



CIRCULAIRE N° 2871

DU 15/09/2009

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

Interprétations et commentaires

Réseau : Communauté française

Niveaux & Services : Enseignement de promotion sociale

Aux chefs des établissements d'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française ;

Circulaire	Administrative	
Emetteur	Administration	AGPE
Destinataire	Direction	Enseignement de promotion sociale 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 de promotion sociale soumis au statut du 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 : 87

Mots-clés : promotion sociale

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE DE BELGIQUE

**ADMINISTRATION GÉNÉRALE DES PERSONNELS
DE L'ENSEIGNEMENT**



LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX MEMBRES DES PERSONNELS

ENSEIGNANT ET ASSIMILÉS DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

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
AVANT-PROPOS	8
LISTE DES TEXTES A PORTEE STATUTAIRE	9 à 12
TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES	13
CHAPITRE I FONCTIONS	13
I.1. <u>Fonctions de recrutement du personnel directeur et enseignant</u>	13
I.2. <u>Fonction de recrutement du personnel auxiliaire d'éducation</u>	14
I.3. <u>Fonctions de sélection dans l'enseignement de promotion sociale</u>	14
I.3.1. <u>Personnel directeur et enseignant</u>	14
I.3.2. <u>Personnel auxiliaire d'éducation</u>	14
I.4. <u>Fonction de promotion dans l'enseignement de promotion sociale</u>	14
CHAPITRE II TITRES	15
II.1. <u>Composante d'un titre requis</u>	15
II.2. <u>Notion de spécificité du titre requis</u>	16
II.3. <u>Equivalence</u>	16
II.4. <u>Reconnaissance professionnelle</u>	16
II.5. <u>Dérogation au régime des titres requis</u>	16
CHAPITRE III ZONES D'AFFECTATION, COMMISSIONS ZONALES D'AFFECTATION ET COMMISSION INTERZONALE D'AFFECTATION	17
CHAPITRE IV RECRUTEMENT	18
IV.1. <u>Membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	18
IV.1.1. <u>Conditions à remplir par les candidats à une désignation à titre temporaire</u>	18
IV.1.2. <u>Classement des candidats à une désignation à titre temporaire</u>	18
IV.1.3. <u>Désignation à titre temporaire</u>	19
IV.1.4. <u>Désignation à titre temporaire par dérogation</u>	19
IV.1.5. <u>Rapport du chef d'établissement sur la manière de servir du membre du personnel désigné à titre temporaire et incidence de ces rapports</u>	19-20
IV.1.6. <u>Licenciement et préavis</u>	20-21
IV.1.6.1. <u>Convocation à une audition préalable</u>	21
IV.1.6.2. <u>Audition</u>	21
IV.1.6.3. <u>Rédaction de la proposition de licenciement</u>	21
IV.1.6.4. <u>Transmission du dossier de licenciement</u>	21-22
IV.1.7. <u>Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	22
IV.1.8. <u>Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel désigné à titre temporaire</u>	22

IV.2. <u>Membre du personnel désigné en qualité de temporaire protégé</u>	23
IV.2.1. Conditions à remplir pour obtenir une désignation en qualité de temporaire protégé	23
IV.2.2. Classement des membres du personnel qui réunissent les conditions pour être désignés en qualité de temporaire protégé	23
IV.2.3. Désignation en qualité de temporaire protégé	23-24
IV.2.5. La perte de la qualité de temporaire protégé et ses conséquences (article 31 quater alinéa 4 à 6 de l'A.R. du 22 mars 1969)	24
IV.2.4. L'obtention de la qualité de temporaire protégé et ses conséquences	24
IV.2.6. Rejet de candidature à une désignation en qualité de temporaire prioritaire	24-25
IV.2.7. Rapport du chef d'établissement sur la manière de servir d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire prioritaire, rapport d'inspection et incidence de ces rapports	25
IV.2.8. Licenciement et préavis	25
IV.2.8.1. Convocation à une audition préalable	26
IV.2.8.2. Audition	26
IV.2.8.3. Rédaction de la proposition de licenciement	26-27
IV.2.8.4. Transmission du dossier de licenciement	27
IV.2.9. Conséquences du licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire protégé	28
IV.2.10. Démission d'office et sans préavis d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire protégé	28
IV.3. <u>Membre du personnel nommé à titre définitif</u>	28
IV.3.1. Conditions à remplir par les candidats à une nomination à titre définitif	28
IV.3.2. L'appel à la nomination et l'introduction de la candidature à une nomination à titre définitif	28-29
IV.3.3. Classement des candidats à une nomination à titre définitif	29
IV.3.4. Nomination à titre définitif	29
IV.3.5. Les emplois figurant dans l'appel aux candidats à une nomination à titre définitif	29
IV.3.6. Perte partielle de charge	30
IV.3.6.1. Définitions	30
IV.3.6.2. Membre(s) du personnel placé(s) en perte partielle de charge	30-31
IV.3.6.3. Conséquences d'une perte partielle de charge	31
IV.3.6.4. Notification d'une perte partielle de charge	31
IV.3.6.5. Complément d'attributions et complément de charge	31-32
IV.3.7. Limite à la nomination à titre définitif	32
IV.3.8. Démission d'office et sans préavis et cessation des fonctions d'un membre du personnel nommé à titre définitif	32
CHAPITRE V SELECTION	33
V.1. <u>Conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de sélection</u>	33-34
V.2. <u>Conditions particulières pour être nommé à titre définitif à une fonction de sélection déterminée</u>	34
V.3. <u>Attributions et profils de fonction des titulaires d'une fonction de sélection</u>	34
V.4. <u>Procédure de nomination à titre définitif dans une fonction de sélection</u>	35

V.5. <u>Renonciation à une désignation à titre temporaire ou à la nomination à titre définitif dans une fonction de sélection</u>	35
V.6. <u>Passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion</u>	35
V.7. <u>Lettre de mission et évaluation des membres du personnel nommés ou désignés dans une fonction de sélection</u>	35
CHAPITRE VI PROMOTION	36
VI.1. <u>Fonction de promotion de directeur</u>	36
VI.1.1. <u>Conditions générales pour être nommé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur</u>	37
VI.1.2. <u>Conditions particulières pour être nommé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur</u>	37-38
VI.1.3. <u>Missions du directeur</u>	38
VI.1.4. <u>Procédure de délivrance des brevets</u>	38
VI.1.4.1. <u>Commission permanente de la promotion et de la sélection</u>	38
VI.1.4.2. <u>Sessions de formation et épreuves</u>	38-39
VI.1.4.3. <u>Organisation des épreuves</u>	39-40
VI.1.4.4. <u>Obtention du brevet</u>	40
VI.1.5. <u>Conditions générales d'accès et de dévolution des emplois de directeur</u>	40
VI.1.5.1. <u>La désignation</u>	40-41
VI.1.5.2. <u>L'admission au stage</u>	41
VI.1.5.3. <u>Procédure de nomination à titre définitif</u>	41
VI.1.6. <u>Renonciation à une désignation dans la fonction de promotion de directeur</u>	41-42
VI.1.7. <u>Passerelles entre fonctions de recrutement, de sélection et de promotion</u>	42
VI.1.8. <u>Lettre de mission et évaluation des membres du personnel nommés ou désignés dans la fonction de directeur</u>	42
CHAPITRE VII CHANGEMENT D'AFFECTATION	43
VII.1. <u>Introduction des demandes de changement d'affectation</u>	43
VII.2. <u>Obtention d'un changement d'affectation</u>	43
VII.3. <u>Règles spécifiques au changement d'affectation définitif</u>	43
VII.3.1. <u>Prise de cours</u>	43
VII.3.2. <u>Attribution de l'emploi libéré dans son établissement d'origine par le membre du personnel qui obtient un changement d'affectation définitif</u>	44
VII.3.3. <u>Rémunération du membre du personnel dans sa nouvelle affectation</u>	44
CHAPITRE VIII DEVOIRS	45
CHAPITRE IX PEINES DISCIPLINAIRES	46
IX.1. <u>Procédure disciplinaire</u>	46
IX.1.1. <u>Suspension de la procédure et du prononcé disciplinaires</u>	46
IX.1.2. <u>Audition préalable</u>	46
IX.1.3. <u>Possibilité d'introduction d'un recours</u>	46-47
IX.1.4. <u>La Chambre de recours</u>	47
IX.2. <u>Prise de cours d'une peine disciplinaire</u>	47
IX.3. <u>Conséquences de la peine disciplinaire infligée</u>	48
IX.4. <u>Radiation des peines disciplinaires</u>	48

