

63485, 21

**AVANT-PROJET DE DECRET PORTANT CRÉATION DU SERVICE GÉNÉRAL
DE PILOTAGE DES ÉCOLES ET CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX ET
FIXANT LE STATUT DES DIRECTEURS DE ZONE ET DÉLÉGUÉS AU
CONTRAT D'OBJECTIFS**

Le Gouvernement de la Communauté française,
Sur la proposition de la Ministre de l'Éducation,
Après délibération,

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION

09-05-2018

RAAD VAN STATE
WETGEVING

ARRETE :

**La Ministre de l'Éducation est chargée de présenter au Parlement
de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :**

**TITRE Ier - DU SERVICE GÉNÉRAL DE PILOTAGE DES ÉCOLES ET DES
CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX**

CHAPITRE Ier. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

- 1° « le Service général » : le Service général du Pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux créé à l'article 3 ;
- 2° « le fonctionnaire général » : le fonctionnaire général en charge du Service général du Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux visé à l'article 3 ;
- 3° « le décret Missions » : le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre ;
- 4° « l'Institut de la formation en cours de carrière » : l'Institut de la formation en cours de carrière créé par le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation en cours de carrière ;

- 5° « zones » : les zones telles que définies à l'article 1^{er} de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 15 mars 1993 fixant les obligations de concertation entre les établissements dans l'enseignement secondaire de plein exercice ;
- 6° « écoles » : les établissements d'enseignement ;
- 7° « plan de pilotage » : le plan visé à l'article 67, § 2 du décret Missions ;
- 8° « contrat d'objectifs » : le contrat visé à l'article 67, § 4, alinéa 3 du décret Missions
- 9° « dispositif d'ajustement » : le dispositif visé à l'article 68, § 7 du décret Missions ;
- 10° « protocole de collaboration » : le dispositif visé à l'article 68, § 7 du décret Missions.

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

Article 3 - Il est créé au sein des Services du Gouvernement un Service général de Pilotage des Écoles et des Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommé « le Service général », placé sous l'autorité du fonctionnaire général désigné par le Gouvernement.

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

Ce Service général comprend notamment :

- 1° 9 directeurs de zone ;
- 2° 88 délégués au contrat d'objectifs ;

Sans préjudice de l'article 5, § 2, alinéa 2, il est affecté un directeur de zone pour chaque zone. Le Gouvernement fixe la répartition des délégués au contrat d'objectifs entre les différentes zones en tenant compte, notamment, du nombre d'écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française sur le territoire de chaque zone.

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

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

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

Article 4 – Pour le 1er juillet de chaque année, le fonctionnaire général transmet au Gouvernement, par la voie hiérarchique, un bilan relatif à chacune des missions du Service général.

CHAPITRE II. – DES DIRECTEURS DE ZONE

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

- 1° de la coordination et de la supervision des délégués au contrat d'objectifs de leur zone, notamment en ce qui concerne :
 - a) la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs ;
 - b) la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustements, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des protocoles de collaboration ;
- 2° de la signature des contrats d'objectifs et des protocoles de collaboration ;
- 3° de la gestion et des décisions dans les cas de litige ou de blocage lors de la signature ou de la mise en œuvre des contrats d'objectifs ou des protocoles de collaboration ;
- 4° de l'analyse des demandes d'audit à réaliser par le Service général de l'Inspection introduites par un délégué au contrat d'objectifs ou un pouvoir organisateur et de la transmission de celles-ci pour décision au fonctionnaire général ;
- 5° de la coordination interréseaux par zone selon les modalités définies par ou en vertu des lois, décrets et règlements ;
- 6° de l'élaboration, tous les ans, du rapport d'activités de leur zone selon le modèle fixé par le fonctionnaire général sous l'autorité duquel est placé le Service général ;
- 7° de la formulation d'avis et de propositions, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, sur tout ce qui relève de leur compétence ;
- 8° de l'exercice de toutes autres tâches qui leur sont confiées par ou en vertu des lois, décrets et règlements ainsi que toutes autres missions qui lui sont attribuées dans l'intérêt du service par le fonctionnaire général.

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

§3. Les directeurs de zone exercent leurs missions au sein de leur zone d'affectation. Toutefois, selon les besoins, ils peuvent être chargés de plusieurs zones et être autorisés par le fonctionnaire général à effectuer des missions au sein d'une autre zone.

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

Article 6 Dans le cadre de samsmission de coordination et de supervision des délégués au contrat d'objectifs de sazone, le directeur de zone est responsable :

- 1° pour ce qui concerne la contractualisation des plans de pilotage visée à l'article 67 du décret Missions:
 - a) du respect des délais de la procédure ;
 - b) de la signature des contrats d'objectifs ;
 - c) de l'approbation des éventuelles modifications de ceux-ci à l'issue de leur évaluation intermédiaire;
 - d) des décisions prises dans le cadre du processus de suivi rapproché visé à l'article 67, §9, 2° du décret missions ;
 - e) de l'application des décisions qui résultent des situations visées à l'article 67, §10 du même décret ;
- 2° pour ce qui concerne la contractualisation des dispositifs d'ajustement visée à l'article 68 du décret Missions :
 - a) du respect des délais de la procédure ;
 - b) de la signature des protocoles de collaboration ;
 - c) de l'application des décisions qui résultent des situations visées à l'article 68, §9 du décret Missions.

CHAPITRE III. – DES DÉLÉGUÉS AU CONTRAT D'OBJECTIFS

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

- 1° de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs tels que définis à l'article 67 du décret Missions et ses arrêtés d'exécution ;
- 2° de la procédure de contractualisation des dispositifs d'ajustement, du suivi et l'évaluation de leur degré de réalisation et de l'évaluation de la mise en œuvre des protocoles de collaboration tels que définis à l'article 68 du décret Missions et ses arrêtés d'exécution ;
- 3° de la procédure de contractualisation des plans de pilotage, du suivi de leur degré de réalisation et de l'évaluation des contrats d'objectifs conclus entre un centre psycho-médico-social et le Gouvernement ;
- 4° de l'organisation de la passation, de la correction et du jury de l'épreuve externe commune conduisant à la délivrance du Certificat d'Études de Base au terme de l'enseignement primaire ainsi que de l'organisation de la passation, de la correction ou du jury de toutes autres épreuves externes certificatives qui leur seraient confiées par le Gouvernement ;
- 5° de la formulation d'avis et de propositions, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, sur tout ce qui relève de leur compétence ;
- 6° de la participation à des groupes de travail, commissions et conseils, en vertu des lois, décrets et règlements ;
- 7° de l'exercice de toutes autres tâches qui leur sont confiées par ou en vertu des lois, décrets et règlements ainsi que toutes autres missions qui lui sont attribuées dans l'intérêt du service par le fonctionnaire général ou le directeur de zone dont il dépend.

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

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

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

Article 8 – Dans le cadre d'une mission de contractualisation des plans de pilotage visé à l'article 67 du décret Missions, le délégué au contrat d'objectifs contrôle l'adéquation des objectifs spécifiques ou des objectifs d'ajustement et des stratégies proposées par rapport aux objectifs d'amélioration définis par le Gouvernement, eu égard au contexte spécifique de l'établissement, au projet d'établissement et aux moyens disponibles. Dans ce cadre, il vérifie si les objectifs spécifiques que l'établissement s'est donnés apportent une contribution satisfaisante aux objectifs d'amélioration fixés par le Gouvernement.

Le délégué au contrat d'objectifs vérifie également si l'établissement n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation dans la fixation de ses priorités. Dans ce cadre, il vérifie d'une part la cohérence des objectifs spécifiques proposés par rapport aux objectifs d'amélioration fixés par le Gouvernement et par rapport au diagnostic de la situation de l'établissement, eu égard au contexte spécifique de l'établissement, au projet d'établissement et aux moyens disponibles. Il vérifie d'autre part la cohérence des stratégies visées à l'article 67, § 4, 7°, du décret Missions par rapport aux objectifs spécifiques de l'école.

Article 9 - Dans le cadre d'une mission de contractualisation du dispositif d'ajustement visé à l'article 68 du décret Missions, le délégué au contrat d'objectifs contrôle la cohérence et l'adéquation de la proposition de dispositif d'ajustement par rapport aux objectifs d'ajustement définis par lui ou le directeur de zone compétent et par rapport au diagnostic posé par le Service général de l'Inspection quant à la situation de l'établissement.

TITRE II - DE LA FORMATION INITIALE ET DE LA CERTIFICATION DONNANT ACCÈS AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR DE ZONE ET DE DÉLÉGUÉ AU CONTRAT D'OBJECTIFS

CHAPITRE Ier. – DE LA FORMATION INITIALE

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

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

Article 11 § 1er. La formation initiale de directeur de zone compte minimum 160 heures et comporte quatre volets.

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

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

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

- 1° des aptitudes relationnelles dans la gestion des relations personnelles, interpersonnelles et groupales, en particulier dans les situations de communication orale et écrite, de prise de parole en public, d'animation de réunion, de travail en équipe, de prise de décision, de gestion de conflits, de médiation, de contrôle, de négociation et d'évaluation ;
- 2° la gestion d'un fonctionnement personnel adéquat par rapport à la fonction visée, de méthodes de gestion des tâches y liées, notamment la gestion du temps, la gestion de projets, les méthodologies de travail ...;
- 3° l'acquisition d'une méthode d'évaluation de sa propre action favorisant une aptitude à la réflexivité et au développement professionnel dans le cadre de leur future fonction et de leurs missions;
- 4° la prise de conscience des changements de posture et d'identité professionnelle amenés par la fonction pour laquelle ils postulent par rapport à leurs aptitudes et compétences relationnelles, en ce compris les règles de déontologie.

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

- 1° la compréhension des valeurs, du sens et de la portée de la notion de pilotage du système scolaire et des organisations scolaires, en :
 - a) appréhendant le système éducatif dans une perspective systémique ;
 - b) s'appropriant les enjeux, les valeurs, les finalités et les fondements scientifiques de la gouvernance et du pilotage du système éducatif ; les

- méthodes et processus d'évaluation des politiques scolaires et de réformes pédagogiques; en particulier les notions d'objectifs d'amélioration, objectifs particuliers, objectifs spécifiques, état de lieux, indicateurs ... ;
- c) s'appropriant l'organigramme et les missions de l'Administration générale de l'Enseignement, le rôle et les missions des différents acteurs du nouveau modèle de pilotage ;
 - d) mettant en perspective les enjeux et finalités actuels du pilotage du système éducatif et ceux qui font l'objet de mesures dans les axes du Pacte pour un Enseignement d'Excellence, prioritairement en lien avec les objectifs d'amélioration; en avoir une bonne appréhension.
- 2° la compréhension et la maîtrise des processus liés à la mise en place d'un plan de pilotage ou plan d'ajustement, notamment :
- a) l'analyse des données (méthodologie du recueil et de l'analyse descriptive de données quantitatives et qualitatives, en particulier relative à la production, interprétation) ; l'analyse de la pertinence d'un état des lieux (lecture et compréhension des indicateurs quantitatifs et qualitatifs) et d'un diagnostic ; l'émission d'hypothèses explicatives ;
 - b) l'analyse de la cohérence des objectifs spécifiques de l'école au départ de son diagnostic (dont la qualité des objectifs, ...), par rapport aux objectifs d'amélioration du système ;
 - c) l'analyse de la cohérence des stratégies élaborées (y compris le plan de formation, les modalités du travail collaboratif et les éléments relatifs au Tronc commun) au regard des objectifs spécifiques de l'établissement et de sa situation spécifique ;
 - d) l'analyse de la pertinence et de la validité des stratégies au regard des fondements légaux et scientifiques (recherche scientifique, études nationales et internationales) et des enjeux du système éducatif.

