du 7 avril 1995<sup>(1)</sup>, des articles 6, 3<sup>o</sup>, 18 et 18bis, §§ 2 et 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.Gt. du 7 avril 1995<sup>(2)</sup>, et des articles 8 sous les rubriques « personnel directeur et enseignant », « personnel auxiliaire d'éducation » et « personnel paramédical », 8bis et 8quater, §§ 2 et 3, de l'A.Gt. du 30 août 1996).**

## **VII.2. OBTENTION D'UN CHANGEMENT D'AFFECTION**

En ce qui concerne les membres du personnel visés au **point VI.1., alinéas 1<sup>er</sup> à 3**, le Ministre peut refuser un changement d'affectation. Il ne l'accorde que moyennant avis favorable de la commission compétente.

En ce qui concerne les membres du personnel visés au **point VI.1., alinéa 4**, le Gouvernement accorde le changement d'affectation sur avis favorable du Conseil de gestion (**article 12ter, § 3, alinéa 2, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.Gt. du 7 avril 1995<sup>(1)</sup> ou article 18bis, § 3, alinéa 2, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.Gt. du 7 avril 1995<sup>(2)</sup>**) ou de la Commission d'affectation des Centres (**article 8 quater, § 3, alinéa 2, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.Gt. du 30 août 1996**).

## **VII.3. REGLES SPECIFIQUES AU CHANGEMENT D'AFFECTION DEFINITIF**

### **VII.3.1. PRISE DE COURS**

En ce qui concerne les fonctions de recrutement et les fonctions de sélection, le changement d'affectation définitif obtenu à la suite de la demande introduite en janvier prend cours le 1<sup>er</sup> juillet suivant.

En ce qui concerne les fonctions de promotion, le changement d'affectation définitif obtenu à la suite de la demande introduite en octobre prend cours le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

<sup>(1)</sup> Par « **A.Gt. du 7 avril 1995** », il y a lieu d'entendre « *arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 7 avril 1995 portant création d'un Centre d'autoformation et de formation continuée de l'enseignement de la Communauté française.* »

<sup>(2)</sup> Par « **A. Gt. du 7 avril 1995** », il y a lieu d'entendre « *arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 7 avril 1995 portant création d'un Centre technique et pédagogique de l'enseignement de la Communauté française.* »

<sup>(3)</sup> Dans la pratique, les commissions zonales d'affectation et la commission interzonale d'affectation « accordent » parfois un changement d'affectation dans l'emploi que va libérer le membre du personnel pour qui un changement d'affectation dans un autre établissement est proposé. Cette pratique n'est pas conforme au statut, dans la mesure où cet emploi doit faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi conformément aux dispositions de l'article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969 et que les commissions préjugent de la décision du Ministre d'accorder le changement d'affectation qui a été proposé pour le membre du personnel qui viendrait à libérer cet emploi.

### **VII.3.2. ATTRIBUTION DE L'EMPLOI LIBERE DANS SON ETABLISSEMENT D'ORIGINE PAR LE MEMBRE DU PERSONNEL QUI OBTIENT UN CHANGEMENT D'AFFECTION DEFINITIF**

L'emploi devenu vacant dans l'établissement d'origine à la suite d'un changement d'affectation définitif, pour autant qu'il donne lieu à une déclaration de vacance d'emploi (**se reporter au Titre III, A, du présent syllabus**), est déclaré vacant conformément aux dispositions de l'article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969<sup>(3)</sup>.

### **VII.3.3. REMUNERATION DU MEMBRE DU PERSONNEL DANS SA NOUVELLE AFFECTATION**

Le membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement bénéficie d'une nomination à titre définitif et par conséquent est rémunéré à titre définitif pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées le 1<sup>er</sup> juillet (**point VI.3.1., alinéa 1<sup>er</sup>**).

S'il n'a pas été possible de lui confier un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce n'est que par la suite, le 1<sup>er</sup> septembre suivant, ou plus tard, que, compte tenu de son ancienneté, ce membre du personnel pourra espérer être rémunéré à titre définitif pour davantage de périodes définitivement vacantes ou pour une fonction à prestations complètes.

En attendant, même si dans l'établissement qu'il vient de quitter il était réputé affecté, il sera réputé affecté à titre principal dans l'établissement où il vient d'obtenir son changement d'affectation.

Au contraire, un membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement et qui obtient un changement d'affectation définitif dans un emploi d'une fonction à prestations complètes dans un autre établissement, est affecté dans cet établissement le 1<sup>er</sup> juillet et y sera par conséquent rémunéré à titre définitif pour une fonction à prestations complètes.

A l'exception du directeur d'une école maternelle, primaire ou fondamentale, le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion perçoit à titre définitif dans l'établissement où il a obtenu un changement d'affectation le traitement qu'il percevait antérieurement, compte tenu de l'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel à la date de son changement d'affectation.

Par contre, le directeur d'une école maternelle, primaire ou fondamentale, perçoit à titre définitif dans l'établissement où il a obtenu un changement d'affectation un traitement calculé sur la base de l'échelle de traitement déterminée par le nombre de classes que comprend l'école maternelle, primaire ou fondamentale, qu'il dirige à présent, compte tenu de l'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel à la date de son changement d'affectation.

## **VII.4. REGLES SPECIFIQUES AU CHANGEMENT D'AFFECTION PROVISOIRE**

### **VII.4.1. PRISE DE COURS**

Bien que le statut soit muet sur ce point, le changement d'affectation provisoire s'opère aux mêmes dates que le changement d'affectation définitif.

---

#### **VII.4.2. ATTRIBUTION DE L'EMPLOI LIBERE DANS SON ETABLISSEMENT D'ORIGINE PAR LE MEMBRE DU PERSONNEL QUI OBTIENT UN CHANGEMENT D'AFFECTATION PROVISOIRE**

Tant que le changement d'affectation provisoire dont bénéficie le membre du personnel n'excède pas deux années scolaires consécutives, il reste titulaire de l'emploi qu'il occupait dans son établissement d'origine et peut donc le réintégrer.

Si le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation provisoire ne réintègre pas l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine après deux années scolaires consécutives, cet emploi devient vacant et, pour autant qu'il donne lieu à une déclaration de vacance d'emploi (**se reporter au Titre III, A, du présent syllabus**), il est déclaré vacant conformément aux dispositions de l'**article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans ce cas, si le changement d'affectation provisoire dont bénéficie le membre du personnel prend fin et que l'emploi vacant dont il était titulaire dans son établissement d'origine ou qu'un autre emploi vacant de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif n'est pas occupé par un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire, il occupe à titre définitif cet emploi.

Par contre, si le changement d'affectation provisoire dont bénéficie ce membre du personnel prend fin et que l'emploi vacant dont il était titulaire dans son établissement d'origine ainsi que tout autre emploi vacant de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif est occupé par un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi<sup>(1)</sup>.

#### **VII.4.3. REMUNERATION DU MEMBRE DU PERSONNEL DANS L'ETABLISSEMENT OU IL A OBTENU UN CHANGEMENT D'AFFECTATION PROVISOIRE**

Le membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement qui obtient un changement d'affectation provisoire est rétribué pour le nombre de périodes qui peuvent lui être attribuées.

**Si, au moment où il obtient son changement d'affectation provisoire, ce nombre est inférieur au nombre de périodes pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement**, il lui est proposé :

de conserver le bénéfice de son changement provisoire d'affectation et d'être rétribué au prorata du nombre de périodes qui lui sont attribuées ;

OU

de renoncer au changement d'affectation provisoire dont il bénéficie.

**Si, ultérieurement, le nombre de périodes qui peuvent lui être attribuées se réduit**, il lui est proposé :

soit, de conserver le bénéfice de son changement d'affectation provisoire et d'être rétribué au prorata du nombre de périodes qui lui sont attribuées ;

soit, s'il est toujours titulaire d'un emploi dans son établissement d'origine, de réintégrer cet emploi (**point VI.4.2., alinéa 1<sup>er</sup>**) ;

---

<sup>(1)</sup> Cette mise en disponibilité par défaut d'emploi est opérée par analogie avec celle dont font l'objet les membres du personnel dont l'emploi est devenu vacant, parce qu'ils ont bénéficié de certains congés pour mission pendant six années consécutives ou d'une mise en disponibilité pour mission spéciale pendant deux années consécutives, et qui ne peuvent retrouver dans leur établissement un emploi vacant de la fonction à laquelle ils sont nommés à titre définitif et non occupé par un temporaire prioritaire.

OU

s'il n'est plus titulaire d'un emploi, mais qu'un emploi de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif est vacant dans son établissement d'origine et n'est pas occupé par un temporaire prioritaire, d'occuper cet emploi à titre définitif dans cet établissement (**point V.4.2., alinéas 2 et 3**) ;

OU

si aucun emploi de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif n'est vacant dans son établissement d'origine et non occupé par un temporaire prioritaire, d'être mis en disponibilité par défaut d'emploi<sup>(1)</sup> (**point VI.4.2., alinéas 2 et 4**).

**Si, ultérieurement, l'emploi qu'il occupe dans l'établissement où il a obtenu son changement d'affectation provisoire disparaît,**

mais qu'il est toujours titulaire d'un emploi dans son établissement d'origine, il réintègre cet emploi (**point VI.4.2., alinéa 1<sup>er</sup>**) ;

OU

s'il n'est plus titulaire d'un emploi, mais qu'un emploi de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif est vacant dans son établissement d'origine et n'est pas occupé par un temporaire prioritaire, il occupe cet emploi à titre définitif dans cet établissement (**point VI.4.2., alinéas 2 et 3**) ;

OU

si aucun emploi de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif n'est vacant dans son établissement d'origine et non occupé par un temporaire prioritaire, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi<sup>(1)</sup> (**point VI.4.2., alinéas 2 et 4**).

A l'exception du directeur d'une école maternelle, primaire ou fondamentale, le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion perçoit dans l'établissement où il a obtenu un changement d'affectation le traitement qu'il percevait antérieurement, compte tenu de l'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel à la date de son changement d'affectation.

Par contre, le directeur d'une école maternelle, primaire ou fondamentale perçoit dans l'établissement où il a obtenu un changement d'affectation un traitement calculé sur la base de l'échelle de traitement déterminée par le nombre de classes que comprend l'école maternelle, primaire ou fondamentale, qu'il dirige à présent, compte tenu de l'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel à la date de son changement d'affectation.

#### **VII.4.4. POSSIBILITE D'AFFECTER DEFINITIVEMENT UN MEMBRE DU PERSONNEL BENEFICIANT D'UN CHANGEMENT D'AFFECTION PROVISOIRE**

Un emploi de la fonction à laquelle est nommé à titre définitif un membre du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire peut devenir vacant.

---

<sup>(1)</sup> Cette mise en disponibilité par défaut d'emploi est opérée par analogie avec celle dont font l'objet les membres du personnel dont l'emploi est devenu vacant, parce qu'ils ont bénéficié de certains congés pour mission pendant six années consécutives ou d'une mise en disponibilité pour mission spéciale pendant deux années consécutives, et qui ne peuvent retrouver dans leur établissement un emploi vacant de la fonction à laquelle ils sont nommés à titre définitif et non occupé par un temporaire prioritaire.

En ce qui concerne les titulaires d'une fonction de recrutement, pour autant que cet emploi ait été déclaré vacant conformément aux dispositions de l'**article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969**, que la commission zonale d'affectation compétente et la commission interzonale d'affectation se soient réunies entre la date de la notification de la vacance d'emploi et le 1<sup>er</sup> septembre, et que cet emploi soit toujours vacant à cette date, le membre du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire est définitivement affecté dans l'emploi vacant qu'il occupe le 1<sup>er</sup> septembre qui suit la date de la notification de la vacance d'emploi (**article 48, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cependant, il est à remarquer que cette affectation définitive ne peut s'effectuer que si, dans l'ordre suivant :

- tout membre du personnel qui antérieurement avait été désigné en qualité de temporaire prioritaire dans un emploi non vacant de cette fonction est nommé par priorité à titre définitif (**article 49 de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- tout membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté le 1<sup>er</sup> septembre suivant la vacance d'emploi de sa fonction (**article 167, § 2, alinéas 3 et 4<sup>(1)</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En ce qui concerne les titulaires d'une fonction de sélection, pour autant que cet emploi ait été déclaré vacant conformément aux dispositions de l'**article 17bis de l'A.R. du 22 mars 1969**, le membre du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire est définitivement affecté dans l'emploi qu'il occupe le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de la notification de la vacance d'emploi (**article 80, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En ce qui concerne les titulaires d'une fonction de promotion, le membre du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire est définitivement affecté dans l'emploi qu'il occupe le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la vacance de cet emploi (**article 94, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **VII.5. PASSERELLES ENTRE FONCTIONS DE RECRUTEMENT, DE SELECTION ET DE PROMOTION**

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de directeur peut, à sa demande, obtenir une nouvelle affectation dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction de promotion actuelle (**article 50 de l'AR du 22/3/1969**)

Cet article précise les conditions et les modalités d'obtention de ces nouvelles affectations.

Les effets pécuniaires de ce dispositif sont explicités à l'**article 50 bis de l'AR du 22/3/1969**.

<sup>(1)</sup> Une modification introduite dans l'article 167 par l'A.Gt. du 4 juillet 1994 a omis de coordonner le § 2, alinéa 4, il y a dès lors lieu de remplacer dans cet alinéa les mots « visé à l'alinéa 2 » par les mots « visé à l'alinéa 3 ».



<p style="text-align: center;"><b>CHAPITRE VIII</b> <b>DEVOIRS</b></p>
--

Tout membre du personnel est tenu de respecter les obligations visées aux **articles 5 à 12 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Le manquement à ces devoirs peut déboucher pour un membre du personnel désigné à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire (**article 14 de l'A.R. du 22 mars 1969**), en cas de manquement grave, sur un licenciement (**points IV.1.6. et IV.2.8.**), et pour un membre du personnel nommé à titre définitif (**article 13 de l'A.R. du 22 mars 1969**) sur une peine disciplinaire (**chapitre IX**).

<p><b>CHAPITRE IX</b> <b>PEINES DISCIPLINAIRES</b></p>
--

Le membre du personnel nommé à titre définitif qui manque à ses devoirs peut se voir infliger une des neuf peines disciplinaires visées à l'**article 122 de l'A.R. du 22 mars 1969**, et, pour certaines d'entre elles, explicitées aux **articles 124 à 127 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

L'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire et celle qui a le pouvoir de la prononcer sont déterminées à l'**article 123 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Ainsi, le chef d'établissement a la possibilité de proposer les peines disciplinaires du rappel à l'ordre, de la réprimande et de la retenue sur traitement (**article 123, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de l'A.R. du 22 mars 1969**). Toutes les peines disciplinaires visées à l'article 122 de l'A.R. du 22 mars 1969 précité peuvent être proposées par l'Administrateur général de l'Enseignement et de la Recherche scientifique ou par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet. En pratique, délégation est faite à la Directrice générale de l'Enseignement obligatoire.

## **IX.1. PROCEDURE DISCIPLINAIRE**

### **IX.1.1. SUSPENSION DE LA PROCEDURE ET DU PRONONCE DISCIPLINAIRES**

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet de la procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires (**article 134, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est à remarquer que cette disposition implique qu'à tout moment de la procédure, y compris avant même que la peine disciplinaire soit proposée ou encore après que l'autorité qui a le pouvoir d'infliger la peine a reçu l'avis de la Chambre de recours, celle-ci soit suspendue si, pour les faits à propos desquels elle est engagée, le membre du personnel concerné fait l'objet d'une action pénale.

Cependant, une fois définitivement clôturée l'action pénale et quel qu'en soit le résultat, l'autorité administrative reste juge de l'application des peines disciplinaires (**article 134, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### **IX.1.2. AUDITION PREALABLE**

Avant qu'une peine disciplinaire soit proposée à son sujet, le membre du personnel doit avoir été, au préalable, entendu (**article 131, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est à remarquer que cette audition doit être effectuée par l'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire. Si le chef d'établissement a l'intention de proposer une peine disciplinaire, comme l'y autorise dans certains cas l'**article 123, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**, il devra dès lors au préalable entendre le membre du personnel concerné.

Le membre du personnel concerné peut se faire assister lors de l'audition, conformément à la disposition prévue à l'**article 131, 2<sup>ème</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

### **IX.1.3. POSSIBILITE D'INTRODUCTION D'UN RECOURS**

Tout membre du personnel, invité à viser une proposition de peine formulée à son sujet peut introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la Chambre de recours. Pour ce faire, il dispose d'un délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition de peine

disciplinaire lui a été soumise pour visa (**article 144, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Il s'agit d'un délai de vingt jours calendrier.

Si le membre du personnel concerné n'introduit pas de recours, dans le délai fixé, la proposition de peine disciplinaire est transmise directement à l'autorité disciplinaire compétente pour décision (**article 144, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **IX.1.4. LA CHAMBRE DE RECOURS**

L'autorité hiérarchique transmet la proposition de peine disciplinaire visée par l'intéressé, le recours qu'il a introduit et toutes les pièces relatives au signalement de l'intéressé, à la Chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du recours (**article 145 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La Chambre de recours donne son avis dans le délai de trois mois<sup>(1)</sup> à compter de la réception du dossier complet de l'affaire, délai qui, si le Ministre demande un avis d'urgence, peut être réduit sans toutefois être inférieur à un mois (**article 147 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cet avis doit être motivé.

Il est à remarquer que contrairement aux dispositions relatives au licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire (**point IV.1.6**), de rejet de candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire ou encore de licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire (**point IV.2.8.**), en matière disciplinaire, le requérant comparaît en personne, sauf empêchement légitime<sup>(2)</sup>, et peut se faire assister ou non d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française en activité de service ou retraités, ou d'un délégué d'une organisation syndicale agréée (**article 150, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable, la Chambre de recours se prononce valablement lors de sa deuxième séance (**article 150, alinéa 2, tel que modifié, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le Ministre prend la décision de prononcer la peine disciplinaire du rappel à l'ordre, de la réprimande ou de la retenue sur traitement ou de proposer au Gouvernement de prononcer une des autres peines disciplinaires dans le délai d'un mois<sup>(1)</sup> qui suit la réception de l'avis de la Chambre de recours. Cette décision fait mention dudit avis. Toute décision non conforme à l'avis de la Chambre de recours est motivée (**article 155, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La décision ministérielle est notifiée par l'administration aux membres de la Chambre de recours et au requérant (**article 155, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **IX.2. PRISE DE COURS D'UNE PEINE DISCIPLINAIRE**

Une peine disciplinaire ne peut produire d'effet qu'à partir du moment où elle est prononcée (**article 132 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

<sup>(1)</sup> Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur. Ce délai n'est donc pas prévu à peine de nullité, son dépassement peut être justifié et l'on s'en réfère alors à la notion jurisprudentielle de délai raisonnable.