CHAPITRE X	SUSPENSION PREVENTIVE	49
X.1.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif</u>	49
X.1.1.	Mesure de suspension préventive	49
X.1.1.1.	Caractéristiques	49
X.1.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	49-50
X.1.1.3.	Procédure	50-51
X.1.1.4.	Effets de la décision	51
X.1.1.5.	Durée de la suspension préventive	51-52
X.1.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	53
X.1.2.1.	Caractéristiques	53
X.1.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	53
X.1.2.3.	Procédure	53
X.1.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	54
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	54-55
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	55-56
X.2.	<u>De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire</u>	56
X.2.1.	Mesure de suspension préventive	56
X.2.1.1.	Caractéristiques	56
X.2.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	56-57
X.2.1.3.	Procédure	57-58
X.2.1.4.	Effets de la décision	58
X.2.1.5.	Durée de la suspension préventive	58-59
X.2.2.	Mesure d'écartement sur-le-champ	59
X.2.2.1.	Caractéristiques	59
X.2.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	59
X.2.2.3.	Procédure	59-60
X.2.3.	Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement	60
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	60
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	61
CHAPITRE XI	MEMBRES DU PERSONNEL VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE	62
XI.1	<u>Du régime des membres du personnel désignés à titre temporaire</u>	62
XI.1.1.	Membre du personnel temporaire non classé victime d'acte de violence	63
XI.1.1.1.	Droit de la victime	63
XI.1.1.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	63

XI.1.1.3.	Procédure	63 à 65
XI.1.1.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire non classé	65
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	65
XI.1.2.1.	Droit de la victime	65
XI.1.2.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	65
XI.1.2.3.	Procédure	66-67
XI.1.2.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire classé dans le deuxième groupe	67-68
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	68
XI.1.3.1.	Droit de la victime	68
XI.1.3.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	68
XI.1.3.3.	Procédure	68 à 70
XI.1.3.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel temporaire désigné dans le premier groupe	70
XI.2.	<u>Du régime des membres du personnel nommés à titre définitif</u>	71
XI.2.1.	Droit de la victime	71
XI.2.2.	Condition à remplir pour que la demande soit prise en considération	71
XI.2.3.	Procédure	71 à 73
XI.2.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel nommé à titre définitif	73
CHAPITRE XII <u>SIGNALEMENT</u>		74
XII.1.	Auteur du bulletin de signalement	74
XII.2.	<u>Mentions de signalement et portée de ces mentions</u>	75
XII.3.	<u>Période d'attribution du signalement</u>	75-76
XII.4.	<u>Contenu et mode de modification de la mention de signalement</u>	76
XII.4.1.	Fiche individuelle et portée de celle-ci	76-77
XII.4.2.	Mode de modification de la mention de signalement	77
XII.5.	<u>Prise de connaissance du bulletin de signalement et recours éventuel</u>	77
XII.5.1.	Prise de connaissance du bulletin de signalement	77
XII.5.2.	Recours éventuel	78
XII.6.	<u>Conséquences de l'obtention de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement</u>	78
CHAPITRE XIII <u>CHAMBRE DE RECOURS</u>		79
CHAPITRE XIV <u>POSITIONS ADMINISTRATIVES</u>		80
XIV.1.	<u>Activité de service</u>	80
XIV.2.	<u>Non-activité</u>	80-81
XIV.3.	<u>Disponibilité - Dispositions générales</u>	81
XIV.4.	<u>Disponibilité par défaut d'emploi - Dispositions spécifiques</u>	82
XIV.4.1.	Définition	82
XIV.4.2.	Membre(s) du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi	82-83
XIV.4.3.	Conséquences d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	83
XIV.4.4.	Mesures applicables en cas de mise en disponibilité par défaut d'emploi et conséquences de ces mesures	83
XIV.4.4.1.	Notification d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi	83

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 zone et de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	83
XIV.4.4.3.	Rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un emploi d'une autre zone et de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	83-84
XIV.4.4.4.	Rappel provisoire à l'activité de service dans un autre emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif	84
XIV.4.4.5.	Réaffectation dans un établissement de la zone	84
XIV.4.4.6.	Réaffectation dans un établissement d'une autre zone	84
CHAPITRE XV ASPECTS ESSENTIELS DE LA GESTION DES EMPLOIS		85
XV.1.	<u>Intervention de l'AGERS</u>	85
XV.2.	<u>Intervention du chef d'établissement</u>	85
XV.2.1.	Dans le courant du mois de janvier de chaque année	85
XV.2.2.	Pour le 15 février de chaque année	86
XV.3.	<u>Intervention de la Commission zonale d'affectation</u>	86
XV.3.1.	Pour le 15 mars de chaque année	86
XV.3.2.	Pour la même date	86
XV.4.	<u>Intervention de la Commission interzonale d'affectation</u>	87
XV.5.	<u>Intervention du Gouvernement</u>	87
XV.6.	<u>Nomination à titre définitif</u>	87

AVANT-PROPOS

L'ambition des auteurs de ce syllabus est de permettre aux membres des personnels enseignant et assimilés de l'enseignement de promotion sociale de mieux comprendre les dispositifs statutaires qui régissent leur carrière.

Ce document est établi en fonction des textes en vigueur au 1^{er} 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^{er} septembre 2009

Ils peuvent être consultés sur le site <http://www.cdadoc.cfwb.be/> en cliquant ensuite sur [Gallilèx](#).

1. Textes statutaires relatifs aux membres des personnels enseignant et assimilés ⁽¹⁾

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, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
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, spécial, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements – articles 1^{er} à 9bis et articles 12 à 17.
5. 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.
6. 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.
7. 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

⁽¹⁾ Par membres des personnels enseignant et assimilés, il y a lieu d'entendre les membres du personnel des établissements scolaires appartenant aux catégories suivantes :

- *personnel directeur et enseignant,*
- *personnel auxiliaire d'éducation,*
- *personnel paramédical,*
- *personnel psychologique,*
- *personnel social.*

professionnelle dans les écoles techniques secondaires inférieures et les écoles professionnelles secondaires inférieures dont la langue de l'enseignement est la langue française.

8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
13. Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
14. Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
15. Arrêté royal du 25 novembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales.
16. 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.
17. 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.
18. 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.

19. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 1^{er} 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.
20. 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.
21. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 27 décembre 1991 relatif aux fonctions, charges et emplois des membres des personnels de l'enseignement de promotion sociale.
22. 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.
23. 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.
24. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 26 janvier 1993 fixant les conditions auxquelles il est fait appel à des experts, recrutés sur la base de leurs compétences particulières pour certaines prestations dans l'enseignement de promotion sociale de régime 1.
25. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 octobre 1993 portant statut pécuniaire des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française.
26. 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.
27. 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.
28. Décret du 22 décembre 1994 portant des mesures urgentes en matière d'enseignement – articles 1 à 20.
29. Décret du 10 avril 1995 instaurant le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française.
30. 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.
31. 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, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
32. 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.

33. 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.
34. 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.
35. Décret du 17 mai 1999 relatif au statut administratif des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement de promotion sociale de la Communauté française
36. 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.
37. Décret du 17 juillet 2002 portant modifications urgentes en matière d'enseignement.
38. 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.
39. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2002 relatif à la prophylaxie des maladies transmissibles dans le milieu scolaire et étudiant.
40. Décret du 17 juillet 2002 portant modification urgentes en matière d'enseignement.
41. Décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité.
42. Décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES
--

CHAPITRE I
FONCTIONS

Les fonctions évoquées dans le présent chapitre sont celles décrites dans l'A. Ex. de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions.

I.1. FONCTIONS DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL DIRECTEUR ET ENSEIGNANT

L'article 6ter de l'A. Ex. de la Communauté française du 2 octobre 1968 détermine les fonctions de recrutement que peuvent exercer les membres du personnel directeur et enseignant des établissements d'enseignement de promotion sociale.

1° les fonctions de recrutement dans l'enseignement secondaire de promotion sociale du degré inférieur :

- a) professeur de cours généraux ;
- b) professeur de cours spéciaux ;
- c) professeur de cours techniques ;
- d) professeur de pratique professionnelle ;
- e) professeur de cours techniques et de pratique professionnelle.