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

- 1° l'aptitude à maîtriser à livre ouvert les matières législatives et réglementaires liés à la fonction de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs ;
- 2° des capacités de gestion administrative, portant notamment sur:
 - a) le « cycle de vie » du plan de pilotage (phasage, élaboration, contractualisation, suivi, évaluation) et ses échéances ;
 - b) en s'appropriant le concept de « dispositif d'ajustement » prévu pour les établissements en écarts de performance et ses spécificités ;
 - c) le canevas de plan de pilotage/contrat d'objectifs ou dispositif d'ajustement/protocole de collaboration, son application web-métier, son guide d'encodage ;
- 3° l'utilisation adéquate des outils numériques ;

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

- 1° gérer et souder une équipe, notamment en soutenant, motivant des collaborateurs, en stimulant leur développement personnel professionnel et d'équipe dans une perspective d'organisation apprenante ;
- 2° organiser, diriger et coordonner les activités d'une équipe, évaluer celles-ci ;
- 3° analyser et proposer les voies de résolution de problèmes ;
- 4° gérer des projets, décider et initier les actions ciblées afin de mettre les décisions en œuvre.

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

- 1° le contenu et les objectifs de la formation ainsi que les compétences à acquérir ;
- 2° la fixation du nombre d'heures de formation pour chacun des volets de formation initiale visés à l'article 11.

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE II. – DE LA CERTIFICATION

Article 16 § 1^{er}. L'épreuve de certification visée à l'article 10 est organisée dans les six mois au plus du terme de la session de la formation initiale. Elle est constituée en une production écrite personnelle défendue devant le jury visé à l'article 17, ci-après dénommé « le jury ».

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

Ce dossier écrit est constitué :

- 1° de deux études de cas personnel dont l'un au moins porte sur une problématique de gestion d'équipe ;
- 2° d'un bilan de compétences du candidat, reprenant ses principaux atouts et faiblesses, les étayant à partir de son parcours professionnel et les mettant en lien avec des aptitudes et compétences travaillées dans l'ensemble des quatre volets de la formation initiale.

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

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

- 1° la cohérence entre le bilan des compétences et les dimensions relationnelles et communicationnelles évoquées dans les études de cas ;
- 2° la prise en compte des aptitudes et compétences attendues dès l'entrée en fonction d'un directeur de zone et développées notamment lors de la formation initiale (soit les quatre dimensions des premier et quatrième volets) en termes de pertinence des actions proposées dans l'étude de cas à savoir :
 - a) la faisabilité des actions – le réalisme – la prise en compte du contexte ;
 - b) leurs fondements scientifiques (recherches, expériences ...) ;
 - c) leur adéquation avec les valeurs, les enjeux et finalités du système éducatif ainsi qu'avec la législation en vigueur.
- 3° la capacité à répondre à des questions portant sur la notion de pilotage du système scolaire et sur les processus liés à la mise en place des plans de pilotage tels que développés lors du deuxième volet de la formation initiale ;
- 4° l'expression (capacité à communiquer par écrit et oralement) ;
- 5° la maîtrise de l'écrit fonctionnel.

Le Gouvernement fixe la pondération entre les critères d'évaluation ainsi que les

modalités d'organisation et d'évaluation de l'épreuve.

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

Ce dossier écrit est constitué :

- 1° de deux études de cas personnel dont l'un au moins porte sur une dimension travaillée dans le deuxième volet de la formation initiale ;
- 2° d'un bilan de compétences du candidat, reprenant ses principaux atouts et faiblesses, les étayant à partir de son parcours professionnel et les mettant en lien avec des aptitudes et compétences travaillées dans l'ensemble des trois volets de la formation initiale.

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

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

- 1° la cohérence entre le bilan des compétences et les dimensions relationnelles et communicationnelles évoquées dans les études de cas ;
- 2° la prise en compte des aptitudes et compétences attendues dès l'entrée en fonction d'un délégué au contrat d'objectifs et développées notamment dans le premier volet de la formation initiale visé à l'article 11, § 1^{er}, en termes de pertinence des actions proposées dans l'étude de cas à savoir :
 - a) la faisabilité des actions – le réalisme – la prise en compte du contexte ;
 - b) leurs fondements scientifiques (recherches, expériences ...) ;
 - c) leur adéquation avec les valeurs, les enjeux et finalités du système éducatif ainsi qu'avec la législation en vigueur.
- 3° la capacité à répondre à des questions portant sur les processus liés à la mise en place des plans de pilotage tels que développés lors du deuxième volet de la formation initiale ;
- 4° l'expression (capacité à communiquer par écrit et oralement) ;
- 5° la maîtrise de l'écrit fonctionnel.

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

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

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

Les listes ainsi établies constituent des réserves de recrutements, selon le cas, soit de directeurs de zone soit de délégués au contrat d'objectifs. Ces réserves de recrutement ont une validité de quatre ans à partir de la date de notification des résultats.

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

- 1° d'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins;
- 2° de trois représentants de l'Administration générale de l'Enseignement, désignés par le Gouvernement, dont l'un au moins représente la Direction générale du pilotage du système éducatif ;
- 3° de trois experts ayant une compétence spécifique en lien avec les différents volets de la formation initiale.

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

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

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

CHAPITRE III. – DES CONDITIONS D'ACCÈS

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

- 1° être Belge ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° être de conduite irréprochable ;
- 3° jouir des droits civils et politiques ;
- 4° avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 6° être *a minima* titulaire d'un grade académique de bachelier au sens du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;
- 7° être nommé ou engagé à titre définitif dans l'enseignement ou dans un centre psycho-médico-social organisé ou subventionné par la Communauté française pour au moins la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes ;
- 8° compter une ancienneté de service de 10 ans au moins ;
- 9° ne pas avoir encouru une sanction ou une peine disciplinaire au cours des cinq années précédentes ;
- 10° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application des articles 54, § 1^{er}, 60, § 1^{er}, 69, § 1^{er}, ou 74 ;
- 11° faire preuve des expériences professionnelles suivantes :

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

- une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion

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

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

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

Peut également s'inscrire à la formation initiale certifiée, le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de rang 1 ou de rang 2 dans une Haute École et qui a acquis l'ancienneté de service visée à l'alinéa 1^{er}, 7^o, dans l'enseignement fondamental, maternel, primaire, secondaire, de promotion sociale ou artistique organisé ou subventionné par la Communauté française.

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

§ 2. A partir de l'année 2019, toute personne ne répondant pas à la condition visée au paragraphe 1^{er}, 7^o, peut également s'inscrire à la formation initiale et à l'épreuve de certification visées à l'article 10 donnant accès à la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectif, pour autant qu'elle remplisse, à la date de l'introduction de sa demande de participation, les conditions prévues au §1^{er}, 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o, 10^o et 11^o.

En outre, le candidat devra faire preuve d'une expérience professionnelle de 10 ans au moins.

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

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

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

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

- 2° les services effectifs rendus à un titre autre que celui de temporaire, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois de calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés ;
- 3° les services admissibles rendus pendant le mois au cours duquel le membre du personnel est désigné ou engagé pour la première fois à un titre autre que celui de temporaire, sont réputés avoir été rendus à titre de temporaire ;
- 4° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes ;
- 5° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes est réduit de moitié ;
- 6° la durée des services rendus dans deux ou plusieurs fonctions, à prestations complètes ou incomplètes, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes pendant la même période ;
- 7° trente jours forment un mois ;
- 8° la durée des services admissibles que compte le candidat ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.

TITRE III - DU STATUT DES DIRECTEURS DE ZONE ET DES DELEGUES AU CONTRAT D'OBJECTIFS DU SERVICE GENERAL DE PILOTAGE DES ÉCOLES ET DES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX

CHAPITRE Ier. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

- 1° le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris ;
- 2° le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

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

Article 24 - Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel sont les fonctions de promotion suivantes :

- 1° directeur de zone ;

2° délégué au contrat d'objectifs.

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

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

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

- 1° des frais de parcours ;
- 2° des frais de séjour ;
- 3° des frais autres, dont notamment les frais relatifs aux communications.

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

CHAPITRE II. - DES DEVOIRS ET INCOMPATIBILITÉS

Section 1ère. - Des devoirs

Article 27 Le Gouvernement arrête un code de déontologie applicable aux membres du personnel.

Article 28 Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de la Communauté française, des élèves fréquentant les établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Communauté française et des membres du personnel de ces établissements.

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

Article 29 Ils doivent observer les principes de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique, religieuse, philosophique ou de publicité commerciale.

Article 30 Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements.

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

Ils exécutent ponctuellement les missions qui leur sont confiées et accomplissent

leur tâche avec zèle et exactitude.

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

Article 31 Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

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

Article 32 Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

Article 33 Ils ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Article 34 - Ils ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Article 35 Sans préjudice de l'application des lois pénales et, s'il y échet, de l'article 43 de la loi du 29 mai 1959 précitée, les infractions aux dispositions de la présente section sont punies, suivant le cas, de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 89.

Section 2. - Des incompatibilités

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

- 1° de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale ou de membre du conseil de l'aide sociale dans une commune comprise, en tout ou partie, dans le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs ;
- 2° de député provincial ou de conseiller provincial dans une province qui comprend, en tout ou en partie, le territoire sur lequel le membre du personnel exerce la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

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

Article 38 Est incompatible avec la qualité de membre du personnel de la Cellule de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

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

Article 40 En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 38, le membre du personnel concerné peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la Chambre de recours visée à l'article 100. Celle-ci donne son avis au Gouvernement dans un délai de deux mois à partir de la date de réception de la réclamation.

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

CHAPITRE III. – DE L'ACCES A LA FONCTION DE PROMOTION DE DIRECTEUR DE ZONE

Section 1^{ère}. - De la mutation

Article 41 Préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'admission au stage visée à la section 2, le Gouvernement peut, en cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de directeur de zone, inviter, selon les modalités qu'il détermine, les directeurs de zone nommés à titre définitif à introduire une demande de mutation dans l'emploi à conférer.

La mutation est accordée par le Gouvernement, sur avis du fonctionnaire général.

Section 2. - De l'admission au stage à la fonction de promotion de directeur de zone

Article 42 Pour être admis au stage à la fonction de directeur de zone visée à l'article 24, 1^o, le membre du personnel doit :

- 1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou § 2;
- 2^o ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 55 ou de l'article 75 ;
- 3^o être détenteur de l'attestation de réussite à l'épreuve de certification en rapport avec la fonction de directeur de zone à conférer, visée au Titre II.

Article 43 En cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de directeur de zone à conférer et sans préjudice de l'application de l'article 41, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4.

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

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

Article 44 § 1^{er}. Le stage de directeur de zone a une durée de 2 ans, calculée conformément au paragraphe 3.