<sup>(2)</sup> En cas de maladie, le membre du personnel doit fournir la preuve de son incapacité à se présenter, via un certificat médical.

### **IX.3. CONSEQUENCES DE LA PEINE DISCIPLINAIRE INFLIGEE**

Toute peine disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier de signalement (**article 133, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension disciplinaire ou la mise en non-activité disciplinaire infligée dans l'enseignement organisé par la Communauté française, ainsi que la suspension par mesure disciplinaire ou la mise en disponibilité par mesure disciplinaire infligée dans l'enseignement subventionné par la Communauté française :

- empêchent le membre du personnel qui en fait l'objet d'être désigné à titre temporaire (**article 18, 9, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- empêchent le membre du personnel qui en fait l'objet d'être désigné en qualité de temporaire prioritaire (**article 31, alinéa 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, toute peine disciplinaire empêche le membre du personnel qui en fait l'objet ou en fait l'objet au cours des 5 années précédentes d'être nommé à titre définitif à une fonction de sélection ou à une fonction de promotion (**article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, du DÉCRET du 4 janvier 1999 et articles 20, §2, a) et 35, §1, alinéa 1<sup>er</sup> du DÉCRET du 2 février 2007 fixant le statut des Directeurs**).

### **IX.4. RADIATION DES PEINES DISCIPLINAIRES**

Le membre du personnel qui souhaite que la peine disciplinaire qui lui a été infligée ne soit plus mentionnée dans son dossier de signalement peut obtenir la radiation de cette peine (**article 133, 2<sup>ème</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**), aux conditions visées par l'A.R. du 2 juillet 1981.

<b>CHAPITRE X</b> <b>SUSPENSION PREVENTIVE</b>
---

Conformément aux dispositions du **Chapitre IXbis «De la suspension préventive : mesure administrative» de l’A.R. du 22 mars 1969, le Ministre** a la possibilité de prendre une **MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE** à l’encontre d’un membre du personnel mais aussi de l’**ECARTER SUR-LE-CHAMP**.

A cet égard, il faut différencier la procédure selon que le membre du personnel visé par la mesure est nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire ou temporaire prioritaire.

### **X.1. DE LA SUSPENSION PRÉVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMÉS À TITRE DÉFINITIF**

#### **X.1.1. MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE**

##### **X.1.1.1. Caractéristiques**

La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire, elle n’a pas le caractère d’une sanction disciplinaire (**article 157bis, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l’A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Ministre est motivée (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 1<sup>ère</sup> phrase, de l’A.R. du 22 mars 1969**). La décision ministérielle est notifiée au membre du personnel par l’Administration.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l’activité de service (**article 157bis, § 2, alinéa 3, de l’A.R. du 22 mars 1969**).

##### **X.1.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée**

Lorsque l’intérêt du service ou de l’enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l’égard du membre du personnel définitif

- 1° qui fait l’objet de poursuites pénales ;
- 2° qui fait ou qui va faire l’objet de poursuites disciplinaires ;
- 3° auquel le Ministre a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d’une incompatibilité dont il est traité aux **articles 57 à 65 de l’A.R. du 22 mars 1969 (article 157bis, § 1<sup>er</sup>, de l’A.R. du 22 mars 1969)**.

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel. Il faut, à cet égard, distinguer deux notions : la prévention et l'inculpation. On parle de prévention suite à une information du Parquet. Dans ce cas, il y a toujours lieu à une citation directe devant le tribunal par acte d'huissier de justice, citation nécessaire à la saisine du juge. On parle d'inculpation pour une décision prise par la Chambre des mises en accusation ou par la Chambre du conseil suite à une instruction menée par un juge d'instruction.

Il y a lieu dès lors d'exclure du champ d'application de la procédure de suspension préventive tous les cas où le membre du personnel n'est que suspecté de faits pénalement répréhensibles.

Par ailleurs, l'emploi du terme « peut » dans l'expression « une procédure de suspension préventive peut être entamée » et le fait que les poursuites pénales visées au 1° ne sont pas limitées à certaines infractions, signifient que la mise en mouvement de la procédure générale de suspension préventive est une faculté offerte au Ministre, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à son opportunité.

### **X.1.1.3. Procédure**

#### Audition préalable.

Avant que le Ministre ne prenne une décision, le membre du personnel concerné doit avoir été invité à se faire entendre par l'administrateur général de l'enseignement et de la recherche scientifique ou par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet (**article 157 bis, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel est dès lors invité à se faire entendre par une convocation reprenant les motifs justifiant la suspension préventive et qui lui est notifiée 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 (**article 157bis, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 encore un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 157bis, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### Décision.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision du Ministre est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel, 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. (**article 157bis, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 conformément à l'alinéa 2. (**alinéa 5**)

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. (**alinéa 6**)

#### **X.1.1.4. Effets de la décision**

Si la décision prise à la suite de la procédure visée au point **X.1.1.3.** conclut à la suspension préventive du membre du personnel :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 2<sup>ème</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir *infra*, point X.1.3.1.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 157bis, § 3, alinéa 7, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **X.1.1.5. Durée de la suspension préventive**

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 157bis, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**) dans lequel elle a été prononcée :

##### **1° Dans le cadre de poursuites pénales.**

**La durée** de la suspension préventive **n'est pas limitée dans le temps**.

Cette absence de limite s'explique par le fait que la durée probable de la procédure pénale est impossible à déterminer.

##### **2° Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.**

**La durée** de la suspension préventive **ne peut dépasser un an**.

3° **Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel de celle-ci.**

**La durée** de la suspension préventive **ne peut dépasser un an.**

Il est à remarquer que **lorsque la procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée<sup>3</sup>, ce délai d'un an ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive.**

De plus, **la durée** de la suspension préventive dans le cadre d'une procédure disciplinaire **expire en tous cas :**

- **après 6 mois** si aucune proposition de peine disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai ;
- **le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la notification** de la proposition de peine disciplinaire si cette proposition est :
  - le rappel à l'ordre ;
  - ou
  - la réprimande ;
  - ou
  - la retenue sur traitement.
- **80 jours calendrier après la notification au membre du personnel** de la proposition d'une peine disciplinaire autre que celles visées au 2<sup>ème</sup> tiret, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition ;
- **80 jours calendrier après la notification au Ministre** de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition d'une peine disciplinaire autre que celles visées au 2<sup>ème</sup> tiret, formulée à l'encontre du membre du personnel ;
- **le jour où la peine disciplinaire sort ses effets.**

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel de celle-ci, visé au présent point 3°, il est à remarquer :

- que la suspension préventive doit faire l'objet d'une **confirmation écrite tous les trois mois** à dater de la prise d'effet et qui est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste ;

---

<sup>3</sup> *L'article 28 du Code judiciaire précise que « Toute décision passe en force de chose jugée dès qu'elle n'est plus susceptible d'opposition ou d'appel, sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice des effets des recours extraordinaires. »*



- qu'à défaut de confirmation dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Ministre, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail ;
- et que le Ministre peut, néanmoins, après réception de cette notification, confirmer le maintien en suspension préventive du membre du personnel par lettre recommandée à la poste (**article 157bis, § 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## X.1.2. MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP

### X.1.2.1. Caractéristiques

Afin de lui permettre de remédier rapidement à des situations pouvant entraîner une mesure de suspension préventive conformément au **point X.1.1.**, dans certains cas, avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, le Ministre peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel.

Ici encore il dispose d'un pouvoir d'appréciation relativement large dans sa prise de position.

En cas d'écartement sur-le-champ, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157bis, § 4, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### X.1.2.2. Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise

Le Ministre a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel pour lequel il y a **flagrant délit** ;
- ou
- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 157bis, § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### X.1.2.3. Procédure

**Dans les 10 jours ouvrables** qui suivent celui où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la **procédure de suspension préventive décrite au point X.1.1.3 doit être entamée**. Au terme de cette procédure, le membre du personnel sera soit suspendu préventivement, soit autorisé à réintégrer ses fonctions.

**A défaut, la mesure d'écartement prendra fin au terme de ces 10 jours.** Le membre du personnel ne pourra dans ce cas être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou pour les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure générale de suspension préventive décrite au **point X.1.1.3. (article 157bis, § 4, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

### **X.1.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL ECARTE SUR-LE-CHAMP OU SUSPENDU PREVENTIVEMENT**

#### **X.1.3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive**

Le membre du personnel écarté sur-le-champ maintient son droit au traitement jusqu'au terme de la procédure et jusqu'au prononcé éventuel d'une mesure de suspension préventive.

Le membre du personnel suspendu préventivement maintient en règle générale son droit au traitement (article 157quater, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969).

Cependant, le membre du personnel voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 157quater, alinéas 2 à 7, de l'A.R. du 22 mars 1969) s'il fait l'objet :

- d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;  
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ;
- d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;  
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive ;
- d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive ;  
dans ce cas, la réduction de traitement déjà opérée en vertu du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>ème</sup> tiret est maintenue au-delà de la condamnation pénale définitive si le Ministre notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager, à la suite de la condamnation pénale définitive, une procédure disciplinaire ;
- 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 Ministre ;

dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la notification du Ministre au membre du personnel de l'engagement des poursuites disciplinaires en question ;

- de l'une des propositions de peines disciplinaires suivantes :
  - la suspension disciplinaire ;
  - la mise en non-activité disciplinaire ;
  - la démission disciplinaire;
  - la révocation ;

dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Il est à remarquer que le traitement ainsi réduit ne peut être ramené 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.

#### **X.1.3.2. Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point X.1.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin**

##### Principe.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.

Dans ce cas, 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 (**article 157quinquies, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 157quinquies, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

##### Exceptions.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (**article 157quater, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**) si

- 1° le Ministre inflige au membre du personnel l'une des peines disciplinaires suivantes :
  - la suspension disciplinaire ;
  - la mise en non-activité disciplinaire ;
  - la démission disciplinaire;
  - la révocation.
- 2° le membre du personnel est démis d'office en application de l'article 168, 2°, b, ou 7°, de l'A.R. du 22 mars 1969, c'est-à-dire si le membre du personnel ne jouit

plus de ses droits civils ou politiques, ou s'il se trouve dans les cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions ;

- 3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Il est à remarquer que, sauf dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive, si le traitement du membre du personnel a été réduit

- parce qu'il fait l'objet 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 Ministre (**point X.1.3.1., alinéa 3, 4<sup>ème</sup> tiret**) ;
- ou parce qu'il fait l'objet de la proposition d'une des peines disciplinaires suivantes : la suspension disciplinaire, la mise en non-activité disciplinaire, la démission disciplinaire ou la révocation (**point X.1.3.1., alinéa 3, 5<sup>ème</sup> tiret**).

et si, au terme de la procédure, la peine de la suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction du traitement, **cette dernière sera rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire.**

Dans ce cas, le membre du personnel percevra le complément de son traitement indûment retenu pendant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. (**article 157quinquies, alinéas 4 et 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## **X.2. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE OU TEMPORAIRE PRIORITAIRE**

### **X.2.1. MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE**

#### **X.2.1.1. Caractéristiques**

La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire, elle n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire (**article 157sexies, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Gouvernement est motivée (**article 157sexies, § 2, alinéa 2, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**). La décision ministérielle est notifiée au membre du personnel par l'Administration.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157sexies, § 2, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### **X.2.1.2. Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée**

Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard du membre du personnel temporaire ou temporaire prioritaire :

- 1° qui fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° auquel le Gouvernement a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité dont il est traité aux **articles 57 à 65 de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 157sexies, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

En effet, pour rappel, un membre du personnel désigné à titre temporaire ou temporaire prioritaire ne peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel. Il faut, à cet égard, distinguer deux notions : la prévention et l'inculpation. On parle de prévention suite à une information du Parquet. Dans ce cas, il y a toujours lieu à une citation directe devant le tribunal par acte d'huissier de justice, citation nécessaire à la saisine du juge. On parle d'inculpation pour une décision prise par la Chambre des mises en accusation ou par la Chambre du conseil suite à une instruction menée par un juge d'instruction.

Il y a lieu dès lors d'exclure du champ d'application de la procédure de suspension préventive, tous les cas où le membre du personnel n'est que suspecté de faits pénalement répréhensibles.

Par ailleurs, l'emploi du terme « peut » dans l'expression « une procédure de suspension préventive peut être entamée » et le fait que les poursuites pénales visées au 1° ne sont pas limitées à certaines infractions, signifient que la mise en mouvement de la procédure générale de suspension préventive est une faculté offerte au Gouvernement, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à son opportunité.

### **X.2.1.3. Procédure**

Audition préalable.

Avant que le Gouvernement ne prenne une décision, le membre du personnel concerné doit avoir été invité à se faire entendre par celui-ci (**article 157sexies, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel est dès lors invité à se faire entendre par une convocation reprenant les motifs justifiant la suspension préventive et qui lui est notifiée 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 (**article 157sexies, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 encore un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 157sexies, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### Décision.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel, 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. (**article 157sexies, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

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 conformément à l'alinéa 2. (**alinéa 5**)

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. (**alinéa 6**)

#### **X.2.1.4. Effets de la décision**

Si la décision prise à la suite de la procédure visée au point **X.2.1.3.** conclut à la suspension préventive du membre du personnel :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 157sexies, § 2, alinéa 2, 2<sup>ème</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
  
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir *infra*, point X.2.3.1.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 157sexies, § 3, alinéa 7, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### **X.2.1.5. Durée de la suspension préventive**

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 157sexies, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**) dans lequel elle a été prononcée :

#### **1° Dans le cadre de poursuites pénales.**

**La durée** de la suspension préventive **n'est pas limitée dans le temps.**

Cette absence de limite s'explique par le fait que la durée probable de la procédure judiciaire est impossible à déterminer.

#### **2° Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.**

**La durée** de la suspension préventive **ne peut dépasser six mois.**

**En tout état de cause**, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel temporaire ou temporaire prioritaire en application des **articles 157sexies et suivants de l'A.R. du 22 mars 1969** prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, au 30 juin de l'année scolaire en cours sauf pour les temporaires prioritaires visés à l'article 46, § 1<sup>er</sup>.

Si le membre du personnel acquiert la qualité de définitif, les dispositions du **point X.1.** lui sont applicables. (**article 157nonies de l'A.R. du 22 mars 1969**)

## **X.2.2. MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP**

### **X.2.2.1. Caractéristiques**

Afin de lui permettre de remédier rapidement à des situations pouvant entraîner une mesure de suspension préventive conformément au **point X.2.1.**, dans certains cas, avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, le Gouvernement peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel.

Ici encore il dispose d'un pouvoir d'appréciation relativement large dans sa prise de position.

En cas d'écartement sur-le-champ, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157sexies, § 4, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

### **X.2.2.2. Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise**

Le Gouvernement a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel pour lequel il y a **flagrant délit** ;

ou

- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 157sexies, § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **X.2.2.3. Procédure**

**Dans les 10 jours ouvrables** qui suivent celui où la mesure d'écartement immédiat a été prise, **la procédure de suspension préventive décrite au point X.2.1.3 doit être entamée**. Au terme de cette procédure, le membre du personnel sera soit suspendu préventivement, soit autorisé à réintégrer ses fonctions.

**A défaut, la mesure d'écartement prendra fin au terme de ces 10 jours**. Le membre du personnel ne pourra dans ce cas être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou pour les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure générale de suspension préventive décrite au **point X.2.1.3. (article 157sexies, § 4, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

### **X.2.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL ECARTE SUR-LE-CHAMP OU SUSPENDU PREVENTIVEMENT**

#### **X.2.3.1. Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive**

Le membre du personnel écarté sur-le-champ maintient son droit au traitement jusqu'au terme de la procédure et jusqu'au prononcé éventuel d'une mesure de suspension préventive.

Le membre du personnel suspendu préventivement maintient en règle générale son droit au traitement (article 157septies, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969).

Cependant, le membre du personnel voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 157septies, alinéas 2 à 4, de l'A.R. du 22 mars 1969) s'il fait l'objet :

- d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;  
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ;
- d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;



dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive.

Il est à remarquer que le traitement ainsi réduit ne peut être ramené 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.

### **X.2.3.2 Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point X.2.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin**

#### Principe.

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.

Dans ce cas, 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 (**article 157octies, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 157octies, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### Exceptions.

A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (article 157octies, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969) si

- 1° le membre du personnel est démis d'office en application de l'article 168, 2°, b, ou 7°, de l'A.R. du 22 mars 1969, c'est-à-dire si le membre du personnel ne jouit plus de ses droits civils ou politiques, ou s'il se trouve dans les cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

**CHAPITRE XI**  
**MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE**

**Base légale**

Le **chapitre III bis** de l'arrêté royal du 22 mars 1969 (**articles 51bis à 51 octies**) est relatif aux membres du personnel victimes d'acte de violence.

**Définition de l'acte de violence**

En vertu de l'**article 51bis** du statut du 22 mars 1969, il faut entendre par acte de violence :

- toute atteinte physique et/ou psychologique commise avec une intention malveillante
- toute agression à caractère racial, religieux ou sexiste contre un membre du personnel
- toute détérioration aux biens du membre du personnel.

Ces actes de violence peuvent être commis soit :

- par un élève
- par un tiers sur instigation ou avec la complicité d'un élève
- par un membre de la famille de l'élève ou toute personne habitant sous le même toit, dans le cadre du service du membre du personnel ou en relation directe avec celui-ci
- par toute autre personne n'appartenant pas au personnel de l'établissement pour autant qu'il soit démontré par la victime que l'acte de violence est en relation directe avec le service.

**Définition des membres du personnel victimes d'acte de violence**

Il s'agit du membre du personnel temporaire, temporaire prioritaire ou définitif **reconnu victime d'un accident du travail** résultant d'un acte de violence par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

**XI.1 DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES A TITRE TEMPORAIRE**

Les articles 51 quater à 51 sexies sont relatifs à la situation des membres du personnel temporaires. Plus spécifiquement, ils traitent des membres du personnel temporaires :

- 1) non classés (section 2 article 51 quater)
- 2) classés dans le **deuxième groupe** visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat (section 3 article 51 quinquies)
- 3) classés dans le **premier groupe** visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 précité (section 4 article 51 sexies)

## **XI.1.1. MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE NON CLASSE VICTIME D'ACTE DE VIOLENCE**

### **XI.1.1.1. Droit de la victime (article 51 quater)**

Le membre du personnel temporaire non classé victime d'un acte de violence peut solliciter sa désignation dans un autre établissement.

### **XI.1.1.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération (article 51 bis)**

- Afin que la demande de nouvelle désignation aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- La demande de nouvelle désignation n'est prise en considération que si la désignation initiale n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai **d'un mois** à dater de l'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 51 quater).
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de nouvelle désignation ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

### **XI.1.1.3. Procédure**

#### **A. Délais d'introduction de la demande (article 51 ter)**

- Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai **d'un mois à partir de la survenance des faits.**
- Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai **d'un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions.**

#### **B. Contenu « du dossier » de demande de nouvelle désignation (article 51 ter §2)**

Le « dossier » de demande de nouvelle désignation devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelles zones le membre du personnel préfère exercer ses fonctions;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

#### **C. Mode d'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 51 ter §2)**

- La demande de nouvelle désignation est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.

- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.

#### D. Traitement de la demande de nouvelle désignation par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 51 ter §3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de nouvelle désignation dans un autre établissement, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

#### E. Prise de la décision ministérielle

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'une nouvelle désignation.
- **L'article 51 quater** explicite comment le Ministre procède à la désignation d'un membre du personnel non classé dans un autre établissement. Il désigne celui-ci dans l'ordre suivant:
  - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction pour lequel il n'y a pas de candidat classé. OU
  - 2° dans tout emploi de la même fonction occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte volontairement de permuter avec lui. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
  - 3° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

#### F. Caractéristiques de la nouvelle désignation (article 51 quater §1)

- La nouvelle désignation ne peut être d'une durée inférieure à la durée restant à courir dans le cadre de la désignation initiale SAUF accord du membre du personnel concerné.
- **TOUTEFOIS** une désignation d'une durée inférieure à celle restant à courir dans le cadre de la désignation initiale peut être **imposée** à la victime. **MAIS** à condition que :
  - 1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins
  - 2) le membre du personnel ne perde aucun droit pour la période qui représente la différence entre cette nouvelle désignation et la durée de la désignation initiale.

#### G. Notification de la décision ministérielle (article 51 ter §3)

La décision d'octroi d'une nouvelle désignation au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement.

#### **XI.1.1.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire non classé (article 51, quater §§ 4, 5 et 6)**

- Durant le congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel victime d'un acte de violence en incapacité de travail consécutive à cet acte, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. **TOUTEFOIS** la prise en compte de la durée du congé dans l'ancienneté de service est limitée à la durée de la désignation initiale.
- L'année scolaire qui suit, le membre du personnel ne peut plus être à nouveau désigné dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail, **SAUF** accord de sa part.
- Par dérogation à l'article 31.9°, le temporaire non classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire prioritaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats. **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail.

#### **XI.1.2. MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE CLASSE DANS LE DEUXIEME GROUPE VISE A L'ARTICLE 2 DE L'ARRETE ROYAL DU 22 JUILLET 1969**

##### **XI.1.2.1. Droit de la victime (article 51 quinquies)**

Le membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969, victime d'un acte de violence peut solliciter sa désignation dans un autre établissement.

##### **XI.1.2.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération (article 51 quinquies)**

- Afin que la demande de nouvelle désignation aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- La demande de nouvelle désignation n'est prise en considération que si la désignation initiale n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai **d'un mois** à dater de l'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 51 quinquies).
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de nouvelle désignation ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

##### **XI.1.2.3. Procédure**

###### **A. Délais d'introduction de la demande (article 51 ter)**

- Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai **d'un mois à partir de la survenance des faits.**

- Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.

#### B. Contenu « du dossier » de demande de nouvelle désignation (article 51 ter §2)

Le « dossier » de demande de nouvelle désignation devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelles zones le membre du personnel préfère exercer ses fonctions;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

#### C. Mode d'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 51 ter §2)

- La demande de nouvelle désignation est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.

#### D. Traitement de la demande de nouvelle désignation par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 51 ter §3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de nouvelle désignation dans un autre établissement, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

#### E. Prise de la décision ministérielle

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'une nouvelle désignation.
- **L'article 51quinquies** explicite comment le Ministre procède à la désignation d'un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969, dans un autre établissement. Il désigne celui-ci dans l'ordre suivant:
  - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction appartenant à un établissement de la (des) zone(s) mentionnée(s) dans l'acte de candidature visé à l'article 23 en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. OU
  - 2° dans l'emploi de la même fonction occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte de permuter avec lui. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
  - 3° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

- 4° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 précité à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

#### F. Caractéristiques de la nouvelle désignation (article 51 quinquies §1)

- La nouvelle désignation ne peut être d'une durée inférieure à la durée restant à courir dans le cadre de la désignation initiale SAUF accord du membre du personnel concerné.
- **TOUTEFOIS** une désignation d'une durée inférieure à celle restant à courir dans le cadre de la désignation initiale peut être **imposée** à la victime. **MAIS** à condition que :
  - 1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins
  - 2) le membre du personnel ne perde aucun droit pour la période qui représente la différence entre cette nouvelle désignation et la durée de la désignation initiale.

#### G. Notification de la décision ministérielle (article 51 ter §3)

La décision d'octroi d'une nouvelle désignation au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement.

#### XI.1.2.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe (article 51 quinquies §§ 4 et 5)

- Durant le congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel victime d'un acte de violence en incapacité de travail consécutive à cet acte, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. **TOUTEFOIS** la prise en compte de la durée du congé dans l'ancienneté de service est limitée à la durée de la désignation initiale.
- A condition que le membre du personnel temporaire ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail, il ne peut être à nouveau désigné dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence SAUF accord de sa part **Mais** à condition que cet accord parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel.
- Par dérogation à l'article 18,8°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats. **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail
- Par dérogation à l'article 31.9°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire prioritaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats. **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et qu'il ait été reconnu incapable de

poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail.

### **XI.1.3. MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE CLASSE DANS LE PREMIER GROUPE VISE A L'ARTICLE 2 DE L'ARRETE ROYAL DU 22 JUILLET 1969**

#### **XI.1.3.1. Droit de la victime (article 51 sexies)**

Le membre du personnel temporaire classé dans le premier groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969, victime d'un acte de violence peut solliciter sa désignation dans un autre établissement.

#### **XI.1.3.2. Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération (article 51 bis)**

- Afin que la demande de nouvelle désignation aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- La demande de nouvelle désignation n'est prise en considération que si la désignation initiale n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai **d'un mois** à dater de l'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 51 sexies).
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de nouvelle désignation ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

#### **XI.1.3.3. Procédure**

##### **A. Délais d'introduction de la demande (article 51 ter)**

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai d'un mois à partir de la survenance des faits.*
- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de nouvelle désignation dans un autre établissement dans un délai d'un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions.*

##### **B. Contenu « du dossier » de demande de nouvelle désignation (article 51 ter §2)**

Le « dossier » de demande de nouvelle désignation devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelles zones le membre du personnel préfère exercer ses fonctions;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

##### **C. Mode d'introduction de la demande de nouvelle désignation (article 51 ter §2)**

- La demande de nouvelle désignation est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire qui vérifie si les conditions sont remplies.



- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.

#### D. Traitement de la demande de nouvelle désignation par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 51 ter §3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de nouvelle désignation dans un autre établissement, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

#### E. Prise de la décision ministérielle

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'une nouvelle désignation.
- **L'article 51 sexies § 2** explicite comment le Ministre procède à la désignation d'un membre du personnel temporaire classé dans le premier groupe dans un autre établissement. Il désigne celui-ci dans l'ordre suivant:
  - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction appartenant à un établissement de la (des) zone(s) mentionnée(s) dans l'acte de candidature visé à l'article 23. OU
  - 2° dans l'emploi de la même fonction occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte de permuter avec lui. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
  - 3° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
  - 4° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 précité à qui il impose de faire une permutation avec le membre du personnel victime d'un acte de violence. **MAIS** uniquement si les désignations interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

#### F. Caractéristiques de la nouvelle désignation (article 51 sexies§1)

- La nouvelle désignation ne peut être d'une durée inférieure à la durée restant à courir dans le cadre de la désignation initiale SAUF accord du membre du personnel concerné.
- **TOUTEFOIS** une désignation d'une durée inférieure à celle restant à courir dans le cadre de la désignation initiale peut être **imposée** à la victime. **MAIS** à condition que :
  - 1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins

- 2) le membre du personnel ne perde aucun droit pour la période qui représente la différence entre cette nouvelle désignation et la durée de la désignation initiale.

#### G. Notification de la décision ministérielle (article 51 ter §3)

La décision d'octroi d'une nouvelle désignation au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement.

#### XI.1.3.4. Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire désigné dans le premier groupe

- Durant le congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel victime d'un acte de violence en incapacité de travail consécutive à cet acte, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. **TOUTEFOIS** la prise en compte de la durée du congé dans l'ancienneté de service est limitée à la durée de la désignation initiale.
- L'année scolaire qui suit, le membre du personnel ne peut plus être à nouveau désigné dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence **SAUF** accord de sa part et à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail.
- Par dérogation à l'article 18,8°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats. **MAIS** à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail
- Par dérogation à l'article 31.9°, le temporaire classé qui a introduit une candidature valable pour une désignation en qualité de temporaire prioritaire pour l'année scolaire suivante, peut modifier le choix de l'établissement exprimé après le délai fixé par l'appel aux candidats. **MAIS** à condition que cette demande parvienne avant le 15 mai au Ministre fonctionnel et qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail.

### XI.2. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES EN QUALITE DE TEMPORAIRE PRIORITAIRE

#### **XI.2.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 51 SEPTIES)**

Le membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire, victime d'un acte de violence peut solliciter un **changement d'affectation de circonstance** dans un autre établissement de la zone ou d'une autre zone, jusqu'au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

#### **XI.2.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 51 BIS)**

- Afin que la demande de changement d'affectation de circonstance aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.

- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de changement d'affectation de circonstance ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

### XI.2.3. PROCEDURE

#### A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 51 ter)

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la survenance des faits**.
- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.
- Notons que la demande de changement d'affectation de circonstance peut être introduite à tout moment de l'année.

#### B. Contenu « du dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance (article 51 septies §2)

Le « dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelle(s) zone(s) d'affectation le membre du personnel demande de bénéficier du changement d'affectation de circonstance ainsi que les établissements dans lesquels il souhaite être affecté. En outre il précise s'il accepte d'être désigné dans un emploi non vacant;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

#### C. Mode d'introduction de la demande (article 51 ter §2)

- La demande de changement d'affectation de circonstance est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.
- Une copie de la demande est transmise au président de la (des) Commission(s) (zonale(s) d'affectation concernée(s) et, le cas échéant, au président de la Commission interzonale d'affectation.

#### D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 51 ter §3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de changement d'affectation de circonstance, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

E. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la (les) Commission (s) zonale(s) d'affectation (article 51 septies §1)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernées, et, le cas échéant, la Commission interzonale d'affectation, proposent au Gouvernement les changements d'affectations de circonstance qu'elle(s) juge(nt) les plus adéquats.

F. Prise de la décision ministérielle

- Dans **les huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'un changement d'affectation de circonstance.
- **L'article 51 septies §§2, 3, 4** explicite la façon dont le Ministre accorde le changement d'affectation de circonstance à un membre du personnel temporaire prioritaire. Il accorde celui-ci dans l'ordre suivant:
  - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction, en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. OU
  - 2° dans un emploi, de la même fonction, occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte de permuter avec lui en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
  - 3° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de permuter, en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
  - 4° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 précité à qui il impose de permuter en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

G. Notification de la décision ministérielle

- La décision d'octroi d'un changement d'affectation de circonstance au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement (**article 51 ter§ 3**).
- Le Ministre fonctionnel transmet au Président de la Commission zonale d'affectation concernée une copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance (**article 51 septies, § 4**).
- Dans l'hypothèse où le membre du personnel obtient un changement d'affectation de circonstance dans un établissement relevant d'une autre zone que celle de l'établissement où il a été victime de l'acte de violence, le Ministre fonctionnel transmet également copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance au Président de la Commission interzonale d'affectation.

#### XI.2.4. EFFETS SUR LA CARRIERE DU MEMBRE DU PERSONNEL TEMPORAIRE PRIORITAIRE (ARTICLE 51 SEPTIES, § 5)

Par dérogation à l'article 33. alinéa 3 et à l'article 46, §2, le temporaire prioritaire peut demander un changement d'affectation pour l'année scolaire suivante ou modifier le choix d'établissements déjà exprimé après la date fixée à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail. **MAIS** cette demande doit parvenir avant le 15 mai au ministre fonctionnel pour être prise en considération.

### XI.3. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

#### XI.3.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 51 OCTIES)

Le membre du personnel nommé à titre définitif, victime d'un acte de violence peut solliciter un **changement d'affectation de circonstance** dans un autre établissement de la zone ou d'une autre zone, jusqu'au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.

#### XI.3.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 51 BIS)

- Afin que la demande de changement d'affectation de circonstance aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de changement d'affectation de circonstance ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

#### XI.3.3. PROCEDURE

##### A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 51 ter)

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la survenance des faits**.
- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.
- Notons que la demande de changement d'affectation de circonstance peut être introduite à tout moment de l'année (**article 51 octies, § 1**).

##### B. Contenu « du dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance (article 51 octies §2)

Le « dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelle(s) zone(s) d'affectation le membre du personnel demande de bénéficier du changement d'affectation de circonstance ainsi que les établissements dans lesquels il souhaite être affecté;
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires;
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

#### C. Mode d'introduction de la demande (article 51 ter §2)

- La demande de changement d'affectation de circonstance est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.
- Une copie de la demande est transmise au président de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s) et, le cas échéant, au président de la Commission interzonale d'affectation.

#### D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 51 ter §3)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de changement d'affectation de circonstance, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

#### E. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la (les) Commission (s) zonale(s) d'affectation (article 51 septies §1)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernées, et, le cas échéant, la Commission interzonale d'affectation, proposent au Gouvernement les changements d'affectations de circonstance qu'elle(s) juge(nt) les plus adéquats.

#### F. Prise de la décision ministérielle

- Dans **les huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire ou de la Direction de l'enseignement non obligatoire selon les cas, le Ministre décide de l'octroi d'un changement d'affectation de circonstance.
- **L'article 51 octies §§2, 3,4** explicite la façon dont le Ministre accorde le changement d'affectation de circonstance à un membre du personnel nommé à titre définitif. Il accorde celui-ci dans l'ordre suivant:
  - 1° dans tout emploi disponible de la même fonction, pour une durée ininterrompue de 15 semaines au moins et jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, en tenant en compte des préférences exprimées quant à la zone. OU
  - 2° dans un emploi, de la même fonction, occupé par un membre du personnel temporaire qui accepte de permuter avec lui en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

- 3° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire non classé à qui il impose de permuter, en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.
- 4° A défaut dans tout emploi de la même fonction déjà occupé par un membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 précité à qui il impose de permuter en tenant compte des préférences exprimées quant à la zone. **MAIS** uniquement si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours.

#### G. Notification de la décision ministérielle

- La décision d'octroi d'un changement d'affectation de circonstance au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement (**article 51 ter§ 3**).
- Le Ministre fonctionnel transmet au Président de la Commission zonale d'affectation concernée une copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance (**article 51 octies, § 4**).
- Dans l'hypothèse où le membre du personnel obtient un changement d'affectation de circonstance dans un établissement relevant d'une autre zone que celle de l'établissement où il a été victime de l'acte de violence, le Ministre fonctionnel transmet également copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance au Président de la Commission interzonale d'affectation.

#### **XI.3.4. EFFETS SUR LA CARRIERE DU MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF**

Par dérogation à l'article 48, §§2 et 3, le membre du personnel victime d'un acte de violence peut, après le 31 janvier de l'année scolaire au cours de laquelle il a été victime, introduire une demande de changement d'affectation pour l'année scolaire suivante ou modifier le choix d'établissements déjà exprimé après la date fixée à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail. **MAIS** cette demande doit parvenir avant le 15 mai au Ministre fonctionnel pour être prise en considération.

<p><b>CHAPITRE XII</b> <b>SIGNALEMENT</b></p>
---

Les membres du personnel nommés à titre définitif à une fonction de recrutement, à une fonction de sélection, ou, à l'exception des chefs d'établissement, à une fonction de promotion sont soumis au signalement (**article 66 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Pour chaque membre du personnel, il est tenu à l'administration centrale du Ministère un dossier de signalement.

Ce dossier de signalement contient, à l'exclusion de tout autre document :

- les rapports des chefs d'établissement sur la manière de servir des membres du personnel désignés à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire ;
- les rapports d'inspection ;
- les notes administratives relatant les éléments favorables ou défavorables en rapport avec la fonction ;
- le relevé des peines disciplinaires et le relevé des décisions de radiation ;
- et les BULLETINS DE SIGNALEMENT éventuels (**article 67 de l'A.R. du 22 mars 1969**), dont l'établissement et la portée font l'objet du développement ci-après.

Auparavant, il est à préciser que, le dossier de signalement ne pouvant contenir que les documents susmentionnés, tous les documents versés au dossier de signalement, à l'exception du relevé des peines disciplinaires et du relevé des décisions de radiation, doivent avoir été visés préalablement par le membre du personnel, sont numérotés et repris dans un inventaire (**article 68 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, il est à remarquer qu'aucune recommandation, de quelque nature que ce soit, ne peut figurer au dossier de signalement, et que le membre du personnel peut prendre, à tout moment, connaissance de son dossier de signalement et en obtenir une copie, moyennant intervention dans les frais (**article 74 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## LE BULLETIN DE SIGNALEMENT

### **XII.1. AUTEUR DU BULLETIN DE SIGNALEMENT**

Est chargé de la rédaction du bulletin de signalement le chef d'établissement ayant le membre du personnel sous ses ordres. Si nécessaire, il recueillera des renseignements auprès des autres chefs d'établissement ayant eu le membre du personnel concerné sous leurs ordres pendant les 12 mois qui précèdent l'attribution du signalement (**article 72, §§ 1<sup>er</sup> et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En cas d'absence du membre du personnel durant l'année, il est à remarquer que, comme le précise un arrêt rendu par le Conseil d'Etat concernant un membre du personnel qui n'était effectivement resté en fonction qu'un mois et demi pendant l'année visée par le bulletin de signalement, « l'attribution d'une mention au bulletin de signalement, si elle ne suppose en aucune manière que le membre du personnel concerné ait effectivement assumé ses prestations durant toute l'année scolaire, suppose néanmoins l'existence de prestations effectives autorisant une appréciation objective. »



## **XII.2. MENTIONS DE SIGNALEMENT ET PORTEE DE CES MENTIONS**

Tout membre du personnel fait l'objet d'une des mentions suivantes (**article 69, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**) :

- « Très bon » ;
- « Bon » ;
- « Insuffisant »

Ladite mention est portée au bulletin de signalement.