2° les fonctions de recrutement dans l'enseignement secondaire de promotion sociale du degré supérieur :

- a) professeur de cours généraux ;
- b) professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie ;
- c) professeur de cours spéciaux ;
- d) professeur de cours techniques ;
- e) professeur de pratique professionnelle ;
- f) professeur de cours techniques et de pratique professionnelle.

3° les fonctions de recrutement dans l'enseignement supérieur de type court de promotion sociale :

- a) professeur de cours généraux ;
- b) professeur de psychologie, de pédagogie et de méthodologie ;
- c) professeur de cours spéciaux ;
- d) professeur de cours techniques ;
- e) professeur de pratique professionnelle ;
- f) professeur de cours techniques et de pratique professionnelle ;
- g) professeur de philosophie.

4° les fonctions de recrutement dans l'enseignement supérieur de type long de promotion sociale :

- a) chargé de cours ;
- b) assistant ;
- c) professeur ;
- d) chef de travaux ;
- e) chef de bureau d'études.

Une liste de référence plus détaillée basée sur ces dispositions est reprise chaque année dans le courant du mois de janvier dans l'appel, publié au Moniteur belge, aux candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française.

I.2. FONCTION DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL AUXILIAIRE D'EDUCATION

L'article 7bis de l'A. Ex. de la Communauté française du 2 octobre 1968 détermine la fonction de recrutement que peuvent exercer les membres du personnel auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement de promotion sociale.

Personnel auxiliaire d'éducation

- surveillant-éducateur.

I.3. FONCTIONS DE SELECTION DANS L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE**I.3.1. Personnel directeur et enseignant (art 6ter de l'A. Ex. du 2octobre 1968)**

- a) chef d'atelier
- b) sous-directeur

I.3.2 Personnel auxiliaire d'éducation (art 7bis de l'A. Ex. du 2octobre 1968)

- a) éducateur-économiste (uniquement en régime transitoire introduit par le Décret du 30 avril 2009 concernant la comptabilité des écoles et l'accès à certaines fonctions de sélection et de promotion) ;
- b) secrétaire de direction.

I.4. FONCTION DE PROMOTION DANS L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE**Personnel directeur et enseignant (art 6ter de l'A. Ex. du 2octobre 1968)**

- directeur

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 et de professeur de cours techniques et de pratique professionnelle, 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

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, il faut entendre (**article 16 et 17 de l'AE du 22 avril 1969**) 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^{os} 2427 et 2428 du 1^{er} septembre 2008).

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, 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 5 à 8 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 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 « autre spécialité » 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. 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 délivrés en Communauté flamande ou en Communauté germanophone sont, de droit, équivalents à leurs homologues délivrés en Communauté française.

II.4. RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Cette reconnaissance professionnelle est exclusivement réservée aux ressortissants d'un pays membre de l'U.E.

En effet, elle résulte de la réglementation européenne en matière de libre circulation des travailleurs et est définie dans le titre I^{er} du Décret du 23 janvier 2009.

II.5. DEROGATION AU REGIME DES TITRES REQUIS (ARTICLES 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**).

L'application de cet article 20 du statut lors de la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel aura sans nul doute des répercussions sur le déroulement de sa carrière qui seront explicités 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 8 zones d'affectation définies à l'**article 14quinquies 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 14septies de l'A.R. du 22 mars 1969**.

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

<p>CHAPITRE IV</p> <p>RECRUTEMENT</p>

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 protégé, 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.

Cette règle contient deux exceptions

- a) Il s'agit des membres du personnel qui, à la date d'application du Décret du 3 mars 2004 soit au 1^{er} septembre 2004, étaient nommés à titre définitif dans une fonction à prestations incomplètes (**article 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 juillet 1969**).

Porteurs d'un titre requis ou même d'un titre non requis, (point IV.2.2.) ils ont été intégrés dans le classement des temporaires en application des dispositions précitées et le nombre de candidatures qui leur a été attribué est le nombre d'années complètes d'ancienneté de service, calculée à la date fixée par l'appel aux candidats et conformément à l'article 3sexies de l'arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité.

- b) Il s'agit également des membres du personnel qui, bien que non porteurs d'un titre requis, (point IV.2.2.) ont pu être désignés en qualité de temporaire protégé et qui ont dès lors été intégrés dans le classement des temporaires lors de leur désignation en qualité de temporaire protégé (**article 31 quater, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Même en cas de perte de la qualité de temporaire protégé (point IV.2.5.) ces membres du personnel sont, par la suite habilités, à l'égal des porteurs d'un titre requis, à déposer annuellement une candidature entrant en ligne de compte pour ledit classement.

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.

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.

Dans le but de lui permettre d'exercer une fonction à prestations complètes, les périodes disponibles dans une même fonction au sein d'une même zone sont attribuées au temporaire le mieux classé (**articles 25 et 26 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est à remarquer que lorsque, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'établissement, des cours doivent être impérativement organisés de manière simultanée et qu'il n'est dès lors pas possible de confier au même membre du personnel toutes les périodes relevant de la même fonction, ces périodes peuvent, sur avis favorable du comité de concertation de base, ne pas être toutes confiées au membre du personnel qui a la plus grande priorité.

Après qu'aient été attribuées à ce membre du personnel ayant la plus grande priorité le maximum de périodes compatible avec l'organisation de l'établissement visée à l'alinéa précédent, les périodes restantes sont alors confiées, dans l'ordre de priorité, au membre du personnel qui a la priorité immédiatement moins grande (**article 17 ter 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 protégé, il empêche le membre du personnel concerné d'être désigné en qualité de temporaire protégé (**article 31ter, alinéa 1^{er}, 8°, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, un rapport défavorable couvrant moins de 100 périodes de prestation n'est pas pris en compte s'il est suivi d'un rapport favorable dans la fonction considérée couvrant au moins 400 périodes (**article 31 ter, alinéa 2, 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 protégé 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 protégé 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^{er})**, 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. »

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

IV.1.6.1. 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, aux fins 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.1.6.2. 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.1.6.3. 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 concerne 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.1.6.4. 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 préavis¹, 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.1.7. CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE

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

IV.1.8. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ A TITRE TEMPORAIRE

Les membres du personnel désignés à titre temporaire 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 la 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.

¹ *Quinze jours calendrier prenant cours le premier jour ouvrable suivant la notification de la décision ministérielle*

IV.2. MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PROTÉGÉ

IV.2.1. CONDITIONS A REMPLIR POUR OBTENIR UNE DESIGNATION EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PROTÉGÉ

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

Parmi ces conditions, les membres du personnel doivent, entre autres, compter, au 30 avril de l'année scolaire qui précède la désignation en qualité de temporaire protégé, 450 jours d'ancienneté de fonction prestés dans le courant des 4 dernières années scolaires, dont 150 jours d'ancienneté de fonction dans l'établissement considéré.

Ces jours sont calculés conformément à l'**article 40bis de l'A.R. du 22 mars 1969**.

IV.2.2. CLASSEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL QUI RÉUNISSENT LES CONDITIONS POUR ÊTRE DESIGNÉS EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PROTÉGÉ (ARTICLE 31 QUATER DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Les membres du personnel qui réunissent les conditions pour être désignés en qualité de temporaire protégé sont classés selon l'ordre établi conformément aux dispositions précisées à l'**article 46 octies 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 31ter 5°, alinéa 1er, 5°, de l'A.R. du 22 mars 1969), peuvent, s'ils réunissent toutes les autres conditions de désignation être désignés en qualité de temporaire protégé.

Dans ce cas, ils sont insérés dans le classement des temporaires (point IV.1.2.).

IV.2.3. DESIGNATION EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PROTÉGÉ (ARTICLE 31QUATER DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Le Gouvernement désigne, dans l'ordre du classement visé ci-avant, en qualité de temporaire protégé dans l'établissement et la fonction considérés, les membres du personnel qui remplissent les conditions requises, l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle il a été constaté qu'ils remplissent ces conditions.

Les membres du personnel sont donc classés par établissement scolaire et pour la fonction pour laquelle ils réunissent les conditions de désignation en qualité de temporaire protégé.