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

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

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

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

- 3° soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ;
- 4° soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française

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

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

Article 45 § 1^{er}. Au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard en fin de première année de stage, le membre du personnel stagiaire est évalué par le fonctionnaire général.

L'évaluation se fonde sur l'exécution des missions qui ont été attribuées à chaque directeur de zone et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 46. Elle tient compte du profil de fonction visé à l'article 5, § 2, ainsi que du contexte global dans lequel est amené à évoluer le stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

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

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

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

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

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

§ 3. Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention,

par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 100.

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

Article 46 § 1^{er}. Pendant la durée du stage, une formation d'insertion professionnelle de 160 heures est dispensée au membre du personnel stagiaire.

Elle vise notamment :

- 1° la poursuite, l'approfondissement et l'intégration du développement des connaissances et compétences de la formation initiale visée à l'article 10, notamment sur la base d'observation et d'expérimentation ;
- 2° le développement de l'identité professionnelle du stagiaire, lui permettant de s'approprier son rôle et sa position dans le système éducatif, de s'approprier les règles de déontologie, d'analyser ses atouts et ses faiblesses et de déduire ses besoins en termes de formation ;
- 3° le développement de la capacité de questionnement, de prise de distance et d'analyse réflexive ;
- 4° le développement de la compétence d'analyse et d'interprétation, notamment par l'analyse d'incident critique :
 - de la pertinence et de la cohérence des différentes parties du plan de pilotage aux différentes étapes de la procédure ;
 - des phénomènes interpersonnels et socio-organisationnels en jeu ;
- 5° le développement de la communication en situation interindividuelle ou collective de constats, de conseils et de décisions auprès des différents types acteurs du système scolaire ;
- 6° le développement d'une capacité d'adaptation de leurs pratiques à la diversité et à la spécificité des contextes institutionnels et environnementaux (public, taille des écoles ou centres PMS, ISE, ...).

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

- 1° les méthodologies en privilégiant celles qui visent le développement professionnel, notamment, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision et la constitution d'un portfolio ;
- 2° les modalités selon lesquelles la formation est organisée.

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

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

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

§ 3. À l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant le jury dont la composition et le fonctionnement sont fixés par le Gouvernement.

Le Gouvernement définit les modalités et les critères de l'évaluation de la fin de formation.

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

Article 47 Au cours du stage, moyennant un préavis de trois mois, il peut être mis fin à celui-ci à la demande du membre du personnel. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Article 48 § 1^{er}. À l'issue du stage, le membre du personnel, qui a réussi l'épreuve visée à l'article 46, § 3 à l'issue de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 46, §§1^{er} et 2, est évalué selon les mêmes modalités qu'à l'article 45.

Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention selon les mêmes modalités qu'à l'article 45, § 3.

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

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

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

À défaut de réponse dans le délai de 10 jours ou en cas de renonciation dans ce

délai à une nomination à titre définitif, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

Section 3. - De la nomination à la fonction de promotion de directeur de zone

Article 49 Nul ne peut être nommé à la fonction de promotion de directeur de zone visée à l'article 24, 1^o, s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ;
- 2^o avoir marqué son accord sur la proposition de nomination à titre définitif selon les modalités visées à l'article 48, § 2 ;
- 3^o ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 55 ou de l'article 75.

Article 50 La nomination à une fonction de promotion de directeur de zone ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Article 51 Les membres du personnel sont nommés à titre définitif à la fonction de promotion de directeur de zone par le Gouvernement. L'arrêté de nomination est publié par extrait au Moniteur belge.

Section 4. - De la désignation à titre provisoire à la fonction de promotion de directeur de zone

Article 52 Le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de promotion de directeur de zone visée à l'article 24, 1^o, d'un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

- 1^o satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou §2;
- 2^o avoir introduit sa candidature dans les formes et délais conformément à l'article 53 ;
- 3^o faire preuve des expériences professionnelles suivantes :
 - une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes dont au moins deux ans dans le domaine de l'enseignement ;
 - minimum cinq ans de pratique professionnelle soit en tant que membre d'une équipe pédagogique, soit en tant qu'agent au sein d'un centre psycho-médico-social ;
 - une expérience professionnelle significative – d'un an au moins - dans plusieurs niveaux ou types d'enseignement différents ou auprès de partenaires scolaires constitue un atout ;
 - une expérience professionnelle dans les matières visées par les missions de directeur de zone, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, constitue un atout.

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

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, le Gouvernement applique le

classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4, selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 43, alinéas 2 et 3.

Article 53 Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à une désignation à titre provisoire selon les modalités qu'il détermine.

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

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

Article 54 § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin dans l'intérêt du service à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion de directeur de zone.

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

Article 55 Il est d'office mis fin à la désignation à titre provisoire du membre du personnel lorsque celui-ci fait l'objet de l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 88, 4^o à 7^o.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 88, 6^o et 7^o, mettent fin, en outre, à tout lien statutaire, même dans sa fonction et son affectation d'origine.

CHAPITRE IV. – DE L'ACCES A LA FONCTION DE PROMOTION DE DELEGUE AU CONTRAT D'OBJECTIFS

Section 1^{ère}. - De la mutation

Article 56 Préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'admission au stage visée à la section 2, le Gouvernement peut, en cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs, inviter, selon les modalités qu'il détermine, les délégués au contrat d'objectifs nommés à titre définitif et affectés au sein d'une autre zone, à introduire une demande de mutation dans l'emploi à conférer.

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

Section 2. - De l'admission au stage à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Article 57 Pour être admis au stage à la fonction de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 2°, le membre du personnel doit :

- 1° satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou §2;
- 2° ne pas avoir été démis de ses fonctions en application de l'article 70 ou de l'article 75;
- 3° être détenteur de l'attestation de réussite à l'épreuve de certification en rapport avec la fonction de délégué au contrat d'objectifs à conférer, visée au Titre II.

Article 58 En cas de vacance d'un emploi de la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs à conférer et sans préjudice de l'application de l'article 56, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4.

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

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

Article 59 § 1^{er}. Le stage de délégué au contrat d'objectifs a une durée de 2 ans, calculée conformément au § 3.

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

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

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

- 1° soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel des établissements d'enseignement fondamental ordinaire ;
- 2° soit du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la formation

en cours de carrière ;

- 3° soit du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ;
- 4° soit du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

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

Article 60 § 1^{er}. Au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard en fin de première année de stage, le membre du personnel stagiaire est évalué par le directeur de zone.

L'évaluation se fonde sur l'exécution des missions qui ont été attribuées à chaque délégué au contrat d'objectifs et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 61. Elle tient compte du profil de fonction visé à l'article 7, § 2, ainsi que du contexte global dans lequel est amené à évoluer le stagiaire et des moyens qui sont mis à sa disposition.

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

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

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

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

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

§ 3. Le stagiaire qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention,

par la voie hiérarchique, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 100.

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

Article 61 § 1^{er}. Pendant la durée du stage, une formation d'insertion professionnelle de 160 heures est dispensée au membre du personnel stagiaire.

Elle vise notamment :

- 1° la poursuite, l'approfondissement et l'intégration du développement des connaissances et compétences de la formation initiale visée à l'article 10, notamment sur la base d'observation et d'expérimentation ;
- 2° le développement de l'identité professionnelle du stagiaire, lui permettant de s'approprier son rôle et sa position dans le système éducatif, d'analyser ses atouts et ses faiblesses et de déduire ses besoins en termes de formation ;
- 3° le développement de la capacité de questionnement, de prise de distance et d'analyse réflexive ;
- 4° le développement de la compétence d'analyse et d'interprétation, notamment par l'analyse d'incident critique :
 - de la pertinence et de la cohérence des différentes parties du plan de pilotage aux différentes étapes de la procédure,
 - des phénomènes interpersonnels et socio-organisationnels en jeu ;
- 5° le développement de la communication en situation interindividuelle ou collective de constats, de conseils et de décisions auprès des différents types acteurs du système scolaire ;
- 6° le développement d'une capacité d'adaptation de leurs pratiques à la diversité et à la spécificité des contextes institutionnels et environnementaux (public, taille des écoles ou centres PMS, ISE ...).

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

- 1° les méthodologies en privilégiant celles qui visent le développement professionnel, notamment, l'analyse de cas, les mises en situation, l'Intervision et la constitution d'un portfolio ;
- 2° les modalités selon lesquelles la formation est organisée.

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

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

L'Institut de la formation en cours de carrière peut organiser une partie de la formation en commun ou séparément pour les directeurs de zone stagiaires et

pour les délégués au contrat d'objectifs stagiaires.

§ 3. À l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant le jury dont la composition et le fonctionnement est fixé par le Gouvernement.

Le Gouvernement définit les modalités et les critères de l'évaluation de la fin de stage.

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

Article 62 Au cours du stage, moyennant un préavis de trois mois, il peut être mis fin à celui-ci à la demande du membre du personnel. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

Article 63 § 1^{er}. À l'issue du stage, le membre du personnel qui a réussi la formation d'insertion professionnelle visée à l'article 61 est évalué par selon les mêmes modalités qu'à l'article 60.

Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention selon les mêmes modalités qu'à l'article 60, § 3.

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

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

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

À défaut de réponse dans le délai de dix jours ou en cas de renonciation dans ce délai à une nomination à titre définitif, le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

Section 3 - De la nomination à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Article 64 Nul ne peut être nommé à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 2° s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1° satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou §2;
- 2° avoir marqué son accord sur la proposition de nomination à titre définitif selon les modalités visées à l'article 63, § 2.

Article 65 La nomination à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Article 66 Les membres du personnel sont nommés à titre définitif à la fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs par le Gouvernement. L'arrêté de nomination est publié par extrait au Moniteur belge.

Section 4. - De la désignation à titre provisoire à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs

Article 67 Le Gouvernement peut procéder à la désignation à titre provisoire dans un emploi d'une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visée à l'article 24, 2° d'un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

- 1° satisfaire aux conditions visées à l'article 19, § 1^{er} ou §2;
- 2° avoir introduit sa candidature dans les formes et délais conformément à l'article 68, § 1^{er} ;
- 3° faire preuve des expériences professionnelles suivantes :
 - a) minimum cinq ans de pratique professionnelle soit en tant que membre d'une équipe pédagogique, soit en tant qu'agent au sein d'un centre psycho-médico-social ;
 - b) trois expériences professionnelles significatives – d'un an au moins – soit dans des niveaux d'enseignement différents, soit dans des fonctions différentes, qu'elles aient ou non été exercées dans la même école, soit auprès de partenaires scolaires ;
 - c) une expérience de trois ans au moins dans le domaine de la gestion ou de la coordination d'équipe d'adultes dont au moins deux ans dans le domaine de l'enseignement constitue un atout ;
 - d) une expérience professionnelle dans les matières visées par les missions de délégué au contrat d'objectif, soit en matière d'audit, d'analyse systémique, d'analyse de variables / indicateurs, constitue un atout.

Par priorité est désigné un candidat détenteur de l'attestation de réussite de la

formation initiale certifiée en rapport avec la fonction de délégué au contrat d'objectifs à conférer, visée au Titre II.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, le Gouvernement applique le classement de la réserve de recrutement visée à l'article 16, § 4, selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 58, alinéas 2 et 3.