Si aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, le membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « Bon » (**article 69, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, le signalement est reconduit annuellement (**article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**) pour autant que soient réunies les trois conditions suivantes :

- la mention portée au dernier bulletin de signalement est « Très bon » ou « Bon » (**article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, n'est relaté à la fiche individuelle depuis l'attribution du dernier signalement (**article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;

Cependant, il est à remarquer que la rédaction d'une fiche ou de plusieurs fiches individuelles n'implique pas nécessairement l'établissement d'un bulletin de signalement en fin d'année (**point XII.4.1., alinéa 7**) ;

- le membre du personnel n'a pas demandé qu'un nouveau bulletin de signalement soit rédigé (**article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Par contre, lorsqu'un membre du personnel s'est vu attribuer la mention de signalement « Insuffisant », il est impératif de rédiger, après une année scolaire, un nouveau bulletin de signalement qui maintiendra ou modifiera ladite mention (**article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dès lors, que la mention ait été attribuée ou maintenue conformément à ce qui précède, elle porte sur l'année scolaire à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue (**article 70, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## **XII.3. PERIODE D'ATTRIBUTION DU SIGNALEMENT**

Le bulletin de signalement est rédigé, S'IL Y A LIEU, par le chef d'établissement **entre le 1<sup>er</sup> et le 15 mai** (**article 70, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie que le chef d'établissement **N'EST PAS TENU** de rédiger un bulletin de signalement :

- concernant le membre du personnel pour lequel il n'a jamais été rédigé de bulletin de signalement (**article 69, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**), dont la fiche individuelle ne relate aucun fait nouveau, favorable ou défavorable (**article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**) (**point XII.2, alinéa 4, 2<sup>ème</sup> tiret**), et qui n'a pas demandé qu'un bulletin de signalement soit rédigé (**article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**) (**point XII.2., alinéas 3 et 4, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> tirets**) ;
- concernant le membre du personnel dont le signalement est reconduit annuellement, parce que les trois conditions visées au **point XII.2., alinéa 4**, sont réunies.

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie dès lors que le chef d'établissement **APPRECIÉ** si le/les fait(s) nouveau(x), favorable(s) ou défavorable(s), relaté(s) à la fiche individuelle est/sont susceptible(s) d'entraîner l'attribution de la mention « Très bon » ou « Insuffisant » aux membres du personnel pour qui aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, ou d'entraîner la modification de la mention de signalement portée au dernier bulletin de signalement pour les autres membres du personnel, et donc impliquent la rédaction d'un bulletin de signalement.

Par contre, **IL EST IMPERATIF** que le chef d'établissement **REDIGE**, pendant la même période, un bulletin de signalement, lorsqu'il concerne un membre du personnel dont le dernier bulletin de signalement porte la mention « Insuffisant » (**article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, **A TOUT MOMENT DE L'ANNEE SCOLAIRE**, le chef d'établissement **EST TENU, A LA DEMANDE DU MEMBRE DU PERSONNEL**, de rédiger un bulletin de signalement, celui-ci devenant l'unique bulletin de signalement pour l'année scolaire considérée (**article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## **XII.4. CONTENU ET MODE DE MODIFICATION DE LA MENTION DE SIGNALEMENT**

### **XII.4.1. FICHE INDIVIDUELLE ET PORTEE DE CELLE-CI**

Dès qu'un fait favorable ou défavorable est susceptible de servir d'élément d'appréciation en vue d'une modification éventuelle du signalement, le chef d'établissement l'inscrit sur une fiche individuelle. Ce fait doit être précis et avoir trait à l'exercice de la fonction ou à la vie privée du membre du personnel dans ses rapports avec la fonction (**article 71 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Comme le prescrit le modèle de la fiche individuelle (**annexe 2 de l'A.G.C.F. du 27 avril 1995**), celle-ci doit être visée et datée par le membre du personnel intéressé au moment où le fait est constaté et y est inscrit par le chef d'établissement, cette disposition ayant pour but de permettre au membre du personnel de réagir sur-le-champ à la relation du fait.

Si le membre du personnel refuse de viser la fiche individuelle, le chef d'établissement fait acter ce refus par deux témoins. Le respect de cette procédure alternative constitue une formalité substantielle assurant la régularité de toute décision ultérieure se fondant sur cette fiche individuelle. Cette formalité permet en outre à ladite procédure de se poursuivre, le délai de réclamation commençant à courir le lendemain du jour de l'accomplissement de cette formalité substantielle.

Si le membre du personnel est absent, il est de la responsabilité du chef d'établissement de lui soumettre la fiche individuelle à son domicile par envoi recommandé avec accusé de réception.

Si le membre du personnel estime que la relation des faits qui font l'objet de la fiche individuelle n'est pas fondée, il joint dans les dix jours une réclamation écrite dont il lui est accusé réception.

De ce qui précède, il ressort que **le principe de l'inscription immédiate du fait exclut la rédaction d'une fiche individuelle « globale » en fin d'année scolaire.**

Il est à remarquer que la rédaction d'une fiche individuelle n'implique pas nécessairement l'établissement d'un bulletin de signalement entre le 1<sup>er</sup> et le 15 mai. Il convient dès lors de ne pas lui attribuer systématiquement un caractère trop important. En effet, le fait relevé peut très bien être isolé et ne pas justifier à lui seul une modification de mention ; la rédaction de la fiche individuelle peut aussi avoir amené le membre du personnel à tenir compte des remarques formulées par le chef d'établissement à cette occasion.

A l'instar de la mention de signalement qui porte sur l'année scolaire à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue, la fiche individuelle ne vaut que pour l'année scolaire au cours de laquelle elle a été rédigée et ne pourrait donc, si elle n'a pas fait l'objet d'une mention lors de cette année-là, justifier une modification de la mention de signalement l'année suivante.

A ce propos, il est à remarquer que la rédaction préalable de fiches individuelles n'est pas une obligation absolue, de nouveaux faits étant aléatoires, dans le cas où le chef d'établissement doit rédiger un nouveau bulletin de signalement parce que le membre du personnel s'est vu attribuer la mention de signalement « Insuffisant » l'année scolaire précédente, et pour autant que le chef d'établissement entende maintenir cette mention.

Cependant, la prudence impose de rédiger de telles fiches dans la mesure du possible. En effet, sans faits nouveaux défavorables, le chef d'établissement ne pourra pas reconduire la mention « insuffisant » de l'année antérieure.

Il est à noter que suite au DÉCRET du 8 mars 2007 relatif à l'Inspection, un rapport d'inspection ne peut plus justifier, en tant que tel, une mention « insuffisant » au bulletin de signalement. Il

incombe, dorénavant, au chef d'établissement de déterminer la suite qu'il veut réserver à un tel rapport et, le cas échéant, à en reprendre les éléments déterminants pour justifier la mention qu'il attribuera dans le bulletin de signalement, s'il a l'intention d'en rédiger un.

#### **XII.4.2. MODE DE MODIFICATION DE LA MENTION DE SIGNALEMENT**

Si, entre le 1<sup>er</sup> et le 15 mai, le chef d'établissement entend modifier la dernière mention de signalement, il doit au préalable rédiger un **rapport spécial** qu'il annexera au bulletin de signalement proprement dit.

Ce rapport spécial doit motiver de manière circonstanciée la modification de la mention. Il doit dès lors non seulement relater les faits favorables ou défavorables repris dans les fiches individuelles, mais aussi faire un commentaire plus général de ces faits, tenant compte notamment des justifications apportées par le membre du personnel lors de sa prise de connaissance des fiches individuelles (**article 69, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Un bulletin de signalement se fondant uniquement sur le rapport spécial susmentionné sans la présence de fiches individuelles constatant les faits favorables ou défavorables devra être considéré comme irrégulier d'un point de vue formel, du moins, en cas d'introduction d'un recours par le membre du personnel concerné.

Dans la mesure où la jurisprudence du Conseil d'Etat nous montre combien il est inopportun que le rapport spécial se réfère à d'autres faits que ceux mentionnés dans les fiches individuelles, mieux vaut s'en garder.

### **XII.5. PRISE DE CONNAISSANCE DU BULLETIN DE SIGNALEMENT ET RECOURS EVENTUEL**

#### **XII.5.1. PRISE DE CONNAISSANCE DU BULLETIN DE SIGNALEMENT**

Le bulletin de signalement rédigé par le chef d'établissement est soumis au membre du personnel qui doit le lui remettre **dans les 10 jours** :

- soit en visant simplement le document ;
- soit, s'il estime que la mention de signalement attribuée n'est pas justifiée, en marquant, à l'occasion de ce visa, son désaccord et en y annexant une réclamation écrite à l'attention du chef d'établissement (**article 72, § 3, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point XII.4.1., alinéa 3**), si le membre du personnel refuse de viser le bulletin de signalement, le chef d'établissement fait acter ce refus par deux témoins. Le respect de cette procédure alternative constitue une formalité substantielle assurant la régularité de toute décision ultérieure se fondant sur ce bulletin de signalement. Cette formalité permet en outre à ladite procédure de se poursuivre, le délai de réclamation commençant à courir le lendemain du jour de l'accomplissement de cette formalité substantielle.

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point XII.4.1., alinéa 4**), si le membre du personnel est absent, il est de la responsabilité du chef d'établissement de lui soumettre le bulletin de signalement à son domicile par envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Si le membre du personnel a marqué son désaccord et a annexé une réclamation écrite au bulletin de signalement, le chef d'établissement dispose de **15 jours** à dater de la réception de la réclamation pour modifier ou maintenir la mention initialement attribuée et notifier cette décision au membre du personnel (**article 72, § 3, alinéa 3, 1<sup>ère</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## XII.5.2. RECOURS EVENTUEL

Le membre du personnel vise le document et dans les 20 jours qui suivent la réception de la notification de la décision du chef d'établissement de maintenir ou de modifier la mention initialement attribuée, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation devant la Chambre de recours (**article 72, § 3, alinéa 3, 2<sup>ème</sup> phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Il est à noter que le non-respect de l'introduction via la voie hiérarchique n'entraîne pas la nullité du recours ainsi introduit.

La Chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai de trois mois<sup>(1)</sup> à dater de la réception de la réclamation (**article 72, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En l'absence de règles spécifiques relatives au présent recours, compte tenu de l'importance de la mention portée au bulletin de signalement en ce qui concerne l'évaluation des aptitudes et la carrière du membre du personnel concerné, et afin d'assurer le caractère contradictoire des débats, comme en matière disciplinaire, le requérant comparaît en personne, sauf empêchement légitime<sup>(2)</sup>, et peut se faire assister d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française en activité de service ou retraités, ou d'un représentant d'une organisation syndicale agréée (**article 150, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable, la Chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance (**article 150, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans la mesure où le chef d'établissement n'est convoqué que pour lui permettre d'éclairer la Chambre de recours de son point de vue (sans que cela soit réellement prévu par le statut), il va de soi que son absence le jour de la séance n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

Le Ministre prend sa décision et attribue le signalement dans le délai d'un mois<sup>(1)</sup> à partir de la réception de l'avis (**article 72, § 3, alinéa 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

## XII.6. CONSEQUENCES DE L'OBTENTION DE LA MENTION « INSUFFISANT » PORTEE AU BULLETIN DE SIGNALEMENT

En cas de maintien de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement d'un membre du personnel pendant deux années scolaires consécutives à dater de son attribution, est constatée l'inaptitude professionnelle définitive de l'intéressé qui dès lors doit cesser définitivement ses fonctions (**article 169, 2<sup>o</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, la mesure de cessation définitive des fonctions peut être précédée d'une seule rétrogradation mais qui n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire. Une allocation de départ peut, aux conditions déterminées par le Gouvernement, être allouée à l'intéressé (**article 169, 2<sup>o</sup>, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De ce qui précède il ressort que la mesure de cessation définitive des fonctions n'est d'application que si le chef d'établissement a porté la mention « Insuffisant » aux trois derniers bulletins de signalement du membre du personnel et pour autant qu'aucun recours n'ait entraîné l'attribution d'une autre mention par le Ministre.

Par ailleurs, la mention « Insuffisant » portée au dernier bulletin de signalement empêche le membre du personnel concerné de s'inscrire aux sessions de formation relatives à la délivrance d'un brevet d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion (**article 23, alinéa 4, 1<sup>o</sup>, du DÉCRET du 4 janvier 1999 et article 20, §2, a) du DÉCRET du 2 février 2007**) ou, s'il est déjà titulaire du brevet, d'être nommé à titre définitif dans ladite fonction (**article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, du DÉCRET du 4 janvier 1999 et article 35, §1, alinéa 1<sup>er</sup> du DÉCRET du 2 février 2007**).

<sup>(1)</sup> Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur.

<sup>(2)</sup> En cas de maladie, le membre du personnel doit fournir la preuve de son incapacité à se présenter, via un certificat médical.

<p style="text-align: center;"><b>CHAPITRE XIII</b> <b>CHAMBRE DE RECOURS</b></p>
---

Pour rappel, la Chambre de recours est éventuellement appelée à rendre un avis au Ministre dans les cas suivants :

- la perte de toutes les candidatures introduites ainsi que du nombre de jours prestés par le membre du personnel désigné à titre temporaire qui a fait l'objet pendant deux années scolaires consécutives d'un rapport du chef d'établissement (**point IV.1.5., 3<sup>o</sup>, 2<sup>ème</sup> tiret**) ;
- le licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire (**point IV.1.6.**) ;
- le rejet de candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire (**point IV.2.4.**) ;
- le licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire (**point IV.2.8.**) ;
- la proposition d'une peine disciplinaire à l'encontre d'un membre du personnel nommé à titre définitif (**point IX.1.4.**) ;
- la radiation d'une peine disciplinaire (**A.R. du 2 juillet 1981**) ;
- la mention « Insuffisant » ou « Bon » portée au bulletin de signalement d'un membre du personnel nommé à titre définitif (**point XII.5.2.**).

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut également introduire un recours contre le rapport d'inspection dont il fait l'objet (**A.M. du 30 septembre 1969**).

La composition et, sans préjudice du respect des dispositions spécifiques à chaque recours mentionné aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, le fonctionnement de la Chambre de recours sont fixés aux **articles 136 à 157 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

<p><b>CHAPITRE XIV</b> <b>POSITIONS ADMINISTRATIVES</b></p>
---

En principe, tout membre du personnel est dans une des positions administratives suivantes :

- en activité de service ;
- en non-activité ;
- en disponibilité (**article 158 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, il arrive qu'un membre du personnel nommé à titre définitif soit à la fois en activité de service et en disponibilité, lorsqu'il bénéficie d'une disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (**article 10ter de l'A.R. n° 297 du 31 mars 1984**) ou encore lorsqu'il est en disponibilité pour maladie ou infirmité et qu'il bénéficie d'un congé partiel pour mission (**article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 4, article 6, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, et § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et article 14 du DÉCRET du 24 juin 1996 et articles 13 à 17 du DÉCRET du 5 juillet 2000**).

#### **XIV.1. ACTIVITE DE SERVICE**

Le membre du personnel, qu'il soit désigné à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire ou qu'il soit nommé à titre définitif, est toujours censé être en activité de service sauf si une disposition formelle le place dans une autre position administrative (**article 159 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf si une disposition formelle s'y oppose (**article 160, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans cette position administrative, le membre du personnel obtient, sous certaines conditions, des congés (**article 160, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

**Ces congés font l'objet d'une circulaire annuelle relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées.**

En principe, le membre du personnel en activité de service, même lorsqu'il bénéficie d'un congé, peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de sélection et à une nomination à une fonction de promotion (**article 160, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Font cependant exception à la règle le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française (**article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du DÉCRET du 10 avril 1995**) et le congé pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française (**article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du DÉCRET du 10 avril 1995**).

#### **XIV.2. NON-ACTIVITE**

Conformément aux dispositions de l'**article 161 de l'A.R. du 22 mars 1969**, le membre du personnel nommé à titre définitif est dans la position de non-activité :

- 1° lorsque, sous certaines conditions, 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 (**A.R. du 20 décembre 1973**) ;
- 2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ;

3° lorsqu'il est frappé de la sanction de mise en non-activité disciplinaire ;

4° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée (**A.R. du 25 novembre 1976**).

Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire (**article 162, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Néanmoins, lorsqu'il est dans la position de non-activité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, du présent point, et qu'il n'a dès lors pas droit au traitement, il conserve ses droits à l'avancement de traitement (**article 2 de l'A.R. du 20 décembre 1973**).

Si le membre du personnel est dans la position de non-activité visée l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° ou 3°, du présent point, il ne peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de sélection ni à une nomination à une fonction de promotion (**article 162, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (**article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **XIV.3. DISPONIBILITE - Dispositions générales**

Le membre du personnel nommé à titre définitif peut, sous certaines conditions, être mis en disponibilité (**article 164 de l'A.R. du 22 mars 1969**) :

- par défaut d'emploi ;
- par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement (**article 167quater de l'A.R. du 22 mars 1969 et AGCF du 18 septembre 2008**) ;
- pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité (**articles 13 à 17 du Décret du 5 juillet 2000**) ;
- pour convenance personnelle (articles 13 et 14 de l'A.R. du 18 janvier 1974).

Conformément aux **articles 7 à 10decies de l'A.R. n° 297 du 31 mars 1984**, le membre du personnel nommé à titre définitif peut bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.

Il peut également bénéficier d'une disponibilité pour mission spéciale (**articles 18 à 30 du Décret du 24 juin 1996**).

Des traitements d'attente peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité. Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service (**article 166 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Seules les dispositions relatives à la disponibilité par défaut d'emploi font l'objet du point XIV.4.

**Les autres types de disponibilité font l'objet d'une circulaire annuelle relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées.**

Enfin, il est à remarquer que, sauf en ce qui concerne la disponibilité pour mission spéciale, le membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (**article 165, § 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cette disposition n'est pas applicable en cas de poursuite disciplinaire ou si le membre du personnel, en disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite, a obtenu l'autorisation de prolonger sa mise en disponibilité jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il est admissible à la pension (**article 10ter de l'AR n°297 du 31 mars 1984**).

#### **XIV.4. DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI - Dispositions spécifiques**

##### **XIV.4.1. DEFINITION**

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et **affecté dans un établissement** est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans cet établissement.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement et **affecté à titre principal dans un établissement, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans cet établissement.

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, **affecté à titre principal dans un établissement ET affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi lorsqu'aucune période définitivement vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire (**article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

En d'autres termes, pour autant qu'il conserve une/des période(s) définitivement vacante(s) dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou/et dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, le membre du personnel visé à l'alinéa qui précède est placé en perte partielle de charge.

Un membre du personnel nommé à une fonction de sélection ou à une fonction de promotion est mis en disponibilité par défaut d'emploi, lorsque son emploi est supprimé.

##### **XIV.4.2. MEMBRE(S) DU PERSONNEL MIS EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI**

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement (**point XIV.4.1., alinéas 1<sup>er</sup> à 3**) n'est mis en disponibilité par défaut d'emploi qu'après qu'il a été mis fin aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction dans un emploi définitivement vacant et selon l'ordre suivant fixé par l'**article 26bis, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> à 11<sup>o</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 3bis, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 18 janvier 1974)** :

- 1° les temporaires non classés ;
- 2° les temporaires classés dans le deuxième groupe visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat ;
- 3° les temporaires classés dans le premier groupe visé à l'article 2 du même arrêté, dans l'ordre inverse du classement ;
- 4° les temporaires prioritaires, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations ;
- 5° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de prestations ;
- 6° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans une fonction autre que celle à laquelle ils sont nommés ;
- 7° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans une fonction autre que celle à laquelle ils sont nommés ;
- 8° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément d'horaire ;
- 9° les membres du personnel bénéficiant d'un changement provisoire d'affectation ;
- 10° les temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement ;
- 11° les membres du personnel nommés à titre définitif, pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge ;
- 12° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;
- 13° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés.