Il est à noter que les commissions zonales établissent chacune pour ce qui la concerne, sur la base des informations fournies par l'administration, la liste des membres du personnel susceptibles d'acquérir la qualité de temporaire protégé et la communiquent au Gouvernement (**article 14septies, § 1er, alinéa 3 de l'A.R. du 22 mars 1969**)

Il faut également signaler que lorsque, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'établissement, des cours doivent être impérativement organisés de manière simultanée et qu'il n'est dès lors pas possible de confier au même membre du personnel toutes les périodes relevant de la même fonction, ces périodes peuvent, sur avis favorable du comité de concertation de base, ne pas être toutes confiées au membre du personnel qui a la plus grande priorité.

Après qu'aient été attribuées à ce membre du personnel ayant la plus grande priorité le maximum de périodes compatible avec l'organisation de l'établissement visée à l'alinéa précédent, les périodes restantes sont alors confiées, dans l'ordre de priorité, au membre du personnel qui a la priorité immédiatement moins grande. (article 17 ter de l'A.R. du 22 mars 1969).

IV.2.4. L'OBTENTION DE LA QUALITE DE TEMPORAIRE PROTEGE ET SES CONSEQUENCES (ARTICLE 31 QUATER ALINÉA 1À 3 DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Le membre du personnel qui réunit toutes les conditions de l'article 31 ter de l'A.R. du 22 mars 1969 n'obtient la qualité de temporaire protégé que lorsque qu'il entre en fonction après une désignation ministérielle.

Dès qu'il a acquis la qualité de temporaire protégé (c'est-à-dire dès qu'il entre en fonction) et aussi longtemps qu'il la conserve (point IV.2.5.), le membre du personnel figure d'office dans le classement des temporaires. Ce classement est adapté chaque année scolaire en augmentant d'une unité le nombre de candidatures de chaque temporaire protégé qui est réputé ainsi avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats.

Pour l'application de l'alinéa qui précède, le nombre de candidatures qui est attribué au membre du personnel qui a obtenu sa désignation en qualité de temporaire protégé sur base des dérogations visées à l'article 31ter, alinéa 1^{er}, 5°, est égal au nombre d'années scolaires pendant lesquelles ledit membre du personnel a bénéficié d'une désignation dans la fonction, après avoir satisfait à la condition de la même disposition.

IV.2.5. LA PERTE DE LA QUALITE DE TEMPORAIRE PROTEGE ET SES CONSEQUENCES (ARTICLE 31 QUATER ALINÉA 4 À 6 DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Le membre du personnel qui ne se voit plus confier aucune période dans l'établissement et la fonction dans lesquels il a acquis la qualité de temporaire protégé perd cette qualité.

Dans ce cas, ce membre du personnel, même non porteur du titre requis, conserve le bénéfice de son classement et est habilité, à l'égal du porteur d'un titre requis, à déposer annuellement une candidature entrant en ligne de compte pour ledit classement.

Sur avis de la commission zonale d'affectation, le Gouvernement met fin, dans l'ordre inverse du classement en tant que temporaire, à la désignation d'un temporaire protégé afin de désigner en cette qualité, et pour un nombre de périodes au maximum égal au nombre de périodes concernées, un membre du personnel qui a perdu celle-ci au cours des 4 années scolaires qui précèdent

IV.2.6. REJET DE CANDIDATURE A UNE DESIGNATION EN QUALITE DE TEMPORAIRE PROTEGE

Si un candidat à une désignation en qualité de temporaire protégé voit sa candidature rejetée, parce qu'il ne remplit pas les conditions d'être de conduite irréprochable et/ou de ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport défavorable du chef d'établissement ou de l'inspection compétente (**article 31, alinéa 1^{er}, 2° et 8°, de l'A.R. du 22 mars 1969 et point IV.1.5., 2°, alinéa 4**), il 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.2.7. RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DE SERVIR D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ EN QUALITE DE TEMPORAIRE PROTEGE, RAPPORT D'INSPECTION ET INCIDENCE DE CES RAPPORTS

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 protégé.

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 protégé ne revêtent toutefois pas la même importance que ceux concernant les membres du personnel désignés à titre temporaire⁽¹⁾, puisque ces derniers rapports peuvent, sous certaines conditions, empêcher un membre du personnel d'être candidat à une désignation en qualité de temporaire protégé.

IV.2.8. LICENCIEMENT ET PREAVIS

Si le membre du personnel désigné en qualité de temporaire protégé 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. »

La procédure fixée aux **articles 42 et 43 de l'A.R. du 22 mars 1969** prévoit :

IV.2.8.1. Convocation à une audition préalable

Bien que cette étape ne soit pas expressément prévue par le statut, il importe que le temporaire protégé 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, aux fins que l'intéressé puisse préparer au mieux ses arguments de défense. Toutes les pièces (témoignages écrits, faits défavorables, notes de service etc...)

⁽¹⁾ *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^{er}, 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.

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 protégé 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.2.8.2. 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 protégé ou de son défenseur, un procès-verbal de carence sera établi et contresigné par deux témoins minimum. La procédure se poursuit valablement.

IV.2.8.3. 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 protégé 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 protégé 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.2.8.4. 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 protégé concerné.

A l'instar du membre du personnel désigné à titre temporaire, le membre du personnel désigné en qualité de temporaire protégé 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 protégé 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 protégé ne sera mis en préavis² 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 protégé peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de 15 jours (article 43bis de l'A.R. du 22 mars 1969).

IV.2.9. CONSEQUENCES DU LICENCIEMENT D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PROTÉGÉ

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

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

IV.2.10. DEMISSION D'OFFICE ET SANS PREAVIS D'UN MEMBRE DU PERSONNEL DESIGNÉ EN QUALITÉ DE TEMPORAIRE PROTEGÉ

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**.

IV.3. MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

IV.3.1. CONDITIONS A REMPLIR PAR LE CANDIDAT A UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF

Pour être nommé à titre définitif, le candidat doit remplir toutes les conditions visées à l'**article 46 bis de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Parmi ces conditions, le candidat doit être désigné, ou l'avoir été au cours des 4 années scolaires qui précèdent l'appel à nomination, en qualité de temporaire protégé dans la fonction dans laquelle l'emploi est déclaré vacant.

Une des conditions est également de répondre à l'appel dont mention à l'**article 46 sexies de l'A.R. du 22 mars 1969**

IV.3.2. L'APPEL A LA NOMINATION ET L'INTRODUCTION DE LA CANDIDATURE A UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF (ARTICLE 46 SEXIES ET 46 SEPTIES DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Au plus tard le 15 mai de chaque année, le Gouvernement lance un appel à nomination, par établissement et par fonction, par la publication au Moniteur belge de la liste des emplois qui restent vacants dans l'enseignement de promotion sociale après qu'il a procédé, pour les membres du personnel de la zone considérée, à l'extension de charge pour les membres du personnel qui ont accepté ladite extension, aux opérations de réaffectation, de rappel provisoire à l'activité de service, de complément de charge et de changement d'affectation, et précise le nombre de périodes que comporte chacun d'eux.

Le Gouvernement précise les conditions requises dans le chef des candidats à l'une des fonctions à conférer, ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Dans l'enseignement de promotion sociale, le candidat qui sollicite plusieurs emplois introduit une candidature séparée pour chacun d'eux. Les candidatures sont introduites auprès du Gouvernement par lettre recommandée à la poste sous peine de nullité.

Un candidat n'est pas autorisé à solliciter plus d'un emploi déclaré pour une même fonction au sein du même établissement.

Un candidat de la catégorie du personnel directeur et enseignant peut demander dans l'acte de candidature de limiter sa nomination définitive à un nombre de périodes inférieur au nombre de périodes déclaré pour l'emploi vacant considéré, à la condition que ce nombre ne soit pas inférieur au vingtième du nombre de périodes requis pour former une fonction à prestations complètes.

Un candidat de la catégorie du personnel auxiliaire d'éducation peut demander dans l'acte de candidature de limiter sa nomination définitive à un mi-temps lorsque l'emploi est déclaré à temps plein.

IV.3.3. CLASSEMENT DES CANDIDATS A UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF (ARTICLE 46 OCTIES DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Les candidats qui ont fait régulièrement acte de candidature et qui remplissent les conditions requises sont classés d'après l'ancienneté de service qu'ils ont acquise le 30 avril de l'année scolaire qui précède.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, le candidat qui compte la plus grande ancienneté de fonction est prioritaire.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, le candidat le plus âgé est prioritaire.

Il faut également signaler que lorsque, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'établissement, des cours doivent être impérativement organisés de manière simultanée et qu'il n'est dès lors pas possible de confier au même membre du personnel toutes les périodes relevant de la même fonction, ces périodes peuvent, sur avis favorable du comité de concertation de base, ne pas être toutes confiées au membre du personnel qui a la plus grande priorité.