Article 68 Le Gouvernement invite les membres du personnel à introduire leur candidature à une désignation à titre provisoire selon les modalités qu'il détermine.

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

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

Article 69 § 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, le Gouvernement peut mettre fin, dans l'intérêt du service, à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre provisoire dans une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs. Dans ce cas, le membre du personnel réintègre à titre définitif sa fonction et son affectation d'origine et, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, ne pourra être admis au stage ou désigné à titre provisoire à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs qu'après avoir répondu à un nouvel appel aux candidats.

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

Article 70 Il est d'office mis fin à la désignation à titre provisoire du membre du personnel lorsque celui-ci fait l'objet de l'une des sanctions disciplinaires visées à l'article 88, 4^o à 7^o.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 88, 6^o et 7^o, mettent fin, en outre, à tout lien statutaire, même dans sa fonction et son affectation d'origine.

CHAPITRE V. – DE L'ÉVALUATION EN COURS DE CARRIÈRE

Article 71 Sans préjudice des articles 45, 48, 60 et 63, au moins tous les deux ans et au plus tard six mois après sa première entrée en fonction, chaque directeur de zone ou chaque délégué au contrat d'objectifs fait l'objet d'une évaluation. Celle-ci se base sur l'accomplissement des missions qui lui ont été attribuées conformément aux dispositions du Titre Ier.

Article 72 Les directeurs de zone sont évalués par le fonctionnaire général. Les délégués au contrat d'objectifs sont évalués par le directeur de zone dont ils relèvent.

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

- 1° « favorable » ;
- 2° « réservée » ;
- 3° « défavorable ».

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

Dans le cadre d'une évaluation « réservée », le membre du personnel peut se voir formuler des recommandations complémentaires à la formation obligatoire individuelle visée à l'article 77, § 2.

Article 73 En vue de l'attribution de l'évaluation, il est procédé à un entretien avec le membre du personnel et à la rédaction d'un rapport d'évaluation dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

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

Article 74 Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention « réservée » ou « défavorable » peut introduire par envoi recommandé une réclamation écrite contre cette mention, dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours visée à l'article 100.

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

Article 75 Il est mis fin aux fonctions du membre du personnel qui fait l'objet de deux évaluations défavorables consécutives.

CHAPITRE VI. - DE LA FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE

Article 76 § 1^{er}. Les directeurs de zone et les délégués au contrat d'objectifs suivent une formation en cours de carrière qui vise :

- 1° le partage et l'analyse de pratiques et de ressources au bénéfice du développement professionnel individuel et collectif;
- 2° le perfectionnement, l'ajustement et l'actualisation du développement des compétences de la formation initiale visée à l'article 10 et de la formation d'insertion professionnelle visée aux articles 46 et 61 ;
- 3° l'acquisition et l'intégration de connaissances, compétences complémentaires à développer au vu des orientations prioritaires du système éducatif, des

avancées scientifiques de la recherche par rapport à celles-ci, de l'évolution des missions des délégués au contrat d'objectifs et des besoins de formation constatés par rapport à l'analyse des rapports annuels des directeurs de zone ;

- 4° l'acquisition de compétences complémentaires en fonction du projet de formation individuel et de leur évaluation individuelle.
- 5° la prise de recul et l'analyse réflexive de son propre fonctionnement via notamment la confrontation de sa pratique professionnelle à celles de ses collègues, des formations organisées et de modalités de formation personnelles (lectures, conférences, Mooc, etc.) personnelles et l'écriture d'un portfolio professionnel.

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

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

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

Article 77 § 1^{er}. La formation en cours de carrière des directeurs de zone et des délégués aux contrats d'objectifs est organisée sur une base obligatoire et sur une base volontaire.

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

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

- 1° 6 demi-jours de formation commune organisés pour l'ensemble des membres du personnel du Service général ;
- 2° 4 demi-jours de formation organisés par zone
- 3° De 2 à 6 demi-jours de formation obligatoire individuelle selon l'expertise professionnelle en tant que directeur de zone ou délégué au contrat d'objectifs;
- 4° Pour les directeurs de zone ou les délégués au contrat d'objectifs disposant de moins de dix années d'expérience dans la fonction, 4 demi-jours sont réservés à la production d'une synthèse personnelle des apports des formations suivies et d'une analyse réflexive de son propre fonctionnement sous la forme d'un portfolio professionnel. La production d'un portfolio professionnel est laissée à la discrétion des membres du personnel ayant plus

de dix années d'expérience dans la fonction.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII. - DES POSITIONS ADMINISTRATIVES

Section 1ère. - Disposition générale

Article 78 Les membres du personnel se trouvent dans une des positions administratives suivantes :

- 1° l'activité de service ;
- 2° la non-activité ;
- 3° la disponibilité.

Section 2. - De l'activité de service

Article 79 Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

Article 80 Le membre du personnel a droit au traitement et à l'avancement de traitement dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Sans préjudice des dispositions de l'article 81, il peut obtenir un congé dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Article 81 Le directeur de zone bénéficie, durant la période de sa nomination à titre définitif ou sa désignation à titre provisoire, d'une allocation annuelle de 9.500€ indexés sur la base de l'indice des prix à la consommation.

Article 82 § 1^{er}. Le membre du personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances, les samedis non compris, dont la durée est fixée comme suit :

- pour le membre du personnel âgé de moins de quarante-cinq ans : 32 jours ouvrables ;
- pour le membre du personnel âgé de quarante-cinq ans à quarante-neuf ans : 33 jours ouvrables ;
- à partir de cinquante ans : 34 jours ouvrables.

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

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

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

- 1° à cinquante-cinq ans : un jour ouvrable ;
- 2° à cinquante-six ans : deux jours ouvrables ;
- 3° à cinquante-sept ans : trois jours ouvrables ;
- 4° à cinquante-huit ans : quatre jours ouvrables ;
- 5° à cinquante-neuf ans : cinq jours ouvrables ;
- 6° à soixante ans : six jours ouvrables ;
- 7° à soixante et un ans : sept jours ouvrables ;
- 8° à soixante-deux ans : huit jours ouvrables ;
- 9° à soixante-trois ans : neuf jours ouvrables ;
- 10° à soixante-quatre ans : dix jours ouvrables.

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

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

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

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

Section 3. - De la non-activité

Article 83 Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

- 1° lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience ;
- 2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ou de mise en non-activité disciplinaire ;
- 3° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée.

Article 84 Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

S'il se trouve en position de non-activité en raison des dispositions prévues à l'article 82, 2°, il n'a pas droit à l'avancement de traitement.

Article 85 Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Section 4. - De la disponibilité

Article 86 Le membre du personnel peut être mis dans l'une des positions de disponibilité suivantes dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française :

- 1° pour mission spéciale ;
- 2° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'incapacité définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celles des congés pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 3° pour convenances personnelles ;
- 4° pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ;
- 5° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

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

Article 87 Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

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

Article 88 Des traitements d'attente peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

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

CHAPITRE VIII. - DU RÉGIME DISCIPLINAIRE

Section 1^{ère}. - Des sanctions disciplinaires

Article 89 Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel sont :

- 1° le rappel à l'ordre ;
- 2° la réprimande ;
- 3° la retenue sur traitement ;
- 4° la suspension disciplinaire ;
- 5° la mise en non-activité disciplinaire ;
- 6° la démission disciplinaire ;
- 7° la révocation.

Article 90 Pour les délégués au contrat d'objectifs, les sanctions disciplinaires sont proposées par le directeur de zone ou le fonctionnaire général.

Pour les directeurs de zone, les sanctions disciplinaires sont proposées par le fonctionnaire général.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Gouvernement.

Article 91 La retenue sur traitement ne peut être prononcée pour une durée supérieure à trois mois. Elle ne peut dépasser un cinquième du traitement.

Article 92 La suspension disciplinaire ne peut être prononcée pour une durée supérieure à un an. Elle entraîne la privation de la moitié du traitement.

Article 93 La durée de la mise en non-activité disciplinaire est fixée par le Gouvernement : elle ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

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

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

Article 94 Aucune sanction ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou dûment convoqué.

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

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

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

Article 95 La proposition de sanction disciplinaire et le recours introduit par le membre du personnel concerné sont transmis à la Chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la date de la réception du recours.

Article 96 À moins d'empêchement légitime, le requérant comparaît en personne. Il peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel du Service général, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

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

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

Article 97 Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Article 98 L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires. Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité disciplinaire reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Section 2. - De la radiation des sanctions disciplinaires

Article 99 La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

- 1° d'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande ;
- 2° de trois ans pour la retenue sur traitement ;
- 3° de cinq ans pour la suspension disciplinaire ;
- 4° de sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

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

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

CHAPITRE IX. - DE LA CHAMBRE DE RECOURS

Article 100 Il est institué, auprès du Gouvernement, une Chambre de recours pour les membres du personnel du Service général de Pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux, ci-après dénommée « la Chambre de recours ».

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

Article 101 La Chambre de recours traite des recours introduits en matière d'incompatibilité, d'évaluation et de sanction disciplinaire.

Article 102 La Chambre de recours est composée :

- 1° d'un président et d'un président suppléant désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 16 au moins ;
- 2° de six membres désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux du Ministère de rang 15 au moins ;
- 3° d'un secrétaire désigné par le Gouvernement parmi les agents de niveau 2+ au moins des Services du Gouvernement.

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

Article 103 Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 101, 2°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 101, 3°.

Article 104 - En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place duquel il est désigné.

Article 105 Le président, le président suppléant, les membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour cinq ans. Leur mandat est renouvelable.

Article 106 La Chambre de recours est présidée par le président et, à son défaut, par le président suppléant.

Le président a voix délibérative

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

Article 107 Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la Chambre de recours si le requérant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la Chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

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

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

Article 108 Dès qu'un recours est introduit, le Président communique au requérant la liste des membres effectifs et suppléants de la Chambre de recours.

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

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

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

Article 109 Les président et président suppléant ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel relevant de leur administration.

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

Article 110 La Chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

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

Article 111 Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des Services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

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

Article 112 La Chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête, entendre les témoins à charge ou à décharge. Après en avoir délibéré, elle transmet au Gouvernement son avis motivé. Cet avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

Article 113 L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret. Les membres désignés directement par le Gouvernement et ceux désignés sur proposition des organisations syndicales doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité des voix, le président décide.

Article 114 La décision prise par le Gouvernement fait mention de l'avis motivé de la Chambre de recours. Toute décision non conforme à l'avis de la Chambre de recours est motivée.

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

Article 115 Le mandat des membres de la Chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires en la matière. Aucune indemnité n'est cependant due au président ou au président suppléant.

Article 116 Les modalités de fonctionnement de la Chambre de recours sont fixées par le Gouvernement, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

CHAPITRE X. - DE LA SUSPENSION PRÉVENTIVE : MESURE ADMINISTRATIVE

Article 117 § 1er. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

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

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

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

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

Si le membre du personnel ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le

membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

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

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

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

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

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

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

Article 118 § 1er. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel du Service général :

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

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

- 1° après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai ;
- 2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification de la proposition de sanction disciplinaire si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement ;

- 3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition ;
- 4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Ministre de l'avis de la chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel ;
- 5° le jour où la sanction disciplinaire sort ses effets.

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

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

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

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

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

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

Article 119 Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

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

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

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 88, 4°, 5°, 6° et 7°.