**ENSUITE,**

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) à titre complémentaire

**SOIT**, est/sont placé(s) en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 4**, et sans préjudice du respect des dispositions du **point IV.3.4.1., alinéa 6** ;

**SOIT**, est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui/leur être attribuée dans aucun des établissements où il/ils est/sont affecté(s) soit à titre principal soit à titre complémentaire, conformément au **point XIV.4.1., alinéa 3** ;

**OU**

- le membre du personnel affecté à titre principal

**SOIT**, est placé en perte partielle de charge, conformément au **point IV.3.4.1., alinéa 2 ou alinéa 4** ;

**SOIT**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans l'établissement où il est affecté à titre principal sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ou dans aucun des établissements où il est affecté soit à titre principal soit à titre complémentaire (**point XIV.4.1., alinéa 2 ou alinéa 3**);

**ENFIN,**

- un/des membre(s) du personnel affecté(s) dans l'établissement est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi (article 3bis de l'A.R. du 18 janvier 1974).

Lorsque, conformément à ce qui précède, doit être mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, est mis en perte partielle de charge ou en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française<sup>(1)</sup> (**article 3quater, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

Lorsque doit être mis en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de sélection ou à une fonction de promotion, est mis en disponibilité le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française<sup>(1)</sup> (**article 3quater, alinéa 2, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

L'ancienneté de service visée aux deux alinéas qui précèdent est calculée conformément aux dispositions de l'**article 3sexies de l'A.R. du 18 janvier 1974**<sup>(1)</sup>.

**XIV.4.3. CONSEQUENCES D'UNE MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI**

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal les deux premières années, à son traitement d'activité.

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20 %, sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service à la date de la mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité.

Pour l'application de la disposition qui précède, il y a lieu d'entendre par « années de service », celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite. Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple (**article 2 de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

<sup>(1)</sup> Aux services rendus dans l'enseignement de la Communauté française sont assimilés les services rendus dans l'enseignement de la Communauté germanophone (article 3septies de l'A.R. du 18 janvier 1974).

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi conserve pendant deux ans dans cette position ses titres à une nomination à une fonction de sélection, à une nomination à une fonction de promotion et à l'avancement de traitement (**article 3 de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

#### **XIV.4.4. MESURES APPLICABLES EN CAS DE MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI ET CONSEQUENCES DE CES MESURES**

##### **XIV.4.4.1. Notification d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi**

Lorsqu'un membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le chef d'établissement le notifie **DANS LES DIX JOURS** au Ministre et au président de la commission zonale d'affectation compétente<sup>(1)</sup> (**article 167, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

##### **XIV.4.4.2. Rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif**

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du Ministre qui peut, d'initiative ou sur proposition d'une commission zonale d'affectation ou de la commission interzonale d'affectation, le rappeler provisoirement à l'activité de service – la durée de ce rappel est déterminée – ou décider sur avis, selon le cas, de la commission zonale d'affectation compétente ou de la commission interzonale d'affectation, de le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée :

- 1° d'abord, avant toute désignation de temporaire ou de temporaire prioritaire ;
- 2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires ;
- 3° enfin, dans les emplois occupés par des temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement, à condition que le membre du personnel ait été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone que le temporaire prioritaire (**article 167, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, si l'emploi totalement ou partiellement libéré par le temporaire le moins bien classé entraîne pour le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui en bénéficie un déplacement de plus de quatre heures par jour par les transports en commun, celui-ci peut refuser ce rappel provisoire à l'activité de service ou ce rappel à l'activité de service pour une période indéterminée. Dans ce cas, il est mis fin, totalement ou partiellement, aux prestations d'abord d'un autre temporaire non classé, puis d'un autre temporaire classé dans le second groupe et à défaut, du temporaire du premier groupe immédiatement mieux classé (**article 167, § 2, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est à remarquer que la commission interzonale d'affectation n'est saisie par le Ministre d'une demande d'avis concernant un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement ou à une fonction de sélection que dans la mesure où ce membre du personnel n'a pu, dans sa zone, être rappelé provisoirement à l'activité de service ou rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée, et que ladite commission est saisie par le Ministre d'une demande d'avis dans tous les cas où il s'agit d'un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de promotion (**article 167, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est, à sa demande, rappelé prioritairement à l'activité de service dans un emploi provisoirement disponible

<sup>(1)</sup> Bien que l'article 167, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969, ne le mentionne pas, la mise en disponibilité par défaut d'emploi d'un membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion doit être notifiée **DANS LES DIX JOURS** au Ministre et au président de la commission interzonale d'affectation.

dans sa fonction au sein de l'établissement où il a perdu son emploi (**article 3ter, § 2, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

#### **XIV.4.4.3. Conséquences de ces rappels**

Pendant le rappel provisoire à l'activité de service et le rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée, le membre du personnel bénéficie de son traitement d'activité et les services qu'il preste sont assimilés à des services effectifs (**article 167, § 2, alinéa 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Ces rappels suspendent les effets de la mise en disponibilité par défaut d'emploi pour le calcul du traitement d'attente (**point XIV.4.3.**).

#### **XIV.4.4.4. Réaffectation dans un emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif**

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est réaffecté par le Ministre sur avis, selon le cas, de la commission zonale d'affectation compétente ou de la commission interzonale d'affectation :

- 1° d'abord, dans les emplois vacants occupés par des temporaires ;
- 2° ensuite, dans les emplois vacants occupés par des temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement, à condition que le membre du personnel ait été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même zone que le temporaire prioritaire (**article 167, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il est à remarquer que la commission interzonale d'affectation n'est saisie par le Ministre d'une demande d'avis concernant un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement ou à une fonction de sélection que dans la mesure où ce membre du personnel n'a pu être réaffecté dans sa zone, et que ladite commission est saisie par le Ministre d'une demande d'avis dans tous les cas où il s'agit d'un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de promotion (**article 167, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel rappelé provisoirement à l'activité de service dans un emploi comprenant au moins les trois quarts des périodes pour lesquelles il est rémunéré, n'entre en fonction dans l'emploi où il est réaffecté qu'à la date du 1<sup>er</sup> juillet suivant (**article 167, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel réaffecté dans un emploi qui a été attribué à un autre membre du personnel sur la base d'un/des complément(s) d'horaire visé(s) aux **articles 13bis ou 13ter de l'A.E. du 22 avril 1969**, n'entre en fonction qu'à la date du 1<sup>er</sup> juillet suivant (**article 167, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le 1<sup>er</sup> septembre qui suit la vacance d'un emploi de sa fonction, pour autant que cet emploi soit toujours vacant à cette date (**article 167, § 2, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **XIV.4.4.5. Rappel provisoire à l'activité de service dans un emploi d'une autre fonction que celle à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif**

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, qui n'a pu être réaffecté ni rappelé provisoirement à l'activité de service ou rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif, peut être rappelé provisoirement à l'activité de service (**article 167bis, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969**) :

- 1° dans tout emploi d'une fonction de recrutement de la même catégorie pour laquelle il possède le titre requis ;

2° dans tout emploi d'une fonction d'une autre catégorie pour laquelle il possède le titre requis.

#### **XIV.4.4.6. Conséquences de ce rappel**

Le membre du personnel rappelé provisoirement à l'activité de service en application du **point XIV.4.4.5.** conserve pendant ce rappel le bénéfice de l'échelle barémique qui lui est attribuée dans la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif (**article 167 bis, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, si la fonction à laquelle ce membre du personnel est rappelé provisoirement à l'activité de service est mieux rémunérée que la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif, il lui est alloué en sus de son traitement une allocation calculée conformément aux dispositions de l'**A.E. du 11 septembre 1990**.

Il peut, à sa demande, bénéficier de la qualité de temporaire prioritaire dans la fonction à laquelle il est rappelé provisoirement à l'activité de service, pour autant qu'il compte le nombre de jours de service fixé en application de l'**article 30 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Pour lui permettre de remplir cette condition, les services prestés pendant ce rappel sont assimilés à des services prestés à titre temporaire.

Dès qu'il a pu être nommé à titre définitif dans sa nouvelle fonction (**point IV.3.1.**), le membre du personnel bénéficie de l'échelle barémique de cette fonction (**article 32 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **XIV.4.4.7. Réaffectation d'un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection dans un emploi de la fonction de recrutement qui lui a permis l'accès à la fonction de sélection à laquelle il est nommé à titre définitif**

En cas de pénurie d'emplois temporairement vacants et d'emplois définitivement vacants en fonction de sélection, le membre du personnel qui n'a pu être rappelé provisoirement à l'activité de service ou rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée ou réaffecté dans un emploi de sa fonction, peut être réaffecté dans un emploi de la fonction de recrutement qui lui a permis l'accès à la fonction de sélection à laquelle il est nommé à titre définitif (**article 167, § 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **XIV.4.4.8. Conséquences de cette réaffectation**

Le membre du personnel, ainsi réaffecté dans cette fonction de recrutement, garde le bénéfice de l'échelle barémique qui était la sienne avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi (**article 167, § 8, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel, ainsi réaffecté dans cette fonction de recrutement, reste à la disposition du Ministre pour être réaffecté, par priorité sur toute nomination à titre définitif, dans un emploi de la fonction de sélection à laquelle il est nommé à titre définitif qui deviendrait vacant (**article 167, § 7, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **XIV.4.4.9. Obligations du membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi**

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Ministre, l'emploi qui lui est conféré par rappel provisoire à l'activité de service, par rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée ou par réaffectation.

Si, sans motif valable, il s'abstient d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire (**article 167, § 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

**XIV.4.4.10. Acceptation d'une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné**

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi qui n'a pu être rappelé provisoirement à l'activité de service, rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée ou réaffecté, peut accepter une offre d'emploi dans l'enseignement subventionné aux conditions visées à l'**article 167ter de l'A.R. du 22 mars 1969**.

<p><b>TITRE II</b></p> <p><b>ASPECTS ESSENTIELS DE LA GESTION DES EMPLOIS</b></p>
---

**Rappel :**

**Article 17bis. - Dans les dix jours de la vacance d'un emploi, le chef d'établissement la notifie au Ministre, au président de la commission interzonale d'affectation, ainsi qu'au président de la commission zonale d'affectation dont relève son établissement. Ce dernier communique la vacance aux membres de la commission qu'il préside.**

Le développement qui suit s'articule sur trois aspects essentiels de la gestion des emplois au sein d'un établissement scolaire :

- A. Emploi vacant et déclaration de la vacance d'un emploi.
- B. Affectation à titre principal et affectation à titre complémentaire.
- C. Dévolution des attributions – perte partielle de charge – mise en disponibilité par défaut d'emploi.

<p><b>A. EMPLOI VACANT ET DECLARATION DE LA VACANCE D'UN EMPLOI</b></p>
---

Dans la mesure où certains emplois (**point A.2.3.**), qui peuvent être vacants, ne donnent jamais lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi, que d'autres emplois (**point A.2.1.**) qui sont effectivement vacants ne donnent pas non plus lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi et qu'enfin certains emplois (**point A.2.2.**) dont le titulaire est éloigné du service, parfois pendant longtemps, ne sont pas vacants, il a semblé préférable, par souci de clarté, plutôt que de définir ce qu'est un emploi vacant, de dresser la liste des emplois vacants qui donnent lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi et la liste des emplois qui ne donnent pas lieu à la déclaration de vacance d'un emploi.

**A.1. DONNENT LIEU A LA DECLARATION DE LA VACANCE D'UN EMPLOI, LES PERIODES RELEVANT D'UNE FONCTION DETERMINEE :**

- A.1.1. qui apparaissent à la suite d'une augmentation du nombre d'élèves (personnel enseignant de l'enseignement maternel ordinaire, personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire, des internats annexés à un établissement d'enseignement fondamental ou d'enseignement secondaire et des internats autonomes), du capital-périodes (personnel enseignant de l'enseignement primaire ordinaire, personnels enseignant, auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique et social de l'enseignement fondamental et secondaire **spécialisé**, personnel paramédical et personnel attribué dans le cadre des internats des instituts d'enseignement spécial ou des homes d'accueil), du nombre total de périodes-professeurs (personnel enseignant de l'enseignement secondaire ordinaire), ou de la création de nouvelles options

ou

qui se libèrent, parce qu'un membre du personnel nommé à titre définitif dans la fonction considérée et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement :

- est mis à la retraite ;
- est révoqué ;
- est démis de ses fonctions ;
- bénéficie d'une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ;
- bénéficie d'une disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (seules les prestations qui ne sont plus accomplies sont libérées) ;
- a bénéficié d'une disponibilité pour convenance personnelle ou pour mission spéciale depuis deux années consécutives ;
- a bénéficié d'un congé pour mission depuis six années consécutives <sup>(1) (2)</sup> ;
- bénéficie d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle à partir de 50 ans de manière irréversible (seules les prestations qui ne sont plus accomplies sont libérées) ;
- a obtenu un changement d'affectation provisoire depuis deux années scolaires consécutives ;

ET
----

A.1.2. pour autant que ces périodes ne soient pas indispensables à un membre du personnel – qu'il soit présent dans l'établissement, qu'il y exerce une autre fonction que celle à laquelle il est nommé à titre définitif ou qu'il soit temporairement éloigné du service – nommé à titre définitif dans la fonction considérée et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement, pour

- l'empêcher d'être mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- réduire ou résorber la perte partielle de charge dont il ferait l'objet ;

ainsi que, si ce membre du personnel est affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire, pour

- lui permettre d'accroître sa garantie de traitement à concurrence d'une fonction à prestations complètes.

## **A.2. NE DONNENT PAS LIEU A LA DECLARATION DE LA VACANCE D'UN EMPLOI :**

A.2.1. Les périodes relevant d'une fonction déterminée visées au point A.1.1., mais qui ne répondent pas à la condition visée au point A.1.2. et qui, donc, sont indispensables à un membre du personnel – qu'il soit présent dans l'établissement, qu'il y exerce une autre fonction que celle à laquelle il est nommé à titre définitif ou qu'il soit temporairement éloigné du service – nommé à titre définitif dans la fonction considérée et affecté, affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire dans l'établissement, pour

- l'empêcher d'être mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- réduire ou résorber la perte partielle de charge dont il ferait l'objet ;

<sup>(1) (2)</sup> Se reporter aux notes n<sup>os</sup> 1 et 2 figurant à la fin du présent point A.

ainsi que, si ce membre du personnel est affecté à titre principal ou affecté à titre complémentaire, pour

- lui permettre d'accroître sa garantie de traitement à concurrence d'une fonction à prestations complètes.

A.2.2. Les périodes relevant d'une fonction déterminée et constitutives de l'emploi d'un membre du personnel qui

- bénéficie d'une disponibilité pour convenance personnelle ou pour mission spéciale depuis moins de deux années consécutives ;
- bénéficie d'un congé, y compris d'un congé pour mission depuis moins de six années consécutives<sup>(1)</sup> ou d'un congé pour mission visé dans la note n° 2 figurant à la fin du présent point A ;
- bénéficie d'un changement d'affectation provisoire depuis moins de deux années scolaires consécutives ;
- est suspendu préventivement ;
- fait l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire.

A.2.3. Dans l'enseignement maternel et primaire ordinaire,

le reliquat de périodes pouvant servir à créer une aide à la gestion pédagogique et administrative.

Dans l'enseignement secondaire ordinaire,

les périodes-professeurs utilisées pour des activités autres que des cours, pour l'encadrement supplémentaire en personnel auxiliaire d'éducation<sup>(2)</sup> ou pour les emplois complémentaires de proviseur, sous-directeur et coordinateur.

Dans l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé,

les reliquats des capitaux-périodes non utilisés.

Dans l'enseignement secondaire spécialisé,

l'emploi de chargé d'activités éducatives et pédagogiques.

---

<sup>(1)</sup> Se reporter à la note n° 1 figurant à la fin du présent point A.

<sup>(2)</sup> Toutefois, l'emploi supplémentaire de surveillant-éducateur, pour autant qu'il soit à prestations complètes, devient organique et donne dès lors lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi, dans la mesure où le transfert de périodes-professeurs pour créer ledit emploi devient obligatoire pour l'établissement qui y a recouru pendant 3 années scolaires consécutives. Cette disposition n'est pas applicable aux emplois de surveillants-éducateurs et de proviseurs créés sur discriminations positives ; ces emplois ne deviennent pas organiques et ne donnent dès lors pas lieu à la déclaration de la vacance d'un emploi.



Note n° 1

Si un nouveau congé pour mission est accordé au membre du personnel sans qu'il ait repris l'exercice effectif de ses fonctions pendant une année scolaire au moins, la durée de ce nouveau congé est cumulée avec celle du congé pour mission précédent.

Pour le calcul des six années consécutives, est également pris en compte tout congé autre que le congé politique, de maternité, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse, pour activité syndicale, pour activité dans un cabinet ministériel, pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement autre que l'enseignement universitaire, pour maladie ou infirmité ou pour interruption de carrière, qui suit ou précède le congé pour mission sauf si entre ce dernier et l'autre congé, le membre du personnel a repris l'exercice effectif de ses fonctions pour une année scolaire au moins.

Note n° 2

Ne devient pas vacant l'emploi dont est titulaire le membre du personnel en congé pour mission,

- si la mission s'accomplit auprès des cabinets ministériels de la Communauté française (Décret du 24 juin 1996, article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°) ;

ou

- si la mission s'exerce
  - au sein du cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat de l'Etat fédéral, dans le cabinet du ministre-président ou d'un ministre d'une Région, d'une Communauté autre que la Communauté française, dans le cabinet d'un secrétaire d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale ou dans le cabinet d'un membre du Collège de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire commune (Décret du 24 juin 1996, article 6, § 1<sup>er</sup>, 2°) ;

ou

- auprès d'un groupe politique reconnu de la Chambre des Représentants, du Sénat ou des Conseils ou Assemblées des Communautés et des Régions (Décret du 24 juin 1996, article 6, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°) ;

ou

- au sein du cabinet du Roi (Décret du 24 juin 1996, article 6, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°) ;

ou

- si le membre du personnel est visé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 septembre 1994 fixant le nombre maximum de membres du personnel mis en congé pour mission et reconnus indispensables à l'organisation interne de l'enseignement de la Communauté française et des organes représentatifs de l'enseignement subventionné, en application de l'article 43 bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

## B. AFFECTATION A TITRE PRINCIPAL ET AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE.

### B.1. DISPOSITIONS GENERALES

- B.1.1. Tout membre du personnel nommé à titre définitif bénéficie de la GARANTIE D'UN TRAITEMENT en cas de perte partielle de charge (**Titre I, point IV, 3.4.3.**) ou D'UN TRAITEMENT D'ATTENTE en cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi (**Titre I, point XII.4.3.**).