Après attribution au membre du personnel ayant la plus grande priorité, du maximum de périodes compatible avec l'organisation de l'établissement visée à l'alinéa précédent, les périodes restantes sont alors confiées, dans l'ordre de priorité, au membre du personnel qui a la priorité immédiatement moins grande (**article 17 ter de l'A.R. du 22 mars 1969**).

IV.3.4. NOMINATION A TITRE DEFINITIF (ARTICLE 46TERDECIES ET ARTICLE 47 DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Toute nomination à titre définitif sort ses effets le 1^{er} septembre qui suit l'appel à nomination.

Les membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social sont nommés à titre définitif par le Gouvernement.

IV.3.5. LES EMPLOIS FIGURANT DANS L'APPEL AUX CANDIDATS A UNE NOMINATION A TITRE DEFINITIF

Il s'agit d'emplois vacants :

- qui répondent aux conditions de l'**article 46 ter de l'A.R. du 22 mars 1969**.
- Qui comportent au moins un vingtième du nombre de périodes requis pour former un emploi d'une fonction à prestations complètes (**article 46 quinquies de l'A.R. du 22 mars 1969**).
- qui restent vacants après les opérations relatives à l'extension de charge pour les membres du personnel qui ont accepté ladite extension, et les opérations de réaffectation, de rappel provisoire à l'activité de service, de complément de charge et de changement d'affectation (**article 46 sexies de l'A.R. du 22 mars 1969**).

IV.3.6. PERTE PARTIELLE DE CHARGE

IV.3.6.1. Définitions

Un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, non placé en disponibilité par défaut d'emploi et à qui il n'a pu être attribué dans sa fonction un nombre de périodes vacantes au moins égal à celui pour lequel il est rétribué, dans l'établissement où il exerce sa fonction à titre définitif, s'il ne l'exerce que dans un seul établissement, ou dans un ou plusieurs des établissements où il exerce sa fonction à titre définitif, s'il l'exerce dans plusieurs établissements, est placé en perte partielle de charge (**article 1^{er} bis alinéa 2 de l'AR du 18 janvier 1974**)

Il est à noter qu'un membre du personnel ne sera mis en disponibilité par défaut d'emploi que si aucune période définitivement vacante ne peut lui être attribuée dans la fonction pour laquelle il est nommé à titre définitif dans l'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française.

En ce qui concerne le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement qu'il exerce dans plusieurs établissements d'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française, il convient également de noter qu'il n'y a pas lieu de le mettre en perte partielle de charge si la diminution du nombre de périodes définitivement vacantes attribuées dans un des établissements où il enseigne est compensée par une augmentation correspondante du nombre de périodes définitivement vacantes attribuées dans un autre établissement où il est également nommé à titre définitif

IV.3.6.2. Membre(s) du personnel placé(s) en perte partielle de charge

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement n'est placé en perte partielle de charge qu'après qu'il ait 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 26ter de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 3 bis alinéa 3 de l'AR 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 protégés, dans l'ordre inverse de leur classement en tant que temporaire;
- 5° les membres du personnel nommés à titre définitif pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge;
- 6° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés;
- 7° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés;

Lorsque, conformément à ce qui précède, un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement doit être mis en perte partielle de charge, la mesure s'applique d'abord au membre du personnel qui compte la plus petite

ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française⁽¹⁾ (**article 3quater, alinéas 1er et 2, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

A égalité d'ancienneté de service, c'est le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction qui est placé en perte partielle de charge. A égalité d'ancienneté de fonction, c'est le membre du personnel le moins âgé.

Lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif à une *fonction de sélection* ou à une *fonction de promotion* doit être mis en disponibilité par défaut d'emploi, c'est au membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service dans l'enseignement de la Communauté française⁽¹⁾ que cette mesure s'applique d'abord (**article 3quater, alinéa 3, 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**⁽¹⁾.

IV.3.6.3. 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.3.6.4. Notification d'une perte partielle de charge (article 159 bis alinéa 1er de l'A.R. du 22 mars 1969)

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

IV.3.6.5. Complément d'attributions et complément de charge (article 159 bis alinéa 2 de l'A.R. du 22 mars 1969)

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

1. 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; Et ce,
 - 1° d'abord, avant toute désignation d'un temporaire ou d'un temporaire protégé;
 - 2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires;
 - 3° enfin, dans les emplois occupés par des temporaires protégés dans l'ordre inverse de leur classement en qualité de temporaire
2. dans un autre établissement de la zone :
 - 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

⁽¹⁾ 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).

Et ce,

- 1° d'abord, avant toute désignation d'un temporaire ou d'un temporaire protégé;
- 2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires;
- 3° enfin, dans les emplois occupés par des temporaires protégés dans l'ordre inverse de leur classement en qualité de temporaire

3. Il est à noter que lorsque le complément de charge est confié dans un établissement d'une autre zone, il est attribué :

- 1° d'abord, avant toute désignation d'un temporaire ;
- 2° ensuite, dans les emplois occupés par des temporaires

IV.3.7. LIMITE A LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF. (ARTICLE 46 DUODECIÈS § 1^{ER} ALINEA 2 ET 3 DE L'A.R. DU 22 MARS 1969)

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction principale à prestations complètes dans l'enseignement de promotion sociale perd le bénéfice d'une nomination antérieure à une fonction principale, à prestations complètes ou incomplètes.

Si le membre du personnel est nommé à titre définitif dans plusieurs fonctions, le nombre total de périodes attribuées dans ces différentes fonctions ne peut pas dépasser le nombre minimum de périodes requis fixé pour cette fonction

IV.3.8. 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 :

- 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 les membres du personnel déjà nommés à titre définitif à une autre fonction⁽¹⁾ et dont l'accès et les modalités d'attribution sont fixés, pour l'essentiel, par l'A.R. du 22 mars 1969 (Chapitre VII.- De la sélection)., peuvent, sous certaines conditions, être nommés à titre définitif.

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 ordre de priorité,

- 1° 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,
- 2° le changement d'affectation définitif d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de sélection concernée
- 3° 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)

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

Les dispositions générales relatives aux fonctions de sélection dans l'enseignement de promotion sociale font l'objet du chapitre VII.- De la sélection, section 1^{ère} de l'A.R. du 22 mars 1969.

En particulier, les conditions imposées aux membres du personnel pour pouvoir accéder à une fonction de sélection sont reprises dans l'article 83 du même arrêté.

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 cette fonction.

⁽¹⁾ Il s'agit d'une fonction de recrutement.

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 de l'attestation de réussite d'une ou plusieurs unités de formation.

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.

	Fonctions de sélection	Fonctions donnant accès à la fonction de sélection reprise dans la première colonne	Titres spécifiques éventuels	Références statutaires
1	Chef d'atelier	Professeur de cours techniques, de cours techniques et de pratique professionnelle au degré inférieur ou au degré supérieur.		Art 1 ^{er} bis de l'A.R. du 22/07/1969.
2	Sous-directeur	Professeur de cours généraux DI – DS – Sup TC ; Professeur de Cours techniques DI – DS – Sup TC ; Professeur de Cours spéciaux DI – DS – Sup TC ; Professeur de Cours techniques et de pratique professionnelle DI – DS – Sup TC ; Professeur de psychologie, pédagogie, méthodologie DS – Sup TC.		Art 1 ^{er} bis de l'A.R. du 22/07/1969.
3	Educateur-économe (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)	Surveillant-éducateur		Art 1 ^{er} bis de l'A.R. du 22/07/1969.
4	Secrétaire de direction	Surveillant-éducateur		Art 1 ^{er} bis de l'A.R. du 22/07/1969.

La fonction d'éducateur-économe est progressivement remplacée par la fonction de comptable du personnel administratif.

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

Le Gouvernement a défini les profils de fonction des titulaires des fonctions de sélection et a précisé les attributions dans l'A. Gt de la C.F. du 4 juillet 2002 précisant les attributions et

définissant les profils de fonction (Voir aussi l'A.R. du 15 juillet 1969 fixant les attributions des administrateurs, des éducateurs-économistes...)

V.4. PROCEDURE DE NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE SELECTION

La procédure de nomination à une fonction de sélection est décrite dans les articles 78 et 79 de l'A.R. du 22 mars 1969 où il est précisé que la vacance d'emploi de la fonction de sélection à conférer est portée à la connaissance des membres du personnel susceptibles d'être nommés, selon les modalités fixées par le Ministre ayant l'enseignement de promotion sociales dans ses compétences.