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

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

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

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

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

Article 120 À l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 88, 4°, 5°, 6° et 7°;

2° il est fait application de l'article 120, 2°, b) et 5° ;

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

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

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

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 118, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

CHAPITRE XI. - DE LA CESSATION DES FONCTIONS

Article 121 § 1^{er}. Les membres du personnel du Service général de Pilotage des Ecoles et des Centres psycho-médico-sociaux nommés à titre définitif, stagiaires ou désignés à titre provisoire sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

- 1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif, admis au stage ou désignés à titre provisoire de façon régulière ;
- 2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :
 - a) être Belge ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
 - b) jouir des droits civils et politiques ;
 - c) avoir satisfait aux lois sur la milice ;
 - d) être de conduite irréprochable ;
- 3° si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pour une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraînent la cessation des fonctions ;
- 6° s'ils sont atteints d'une invalidité prématurée dûment constatée dans les conditions fixées par la loi et les mettant hors d'état de remplir leurs fonctions d'une manière complète, régulière et continue ;
- 7° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 40 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin à une occupation incompatible, le cas échéant après épuisement de la procédure ;
- 8° s'ils sont mis à la retraite pour limite d'âge ;

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

- 1° la démission volontaire : le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et après un préavis de quinze jours au moins ;
- 2° la sanction disciplinaire de la démission disciplinaire ou de la révocation.

TITRE IV - DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIVES ET FINALES

CHAPITRE PREMIER. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 122 Par dérogation à l'article 3, alinéa 3, le Service général est pourvu :

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

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

Article 123. § 1^{er}. Par dérogation aux dispositions du Titre III, le Gouvernement peut, jusqu'au 1^{er} janvier 2020, admettre au stage des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectifs au sein du Service général créé à l'article 3 selon les conditions fixées au présent article.

Pour ce faire, le Gouvernement organise la procédure d'admission au stage prévue au présent article en 2018 afin de pourvoir les postes visés à l'article 122, 1°, et en 2019 afin de pourvoir les postes visés à l'article 122, 2°.

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

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

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

- a. Brabant wallon et Bruxelles
- b. Hainaut centre et Wallonie picarde
- c. Hainaut sud, Luxembourg et Namur
- d. Huy-Waremme, Verviers et Liège.

Pour l'application du présent article, les membres du personnel doivent répondre aux conditions prévues par le Titre III à l'exception de la condition relative à la détention de l'attestation de réussite à l'épreuve de certification visée respectivement pour les directeurs de zone à l'article 42, 3°, et pour les délégués au contrat d'objectifs à l'article 57, 3°.

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

Les membres du Service général de l'Inspection nommés à la date d'entrée en vigueur du présent décret et qui introduisent leur candidature pour l'admission au stage à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs sont dispensés de l'épreuve d'admission au stage visée au paragraphe 3 et sont admis au stage conformément aux paragraphes 5 et 6. Le nombre de postes à pourvoir à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs visé à l'article 122

est réduit en fonction du nombre de candidatures recevables introduites en vertu du présent alinéa.

§ 3. L'épreuve d'admission au stage comprend une partie écrite et une partie orale.

Le Gouvernement fixe le profil de compétences attendu dès l'entrée au stage du directeur de zone et du délégué au contrat d'objectifs. Il fixe également les modalités de chacune des parties de l'épreuve d'admission au stage et les critères d'évaluation de chacune d'elles sur la base du profil de compétences attendu dès l'entrée au stage.

Après s'être assuré de la recevabilité des candidatures reçues, le jury sélectionne les 150 candidats les mieux classés sur la base des résultats obtenus à la suite de la partie écrite de l'épreuve d'admission au stage.

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

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

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

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

- 1° un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux de rang 15 au moins ;
- 2° deux représentants de l'administration générale de l'Enseignement dont l'un au moins représente la direction générale du pilotage du système éducatif ;
- 3° un expert ayant une compétence spécifique en lien avec une des missions de la fonction visée par le recrutement et désigné par le Gouvernement.

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

Le jury peut s'adjoindre les services d'un prestataire de services externe pour l'organisation de tout ou partie de l'épreuve d'admission au stage visée au paragraphe 3.

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

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

§ 6. Dans les trois mois suivant l'issue de la formation initiale visée au paragraphe 5, les membres du personnel stagiaires suivent la formation d'insertion professionnelle prévue aux articles 46 et 61.

Par dérogation aux articles 45, §1^{er}, alinéa 1^{er}, et 60, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, le membre du personnel stagiaire est évalué une première fois entre le quatrième et le sixième mois de son entrée en stage et une deuxième fois entre le neuvième et le dixième mois de son entrée en stage.

Par dérogation aux articles 45, §1^{er}, alinéa 4 et 60, § 1^{er}, alinéa 4, la première évaluation aboutit soit à la mention « favorable », soit à la mention « réservée assortie de recommandations ». La deuxième évaluation est effectuée conformément aux articles 45, §1^{er}, et 60, § 1^{er}.

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Article 124. Dans l'arrêté royal du 27 juin 1974 fixant au 1^{er} avril 1972 les échelles des fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'État, des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, des membres du personnel du service d'inspection de l'enseignement primaire subventionné et les échelles des grades du personnel des centres psycho-médico-sociaux de l'État, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 24 août 2016, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° dans l'intitulé de l'arrêté royal, les termes « des membres du personnel du Service général de pilotages des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, » sont insérés entre les termes « du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat, » et les termes « des membres du personnel du service d'inspection » ;
- 2° à l'article 2, les termes « des membres du personnel du Service général de pilotages des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux, » sont insérés entre les termes « du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'État, » et les termes « des membres du personnel du service d'inspection » ;

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

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

Directeur de zone :

a) porteur d'un diplôme de master	475
b) porteur d'un autre titre	275

Délégué au contrat d'objectifs :

a) porteur d'un diplôme de master	475
b) porteur d'un autre titre	275 ».

Article 125 Dans l'article 75, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, il est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

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

CHAPITRE III. - DISPOSITION FINALE

Article 126 – Le présent décret entre en vigueur le .

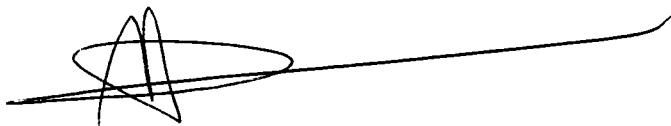
Bruxelles, le

Par le Gouvernement de la Communauté française,

Le Ministre-Président de la Communauté française,

Rudy DEMOTTE

La Ministre de l'Éducation,



Marie-Martine SCHYNS

AVANT-PROJET DE DECRET PORTANT CREATION DU SERVICE GENERAL DE PILOTAGE DES ECOLES ET CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX ET FIXANT LE STATUT DES DIRECTEURS DE ZONE ET DELEGUES AU CONTRAT D'OBJECTIFS

Exposé des motifs

Introduction

Le présent avant-projet de décret a pour objet de créer un corps de « délégués aux contrats d'objectifs » (« DCO » dans la suite du texte) qui travailleront sous l'autorité de « directeurs de zones » (« DZ » dans la suite du texte) au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. La création de ce corps de DCO et de DZ s'inscrit dans la réforme de la gouvernance de notre système scolaire préconisée par le Pacte pour un enseignement d'excellence.

Le Pacte pour un enseignement d'excellence préconise en effet une approche nouvelle de la gouvernance de notre système éducatif qui favorise l'implication de ses acteurs, mise sur leurs compétences et leurs initiatives. Ceci nécessite une responsabilisation renforcée des acteurs de l'enseignement par rapport à ses résultats, en dehors de toute logique bureaucratique. Une telle logique de responsabilisation implique plus d'autonomie pour les acteurs, plus de soutiens dans l'exercice de leurs missions, mais aussi une dynamique collective plus forte autour d'objectifs précis et d'un pilotage renforcé au niveau de l'établissement, des niveaux intermédiaires (bassins scolaires, fédérations de P.O., etc.) et de la régulation du système scolaire dans son ensemble par le Gouvernement et ses services. Cette approche nouvelle nécessite une réforme profonde de l'Administration et une définition contractuelle des rapports entre le pouvoir régulateur, les P.O. et les établissements.

Un autre avant-projet de décret définit le cadre de la contractualisation entre le pouvoir régulateur et les établissements scolaires. Ce nouveau cadre de contractualisation se concrétisera dès la rentrée scolaire 2018/2019 par l'élaboration de « plans de pilotage » puis par la conclusion de contrats d'objectifs dans un premier tiers des établissements scolaires de la Fédération. Les DCO auront un rôle central à jouer dans l'élaboration et ensuite dans l'évaluation de ces contrats d'objectifs.

Ce nouveau corps de DCO et de DZ constituera un service général placé sous l'autorité d'un Directeur général adjoint au sein de la nouvelle Direction générale du pilotage de l'Administration générale de l'Enseignement (AGE). Outre les services de support transversaux, la future AGE s'articulera en effet autour de 4 entités : une DG

du pilotage du système éducatif, une DG de l'Enseignement obligatoire, une DG des Personnels de l'Enseignement et une DG de l'Enseignement Non Obligatoire et de la Recherche scientifique. Parmi les trois entités chargées de l'enseignement obligatoire, la première concentrera tous les services chargés du pilotage de l'enseignement (dimension stratégique), la deuxième les services chargés de l'élaboration et de l'opérationnalisation des réglementations et la troisième les services chargés de la gestion des personnels de l'enseignement. La DG du pilotage du système éducatif sera elle-même organisée autour de 4 entités : le service des standards éducatifs et des évaluations, le service général de l'analyse et de la prospective, le service général de l'Inspection et **le Service général du Pilotage des Ecoles et des CPMS**.

Missions

1. La première mission des membres de ce nouveau Service général sera comme indiqué supra de représenter le pouvoir régulateur dans le cadre de la conclusion puis de l'évaluation des contrats d'objectifs des établissements. Sur le rôle des DCO et des DZ dans cette contractualisation, il est renvoyé à l'avant-projet modifiant le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre afin de déployer un nouveau cadre de pilotage, contractualisant les relations entre la Communauté française et les établissements scolaires. Cet avant-projet de décret décrit le rôle des DCO et des DZ dans le cadre de la conclusion, du suivi et de l'évaluation des dispositifs d'ajustement et de l'évaluation des protocoles de collaboration prévus pour les écoles dites « en écart de performances ».

Les DCO et les DZ joueront également le rôle de représentant du pouvoir régulateur dans le cadre de la conclusion de contrats d'objectifs avec les CPMS. Leur rôle dans ce cadre sera décrit dans l'avant-projet de décret qui concrétisera les réformes relatives aux CPMS prévues par le Pacte.

2. Une deuxième mission des membres de ce nouveau Service général, et des DZ en particulier, sera d'assurer la coordination interréseaux des établissements, zone par zone.

Les contours de cette mission seront plus précisément décrits par les décrets qui organiseront les dispositifs prévoyant ce rôle de coordination interréseaux. Le Pacte pour un enseignement d'excellence prévoit qu'en toutes hypothèses les DZ auront un tel rôle à jouer dans le cadre du nouveau système de régulation de l'offre d'options qualifiantes. Ils présideront notamment dans ce contexte les Chambres enseignement des Bassins EFE.