Le membre du personnel **affecté** bénéficie de cette **garantie pour une fonction à prestations complètes**.

Le membre du personnel **affecté à titre principal**, qu'il soit ou non affecté à titre complémentaire dans un/plusieurs autres établissements, bénéficie de cette **garantie pour le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu au moins une fois<sup>(1)</sup> lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal**.

Le membre du personnel **affecté à titre complémentaire** bénéficie de cette **garantie pour la différence entre, d'une part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et, d'autre part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui n'ont jamais pu lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal**.

- B.1.2. Pour toutes les périodes pour lesquelles un traitement ou un traitement d'attente lui est garanti, le membre du personnel bénéficie de tous les droits attachés à sa nomination à titre définitif en matière de :
- disponibilités (disponibilité pour maladie ou infirmité, disponibilité pour convenance personnelle, disponibilité pour mission spéciale et disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite) ;
  - congés ;
  - pension à charge du Trésor public.

---

<sup>(1)</sup> L'expression « au moins une fois » signifie qu'il s'agit du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu ou peuvent être attribuées au membre du personnel depuis qu'il a été nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement ou depuis qu'il y a obtenu un changement d'affectation dans une fonction à prestations incomplètes, même si, par la suite, ce membre du personnel a fait, fait, ou fera, l'objet d'une perte partielle de charge.

Dans le même ordre d'idées, le membre du personnel, mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction à prestations incomplètes dans un établissement et réaffecté dans un autre établissement dans une fonction à prestations incomplètes, est réaffecté, au moins, pour le nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi et, au plus, pour le nombre de périodes définitivement vacantes qu'il est possible ou qui sera possible par la suite de lui attribuer, si ce nombre est supérieur au nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi. Dans ce cas, ce nombre supérieur est le nombre maximum dont mention dans l'alinéa précédent.

- B.1.3. Dans la mesure où le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement peut par la suite obtenir une extension de charge – c'est-à-dire des périodes définitivement vacantes supplémentaires – dans cet établissement et, s'il devient titulaire dans sa fonction d'un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, être affecté dans cet établissement (**Titre I, IV.3.2., alinéa 4**), il n'est pas possible que, dans une fonction déterminée et dans le même établissement, un membre du personnel soit affecté à titre principal et qu'un autre membre du personnel soit affecté à titre complémentaire.

Par contre, dans une fonction déterminée, il est possible que plusieurs membres du personnel soient affectés à titre complémentaire dans le même établissement.

## B.2. OBJECTIF A ATTEINDRE

Tant pour les membres du personnel affectés à titre principal dans un établissement sans être affectés à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements que pour les membres du personnel affectés à titre principal dans un établissement et affectés à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements, il va de soi que l'objectif à atteindre à terme est de leur attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes égal ou supérieur au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes dans un seul établissement, établissement dans lequel ils seront alors affectés.

En principe, cet objectif devrait à terme être atteint dans l'établissement où le membre du personnel est affecté à titre principal et où il sera dès lors affecté, transformant par le fait même son affectation à titre principal dans cet établissement en affectation et, s'il a obtenu l'extension de sa nomination à titre définitif dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s), perdant son affectation à titre complémentaire dans cet/ces établissement(s) (**article 45, 2<sup>ème</sup> § 3<sup>(1)</sup>, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cependant, si, à terme, il est possible de confier à titre définitif au membre du personnel concerné, dans l'un des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire, un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce membre du personnel pourra, à sa demande, renoncer à son affectation à titre principal, et être affecté dans cet établissement (**article 45, 2<sup>ème</sup> § 3<sup>(1)</sup>, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Par ailleurs, si, à terme, il est possible de confier à titre définitif au membre du personnel concerné, dans les ou plusieurs établissements où il est affecté à titre complémentaire un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce membre du personnel pourra, à sa demande, renoncer à son affectation à titre principal. Dans ce cas, il sera affecté à titre principal dans l'établissement où il peut lui être attribué le plus grand nombre de périodes définitivement vacantes.

---

<sup>(1)</sup> L'article 6 du Décret du 20 décembre 2001 visant à l'accélération des nominations des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française a apporté des modifications à l'article 45 de l'A.R. du 22 mars 1969. Ce faisant, il a introduit un § 2 et un § 3, alors que ledit article 45 comportait déjà un § 2 et un § 3. Cette erreur sera corrigée sous peu.

### **B.3. DEMANDE ET PROCEDURE D'OBTENTION DE L'EXTENSION D'UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF ET D'AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE**

Seul le membre du personnel nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement peut, à sa demande, se voir accorder par le Gouvernement, sur avis de la commission zonale d'affectation concernée et de la commission interzonale d'affectation, l'extension de sa nomination à titre définitif dans des périodes définitivement vacantes dans un ou plusieurs autres établissements, à condition que ces périodes :

- 1° relèvent de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif ;
- 2° soient définitivement vacantes à la date de la décision gouvernementale après que la commission zonale d'affectation aura remis au Ministre des avis en matière :
  - de réaffectation et de rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée d'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement ou de sélection, mis en disponibilité par défaut d'emploi au sein de la zone ;
  - de complément de charge au sein de la zone ;
  - de changement d'affectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement qui sollicite une affectation dans un autre établissement de la zone ;

ET que la commission interzonale d'affectation aura remis au Ministre des avis en matière :

- de réaffectation et de rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée d'un membre du personnel nommé en fonction de recrutement ou en fonction de sélection, mis en disponibilité par défaut d'emploi qui n'a pu être ni réaffecté ni rappelé provisoirement à l'activité de service dans sa zone ;
- de complément de charge pour les membres du personnel qui n'ont pu en bénéficier au sein de leur zone ;
- de changement d'affectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif ou désigné en qualité de temporaire prioritaire qui sollicite une affectation dans une autre zone.

**(article 45, § 2ter, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'A.R. du 22 mars 1969),**

Dans la mesure où l'extension de la nomination à titre définitif est limitée, le 1<sup>er</sup> septembre suivant la date à laquelle elle a été obtenue, au nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent être confiées ce 1<sup>er</sup> septembre au membre du personnel concerné **(article 45, § 2ter, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969)**, il va de soi que, selon l'ordre suivant, l'emploi déclaré vacant après le 1<sup>er</sup> janvier et occupé par un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire sera utilisé pour la nomination à titre définitif le 1<sup>er</sup> juillet de ce membre du personnel **(Titre I, point IV.3.1., alinéa 2)**, l'emploi occupé par un membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée et qui a été déclaré vacant sera utilisé pour la réaffectation le 1<sup>er</sup> septembre de ce membre du personnel **(Titre I, point XII.4.4.4., alinéa 5)**, et l'emploi occupé par un membre du personnel ayant obtenu un changement d'affectation provisoire et qui a été déclaré vacant sera utilisé pour affecter le 1<sup>er</sup> septembre ce membre du personnel **(Titre I, point VI.4.4.)**, par priorité sur l'extension de la nomination à titre définitif qui ne peut s'opérer que le 1<sup>er</sup> septembre.

Le membre du personnel nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement qui souhaite obtenir l'extension de sa nomination à titre définitif dans un ou

plusieurs autres établissements introduit, par pli recommandé, une demande au Gouvernement dans le courant du mois de février. Il adresse une copie de sa demande au(x) président(s) de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation où se situe(nt) ce ou ces établissements ainsi qu'au président de la Commission interzonale d'affectation. La demande précise le(s) établissement(s) où le membre du personnel souhaite obtenir l'extension de sa nomination (**article 45, § 2ter, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

#### **B.4. EXTENSION DE LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF ET AFFECTATION A TITRE COMPLEMENTAIRE**

**B.4.1. LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE SUIVANT LA DATE A LAQUELLE IL A OBTENU L'EXTENSION DE SA NOMINATION A TITRE DEFINITIF**, le membre du personnel sera affecté à titre complémentaire et sa nomination à titre définitif sera étendue aux périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées ce 1<sup>er</sup> septembre, **à condition** que :

- 1° le membre du personnel ne puisse pas bénéficier à cette date d'une fonction à prestations complètes ;
  - soit, dans l'établissement où il est affecté à titre principal et où il sera dès lors affecté, qu'il ait ou non obtenu antérieurement une affectation à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;
  - soit, dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, s'il a déjà obtenu antérieurement l'extension de sa nomination à titre définitif et est affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;
  
- 2° le membre du personnel ne soit pas mis en disponibilité par défaut d'emploi :
  - soit, dans l'établissement où il est affecté à titre principal, sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;
  - soit, dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, s'il a déjà obtenu antérieurement l'extension de sa nomination à titre définitif et est affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autres établissements ;
  
- 3° - si le membre du personnel est placé en perte partielle de charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet ;
  - s'il est placé en perte partielle de charge dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué dans un établissement autre que celui où il est affecté à titre principal pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet.

**B.4.2. PAR LA SUITE**, il y a lieu de ne jamais perdre de vue que le membre du personnel, en ce qui concerne son affectation à titre principal, bénéficie d'une nomination à titre définitif pour le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois<sup>(1)</sup>, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et, en ce qui concerne son affectation à titre complémentaire, bénéficie d'une nomination à titre définitif pour la différence entre, d'une part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et, d'autre part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont jamais pu lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal.

#### **DES LORS,**

**1° si le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal ne varie pas :**

- **soit**, il bénéficie déjà de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire et se voit confier, si possible, le même nombre de périodes définitivement vacantes qui lui étaient déjà attribuées ;

s'il n'est pas possible de lui confier ce nombre de périodes, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire, est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

- **soit**, ce membre du personnel n'a jamais pu bénéficier de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, il y a lieu, si possible, d'augmenter le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire jusqu'à concurrence du nombre de périodes tel qu'en l'additionnant au nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre principal,

---

<sup>(1)</sup> L'expression « au moins une fois » signifie qu'il s'agit du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu ou peuvent être attribuées au membre du personnel depuis qu'il a été nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement ou depuis qu'il y a obtenu un changement d'affectation dans une fonction à prestations incomplètes, même si, par la suite, ce membre du personnel a fait, fait, ou fera, l'objet d'une perte partielle de charge.

Dans le même ordre d'idées, le membre du personnel, mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction à prestations incomplètes dans un établissement et réaffecté dans un autre établissement dans une fonction à prestations incomplètes, est réaffecté, au moins, pour le nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi et, au plus, pour le nombre de périodes définitivement vacantes qu'il est possible ou qui sera possible par la suite de lui attribuer, si ce nombre est supérieur au nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi. Dans ce cas, ce nombre supérieur est le nombre maximum dont mention dans l'alinéa précédent.

il bénéficie de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

s'il n'est pas possible de lui confier ce nombre de périodes, mais qu'il est possible de lui confier un nombre de périodes définitivement vacantes supérieur à celui pour lequel il bénéficiait d'une garantie de traitement, le membre du personnel accroît le bénéfice de sa nomination à titre définitif pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui excède le nombre de périodes pour lequel il bénéficiait d'une garantie de traitement ;

s'il n'est possible de lui confier que le même nombre de périodes définitivement vacantes pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, le membre du personnel conserve le bénéfice de son affectation à titre complémentaire pour ce même nombre de périodes ;

s'il n'est plus possible de lui confier un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, le membre du personnel est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

**2° si le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal augmente :**

- **soit**, il est à présent possible de lui confier dans cet établissement un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes ;

dans ce cas, ce membre du personnel transforme son affectation à titre principal en affectation et perd le bénéfice de son affectation à titre complémentaire dans l'établissement où il a obtenu l'extension de sa nomination à titre définitif ;

- **soit**, s'il n'est pas possible de lui confier dans l'établissement où il est affecté à titre principal un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes,

et si le membre du personnel bénéficiait déjà antérieurement de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire est réduit, compte tenu de l'augmentation du nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre principal, à concurrence d'une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

s'il n'est pas possible de lui confier ce nombre maximum de périodes, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire, est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres

établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

- **ou**, s'il n'est pas possible de lui confier dans l'établissement où il est affecté à titre principal un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, et si le membre du personnel n'a jamais pu bénéficier antérieurement de la garantie de traitement afférente à une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

dans ce cas, il y a lieu de confier au membre du personnel affecté à titre complémentaire le plus grand nombre de périodes définitivement vacantes à concurrence d'une charge complète pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire ;

si en additionnant les périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, on obtient un nombre de périodes définitivement vacantes supérieur au nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, le membre du personnel étend automatiquement sa nomination à titre définitif et accroît sa garantie de traitement ;

si en additionnant les périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, on obtient un nombre de périodes définitivement vacantes égal au nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire et la même garantie de traitement ;

si en additionnant les périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, on obtient un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur au nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être confiées pour l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, le membre du personnel conserve son affectation à titre complémentaire et la même garantie de traitement, est placé en perte partielle de charge et peut bénéficier d'un/de complément(s) d'attributions ou/et d'horaire dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire ou/et d'un/de complément(s) de charge dans d'autres établissements, y compris, s'il s'agit de périodes temporairement vacantes, dans l'établissement où il est affecté à titre principal ;

**3° si le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal diminue :**

il **CONSERVE LE BENEFICE D'UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF** pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire, **MAIS NE POURRA ACCROITRE LE BENEFICE DE SA NOMINATION A TITRE DEFINITIF OU OBTENIR UNE NOUVELLE EXTENSION DE LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UN AUTRE ETABLISSEMENT** qu'APRES QU'IL AURA



**OBTENU**, pour compenser la perte partielle de charge dont il fait l'objet dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un/des complément(s) de charge qui compense(nt) totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet, dans des périodes définitivement vacantes dans un établissement où le membre du personnel n'est pas affecté à titre complémentaire et/ou dans des périodes définitivement vacantes pour lesquelles il ne bénéficie pas d'une nomination à titre définitif s'il s'agit d'un/des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire.

**C. DEVOLUTION DES ATTRIBUTIONS – PERTE PARTIELLE DE CHARGE – MISE EN DISPONIBILITE PAR DEFAUT D'EMPLOI**

Le présent point C a pour objet d'établir la procédure d'attributions des prestations disponibles, le 1<sup>er</sup> septembre, par le chef d'établissement.

Par « prestations disponibles », il y a lieu d'entendre les périodes, définitivement ou temporairement vacantes.

6 situations ont été envisagées.

**1<sup>ère</sup> situation :**

1. ***Le nombre de périodes définitivement vacantes permet de ne mettre aucun membre du personnel nommé à titre définitif et affecté dans l'établissement en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge.***

**2<sup>ème</sup> situation :**

2. ***Le nombre de périodes définitivement vacantes ne permet pas d'attribuer à tous les membres du personnel nommés à titre définitif et affectés dans l'établissement un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal à celui pour lequel ils sont rétribués, mais permet par contre d'éviter la mise en disponibilité par défaut d'emploi de l'un ou de plusieurs d'entre eux.***

**3<sup>ème</sup> situation :**

3. ***Le nombre de périodes définitivement vacantes est insuffisant pour éviter la mise en disponibilité par défaut d'emploi d'un ou de plusieurs membre(s) du personnel nommé(s) à titre définitif et affecté(s) dans l'établissement.***

**4<sup>ème</sup> situation :**

4. ***Le nombre de périodes définitivement vacantes est insuffisant pour éviter la mise en disponibilité par défaut d'emploi d'un ou de plusieurs membre(s) du personnel nommé(s) à titre définitif et affecté(s) dans l'établissement et la perte partielle de charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif et affecté dans l'établissement (combinaison des points 2 et 3).***

Enfin, dans la mesure où il n'est pas possible que, dans une fonction déterminée et dans le même établissement, un membre du personnel soit affecté à titre principal et qu'un autre membre du personnel soit affecté à titre complémentaire, mais que, par contre, dans une fonction déterminée, il est possible que plusieurs membres du personnel soient affectés à titre complémentaire dans le même établissement (**Titre II, B.1.3.**),

**5<sup>ème</sup> situation :**

5. ***Dévolution des attributions, lorsqu'un membre du personnel est affecté à titre principal dans un établissement.***

**6<sup>ème</sup> situation :****6. Dévolution des attributions, lorsqu'un/lorsque des membre(s) du personnel est/sont affecté(s) à titre complémentaire dans un établissement.****1<sup>ère</sup> situation****1. Le nombre de périodes définitivement vacantes permet de ne mettre aucun membre du personnel nommé à titre définitif et affecté dans l'établissement en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge****1.1. Attributions de nomination**

Le chef d'établissement attribue les périodes **définitivement** vacantes dans l'ordre suivant :

1.1.1. dans le respect de l'ancienneté de service, aux membres du personnel, qu'ils soient présents dans l'établissement ou temporairement éloignés du service, nommés à titre définitif dans la fonction qu'ils exercent et affectés dans l'établissement.

1.1.1.1. Parmi les membres du personnel visés au point 1.1.1., il n'y a pas lieu de tenir compte des membres du personnel

- en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ;
- en disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite, en ce qui concerne les prestations qui ne sont plus accomplies ;
- en congé pour mission, si leur emploi est devenu vacant après six années consécutives (**se reporter au Titre II, A, notes n° 1 et 2**) ;
- en disponibilité pour convenance personnelle et pour mission spéciale et dont l'emploi est devenu vacant après deux années consécutives ;
- bénéficiant d'un congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle à partir de 50 ans de manière irréversible, en ce qui concerne les prestations qui ne sont plus accomplies ;
- ayant obtenu un changement d'affectation provisoire depuis deux années scolaires consécutives.

1.1.1.2. Parmi les membres du personnel visés au point 1.1.1., il y a lieu de prendre en compte les temporaires prioritaires nommés au 1<sup>er</sup> juillet précédent, parce que, la notification de la vacance d'emploi étant intervenue après le 1<sup>er</sup> janvier, ils occupaient au 1<sup>er</sup> juillet un emploi vacant et que la commission zonale d'affectation et la commission interzonale d'affectation s'étaient réunies entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet.

1.1.2. Si le nombre de périodes définitivement vacantes le permet encore, après qu'il a été procédé aux attributions prévues au point 1.1.1.,

1.1.2.1. le membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle il est nommé et dans un emploi vacant est réaffecté définitivement le 1<sup>er</sup> septembre suivant la vacance de l'emploi pour autant que cet emploi soit toujours vacant à cette date.

Si, avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi dont ce membre du personnel a fait l'objet, il était réputé affecté, il est réputé affecté dans l'établissement où il est affecté, quel que soit le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées.

Dans ce cas, s'il n'est pas possible de lui attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, un document I.D.S. est communiqué au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission zonale d'affectation et le membre du personnel est placé en perte partielle de charge pour la différence entre ces deux nombres.