V.5. RENONCIATION A UNE DESIGNATION A TITRE TEMPORAIRE OU A LA NOMINATION A TITRE DEFINITIF DANS UNE FONCTION DE SELECTION (ARTICLE 28, § 1^{ER}, ALINEA 6, DU DÉCRET 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^{er}, alinéa 1^{er}, du Décret du 4 janvier 1999**.

V.6. 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.7. 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 et de chef d'atelier sont soumis aux dispositions des **articles 91 bis à 91 novies de l'A.R. du 22 mars 1996** décrivant la lettre de mission qui leur est confiée et la procédure de leur évaluation.

CHAPITRE VI PROMOTION

Le présent chapitre traite de la fonction de promotion de **directeur** à laquelle, sous certaines conditions, peuvent être nommés à titre définitif les membres du personnel déjà nommés à titre définitif dans une autre fonction⁽¹⁾, et dont l'accès et les modalités d'attribution relèvent de **l'A.R. du 22 mars 1969 (chapitre VIII) et du Décret du 02/02/07 fixant le statut des directeurs.**

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. FONCTION DE PROMOTION DE DIRECTEUR

Comme en ce qui concerne les fonctions de recrutement et de sélection, la nomination à titre définitif à la fonction de promotion 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 promotion en vue de permettre, par ordre de priorité :

- 1° la réaffectation d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de promotion concernée mis en disponibilité par défaut d'emploi,
- 2° le changement d'affectation définitif d'un membre du personnel nommé à titre définitif à la fonction de promotion concernée, et enfin,
- 3° 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 ordre de priorité,

- 1° 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,
- 2° 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 35 du Décret du 02 février 07)

⁽¹⁾ Il peut s'agir d'une fonction de recrutement ou d'une fonction de sélection.

VI.1.1. CONDITIONS GENERALES POUR ETRE NOMME A TITRE DEFINITIF A LA FONCTION DE PROMOTION DE DIRECTEUR

Les conditions générales pour être nommé à titre définitif à une fonction de promotion sont fixées par l'article 97 de l'A.R. du 22 mars 1969.

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 cette fonction.

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 A LA FONCTION DE PROMOTION DE DIRECTEUR

Le tableau repris ci-après reprend, pour la fonction de directeur, les fonctions qui y donnent accès ainsi que le titre spécifique s'il est exigé (A. R. 31.07.1969)

	Fonction de promotion	Fonctions donnant accès à la fonction de promotion de directeur	Titres spécifiques éventuels	Références statutaires
1	Directeur	Professeur de cours généraux, de cours spéciaux ou de cours techniques.	Agrégé de l'enseignement secondaire supérieur ou titre du niveau supérieur du 3 ^{ème} degré	A.R. 31.07.1969, art 1 ^{er} bis.
		Professeur de psychologie, pédagogie, méthodologie.	Agrégé de l'enseignement secondaire supérieur ou titre du niveau supérieur du 3 ^{ème} degré	A.R. 31.07.1969, art 1 ^{er} bis.

		Chef d'atelier	Agrégé de l'enseignement secondaire supérieur ou titre du niveau supérieur du 3 ^{ème} degré	A.R. 31.07.1969, art 1 ^{er} bis.
		Sous-directeur	Agrégé de l'enseignement secondaire supérieur ou titre du niveau supérieur du 3 ^{ème} degré	A.R. 31.07.1969, art 1 ^{er} bis.

Remarque concernant les titres spécifiques éventuels :

Les porteurs d'un titre du niveau supérieur, nommés à la fonction de sous-directeur, ou ayant exercé, à titre temporaire cette fonction 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 directeur dans l'enseignement de promotion sociale.

VI.1.3. MISSIONS DU DIRECTEUR

Les missions du directeur sont précisées dans le chapitre 1^{er} du titre II du Décret du 02/02/07

VI.1.4. PROCEDURE DE DELIVRANCE DES BREVETS

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

Pour les fonctions de directeur, 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** et au chapitre I du Titre II du Décret du 02 février 2007 fixant le statut des directeurs, jouent un rôle prépondérant dans cette procédure. Elle a essentiellement une compétence d'avis au Gouvernement sur l'organisation des épreuves sanctionnées par le brevet.

VI.1.4.2. 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 02/02/07)

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 02/02/07 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 02/02/07 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 02/02/07)**

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 02/02/07).

VI.1.4.3. 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 02/02/07)

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 02/02/07)

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

(Article 24 du Décret du 02/02/07)

VI.1.4.4. 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 02/02/07)**.

VI.1.5. CONDITIONS GENERALES D'ACCES ET DE DEVOLUTION DES EMPLOIS DE DIRECTEUR

VI.1.5.1 La désignation

(Article 35 du Décret du 02/02/07)

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 :

- D'abord selon le nombre d'attestations de réussite dont ils sont détenteurs;
- Ensuite 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 où 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, le membre du personnel détenteur du brevet qui perd l'emploi qu'il occupe suite à une réaffectation, un rappel à l'activité de service, à un changement d'affectation, ou à une reprise de fonction par le titulaire, a priorité sur celui visé à l'alinéa précédent.

VI.1.5.2 L'admission au stage

(Article 36 du Décret du 02/02/07)

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^{er} 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.1.5.3. Procédure de nomination à titre définitif

- a) 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 02/02/07**

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.

- b) Par dérogation à l'admission au stage (art 36.- §2 du Décret du 02/02/07), le membre du personnel prioritaire visé ci-avant à la date du 1^{er} 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^{er} 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.1.6. RENONCIATION A UNE DESIGNATION DANS LA FONCTION DE PROMOTION DE DIRECTEUR (ARTICLE 34 DU DECRET DU 2 FEVRIER 2007)

Tout membre du personnel désigné à titre temporaire ou admis au stage dans la fonction de promotion de directeur peut renoncer à sa désignation à quelque moment que ce soit.

Le membre du personnel qui renonce à sa désignation à titre temporaire ou à son admission au stage réintègre à titre définitif sa fonction d'origine et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être désigné pour une **nouvelle affectation qu'après avoir répondu à un nouvel appel lancé conformément à l'article 35, §1^{er} du Décret du 2 février 2007.**

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 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 également 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 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 02/02/07 instaurant la lettre de mission qui leur est confiée et décrivant la procédure de leur évaluation.

CHAPITRE VII CHANGEMENT D'AFFECTION

Tout membre du personnel nommé à titre définitif 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.

Le changement d'affectation ne peut être accordé que dans un emploi vacant et est donc toujours accordé à titre définitif.

Un changement d'affectation ne peut être accordé dans un emploi occupé par un temporaire protégé (**article 46 duodecies §2 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VII.1. INTRODUCTION DES DEMANDES DE CHANGEMENT D'AFFECTION

En ce qui concerne tous les membres du personnel titulaires d'une fonction de recrutement ou d'une fonction de sélection ou d'une fonction de promotion, 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 la première quinzaine du mois de mars.

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.

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

En ce qui concerne les membres du personnel visés au **point VI.1.**, le Ministre peut refuser un changement d'affectation. Il ne l'accorde que moyennant avis favorable de la Commission compétente.

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

VII.3.1. PRISE DE COURS

En ce qui concerne les fonctions de recrutement, les fonctions de sélection et les fonctions de promotion, le changement d'affectation obtenu à la suite de la demande introduite en janvier prend cours le 1^{er} septembre suivant.

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

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^{er} septembre (**point VI.3.1., alinéa 1^{er}**).

CHAPITRE VIII DEVOIRS
--

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 avoir des conséquences particulièrement importantes telles

- 1) le licenciement (pour un temporaire ou un temporaire protégé - **article 14 de l'A.R. du 22 mars 1969**);
- 2) la peine disciplinaire -pour le membre du personnel nommé à titre définitif - article 13 de l'A.R. du 22 mars 1969) (voir également chapitre IX).

<p>CHAPITRE IX PEINES DISCIPLINAIRES</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^{er}, 1^o 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 au fonctionnaire dirigeant la Direction 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^{er}, 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 ne soit proposée à son sujet, le membre du personnel doit avoir été, au préalable, entendu (**article 131, 1^{ère} 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^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, 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^{ème} 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^{er}, 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⁽¹⁾ 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 protégé ou encore de licenciement d'un membre du personnel désigné en qualité de temporaire protégé (**point IV.2.8.**), en matière disciplinaire, le requérant comparait en personne, sauf empêchement légitime⁽²⁾, 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^{er}, 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⁽¹⁾ 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^{er}, 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**).