Le Pacte prévoit également que le régulateur, via les directeurs de zone et les DCO, pourra fixer des objectifs à atteindre en matière de mixité sociale aux établissements d'une zone en fonction de la situation de départ des établissements concernés et de la composition socio-économique d'un quartier ou à une échelle territoriale donnée. Il

appartiendra également aux directeurs de zone ou aux DCO d'organiser la concertation locale avec les acteurs concernés dans le cadre des objectifs d'augmentation de la mixité sociale des établissements de la zone concernée. Un tel rôle de coordination interréseaux est également prévu par le Pacte pour les DZ dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire. Dans ce contexte, le Pacte prévoit que l'organisation de la « Plateforme de coordination » au niveau de la zone pourrait être confiée au Directeur de zone.

3. Il est prévu enfin de confier d'autres missions aux membres de ce nouveau Service général comme l'organisation de la passation, de la correction et du jury de l'épreuve externe commune conduisant à la délivrance du Certificat d'Etudes de Base au terme de l'enseignement primaire ainsi que de l'organisation de la passation, de la correction ou du jury de toutes autres épreuves externe certificative qui leur seraient confiées par le Gouvernement.

Organisation et cadre du Service général du Pilotage des Ecoles et des CPMS

Le Service général sera organisé de manière décentralisée dans les 10 zones d'enseignement. Il y aura un DZ par zone sauf pour Huy-Waremme et Verviers qui, en raison du plus faible nombre d'établissements scolaires qui y sont installés, seront chapeautées par le même DZ.

Les DCO seront répartis dans les zones en fonction du nombre d'établissements scolaires. A priori, chaque DCO sera chargé d'une trentaine d'établissements proches géographiquement

Au total, 9 DZ et 88 DCO composeront se Service général.

Concrètement, sans exclure la rotation à des intervalles à déterminer, une certaine stabilité doit exister dans la relation entre un DCO et les établissements. Le DGA fixera l'affectation de chaque DZ et de chaque DCO. Lors de l'acte de candidature, demande sera faite au candidat de mentionner son premier choix (et les zones qu'il souhaite exclure de son territoire de travail). Il est important que le même DCO soit présente pour la négociation, la contractualisation et l'évaluation du plan de pilotage / contrat d'objectifs.

Le critère du nombre et de la taille des établissements est important mais pas suffisant pour répartir le travail entre les DCO. Il n'est par ailleurs pas judicieux de « confiner » un DCO dans le niveau scolaire dont il est professionnellement originaire. Il convient de conserver une grande flexibilité à cet égard. Par contre, il est vraiment essentiel de combiner les compétences complémentaires des DCO d'une zone pour que toutes les spécificités des établissements scolaires (ainsi que dans le futur proche, des CPMS) soient couvertes : l'ordinaire comme le spécialisé, le fondamental comme le secondaire, le plein exercice comme l'alternance, la transition comme le qualifiant. Il ne s'agit donc pas de spécialiser les DCO mais de permettre à un DCO de s'appuyer sur l'expertise de son collègue pour analyser et évaluer de manière fine les propositions de plan de pilotage et le degré de réalisation des contrats d'objectifs. Le travail ne doit en effet jamais se faire en solitaire mais il s'agit qu'un

DCO soit le référent d'un établissement et qu'il soit secondé par un ou plusieurs de ses collègues en fonction des spécificités de l'école.

Les processus à l'œuvre au sein du pouvoir régulateur et des directions de zone devront empêcher que les DCO soient isolés dans leur travail, permettre d'éviter l'arbitraire et garantir le respect de principes transversaux dans l'approche du pouvoir régulateur vis-à-vis des PO et des établissements.

Statut et modalités de recrutement

Les fonctions de DCO et de DZ seront soumises au statut des personnels de l'enseignement. Ces fonctions sont conçues comme des fonctions de promotion pour les personnes nommées dans le cadre de ce statut.

La fonction de Directeur-général adjoint du Service général du Pilotage des écoles et des CPMS sera pourvue par mandat sur la base de l'arrêté organisant le régime des mandats pour les fonctionnaires-généralistes du Ministère.

Pour le surplus, le présent avant-projet organise les processus de recrutement, de formation et de stage des DZ et des DCO, de même qu'il définit leur statut dans ses différentes dimensions.

Une procédure allégée est prévue à titre transitoire pour pouvoir constituer le corps pour la rentrée prochaine. Comme évoqué supra, chaque DCO devrait être en charge d'une trentaine d'écoles et donc chargés de négocier une dizaine de contrats d'objectifs par an (la mise en place du dispositif est en effet phasé sur trois ans et implique chaque année un tiers des écoles). Tous les DCO devraient être engagés dès la rentrée prochaine pour que les DCO n'aient pas plus d'une dizaine de contrats à négocier en 18/19. Cela paraît toutefois peu réaliste. Il est dès lors prévu d'engager 53 des 88 DCO dans un premier temps, de même que 4 des 9 DZ.

Il est à noter enfin que l'objectif étant de réaffecter sur une base volontaire une partie des inspecteurs au futur corps des DCO et des DZ (et de réduire le cadre de l'Inspection en conséquence d'environ 70 unités). Aussi, afin de faciliter la transition des inspecteurs actuels vers ce nouveau service général, ceux-ci sont considérés comme disposant de l'expérience utile. Il sera toutefois vérifié que leur situation (par ex. conduite irréprochable, jouir des droits civils et politiques ...) est restée inchangée. Pour le surplus, ils seront soumis aux mêmes épreuves que les autres candidats.

Par ailleurs, pouvoir constituer le nouveau corps pour la rentrée prochaine, il est prévu qu'à titre transitoire, le Gouvernement organisera une épreuve de sélection permettant d'accéder au stage de DZ et de DCO. Il n'est dérogé qu'à la condition liée à la possession préalable de l'épreuve de certification : celle-ci sera obtenue durant le stage et non avant le stage. Les membres des personnels qui accéderont au stage devront suivre la formation initiale et réussir l'épreuve de certification durant leur stage et, comme c'est prévu dans le décret, suivre ensuite une formation d'insertion professionnelle, présenter une épreuve et être évalués.

AVANT-PROJET DE DECRET PORTANT CREATION DU SERVICE GENERAL DE PILOTAGE DES ECOLES ET CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX ET FIXANT LE STATUT DES DIRECTEURS DE ZONE ET DELEGUES AU CONTRAT D'OBJECTIFS

Commentaire des articles

Article 1er

Cet article détermine le champ d'application du décret et définit certaines notions utiles.

Article 2

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 3

Le nouveau corps de DCO et de DZ constituera un service général placé sous l'autorité d'un Directeur général adjoint au sein de la nouvelle Direction générale du pilotage de l'Administration générale de l'Enseignement (AGE). Outre les services de support transversaux, la future AGE s'articulera en effet autour de quatre entités :

- une DG du pilotage du système éducatif,
- une DG de l'Enseignement obligatoire,
- une DG des Personnels de l'Enseignement ;
- une DG de l'Enseignement Non Obligatoire et de la Recherche scientifique.

Parmi les trois entités chargées de l'enseignement obligatoire, la DG du pilotage du système éducatif la première concentrera tous les services chargés du pilotage de l'enseignement (dimension stratégique. Elle sera elle-même organisée autour de quatre entités :

- le service des standards éducatifs et des évaluations,
- le service général de l'analyse et de la prospective,
- le service général de l'Inspection,
- le Service général du Pilotage des Ecoles et des CPMS.

Ce Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux sera composé de directeurs de zone et de délégués au contrat d'objectifs et placé sous l'autorité d'un fonctionnaire général.

La présente disposition fixe le cadre de ce Service général concernant le nombre directeurs de zone (9) et de délégués au contrat d'objectifs (88). Toutefois, l'article 123 du projet de décret planifie le recrutement en deux vagues :

- 2018 : 4 directeurs de zone et 53 délégués au contrat d'objectifs
- 2019 : 5 directeurs de zone et 35 délégués au contrat d'objectifs.

De principe, il sera affecté un directeur de zone et des délégués aux contrats d'objectifs pour chaque zone. Toutefois, comme indiqué à l'article 5, § 2, du présent projet de décret, un directeur de zone pourra être affecté à plusieurs zones. Ainsi, par souci d'efficience, un même directeur de zone pourrait être affecté à des zones proches qui comprennent un nombre plus réduit d'écoles.

Les directeurs de zones et les délégués au contrat d'objectif auront besoin de concertations régulières. Il appartiendra au fonctionnaire général de fixer la résidence administrative des DZ et des DCO. Il est souhaitable que les DCO travaillent et aient leur résidence administrative dans un lieu central de leur zone d'affectation de manière à permettre les échanges réguliers entre eux, et favoriser les rencontres avec leurs collègues des autres zones par des réunions systématiques à Bruxelles où ils rencontreront également les autres DZ.

Quant au DZ, de part de leur position de cadre intermédiaire, il est souhaitable qu'ils travaillent partiellement dans leur propre zone et partiellement à Bruxelles.

Il est laissé au Gouvernement la possibilité d'évaluer le dispositif et le cadre du Service au plutôt à partir du 1^{er} janvier 2025.

Article 4

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 5

Cet article énumère les missions assignées aux directeurs de zone. Les missions des DCO et celles du DZ ne portent pas totalement sur les mêmes objets et qu'elles requièrent des compétences et des connaissances qui, pour les premiers, relèvent essentiellement (mais non exclusivement) du domaine scolaire tandis que, pour les seconds, il s'agira aussi de mission managériale et d'expertise.

Ainsi, les DZ auront la charge de coordonner et de superviser les DCO de leur zone.

Par ailleurs, les DZ auront notamment la responsabilité de :

- la vérification de la cohérence des plans de pilotage ;
- la signature des contrats d'objectifs et des dispositifs d'ajustement ;
- la gestion des procédures de décisions/avis en cas de litige, de blocage lors de la signature d'un contrat d'objectifs, ... ;
- la gestion du support administratif (notamment pour les DCO) de la zone ;
- la proposition des objectifs particuliers d'une zone ;
- l'analyse des demandes d'audits au Service général de l'Inspection faites par les DCO voire par les PO ;
- la coordination inter-réseaux par zone ;
- l'interface avec les autres services du pilotage.

En parallèle des modifications qui seront apportées dans le 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 afin de réorganiser le Service général de l'Inspection en fonction des conclusions de l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence, certaines missions actuellement assumées par l'Inspection sont confiées aux DZ et DCO. On peut notamment pointer la responsabilité de l'organisation des épreuves externes certificatives. Les DCO

auraient pour mission l'organisation matérielle de la passation et de la correction des épreuves, la présidence des jurys et la responsabilité de la fiabilité de l'encodage et du reporting des résultats des épreuves externes.

Pour le surplus, s'agissant de la mise en place d'un nouveau corps, les missions dévolues à ses membres s'étofferont au fur et à mesure de l'implémentation du Pacte pour un enseignement d'excellence.

Article 6

Cet article concerne spécifiquement la mission de contractualisation visée à l'article 5, § 1^{er}. Cette disposition traduit dans le présent projet les missions énoncées aux articles 67 et du 68 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, tel qu'il est modifié par un projet de décret concomitant visant à déployer un nouveau cadre de pilotage, contractualisant les relations entre la Communauté française et les établissements scolaires.