Si, avant la mise en disponibilité par défaut d'emploi dont ce membre du personnel a fait l'objet, il était réputé affecté à titre principal, et s'il n'est pas possible de lui attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, il conserve la qualité d'affecté à titre principal au moins<sup>(1)</sup> pour le nombre de périodes pour lesquelles il bénéficie d'une garantie de traitement et au mieux<sup>(2)</sup> pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être attribuées et pour lesquelles il bénéficie dorénavant d'une garantie de traitement.

Dans ce cas, s'il n'est pas possible de lui attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre de périodes pour lesquelles il bénéficie d'une garantie de traitement, un document I.D.S. est communiqué au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission zonale d'affectation et le membre du personnel est placé en perte partielle de charge pour la différence entre le nombre de périodes pour lesquelles il bénéficie d'une garantie de traitement et le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées.

- 1.1.2.2. le membre du personnel qui a obtenu un changement d'affectation provisoire dans un établissement y est affecté ou affecté à titre principal dans un emploi vacant de sa fonction, selon que cet emploi compte ou non le nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, le 1<sup>er</sup> septembre qui suit la notification de la vacance d'emploi, pour autant que la commission zonale d'affectation et la commission interzonale d'affectation se soient réunies entre la date de la notification précitée et ce 1<sup>er</sup> septembre.

Si la garantie de traitement que lui procure ce changement d'affectation provisoire devenu définitif est inférieure à celle dont il bénéficie dans son établissement d'origine, le membre du personnel peut renoncer à ce changement d'affectation. Il doit alors réintégrer l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(3)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> L'expression « au moins » signifie que le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées est égal ou inférieur au nombre de périodes pour lesquelles il bénéficie d'une garantie de traitement.

<sup>(2)</sup> L'expression « au mieux » signifie que le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées est supérieur au nombre de périodes pour lesquelles il bénéficiait d'une garantie de traitement avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi.

<sup>(3)</sup> Il est possible que, dans ce cas, ce membre du personnel doive être mis en disponibilité par défaut d'emploi (Titre I, point VII.4.2., alinéa 4).

- 1.1.2.3. si l'un des emplois vacants visés aux points 1.1.2.1. et 1.1.2.2. est supprimé, la réaffectation définitive du membre du personnel visé au point 1.1.2.1. est prioritaire sur l'affectation définitive du membre du personnel visé au point 1.1.2.2.

## **1.2. Attributions de désignation**

S'il existe des périodes **définitivement** vacantes **qui n'ont pu être attribuées conformément au point 1.1.**, le chef d'établissement octroie les heures aux temporaires prioritaires désignés dans son établissement dans l'ordre de leur classement et ensuite, il demande la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel au moyen du document DGT<sup>(1)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Ce document lui offre la possibilité de proposer nominalement un membre du personnel soit à rappeler provisoirement à l'activité de service, soit demandeur d'un complément de charge, soit, à désigner à titre temporaire.

S'il existe des périodes **temporairement** vacantes, le chef d'établissement propose de les attribuer, dans l'ordre suivant :

- 1.2.1. aux membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, un document D.4 est adressé au Ministre et à la direction générale des personnels ;

- 1.2.2. aux temporaires prioritaires, dans l'ordre de leur classement ;

si l'un de ces temporaires prioritaires ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes correspondant à une fonction à prestations complètes, un document D.4 est adressé au Ministre et à la direction générale des personnels ;

- 1.2.3. aux membres du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période, il réintègre l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(2)</sup> ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, il lui est proposé soit de conserver le bénéfice de son changement provisoire d'affectation et d'être rétribué au prorata du nombre de périodes qui lui sont attribuées, soit de réintégrer l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(1)</sup> ;

dans tous les cas, un document D.4 est adressé au Ministre et à la direction générale des personnels ;

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1.  
Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

<sup>(2)</sup> Il est possible que, dans ce cas, ce membre du personnel doive être mis en disponibilité par défaut d'emploi (Titre I, point VI.4.2., alinéa 4).

- 1.2.4. si le nombre de périodes visées au point 1.2. le permet encore, le chef d'établissement demande la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel au moyen du document DGT<sup>(1)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Ce document lui offre la possibilité de proposer nominalement un membre du personnel soit à rappeler provisoirement à l'activité de service, soit demandeur d'un complément de charge, soit à désigner à titre temporaire.

## 2<sup>ème</sup> situation

- 2. Le nombre de périodes définitivement vacantes ne permet pas d'attribuer à tous les membres du personnel nommés à titre définitif et affectés dans l'établissement un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal à celui pour lequel ils sont rétribués, mais permet par contre d'éviter la mise en disponibilité par défaut d'emploi de l'un ou de plusieurs d'entre eux**

### **2.1. Attributions de nomination**

Le chef d'établissement attribue les périodes **définitivement** vacantes, dans l'ordre suivant :

- 2.1.1. dans le respect de l'ancienneté de service, aux membres du personnel, qu'ils soient présents dans l'établissement ou temporairement éloignés du service, nommés à titre définitif dans la fonction qu'ils exercent et affectés dans l'établissement. Le membre du personnel le moins ancien (il ne peut y en avoir qu'un par fonction) se voyant attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur à une charge complète, un document IDS est communiqué au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission zonale d'affectation et ce membre du personnel est placé en perte partielle de charge.
- 2.1.2. Parmi les membres du personnel visés au point 2.1.1., il n'y a pas lieu de tenir compte des membres du personnel visés au point 1.1.1.1.
- 2.1.3. Parmi les membres du personnel visés au point 2.1.1., il y a lieu de tenir compte des membres du personnel visés au point 1.1.1.2.

### **2.2. Attributions de désignation**

S'il existe des périodes **temporairement** vacantes, le chef d'établissement propose de les attribuer, dans l'ordre suivant :

- 2.2.1. au membre du personnel le moins ancien visé au point 2.1.1., (il ne peut y en avoir qu'un par fonction) qui se voit attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur à une charge complète.

Pour autant qu'un complément d'attributions puisse être confié à ce membre du personnel, un DGT<sup>(1)</sup> sera communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Ce document indiquera clairement que le complément d'attributions est destiné à compléter la charge d'un membre du personnel.

---

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1.  
Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

2.2.2. aux membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;

2.2.3. aux temporaires prioritaires, dans l'ordre de leur classement ;

si l'un de ces temporaires prioritaires ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes correspondant à une fonction à prestations complètes, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;

2.2.4. aux membres du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période, il réintègre l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(1)</sup> ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, il lui est proposé soit de conserver le bénéfice de son changement provisoire d'affectation et d'être rétribué au prorata du nombre de périodes qui lui sont attribuées, soit de réintégrer l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(2)</sup> ;

dans tous les cas, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;

2.2.5. si le nombre de périodes visées au point 2.2. le permet encore, le chef d'établissement demande, par DGT<sup>(3)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels et indiquant clairement que le complément d'horaire est destiné à compléter la charge d'un membre du personnel, nommé à titre définitif dans une autre fonction au sein de l'établissement et placé en perte partielle de charge, que soit/soient confié(s) à ce membre du personnel, à qui n'a pu être confié un complément d'attributions ou qui, bien que bénéficiant d'un complément d'attributions, ne preste pas un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, un ou plusieurs des compléments d'horaire suivants :

2.2.5.1. les cours du deuxième degré de l'enseignement secondaire qui n'ont pas été confiés à un membre du personnel nommé à titre définitif sont confiés, dans les branches qu'il est habilité à enseigner en raison de la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif, à tout membre du personnel de l'enseignement secondaire non placé en disponibilité par défaut d'emploi et auquel n'a pu être attribué dans sa fonction un nombre de périodes de cours au moins égal à celui pour lequel il est rétribué.

---

<sup>(1)</sup> Il est possible que, dans ce cas, ce membre du personnel doive être mis en disponibilité par défaut d'emploi (Titre I, point VII.4.2., alinéa 4).

<sup>(2)</sup> Il est possible que, dans ce cas, ce membre du personnel doive être mis en disponibilité par défaut d'emploi (Titre I, point VII.4.2., alinéa 4).

<sup>(3)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1. Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

- 2.2.5.2. Avec l'accord de l'intéressé, les cours généraux et les cours spéciaux du troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel qui n'ont pas été confiés à un membre du personnel nommé à titre définitif, peuvent être confiés, dans les branches qu'il est habilité à enseigner en raison de la fonction à laquelle il est nommé à titre définitif, à tout membre du personnel de l'enseignement secondaire du degré inférieur, non placé en disponibilité par défaut d'emploi et auquel n'a pu être attribué dans sa fonction un nombre de périodes de cours au moins égal à celui pour lequel il est rétribué.
- 2.2.5.3. Avec l'accord de l'intéressé, tout membre du personnel nommé à titre définitif, non placé en disponibilité par défaut d'emploi et auquel n'a pu être attribué dans sa fonction un nombre de périodes de cours au moins égal à celui pour lequel il est rétribué, peut être chargé de dispenser, au degré d'enseignement secondaire où il est nommé, des cours dans des branches apparentées à la fonction qu'il exerce **(se reporter à l'annexe du présent point C)**.
- 2.2.5.4. Tout membre du personnel nommé à titre définitif au degré inférieur de l'enseignement secondaire, non placé en disponibilité par défaut d'emploi et auquel n'a pu être attribué dans sa fonction un nombre de périodes de cours au moins égal à celui pour lequel il est rétribué, peut être chargé de dispenser, au degré inférieur, des cours dans toute branche constitutive de son titre d'agrégé de l'enseignement inférieur. Cette règle n'est pas applicable aux titulaires de fonctions de professeur de religion ou de morale non confessionnelle. Elle ne s'applique pas non plus pour l'attribution de ces cours.
- 2.2.5.5. Tout membre du personnel nommé à titre définitif qui n'a pas été placé en disponibilité par défaut d'emploi et auquel n'a pu être attribué dans sa fonction un nombre de périodes de cours au moins égal à celui pour lequel il est rétribué, peut être chargé, au sein de l'établissement où il est affecté, de dispenser des cours dans toute autre fonction de la même catégorie pour laquelle il possède le titre requis. Cette règle n'est pas applicable aux titulaires de fonctions de professeur de religion ou de morale non confessionnelle. Elle ne s'applique pas non plus pour l'attribution de ces cours.
- 2.2.6. si le nombre de périodes visées au point 2.2. le permet encore, le chef d'établissement demande la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel au moyen du document DGT<sup>(1)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Ce document lui offre la possibilité de proposer nominalement un membre du personnel soit à rappeler provisoirement à l'activité de service, soit demandeur d'un complément de charge, soit à désigner à titre temporaire.

---

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1.  
Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.



### 3<sup>ème</sup> situation

### **3. Le nombre de périodes définitivement vacantes est insuffisant pour éviter la mise en disponibilité par défaut d'emploi d'un ou de plusieurs membre(s) du personnel nommé(s) à titre définitif et affecté(s) dans l'établissement**

#### **3.1. Attributions de nomination**

Le chef d'établissement attribue les périodes définitivement vacantes.

3.1.1. dans le respect de l'ancienneté de service, aux membres du personnel, qu'ils soient présents dans l'établissement ou temporairement éloignés du service, nommés à titre définitif dans la fonction qu'ils exercent et affectés dans l'établissement.

Si un ou plusieurs de ces membres du personnel ne se voit/voient attribuer aucune période définitivement vacante, il/ils est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Dans les dix jours, un document SDS doit être communiqué

- en ce qui concerne les fonctions de recrutement et de sélection, au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission zonale d'affectation ;
- en ce qui concerne les fonctions de promotion, au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission interzonale d'affectation.

La mise en disponibilité par défaut d'emploi est prononcée dès que l'emploi du membre du personnel est supprimé.

Sans préjudice du respect des dispositions prévues au point 3.2.1., de la restriction prévue au point 3.2.2., alinéa 2, et des dispositions prévues au point 3.2.3., les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi sont, à leur demande, rappelés provisoirement à l'activité de service dans un emploi provisoirement disponible dans leur fonction au sein de l'établissement où ils ont perdu leur emploi. A cet effet, un document DGT<sup>(1)</sup> sera communiqué au Ministre via la direction générale des personnels.

3.1.2. Parmi les membres du personnel visés au point 3.1.1., il n'y a pas lieu de tenir compte des membres du personnel visés au point 1.1.1.1.

3.1.3. Parmi les membres du personnel visés au point 3.1.1., il y a lieu de tenir compte des membres du personnel visés au point 1.1.1.2.

---

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1.  
Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

### 3.2. Attributions de désignation

S'il existe des périodes **temporairement** vacantes, le chef d'établissement les attribue, dans l'ordre suivant :

3.2.1. aux membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;

3.2.2. aux temporaires prioritaires, dans l'ordre de leur classement :

si l'un de ces temporaires prioritaires ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes correspondant à une fonction à prestations complètes, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels.

Le membre du personnel visé au point 3.1.1., dernier alinéa, ne pourra être rappelé provisoirement à l'activité de service dans l'emploi occupé par le temporaire prioritaire que s'il n'a pas été possible de le rappeler provisoirement à l'activité de service, d'abord, dans un autre emploi occupé par un temporaire dans quelque zone que ce soit, ensuite, dans l'emploi occupé par un temporaire prioritaire de la même zone, dans l'ordre inverse du classement ;

toutefois, si l'emploi totalement ou partiellement libéré par le temporaire le moins bien classé entraîne pour le membre du personnel qui y est rappelé provisoirement à l'activité de service un déplacement de plus de quatre heures par jour par les transports en commun, ledit membre du personnel peut refuser ce rappel provisoire à l'activité de service. Dans ce cas, il est mis fin, totalement ou partiellement, aux prestations, d'abord d'un autre temporaire non classé, puis d'un temporaire classé dans le second groupe et, à défaut, du temporaire du premier groupe immédiatement mieux classé.

3.2.3. aux membres du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période, il réintègre l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(1)</sup> ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, il lui est proposé soit de conserver le bénéfice de son changement provisoire d'affectation et d'être rétribué au prorata du nombre de périodes qui lui sont attribuées, soit de réintégrer l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(1)</sup> ;

dans tous les cas, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;

<sup>(1)</sup> Il est possible que, dans ce cas, ce membre du personnel doive être mis en disponibilité par défaut d'emploi (Titre I, point VII.4.2., alinéa 4).

3.2.4. si le nombre de périodes visées au point 3.2. le permet encore, le chef d'établissement demande, si le membre du personnel le souhaite, le rappel provisoire à l'activité de service du membre du personnel visé au point 3.1.1., dernier alinéa, au moyen du document DGT<sup>(1)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Si ce membre du personnel ne désire pas être rappelé provisoirement à l'activité de service dans l'établissement où il a perdu son emploi, le document DGT<sup>(2)</sup> offre la possibilité au chef d'établissement de proposer nominalement un autre membre du personnel, soit à rappeler provisoirement à l'activité de service, soit demandeur d'un complément de charge, soit à désigner à titre temporaire.

#### 4<sup>ème</sup> situation.

### **4. Le nombre de périodes définitivement vacantes est insuffisant pour éviter la mise en disponibilité par défaut d'emploi d'un ou de plusieurs membre(s) du personnel nommé(s) à titre définitif et affecté(s) dans l'établissement et la perte partielle de charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif et affecté dans l'établissement (combinaison des points 2 et 3)**

#### **4.1. Attributions de nomination**

Le chef d'établissement attribue les périodes **définitivement** vacantes, dans le respect de l'ancienneté de service, aux membres du personnel, qu'ils soient présents dans l'établissement ou temporairement éloignés du service, nommés à titre définitif dans la fonction qu'ils exercent et affectés dans l'établissement.

4.1.1. Si un ou plusieurs de ces membres du personnel ne se voit/voient attribuer aucune période définitivement vacante, il/ils est/sont mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Dans les dix jours, un document SDS doit être communiqué

- en ce qui concerne les fonctions de recrutement et de sélection, au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission zonale d'affectation ;
- en ce qui concerne les fonctions de promotion, au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission interzonale d'affectation.

La mise en disponibilité par défaut d'emploi est prononcée dès que l'emploi du membre du personnel est supprimé.

Sans préjudice du respect des dispositions prévues aux points 4.2.1. et 4.2.2., de la restriction prévue au point 4.2.3., alinéa 2, des dispositions prévues au point 4.2.4. et de la décision du Ministre d'octroyer un complément d'horaire conformément au point 4.2.5., les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi sont, à leur demande, rappelés provisoirement à l'activité de service dans un emploi provisoirement disponible dans leur fonction au sein de l'établissement où ils ont perdu leur emploi. A cet effet, un document DGT<sup>(1)</sup> sera communiqué au Ministre via la direction générale des personnels.

4.1.2. Si un membre du personnel (il ne peut y en avoir qu'un par fonction) se voit attribuer un nombre de périodes définitivement vacantes inférieur à une charge complète, un document IDS est communiqué au Ministre via la direction générale des personnels et au président de la commission zonale d'affectation et ce membre du personnel est placé en perte partielle de charge.

---

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1. Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

4.1.3. Parmi les membres du personnel visés au point 4.1., il n'y a pas lieu de tenir compte des membres du personnel visés au point 1.1.1.1.

4.1.4. Parmi les membres du personnel visés au point 4.1., il y a lieu de tenir compte des membres du personnel visés au point 1.1.1.2.

#### **4.2. Attributions de désignation**

S'il existe des périodes **temporairement** vacantes, le chef d'établissement propose de les attribuer, dans l'ordre suivant :

4.2.1. au membre du personnel visé au point 4.1.2.. Ce complément d'attributions fait l'objet d'un DGT<sup>(1)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Le DGT<sup>(1)</sup> indiquera clairement que le complément d'attributions est destiné à compléter la charge d'un membre du personnel.

4.2.2. aux membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés ;

si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;

4.2.3. aux temporaires prioritaires, dans l'ordre de leur classement :

si l'un de ces temporaires prioritaires ne se voit attribuer aucune période ou ne se voit pas attribuer un nombre de périodes correspondant à une fonction à prestations complètes, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels.

Le membre du personnel visé au point 4.1.1., dernier alinéa, ne pourra être rappelé provisoirement à l'activité de service dans l'emploi occupé par le temporaire prioritaire que s'il n'a pas été possible de le rappeler provisoirement à l'activité de service, d'abord, dans un autre emploi occupé par un temporaire dans quelque zone que ce soit, ensuite, dans l'emploi occupé par un temporaire prioritaire de la même zone, dans l'ordre inverse du classement ;

toutefois, si l'emploi totalement ou partiellement libéré par le temporaire le moins bien classé entraîne pour le membre du personnel qui y est rappelé provisoirement à l'activité de service un déplacement de plus de quatre heures par jour par les transports en commun, ledit membre du personnel peut refuser ce rappel provisoire à l'activité de service. Dans ce cas, il est mis fin, totalement ou partiellement, aux prestations, d'abord d'un autre temporaire non classé, puis d'un temporaire classé dans le second groupe et, à défaut, du temporaire du premier groupe immédiatement mieux classé.