⁽¹⁾ 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.

⁽²⁾ 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^{ère} 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 protégé (**article 31 ter, alinéa 1^{er}, 10°, 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 (**articles 20, §2, a) et 35, §1, alinéa 1^{er} 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^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**), aux conditions visées par l'**A.R. du 2 juillet 1981**.

CHAPITRE X
SUSPENSION PREVENTIVE

Conformément aux dispositions du **Chapitre Xbis «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.

X.1. DE LA SUSPENSION PREVENTIVE DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES A TITRE DEFINITIF

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^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Ministre est motivée (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 1^{ère} 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^{er}, 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^{er}, 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^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- il voit, en outre, éventuellement, 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 jugée³, 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^{ème} 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^{ème} 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^{ème} 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 ;
- 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**).

³ 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. »

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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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^{er} ou du 2^{ème} 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^{er} 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^{er}, 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^{ème} 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^{ème} 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

Notons d'emblée que le statut est muet quant à une éventuelle application de la mesure administrative de la suspension préventive aux membres du personnel désignés en qualité de temporaire protégé.

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^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Gouvernement est motivée (**article 157sexies, § 2, alinéa 2, 1^{ère} 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 dans deux hypothèses :

- 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^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969)**.

En effet, pour rappel, un membre du personnel désigné à titre temporaire 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^{er}, 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^{ème} 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 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.

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^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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 157^{octies}, 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 157^{octies}, 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 157^{octies}, alinéa 1^{er}, 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'ACTES 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 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. Notons d'emblée, que le statut ne vise pas expressément le cas des temporaires protégés. Leur statut ne sera donc pas abordé.

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. Condition 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) l'indication des zones dans lesquelles 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, **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, **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, **A CONDITION** que :

1) cet emploi soit disponible pour une durée de 15 semaines au moins ;

Supprimé : .

- 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, 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.

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. Condition 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) l'indication des zones dans lesquelles 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, 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, 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 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, A 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, cet accord devant toutefois parvenir** 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 A 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

Supprimé : A CONDITION

Mis en forme : Couleur de police : Rouge

Supprimé : que cet a

Supprimé : i

Supprimé : n

Supprimé : e

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. Condition 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) l'indication des zones dans lesquelles 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 §3)

- 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, **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 ; **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 **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. A 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 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 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 A 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

XI.2. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMMES A TITRE DEFINITIF

XI.2.1. 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.2.2. CONDITION 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 (**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) l'indication de la (les) zone(s) d'affectation dans la(les)quelle(s) le membre du personnel demande à 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 compte des préférences exprimées quant à la zone ;

Supprimé : en

. 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, UNIQUEMENT si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;

3° à 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, UNIQUEMENT si les changements d'affectation de circonstance interviennent avant le 15 mai de l'année scolaire en cours ;

- 4° à 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 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.2.4. 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. Cette demande DOIT parvenir avant le 15 mai au Ministre fonctionnel pour être prise en considération. [Au président de la CZ ?](#)

CHAPITRE XII SIGNALEMENT

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'établissements, 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'établissements sur la manière de servir des membres du personnel désignés à titre temporaire ou en qualité de temporaire protégé ;
- 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**).

Mis en forme : Couleur de police : Rouge

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^{er} 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 :

- « Très bon » ;
- « Bon » ;
- « Insuffisant »

(article 69, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969).

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^{er}, 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^{er} 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^{ème} 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^{ème} et 3^{ème} 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 **APPRECIE** 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 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.Gt 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^{er} 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.

[?? UN PEU CONTRADICTOIRE ...](#)

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^{er} 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 basant 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 dangereux 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^{er} et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point X.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^{ère} 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^{ème} 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⁽¹⁾ 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⁽²⁾, 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^{er}, 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⁽¹⁾ 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^o, alinéa 1^{er}, 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, 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 20, §2, a) du Décret du 2 février 2007 fixant le statut des Directeurs**) ou, s'il est déjà titulaire du brevet, d'être nommé à titre définitif dans ladite fonction (**article 35, §1, alinéa 1^{er} du Décret du 2 février 2007 fixant le statut des Directeurs**).

⁽¹⁾ Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur.

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

CHAPITRE XIII
CHAMBRE DE RECOURS

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 et d'un rapport d'inspection défavorables (**point IV.1.5., 3^o, 2^{ème} 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 VIII.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 X.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^{er} et 2, le fonctionnement de la Chambre de recours sont fixés aux **articles 136 à 157 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

CHAPITRE XIV POSITIONS ADMINISTRATIVES

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^{er}, alinéas 3 et 4, article 6, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, alinéa 1^{er}, 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 protégé 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, 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^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Néanmoins, lorsqu'il est dans la position de non-activité visée à l'alinéa 1^{er}, 1^o, 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^{er}, 2^o ou 3^o, 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^{er}, 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 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'incapacité 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 (**article 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 alloués 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^{er}, 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. Définition

Un membre du personnel nommé à titre définitif est mis en disponibilité par défaut d'emploi, lorsqu'aucune période vacante dans sa fonction n'a pu lui être confiée dans l'établissement où il exerce sa fonction à titre définitif, s'il ne l'exerce que dans un seul établissement ou dans l'ensemble des établissements où il exerce sa fonction à titre définitif, s'il l'exerce dans plusieurs établissements (**article 1er, bis, 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 exerce sa fonction ou/et dans un ou plusieurs des établissements où il est exerce sa fonction, 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 disponibilité par défaut d'emploi

Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement (**point XIV.4.1.**), 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 26 ter de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 3bis, alinéa 3, 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 protégés, dans l'ordre inverse de leur classement en tant que temporaire;
- 5° les membres du personnel nommés à titre définitif pour les prestations qui leur sont confiées à titre de complément de charge;
- 6° les membres du personnel rappelés provisoirement à l'activité de service dans la fonction à laquelle ils sont nommés;
- 7° les membres du personnel rappelés à l'activité de service pour une durée indéterminée dans la fonction à laquelle ils sont nommés.

Lorsque, conformément à ce qui précède, doit être mis en disponibilité par défaut d'emploi un membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de recrutement, est mis 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⁽¹⁾ (**article 3quater, alinéas 1er et 2, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

A égalité d'ancienneté de service, est mis en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction. A égalité d'ancienneté de fonction, est placé en perte partielle de charge ou est mis en disponibilité par défaut d'emploi le membre du personnel le moins âgé.

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⁽¹⁾ (**article 3quater, alinéa 3, de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

⁽¹⁾ 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).

L'ancienneté de service visée aux deux alinéas qui précèdent est calculée conformément aux dispositions des **articles 3sexies à 3nonies de l'A.R. du 18 janvier 1974⁽¹⁾**.

XIV.4.3. Conséquences d'une mise en disponibilité par défaut 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**).

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 disponibilité par défaut d'emploi et conséquences de ces mesures

XIV.4.4.1. Notification d'une mise en disponibilité par défaut d'emploi

Lorsqu'un chef d'établissement ne peut plus confier aucune période vacante à un membre du personnel, ce dernier est placé en disponibilité par défaut d'emploi, et le chef d'établissement le notifie dans les 10 jours au ministre et au président de la commission zonale d'affectation compétente⁽¹⁾ (**article 167ter 1, alinéa 1^{er}, 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 zone et de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif (article 167ter 1, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du ministre qui peut, d'initiative ou sur proposition de la commission zonale concernée, le rappeler provisoirement à l'activité de service ou, sur proposition de ladite commission, le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un des établissements de la zone, sans préjudice du respect des dispositions de l'article 26ter, § 2, et avant toute désignation d'un temporaire ou d'un temporaire protégé.

XIV.4.4.3. Rappel provisoire à l'activité de service et rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un emploi d'une autre zone et de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif (article 167ter 2, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)

Lorsque qu'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi n'a pu, dans sa zone, être rappelé provisoirement à l'activité de service, être rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée ou réaffecté pour un nombre de périodes au moins égal à celui pour lequel il est nommé à titre définitif, le président de la commission zonale le notifie au ministre ainsi qu'au président de la commission interzonale d'affectation.

⁽¹⁾ Bien que l'article 167ter 1, alinéa 1^{er}, 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.