Article 7

Cet article énumère les missions assignées aux délégués au contrat d'objectifs. Cet article traduit les missions énoncées aux articles 67 et du 68 du décret précité à l'article 6.

Il leur confie également l'organisation de la passation, de la correction et du jury du CEB voire de toute autre épreuve externe certificative que le Gouvernement lui confierait.

Parmi les autres tâches susceptibles d'être confiés aux délégués au contrat d'objectifs figure par exemple la récolte d'informations nécessaires au pilotage du système éducatif.

Articles 8 et 9

Ces articles concernent spécifiquement la mission de contractualisation visée à l'article 8, § 1^{er}. Cette disposition traduit dans le présent projet les missions énoncées aux articles 67 et du 68 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, tel qu'il est modifié par un projet de décret concomitant visant à déployer un nouveau cadre de pilotage, contractualisant les relations entre la Communauté française et les établissements scolaires.

Article 10

Cette disposition fixe deux conditions préalables pour pouvoir prétendre accéder au stage pour devenir DZ ou DCO. D'une part, le membre du personnel devra suivre une formation initiale comprenant plusieurs volets. D'autre part, dans la suite de cette formation, il devra réussir une épreuve de certification qui est, pour partie, liée aux apprentissages de la formation initiale.

La formation initiale sera organisée en fonction des nécessités du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux. Ainsi, il devra être

proposé au Gouvernement d'organiser une formation dès lors que la réserve de candidats porteurs d'une attestation valide de réussite de la formation concernée s'avère insuffisante en vue de garantir les besoins du service général pour remplir ses missions et le bon déroulement d'une future procédure d'admission au stage.

Il appartiendra donc au fonctionnaire général du Service général de Pilotage des Ecoles et Centres psycho-médico-sociaux d'assurer un suivi et d'anticiper un éventuel épuisement des réserves de recrutement.

Article 11

La présente disposition traite de la première condition préalable énoncée à l'article précédent : le suivi d'une formation initiale.

La formation initiale constitue la première étape d'un processus de formation et vise à l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes de base nécessaires à l'entrée en stage (compétences de base).

Cette formation comprend trois volets pour les DCO et sera complétée par un quatrième volet, de type managérial, pour les DZ. L'article 16 prévoit que le DCO nommé qui souhaite accéder à la fonction de DZ sera dispensé des volets déjà suivis.

Le paragraphe 1er fixe le nombre minimum d'heures que doivent comporter les formations initiales certifiées de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs, tant au niveau global qu'au niveau de chacun des volets que comportent ces formations.

Les paragraphes 2 à 4 déterminent les attendus en termes de compétences à développer chez les candidats à la fonction de DCO ou de DZ lors des premier, deuxième et troisième volets de la formation initiale, commune aux fonctions de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs. Il détermine également le nombre d'heures minimales de chacun de ces volets.

Le paragraphe 5 concerne, quant à lui, les attendus en termes de compétences supplémentaires à développer chez les candidats à la fonction de DZ et le nombre d'heures minimales du quatrième volet de la formation initiale, spécifique à la fonction de directeur de zone.

Il s'agira, comme le précise l'article 12 que le Gouvernement fixe le nombre d'heures de chacun des volets en manière telle que le total des trois premiers volets atteigne 130 heures pour la formation initiale des DCO et que le total des quatre volets atteigne 160 heures pour la formation initiale des DZ. Pour ce faire, le Gouvernement se base sur la proposition de l'Institut de la formation en cours de carrière.

Article 12

La présente disposition traite de l'organisation par l'Institut de la formation en cours de carrière de la formation initiale des DZ et des DCO.

Si les formateurs dans le cadre de la formation initiale de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs sont prioritairement issus des Universités, Hautes Ecoles, établissements d'enseignement de promotion sociale, de l'Institut de la Formation en cours de carrière ou de l'Administration générale de l'Enseignement, l'Institut de la formation en cours de carrière peut également faire appel, pour des thématiques le requérant (telles le décrochage scolaire), à des formateurs dont l'expertise et l'expérience sont reconnues ou attestées par des recherches, ...

Article 13

La présente disposition fixe les modalités d'organisation de la formation initiale.

Dans la mesure où les candidats sont susceptibles de bénéficier d'une promotion individuelle à travers l'effort qu'ils consentent, il paraît normal d'exiger d'eux un effort en organisant des formations en dehors du temps normal d'activité de service. Les membres du personnel qui consentent à cet effort sont protégés en matière d'accident du travail et sur le chemin du travail. C'est dans le souci du respect de ces droits que les candidats qui suivent ces formations sont considérés comme en activité de service.

La formation peut toutefois, en raison des nécessités liées à son contenu, être organisée pendant les périodes normales de fonctionnement des établissements scolaires.

Lors de la période transitoire, dès lors que les DCO et les DZ suivront cette formation initiale dès le début de leur entrée en fonction et non pas avant celle-ci, il est normal de déroger cette disposition qui impose d'organiser les formations en dehors des périodes scolaires.

Article 14

La présente disposition envisage la faculté d'obtenir certaines dispenses pour les membres du personnel. Elle concerne uniquement le suivi d'un ou plusieurs volets de formation. Ces dispenses ne portent en aucun cas sur l'épreuve de certification.

Article 15

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 16

La présente disposition traite de l'épreuve de certification. Si elle s'appuie sur la formation initiale reçue par les membres du personnel, il est important de souligner qu'il s'agit d'une épreuve indépendante.

Elle est constituée d'une production écrite personnelle dont une partie est défendue devant le jury. Cette épreuve diffère bien évidemment selon qu'il s'agira d'accéder à la fonction de DZ ou de DCO.

Le décret fixe les critères de l'évaluation tandis qu'il reviendra au Gouvernement d'en fixer la pondération.

La réussite de cette épreuve de certification permettra d'être classé dans une réserve de recrutement.

Les réserves de recrutement auront une durée de validité de quatre ans à partir de la notification des résultats.

Article 17

La présente disposition fixe la composition du jury chargé de l'épreuve de certification visée à l'article précédent.

Il est évident que, dans le respect de la législation, les représentants des organisations syndicales peuvent assister à ces jurys en tant qu'observateurs.

Article 18

La présente disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 19

Cette disposition énonce les conditions auxquelles le membre du personnel doit satisfaire afin de pouvoir s'inscrire à la formation initiale certifiée donnant accès à la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

A partir de 2019, les conditions s'élargissent aux personnes qui ne sont pas nommées dans l'enseignement. La disposition fixe les conditions spécifiques auxquelles ces candidats doivent satisfaire.

Ces conditions doivent être remplies au moment de l'introduction de la demande de participation à la formation et doivent continuer à être satisfaites tout au long de la procédure de formation et d'épreuve menant à l'obtention de l'attestation de réussite.

Ainsi, le membre du personnel qui, au cours de ce processus, ne remplirait plus l'ensemble des conditions requises en vertu de l'article 21, § 1^{er}, ne serait plus autorisé à poursuivre sa formation et à passer l'épreuve de certification visant à obtenir l'attestation de réussite.

Article 20

Cette dispositions précise quels sont les services admissibles pour le calcul de l'ancienneté de service de 10 ans requise pour pouvoir s'inscrire à la formation initiale certifiée donnant accès à la fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs et détermine le mode de calcul de ces services admissibles.

Article 21

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 22

Cet article fixe les règles de computation des délais dans le cadre de l'application du décret.

Article 23

Cette disposition renvoie aux dispositions de l'article 20 pour ce qui concerne les modalités de calcul de l'ancienneté de service requise dans le cadre de l'accès aux fonctions de directeur de zone et délégué au contrat d'objectifs.

Article 24

Cet article crée ainsi les deux nouvelles fonctions de promotion de directeur de zone et de délégué au contrat d'objectifs.

Article 25

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 26

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Articles 27 à 35

Ces dispositions énoncent les devoirs des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs.

Il y est notamment précisé que ces derniers doivent veiller de manière constante à l'intérêt de la Communauté française pour laquelle ils exercent leurs compétences. Ils doivent également avoir le souci constant des élèves fréquentant les établissements d'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ainsi que des membres du personnel de ces établissements. Au travers de cette obligation, ils sont donc tenus de prendre en considération l'enseignement au sens large de la Communauté française.

En vertu de l'article 28, ils s'acquittent de leurs missions en toute indépendance vis-à-vis des pouvoirs organisateurs et dans le respect du principe d'égalité.

Tout manquement à ses devoirs peut entraîner à l'encontre du membre du personnel le prononcé de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 89.

Articles 36 à 40

Ces dispositions ont trait aux incompatibilités pouvant être constatées dans le chef des directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs.

Les incompatibilités dont question à l'article 36 recouvrent l'exercice de certains mandats publics communaux et provinciaux clairement définis, qui ne peuvent se concilier avec l'exercice des missions de directeur de zone ou délégué au contrat

d'objectifs.

L'incompatibilité visée à l'article 37 vise, quant à elle, l'exercice d'un mandat auprès d'un pouvoir organisateur ou d'une fédération de pouvoirs organisateurs dont un ou plusieurs établissements est ou sont compris dans le territoire sur lequel le directeur de zone ou délégué au contrat d'objectifs exerce sa fonction.

L'article 38 énonce le principe de l'incompatibilité des occupations de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction de directeur de zone ou délégué au contrat d'objectifs ou qui seraient contraire à la dignité de cette fonction.

Les éventuelles incompatibilités sont constatées par le Gouvernement selon la procédure décrite à l'article 39.

Lorsque l'incompatibilité a trait à une occupation visée à l'article 40, le membre du personnel concerné a la faculté de contester la constatation de celle-ci en introduisant une réclamation auprès de la Chambre de recours, comme indiqué à l'article 40.

Article 41

Cette disposition permet le cas échéant au Gouvernement de proposer aux directeurs de zone nommés à titre définitif un autre emploi vacant de directeur de zone.

Article 42

Cette disposition énonce les conditions auxquelles il doit être satisfait afin de pouvoir bénéficier d'une admission au stage dans un emploi de la fonction de directeur de zone.

La forme et le délai d'introduction des candidatures pour l'admission au stage à la fonction de directeur de zone sont des conditions de validité de l'admission au stage. Leur non-respect entraîne la démission d'office et sans préavis de la fonction ainsi attribuée.

Article 43

La présente disposition fixe la manière dont un membre du personnel, qui a préalablement suivi la formation initiale et a réussi l'épreuve de certification visée au titre II, peut être admis en stage.

On ne peut être admis au stage à la fonction de directeur de zone que dans un emploi vacant.

Le Gouvernement applique le classement établi dans la réserve de recrutement. Il est fait appel au candidat le mieux classé. S'il décline, il est fait appel au candidat qui est classé suivant et ainsi de suite.

Article 44

La présente disposition fixe la durée du stage de DZ à deux années.

Cet article fixe également la situation du membre du personnel durant son stage. Durant son stage, le membre du personnel reste titulaire dans l'emploi dans lequel il est nommé ou engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Ce lien ne s'effacera qu'au moment de la nomination comme DZ.

Article 45

La présente disposition fixe le système d'évaluation du DZ stagiaire.