---

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1.  
Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

- 4.2.4. aux membres du personnel bénéficiant d'un changement d'affectation provisoire ;
- si l'un de ces membres du personnel ne se voit attribuer aucune période, il réintègre l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(1)</sup> ;
- si l'un de ces membres du personnel ne se voit pas attribuer un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, il lui est proposé soit de conserver le bénéfice de son changement provisoire d'affectation et d'être rétribué au prorata du nombre de périodes qui lui sont attribuées, soit de réintégrer l'emploi dont il est titulaire dans son établissement d'origine<sup>(1)</sup> ;
- dans ce cas, un document D.4 est adressé au Ministre via la direction générale des personnels ;
- 4.2.5. si le nombre de périodes visées au point 4.2. le permet encore, le chef d'établissement demande, par DGT<sup>(2)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels et indiquant clairement que le complément d'horaire est destiné à compléter la charge d'un membre du personnel nommé à titre définitif dans une autre fonction au sein de l'établissement et placé en perte partielle de charge, que soit/soient confié(s) à ce membre du personnel, à qui n'a pu être confié un complément d'attributions ou qui, bien que bénéficiant d'un complément d'attributions, ne preste pas un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il bénéficie d'une garantie de traitement, un ou plusieurs des compléments d'horaire prévus aux points 2.2.5.1. à 2.2.5.5.
- 4.2.6. si le nombre de périodes visées au point 4.2. le permet encore, le chef d'établissement demande, si le membre du personnel le souhaite, le rappel provisoire à l'activité de service du membre du personnel visé au point 4.1.1. au moyen du document DGT<sup>(2)</sup> communiqué au Ministre via la direction générale des personnels. Si ce membre du personnel ne désire pas être rappelé provisoirement à l'activité de service dans l'établissement où il a perdu son emploi, le document DGT<sup>(2)</sup> offre la possibilité au chef d'établissement de proposer nominalement un autre membre du personnel, soit à rappeler provisoirement à l'activité de service, soit demandeur d'un complément de charge, soit à désigner à titre temporaire.

### 5<sup>ème</sup> situation

#### **5. Dévolution des attributions, lorsqu'un membre du personnel est affecté à titre principal dans un établissement**

- 5.1. Dans chacune des 4 situations mentionnées ci-dessus et dans la mesure où, le plus souvent, le membre du personnel affecté à titre principal est moins ancien que les membres du personnel affectés dans l'établissement, le chef d'établissement attribue les périodes définitivement vacantes encore disponibles au membre du personnel affecté à titre principal, à concurrence du nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, pour autant qu'il ait pu attribuer à tous les membres du personnel affectés dans l'établissement un nombre de périodes définitivement vacantes égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

<sup>(1)</sup> Il est possible que, dans ce cas, ce membre du personnel doive être mis en disponibilité par défaut d'emploi (Titre I, point VII.4.2., alinéa 4).

<sup>(2)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1. Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

Cependant, il peut arriver que le membre du personnel qui, désigné en qualité de temporaire prioritaire, a été nommé à titre définitif le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet dans une fonction à prestations incomplètes et est donc à cette date affecté à titre principal, compte plus d'ancienneté de service qu'un ou plusieurs des membres du personnel affectés dans l'établissement. Si le nombre de périodes définitivement vacantes le permet, ce membre du personnel sera dès le 1<sup>er</sup> septembre affecté dans l'établissement au risque de placer en perte partielle de charge un autre membre du personnel affecté dans l'établissement et moins ancien que lui ou de mettre en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel affecté dans l'établissement et moins ancien que lui.

- 5.2. **Tout membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement, qu'il soit ou non affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, transforme son affectation à titre principal en affectation, dès qu'il se voit confier dans cet établissement un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.

Si ce membre du personnel a obtenu l'extension de sa nomination à titre définitif dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s), il perd son affectation à titre complémentaire dans cet/ces établissement(s) (**Titre II, B.2., alinéas 1<sup>er</sup> et 2**).

- 5.3. **Le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, et qui obtient une extension de charge – c'est-à-dire des périodes définitivement vacantes supplémentaires – mais sans que le nombre des périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées soit au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, reste bien entendu affecté à titre principal, mais accroît sa garantie de traitement en cas de perte partielle de charge et sa garantie d'un traitement d'attente en cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi à concurrence du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui peuvent à présent lui être confiées dans l'établissement où il est affecté à titre principal.

- 5.4. **Le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, est placé en perte partielle de charge et obtient un/des complément(s) d'attributions, un/des complément(s) d'horaire et un/des complément(s) de charge dans les mêmes conditions que les membres du personnel affectés dans un établissement (**2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> situations**).

Cependant, s'il a sollicité l'extension de sa nomination à titre définitif, il ne pourra être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s) le 1<sup>er</sup> septembre suivant, que si au préalable il obtient un/des complément(s) de charge dans des périodes définitivement vacantes dans un ou plusieurs des établissements où il a sollicité son affectation à titre complémentaire ou dans un autre établissement et qui compense(nt) entièrement la perte partielle de charge dont il fait l'objet (**Titre II, B.4.1., 3<sup>o</sup>, 1<sup>er</sup> tiret**).

- 5.5. **Le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement sans être affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, est mis en disponibilité par défaut d'emploi et rappelé provisoirement à l'activité de service dans l'établissement où il a perdu son emploi dans les mêmes conditions que les membres du personnel affectés dans l'établissement (**3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> situations**).

S'il a sollicité l'extension de sa nomination à titre définitif, il ne pourra être affecté à titre complémentaire le 1<sup>er</sup> septembre suivant mais pourra être rappelé provisoirement à l'activité de service dans un ou plusieurs des établissements où il a sollicité l'extension de sa nomination à titre définitif (**Titre II, B.4.1., 2<sup>o</sup>, 1<sup>er</sup> tiret**).

- 5.6. **Le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement et affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, s'il voit augmenter le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal sans que ce nombre soit au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ne conserve le bénéfice d'une nomination à titre définitif dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire que pour le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être attribuées et dans la mesure où ce nombre est supérieur à la différence entre, d'une part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois<sup>(1)</sup>, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et, d'autre part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui lui sont attribuées à présent dans l'établissement où il est affecté à titre principal (**Titre II, B.4.2., 1<sup>o</sup>**).

- 5.7. **Le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement et affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, s'il perd partiellement ou totalement sa charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal mais continue à se voir confier une/des période(s) définitivement vacante(s) dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire, est placé en perte partielle de charge et obtient un/des complément(s) d'attributions, un/des complément(s) d'horaire et un/des complément(s) de charge dans les mêmes conditions que les membres du personnel affectés dans l'établissement (**2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> situations**).

Cependant, il ne pourra accroître le bénéfice de sa nomination à titre définitif ou obtenir une nouvelle extension de la nomination à titre définitif dans un autre établissement qu'après qu'il aura obtenu, pour compenser la perte partielle de charge dont il fait l'objet dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un/des

---

<sup>(1)</sup> L'expression « au moins une fois » signifie qu'il s'agit du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu ou peuvent être attribuées au membre du personnel depuis qu'il a été nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement ou depuis qu'il y a obtenu un changement d'affectation dans une fonction à prestations incomplètes, même si, par la suite, ce membre du personnel a fait, fait, ou fera, l'objet d'une perte partielle de charge.

Dans le même ordre d'idées, le membre du personnel, mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction à prestations incomplètes dans un établissement et réaffecté dans un autre établissement dans une fonction à prestations incomplètes, est réaffecté, au moins, pour le nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi et, au plus, pour le nombre de périodes définitivement vacantes qu'il est possible ou qui sera possible par la suite de lui attribuer, si ce nombre est supérieur au nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi. Dans ce cas, ce nombre supérieur est le nombre maximum dont mention dans l'alinéa précédent.

complément(s) de charge qui compense(nt) totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet, dans des périodes définitivement vacantes dans un établissement où le membre du personnel n'est pas affecté à titre complémentaire et/ou dans des périodes définitivement vacantes pour lesquelles il ne bénéficie pas d'une nomination à titre définitif s'il s'agit d'un/des établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire (**Titre II, B.4.2., 2°**).

- 5.8. **Le membre du personnel affecté à titre principal dans un établissement et affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**, s'il perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui pouvaient lui être confiées dans l'ensemble de ces établissements est mis en disponibilité par défaut d'emploi et rappelé provisoirement à l'activité de service dans les mêmes conditions que les membres du personnel affectés dans un établissement (**3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> situations**).

### 6<sup>ème</sup> situation

#### **6. Dévolution des attributions, lorsqu'un/lorsque des membre(s) du personnel est/sont affecté(s) à titre complémentaire dans un établissement**

- 6.1. Dans chacune des 4 premières situations mentionnées ci-dessus, et sans préjudice du respect des dispositions visées au point 6.2., le chef d'établissement n'attribue des périodes définitivement vacantes encore disponibles **au(x) membre(s) du personnel affecté(s) à titre complémentaire** que pour autant qu'il ait pu attribuer à tous les membres du personnel affectés dans l'établissement un nombre de périodes définitivement vacantes égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes.
- 6.2. **Le membre du personnel affecté à titre complémentaire** dans un établissement ne peut se voir confier aucune période définitivement vacante dans cet établissement, en d'autres termes, perd son affectation à titre complémentaire dans cet établissement, dès qu'il se voit confier un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, soit dans l'établissement où il est affecté à titre principal, soit pour l'ensemble des autres établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire, soit, à sa demande, dans un ou plusieurs des autres établissements où il est affecté à titre complémentaire.
- 6.3. S'il est possible de confier à titre définitif au **membre du personnel** concerné, dans l'/l'un des établissement(s) où il est **affecté à titre complémentaire** un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce membre du personnel pourra, à sa demande, renoncer à son affectation à titre principal, être affecté dans cet établissement et perdra dès lors son affectation à titre complémentaire dans l'/les autre(s) établissement(s) (**Titre II, B.2., alinéa 3**).
- 6.4. S'il est possible de confier à titre définitif au **membre du personnel** concerné, dans les ou plusieurs établissements où il est **affecté à titre complémentaire** un nombre de périodes définitivement vacantes au moins égal au nombre minimum de périodes requis pour constituer une fonction à prestations complètes, ce membre du personnel pourra, à sa demande, renoncer à son affectation à titre principal. Dans ce cas, il sera affecté à titre principal dans l'établissement où il peut lui être attribué le plus grand nombre de périodes définitivement vacantes (**Titre II, B.2., alinéa 4**).



6.5. **Le membre du personnel affecté à titre complémentaire** dans un établissement et qui voit s'accroître le nombre de périodes définitivement vacantes qui peuvent lui être confiées dans cet établissement, accroît sa garantie de traitement en cas de perte partielle de charge et sa garantie d'un traitement d'attente en cas de disponibilité par défaut d'emploi, pour autant :

- 1° qu'il ne soit pas placé en perte partielle de charge dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou que, s'il est placé en perte partielle de charge dans cet établissement, il ait au préalable obtenu pour compenser la perte partielle de charge dont il fait l'objet dans l'établissement où il est affecté à titre principal, un/des complément(s) de charge qui compense(nt) totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet, dans des périodes définitivement vacantes dans un/plusieurs établissement(s) où le membre du personnel n'est pas affecté à titre complémentaire et/ou dans des périodes définitivement vacantes pour lesquelles il ne bénéficie pas d'une nomination à titre définitif s'il s'agit de l'/d' établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire (**Titre II, B.4.2., 2°**) ;
- 2° que, s'il est placé en perte partielle de charge dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire, un complément de charge dans des périodes définitivement vacantes puisse préalablement lui être attribué dans un établissement autre que celui où il est affecté à titre principal pour compenser totalement la perte partielle de charge dont il fait l'objet (**Titre II, B.4.1., 3°, 2<sup>ème</sup> tiret**).

En ce qui concerne le point 2°, il y a lieu de remarquer que si le membre du personnel perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui lui étaient attribuées dans l'établissement ou dans un ou plusieurs des établissements où il est affecté à titre complémentaire et que cette perte de périodes est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un autre établissement où il est affecté à titre complémentaire, il est mis fin d'office à son affectation à titre complémentaire dans l'/les établissement(s) où il a perdu la totalité des périodes définitivement vacantes.

6.6. **Le membre du personnel affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs établissement(s)**, s'il perd partiellement ou totalement sa charge dans un ou plusieurs de ces établissements, mais continue à se voir confier une/des période(s) définitivement vacante(s) dans au moins un des établissements où il est affecté à titre principal ou à titre complémentaire, est placé en perte partielle de charge et obtient un/des complément(s) d'attributions, un/des complément(s) d'horaire et un/des complément(s) de charge dans les mêmes conditions que les membres du personnel affectés dans l'établissement (**2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> situations**).

Cependant, dans la mesure où le membre du personnel, en ce qui concerne son affectation à titre principal, bénéficie d'une nomination à titre définitif pour le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois<sup>(1)</sup>, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et, en ce qui concerne son affectation à titre complémentaire, bénéficie d'une nomination à titre définitif pour la différence entre, d'une part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu, au moins une fois, lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal et dans l'/les établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire et, d'autre part, le nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont jamais pu lui être attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre principal,

- 1° il n'y a pas lieu de placer un membre du personnel affecté à titre complémentaire en perte partielle de charge, si cette perte est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes définitivement vacantes dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un ou plusieurs des autres établissements où il est affecté à titre complémentaire ;
- 2° il est à remarquer que si ce membre du personnel perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui lui étaient attribuées dans l'établissement où il est affecté à titre complémentaire et que cette perte de périodes est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes dans l'établissement où il est affecté à titre principal ou dans un autre établissement où il est affecté à titre complémentaire, il est mis fin d'office à son affectation à titre complémentaire dans le premier établissement ;
- 3° il est également à remarquer que si ce membre du personnel bénéficie d'un accroissement de périodes définitivement vacantes dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s) où il est affecté à titre complémentaire, il y a lieu d'appliquer les dispositions visées au point 6.5.

**6.7. Le membre du personnel affecté à titre complémentaire dans un ou plusieurs établissements**, s'il perd la totalité des périodes définitivement vacantes qui pouvaient lui être confiées dans l'ensemble des établissements où il est affecté à titre principal et à titre complémentaire est mis en disponibilité par défaut d'emploi et rappelé provisoirement à l'activité de service dans les mêmes conditions que les membres du personnel affectés dans un établissement (**3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> situations**).

---

<sup>(1)</sup> L'expression « au moins une fois » signifie qu'il s'agit du nombre maximum de périodes définitivement vacantes qui ont pu ou peuvent être attribuées au membre du personnel depuis qu'il a été nommé à titre définitif et affecté à titre principal dans un établissement ou depuis qu'il y a obtenu un changement d'affectation dans une fonction à prestations incomplètes, même si, par la suite, ce membre du personnel a fait, fait, ou fera, l'objet d'une perte partielle de charge.

Dans le même ordre d'idées, le membre du personnel, mis en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction à prestations incomplètes dans un établissement et réaffecté dans un autre établissement dans une fonction à prestations incomplètes, est réaffecté, au moins, pour le nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi et, au plus, pour le nombre de périodes définitivement vacantes qu'il est possible ou qui sera possible par la suite de lui attribuer, si ce nombre est supérieur au nombre de périodes qui ont fait l'objet de la mise en disponibilité par défaut d'emploi. Dans ce cas, ce nombre supérieur est le nombre maximum dont mention dans l'alinéa précédent.

En conclusion du présent point C, il est impératif que les données renseignées dans la gestion informatisée soient strictement identiques à celles qui figurent sur les DGT<sup>(1)</sup> ainsi que sur les C F 12.

Toute période attribuée à un membre du personnel doit être indiquée dans la gestion informatisée, y compris si elle se situe au-delà du minimum requis pour une charge à prestations complètes ; elle est imputable au capital-périodes ou au nombre total de périodes-professeurs.

Ceci ne s'applique toutefois pas au dédoublement réalisé, en accord avec le membre du personnel concerné, pour constituer deux groupes d'élèves au sein d'un même cours. Ce dédoublement ne revêt pas un caractère organique.

**En cas de discordance entre les divers documents, la responsabilité du chef d'établissement sera engagée**

---

<sup>(1)</sup> Pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire, il s'agit du document DGT1.  
Pour les internats autonomes de l'enseignement supérieur, il s'agit du document DGT3.

### **Point C - ANNEXE**

Les branches apparentées sont fixées comme suit :

- 1° Aux membres du personnel nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré inférieur de l'enseignement secondaire (spécificité mathématiques, arithmétique, algèbre, géométrie, physique, éducation scientifique) peuvent être confiés :
  - a) les cours de chimie, de sciences naturelles et de géographie dans le degré inférieur de l'enseignement secondaire s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (section scientifique) ;
  - b) les cours de sciences économiques, sciences commerciales, commerce, comptabilité, économie politique et commerciale, produits commerciaux et initiation à la vie économique dans le degré inférieur de l'enseignement secondaire s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (section mathématique-sciences économiques).
  
- 2° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré inférieur de l'enseignement secondaire (spécificité géographie, géographie économique, biologie, chimie, sciences naturelles, éducation scientifique) peut être confié le cours de physique dans le degré inférieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (section scientifique) ou du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (section sciences/géographie).
  
- 3° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré inférieur de l'enseignement secondaire (spécificité sciences économiques, sciences commerciales, commerce, comptabilité, économie politique et commerciale, produits commerciaux et initiation à la vie économique) peuvent être confiés :
  - a) les cours de mathématique, de chimie, de sciences naturelles et de géographie dans le degré inférieur de l'enseignement secondaire s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (section scientifique) ;
  - b) le cours de mathématique dans le degré inférieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur (section mathématique-sciences économiques).
  
- 4° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux, au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité première langue, quatrième langue (si langue romane) ), peuvent être confiés les cours de latin dans le degré inférieur et le degré supérieur de l'enseignement secondaire et les cours d'histoire dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe philologie romane).
  
- 5° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité histoire, histoire des civilisations) peuvent être confiés :
  - a) le cours de langue maternelle dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe histoire) ;
  - b) le cours de latin dans le degré inférieur et dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe histoire, sous-section antiquité).

- 6° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de langues anciennes dans l'enseignement secondaire, peuvent être confiés les cours de langue maternelle et d'histoire dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe philologie classique).
- 7° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité mathématique) peut être confié le cours de physique dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe sciences mathématiques).
- 8° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité physique) peuvent être confiés les cours de mathématique, de chimie et d'histoire des sciences dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe sciences physiques).
- 9° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité biologie, chimie, histoire des sciences), peuvent être confiés les cours de physique et de mathématique dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe sciences chimiques).
- 10° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité sciences économiques, algèbre financière), peuvent être confiés les cours de mathématique et de sciences sociales dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe sciences économiques et groupe sciences commerciales).
- 11° Aux membres du personnel, nommés à la fonction de professeur de cours généraux au degré supérieur de l'enseignement secondaire (spécificité sciences sociales), peut être confié le cours de sciences économiques dans le degré supérieur de l'enseignement secondaire, s'ils sont porteurs du titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (groupe sciences économiques et sociales).