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition du ministre qui peut, d'initiative ou sur proposition de la commission interzonale, le rappeler provisoirement à l'activité de service ou, sur proposition de ladite commission, le rappeler à l'activité de service pour une durée indéterminée dans un des établissements d'une autre zone avant toute désignation d'un temporaire ou dans un emploi occupé par un temporaire.

XIV.4.4.4. Rappel provisoire à l'activité de service dans un autre emploi de la fonction à laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif (article 167bis, de l'A.R. du 22 mars 1969)

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi qui n'a pu être réaffecté ni rappelé à l'activité de service dans la fonction à laquelle il est nommé, peut être rappelé, à titre provisoire, à l'activité de service:

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 de recrutement d'une autre catégorie pour laquelle il possède le titre requis.

Le membre du personnel rappelé à l'activité de service en application de l'alinéa précédent conserve le bénéfice de l'échelle barémique qui lui est attribuée eu égard à la fonction à laquelle il est nommé.

XIV.4.4.5. Réaffectation dans un établissement de la zone (article 167ter 1, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969)

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est réaffecté dans un des établissements de la zone par le ministre sur avis de la commission zonale compétente :

1° d'abord, dans les emplois vacants occupés par des temporaires;

2° ensuite, dans les emplois vacants occupés par des temporaires protégés, dans l'ordre inverse de leur ancienneté conformément aux dispositions de l'article 46octies.

Le membre du personnel n'entre en fonction dans l'emploi où il est réaffecté que le 1er septembre qui suit la date à laquelle a été prise la décision de le réaffecter.

Le membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le 1^{er} septembre suivant la vacance d'un emploi de sa fonction (**article 167ter 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

XIV.4.4.6. Réaffectation dans un établissement d'une autre zone (article 167ter 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)

Le membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est réaffecté par le ministre sur avis de la commission interzonale d'affectation dans un établissement d'une autre zone dans les emplois vacants occupés par des temporaires.

Le membre du personnel rappelé à l'activité de service pour une durée indéterminée est réaffecté dans le même établissement le 1^{er} septembre suivant la vacance d'un emploi de sa fonction (**article 167ter 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

CHAPITRE XV

ASPECTS ESSENTIELS DE LA GESTION DES EMPLOIS

XV.1. INTERVENTION DE L'AGERS

Le Service général de l'Enseignement de promotion sociale, de l'Enseignement secondaire artistique à horaire réduit et de l'Enseignement à distance **fait parvenir au chef d'établissement la liste des emplois vacants** établie conformément aux dispositions des articles 46ter et 46 quater.

XV.2. INTERVENTION DU CHEF D'ETABLISSEMENT

XV.2.1. DANS LE COURANT DU MOIS DE JANVIER DE CHAQUE ANNÉE :

Le chef d'établissement réunit le comité de concertation de base de l'établissement. Au cours de cette réunion, il est procédé à l'examen de chacun des emplois de cette liste qui est accessible sur « HOD ».

Chacune des opérations reprises ci-après sera envisagée :

1. Retrait des périodes.
 - Retrait des périodes suite à la prise d'effet au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours des décisions du Gouvernement relatives à :
 - La nomination à titre définitif d'un membre du personnel dans l'emploi concerné.
 - La réaffectation accordée à un membre du personnel dans l'emploi concerné.
 - Le changement d'affectation accordé à un membre du personnel dans l'emploi concerné.
 - L'extension de charge accordée à un membre du personnel dans l'emploi concerné.
2. Proposition de retrait des périodes pour des raisons pédagogiques.
3. Proposition de scission de certains emplois lorsque des cours doivent impérativement être organisés de manière simultanée.
4. Proposition des périodes qui sont susceptibles d'être attribuées par extension de charge.
Le Chef d'établissement est tenu de proposer à titre d'extension de charge les heures vacantes d'une fonction à tout membre du personnel qui bénéficie dans la même fonction (dans son établissement) d'une nomination à titre définitif dans une charge incomplète.

Encodage dans « HOD » et rédaction du procès verbal.

Après avis du COCOBA, les opérations précitées seront directement encodées dans « HOD » et toutes ces opérations seront consignées dans un procès verbal.

En ce qui concerne l'extension de charge, le chef d'établissement se fera notifier par l'/les intéressé(s) s'il(s) accepte(nt) ou refuse(nt) l'extension de charge qui lui/leur est proposée à l'aide du formulaire prévu à cet effet et qui sera joint au procès-verbal.

XV.2.2. POUR LE 15 FÉVRIER DE CHAQUE ANNÉE,

- le chef d'établissement transmet au Président de la Commission zonale d'affectation de l'enseignement de promotion sociale **la liste des emplois vacants par fonction**. Dans la pratique, cette obligation décrétole est partiellement réalisée par l'encodage dans « HOD ».

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 46 quater du statut, **le procès-verbal de la réunion du comité de concertation de base sera transmis au président de la commission zonale d'affectation pour le 15 février au plus tard.**

Ce procès-verbal :

- détaille les motivations qui justifient le retrait de certains emplois de la liste;
- spécifie que certains emplois ne peuvent pas être attribués au même membre du personnel.

XV.3. INTERVENTION DE LA COMMISSION ZONALE D'AFFECTION

- XV.3.1. POUR LE 15 MARS DE CHAQUE ANNÉE, chaque commission zonale d'affectation transmet au Gouvernement la liste des emplois vacants par établissement et par fonction.**

Cette liste :

- doit être motivée ;
- doit comprendre tous les emplois vacants des établissements de la zone établis conformément aux dispositions de l'article 46ter.

- XV.3.2. POUR LA MÊME DATE, chaque commission zonale communique au Gouvernement ses avis en matière de :**

- **changement d'affectation** des membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement ou de sélection qui sollicitent leur affectation dans un autre établissement de la zone.
- **réaffectation** des membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement ou de sélection, mis en disponibilité par défaut d'emploi au sein de la zone ;
- **rappel provisoire à l'activité de service** des membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement ou de sélection, mis en disponibilité par défaut d'emploi au sein de la zone ;
- **rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée** des membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement ou de sélection, mis en disponibilité par défaut d'emploi au sein de la zone ;
- **complément de charge au sein de la zone** des membres du personnel nommés à titre définitif et mis en perte partielle de charge;

L'encodage de toutes les opérations reprises ci-avant sera effectué dans « HOD ».

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 46quinquies du statut, « le procès-verbal de la réunion du comité de la commission zonale d'affectation sera transmis au Gouvernement pour le 15 mars au plus tard ».

XV.4. INTERVENTION DE LA COMMISSION INTERZONALE D'AFFECTION

POUR LE 15 AVRIL, la commission interzonale communique au Gouvernement ses avis :

- 1° en matière de réaffectation, de rappel provisoire à l'activité de service 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 au sein de sa zone;
- 2° en matière de complément de charge pour les membres du personnel qui n'ont pu en bénéficier au sein de leur zone;
- 3° en matière 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;
- 4° en matière de réaffectation, de rappel provisoire à l'activité de service, de rappel à l'activité de service pour une durée indéterminée et de changement d'affectation d'un membre du personnel nommé en fonction de promotion.

XV.5. INTERVENTION DU GOUVERNEMENT

AVANT LE 15 MAI DE CHAQUE ANNÉE, sur la base de la liste qui lui a été transmise par chaque commission zonale et de celle établie par la Commission interzonale, le Gouvernement procède :

- à l'extension de charge pour les membres du personnel qui ont accepté ladite extension ;
- pour les membres du personnel de la zone considérée, aux opérations de
 - réaffectation,
 - rappel provisoire à l'activité de service,
 - complément de charge
 - changement d'affectation.
- pour les membres du personnel d'une autre zone, aux opérations de
 - réaffectation,
 - rappel provisoire à l'activité de service,
 - complément de charge
 - changement d'affectation.

XV.6. NOMINATION À TITRE DÉFINITIF

AU PLUS TARD LE 15 MAI DE CHAQUE ANNÉE, le Gouvernement lance un appel à nomination à titre définitif par la publication au Moniteur belge, par établissement et par fonction, **de la liste des emplois qui restent vacants à cette date et précise le nombre de périodes que comporte chacun d'eux.**

Ne figurent pas dans la liste les emplois vacants qui ne comportent pas au moins un vingtième du nombre de périodes requis pour former un emploi d'une fonction à prestations complètes (article 46ter).