Une première évaluation du membre du personnel admis au stage dans la fonction de directeur de zone doit avoir lieu au plus tôt six mois après l'entrée en fonction en qualité de stagiaire et au plus tard en fin de première année de stage. Celle-ci est effectuée par le fonctionnaire général visé à l'article 3.

Cette évaluation, qui prend la forme d'un rapport d'évaluation établi à l'issue d'un entretien préalable avec le stagiaire, aboutit à l'attribution d'une mention d'évaluation soit « favorable » soit « défavorable ». Dans ce dernier cas, il est mis fin d'office au stage et le membre du personnel réintègre sa fonction et son affectation d'origine.

Le membre du personnel stagiaire qui fait l'objet d'une mention d'évaluation « défavorable » a la faculté d'introduire un recours devant la Chambre de recours.

A tout moment au cours de la seconde année de stage, le fonctionnaire général visé à l'article 3 peut procéder, selon les mêmes modalités, à l'évaluation du stagiaire.

Conformément à l'article 50, il devra être procédé en tout état de cause à l'évaluation du stagiaire au terme de la période de stage.

Article 46

Cet article a trait à la formation d'insertion professionnelle que le stagiaire est tenu de suivre au cours de la période de stage. A l'issue de cette formation, le stagiaire présente et défend un portfolio devant un jury. La réussite de cette épreuve conditionne l'éventuelle nomination à titre définitif à la fonction de directeur de zone à l'issue de la période de stage.

La formation d'insertion professionnelle constitue la seconde étape d'un processus de formation et vise à l'approfondissement des connaissances et compétences développées en formation initiale et l'appropriation de celles-ci par l'observation et l'analyse critique et réflexive des expériences vécues sur le terrain lors de l'entrée en fonction (niveau de maîtrise).

La formation d'insertion professionnelle comme la formation en cours de carrière reprennent les objectifs des différents volets et axes de formation de base, en les complétant, les actualisant, les approfondissant et, dans certains cas, permettent

à certains de « se spécialiser ».

Cette formation est liée à l'établissement d'un portfolio qui démontre les compétences du candidat dans ses dimensions personnelles et interpersonnelles, systèmes et organisationnelles, administrative et légale, travail en équipe, etc.

Article 47

Cet article concerne la faculté de démission volontaire du stagiaire qui, dans ce cadre, doit respecter un préavis d'une durée de trois mois avant de pouvoir réintégrer sa fonction et son affectation d'origine.

Article 48

La présente disposition prévoit une évaluation finale à l'issue du stage.

Outre la réussite de l'épreuve visée à l'article 46 (présentation et défense du portfolio), le membre du personnel fait l'objet d'une évaluation finale à l'issue de son stage.

Article 49

Cette disposition énonce les conditions auxquelles il doit être satisfait afin de pouvoir bénéficier d'une nomination à titre définitif à la fonction de directeur de zone.

Articles 50 et 51

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

Article 52

Cet article fixe la procédure à suivre pour la désignation, par le Gouvernement et à titre provisoire, à une fonction de promotion de directeur de zone.

Dans ce cadre, la priorité est donnée au titulaire de l'attestation de réussite de la formation initiale certifiée de directeur de zone.

Cette procédure sera mise en œuvre en cas de remplacement du titulaire absent.

Articles 53 à 55

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

Article 56

Cette disposition permet le cas échéant au Gouvernement de proposer aux délégués au contrat d'objectifs nommés à titre définitif un emploi vacant de délégués au contrat d'objectifs au sein d'une autre zone.

Article 57

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 42.

Article 58

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 43.

Article 59

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 44.

Article 60

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 45.

Article 61

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 46.

Article 62

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 47.

Article 63

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 48.

Article 64

Il est renvoyé mutatis mutandis au commentaire de l'article 49.

Articles 65 à 66

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

Article 67

Cet article fixe la procédure à suivre pour la désignation, par le Gouvernement et à titre provisoire, à une fonction de promotion de délégué au contrat d'objectifs.

Dans ce cadre, la priorité est donnée au titulaire de l'attestation de réussite de la formation initiale certifiée de délégué au contrat d'objectifs.

Cette procédure sera mise en œuvre en cas de remplacement du titulaire absent.

Articles 68 à 70

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

Articles 71 à 75

Ces dispositions mettent en place un système d'évaluation applicable à l'ensemble des membres du personnel (DZ et DCO, nommé ou désigné à titre provisoire.

Articles 76 et 77

Ces dispositions mettent en place un système de formation en cours de carrière applicable à l'ensemble des membres du personnel (DZ et DCO, nommés).

La formation en cours de carrière vise l'actualisation, l'approfondissement et la spécialisation, notamment via le partage de pratiques, de connaissances, de capacités et d'attitude nécessaires au développement individuel et collectif de la fonction (niveau d'expertise). La formation d'insertion professionnelle comme la formation en cours de carrière reprennent les objectifs des différents volets et axes de formation de base, en les complétant, les actualisant, les approfondissant et, dans certains cas, permettent à certains de « se spécialiser ».

Articles 78 à 82

Les directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs ont droit au traitement, à l'avancement de traitement et à l'obtention d'un congé dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française, hormis en ce qui concerne le régime de congés de vacances annuelles qui est fixé à l'article 82.

Articles 83 à 85

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

Article 86

Cet article énumère les positions de disponibilité dans lesquelles peuvent être placés les directeurs de zone et délégués au contrat d'objectifs. Ces mises en disponibilités sont opérées dans les mêmes conditions que les chefs des établissements d'enseignement de la Communauté française.

Articles 87 et 88

Ces dispositions ne nécessitent aucun commentaire.

Articles 89 à 98

Ces dispositions ne nécessitent aucun commentaire.

Article 99

Les sanctions disciplinaires sont radiées d'office au terme d'un certain délai, sans qu'aucune demande en ce sens ne doive être introduite par le membre du personnel concerné.

Une sanction disciplinaire ayant été radiée n'aura donc aucune conséquence pour l'accès à une fonction de directeur de zone ou de délégué au contrat d'objectifs.

Articles 100 à 116

La Chambre de recours créée par l'article 100 est compétente pour traiter des recours introduits :

- en matière d'incompatibilité conformément à l'article 40 ;
- à l'encontre d'une évaluation défavorable conformément aux articles 45, § 3, 48, § 1^{er}, 60, § 3, 63, § 1^{er} et 74 ;
- à l'encontre d'une proposition de sanction disciplinaire conformément à l'article 94.

Alors que l'arrêté que le Gouvernement adoptera en vertu de l'habilitation qui lui est conférée par l'article 116 comportera des règles générales sur les modalités de fonctionnement de la Chambre de recours, le règlement d'ordre intérieur qui sera élaboré par celle-ci et soumis à l'approbation du Gouvernement conformément à l'article 100 contiendra des règles plus détaillées régissant les modalités davantage concrètes et pratiques selon lesquelles les membres de la Chambre de recours y exerceront leur mandat.

Articles 117 à 120

Les conditions dans lesquelles il peut être procédé à la suspension préventive d'un directeur de zone ou d'un délégué au contrat d'objectifs sont semblables à celles applicables aux autres catégories de membres des personnels de l'enseignement.

Article 121

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 122

La mise en œuvre du nouveau dispositif contenu dans le présent décret nécessite que soient prévus divers mécanismes transitoires.

Ainsi, la présente disposition prévoit un phasage pour le recrutement des DZ et des DCO :

- 2018 : 4 directeurs de zone et 53 délégués au contrat d'objectifs
- 2019 : 5 directeurs de zone et 35 délégués au contrat d'objectifs.

Ce phasage est directement lié au phasage prévu à l'article 67 du décret du 24 juillet 1997 « missions » pour l'implémentation du système de contractualisation entre le pouvoir régulateur et les écoles. En outre, s'agissant de mettre en place un nouveau Service général fonctionnant dans différentes localisations (zones), il s'agit de prévoir une implémentation progressive.

Article 123

L'instauration d'un nouveau système de gouvernance du système scolaire à travers la conclusion de « contrats d'objectifs » entre chacun des établissements scolaires et la Fédération Wallonie-Bruxelles constitue un des deux chantiers structurant l'ensemble de la mise en œuvre du Pacte pour un enseignement

d'excellence. Il s'agit de l'axe central de la nouvelle gouvernance de notre système scolaire.

Afin de mettre en œuvre cette réforme, il est indispensable que les premiers DZ et DCO entrent en fonction en 2018 afin de mettre en œuvre la procédure de conclusion des contrats d'objectifs et des dispositifs d'ajustements respectivement visés aux articles 67 et 68 du décret du 24 juillet 1997 « missions ».

Afin de constituer le Service général du Pilotage des Écoles et Centres psycho-médico-sociaux, il est donc proposé d'organiser la formation initiale durant le stage tout en prolongeant la durée de celui-ci à due concurrence. Les critères d'expérience exigés sont ceux prévus au titre III du présent décret. Il n'est dérogé qu'à la condition liée à la possession préalable de l'attestation de réussite de l'épreuve de certification : celle-ci sera obtenue durant le stage et non avant le stage.

Afin de sélectionner les candidats pouvant accéder au stage, une épreuve écrite et une épreuve orale devant un jury seront organisées.

. Les membres du personnel qui auront réussi l'épreuve de sélection « préalable » organisée en vertu du présent article et qui auront été admis au stage seront dispensés de la passation de l'épreuve de certification prévue à l'article 10. D'une part, l'épreuve de sélection « préalable » peut s'assimiler et se substituer à l'épreuve de certification. D'autre part, contrairement au régime de croisière où la réussite de l'épreuve certificative est conçue comme une condition préalable à l'entrée au stage, il paraît inadéquat d'organiser une épreuve de certification durant le stage des membres du personnel sans risquer de désorganiser les services et de porter ainsi atteinte à la continuité du service public. Enfin, il convient de souligner que, mis à part le suivi de la formation initiale durant le stage, celui-ci se déroulera dans les mêmes conditions que celles prévues au Titre III. Les membres du personnel qui accéderont au stage devront suivre une formation d'insertion professionnelle et être évalués.

La création de ce Service général est étroitement liée à la réorganisation prochaine du Service général de l'Inspection. Aussi, afin de faciliter la transition des inspecteurs actuels vers ce nouveau service général, ceux-ci sont considérés comme disposant de l'expérience utile. Il sera toutefois vérifié que leur situation (par ex. conduite irréprochable, jouir des droits civils et politiques ...) est restée inchangée. Pour le surplus, ils seront soumis aux mêmes épreuves que les autres candidats. Les candidats provenant du Service général de l'Inspection qui accéderaient au stage pour devenir DZ ou DCO continueront à bénéficier de l'échelle de traitement à laquelle ils pouvaient prétendre à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret.

À partir de 2020, le régime prévu par les titres II et III du présent décret pourra être organisé.

Article 124

La présente disposition modifie l'arrêté royal du 27 juin 1974 fixant au 1^{er} avril 1972 les échelles des fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement de l'Etat, des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, des membres du personnel du service d'inspection de l'enseignement primaire subventionné et les échelles des grades du personnel des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat afin de fixer les échelles des DZ et des DCO

Article 125

La présente disposition modifie l'article 75 du décret du 24 juillet 1997 « missions » afin de préciser que les DZ et les DCO peuvent accéder aux établissements scolaires dans le cadre de leurs fonctions.

Article 126

La présente disposition fixe la date d'entrée en vigueur.