

EXÉCUTIFS — EXECUTIEVEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 91 — 1333

27 MAART 1991. — Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs (1)

De Vlaamse Raad heeft aangenomen en Wij, Executieve, bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen en defintie*

Artikel 1. Dit decreet regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 59 bis, § 2, 2^o, van de Grondwet. Het kan worden aangehaald als het decreet rechtspositie personeelsleden Gemeenschapsonderwijs.

Art. 2. § 1. Dit decreet is van toepassing op de volgende personeelscategorieën :

- het bestuurs- en onderwijzend personeel met inbegrip van de godsdienstleerkrachten;
- het opvoedend hulppersoneel;
- het paramedisch en sociaal personeel;
- het psychologisch en medisch personeel;
- het technisch personeel;
- het administratief personeel;
- het personeel van de pedagogische begeleidingsdiensten;
- het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel die door de ARGO tewerkgesteld worden in :
- de instellingen van elk voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van de tweede en de derde graad, in welke vorm ook :
- de autonome internaten en tehuizen;
- de semi-internaten en de opvangcentra;
- de psycho-medisch-sociale centra;
- de psycho-medisch-sociale centra voor buitengewoon onderwijs;
- de pedagogische begeleidingsdiensten;
- de psycho-medisch-sociale vormingscentra.

§ 2. Dit decreet is niet van toepassing op de voordrachtgevers zoals bedoeld in de artikelen 68 en 69 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs.

§ 3. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere omschrijving van de in § 1 genoemde categorieën. In afwachting hiervan blijven evenwel de bestaande wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen van kracht.

Art. 3. Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder :

1^o de ARGO : de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs bedoeld in het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs;

2^o de centrale raad : de raad met die naam bedoeld in artikel 5 van het bijzonder decreet van 19 december 1988;

3^o de instelling : de instellingen voor voorschools, lager, secundair en hoger onderwijs van het korte type van de tweede en de derde graad, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten, de opvangcentra, de PMS-centra, de PMS-centra voor buitengewoon onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en de PMS-vormingscentra. Het internaat toegevoegd aan een onderwijsinstelling, maakt deel uit van die instelling;

4^o het schooljaar : de periode van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar voor het voorschools, lager en secundair onderwijs, evenals het academiejaar voor het hoger onderwijs van het korte type en het dienstjaar voor PMS-centra;

5^o de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd, tijdelijk aangesteld of tot de proeftijd toegelaten is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt;

6^o de bekwaamheidsbewijzen : de door de Vlaamse Executieve voor het ambt bepaalde bekwaamheidsbewijzen;

7^o de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepaling van de onderwijswetgeving;

8^o de godsdienstleerkrachten : de godsdienstleraar en de leermeester godsdienst;

9^o een ambt : een functie die in de onderwijssector wordt uitgeoefend en door de Gemeenschap wordt gefinancierd. De Vlaamse Executieve stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht;

10^o een betrekking : de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een instelling, uitgedrukt in een door de inrichtende macht bepaald aantal prestatie-eenheden per week en, indien het een onderwijsopdracht betreft, met vermelding van het onderwijsniveau, het vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm.

Een betrekking kan volledig of onvolledig zijn. Een volledige betrekking stemt overeen met het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties;

(1) Zitting 1990-1991 :

Stukken. — Ontwerp van decreet. 470, nr. 1. — Amendementen. 470, nrs. 2 en 3. — Verslag. 470, nr. 4. — Amendementen. 470, Nrs. 5 tot 8.

Handelingen. — Bespreking en aanneming : vergaderingen van 20 en 21 maart 1991.

11° een vacante betrekking : de betrekking die niet is toegewezen aan een tot de proeftijd toegelaten of vast benoemd personeelslid;

12° opdracht van een personeelslid : aantal prestatie-eenheden per week door een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een instelling en, indien het een onderwijsopdracht betreft, in een bepaald onderwijsniveau, in een bepaald vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, de graad of cyclus en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm. De prestatie-eenheid is de basiseenheid die voor een bepaald ambt door Vlaamse Executieve wordt vastgesteld;

13° de mutatie : het toewijzen op verzoek van het personeelslid van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is in een andere instelling;

14° de lokale bestuursorganen : de in artikel 5, § 1, 2° en 3°, van het bijzonder decreet van 19 december 1988 bedoelde bestuursorganen alsmede de in artikel 5, § 2, van hetzelfde bijzonder decreet bedoelde bestuurslichamen.

Art. 4. Voor het berekenen van de dienstanciënniteit in het Gemeenschapsonderwijs :

a) bestaat het aantal dagen gepresteerd als tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de ontspanningsverloven en de kerst- en paasvakantie, indien zij in deze periode vallen. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met 12. De dagen gepresteerd in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van de zomervakantie;

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor de betrekking met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in aanmerking genomen als de dagen gepresteerd in een betrekking met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties wordt met de helft vermindert;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende betrekkingen met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een betrekking met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend;

d) vormen dertig dagen een maand;

e) worden als diensten beschouwd de diensten door het personeelslid in het Gemeenschapsonderwijs gepresteerd in de stand dienstactiviteit alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig artikel 77. Eveneens als diensten worden beschouwd de perioden tijdens welke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt zoals bepaald in artikel 82, a), b), c) en e);

f) komen de dagen gepresteerd in een ambt van godsdienstleerkracht slechts in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in datzelfde ambt;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstactiviteit van maximaal 360 dagen worden verworven.

Art. 5. De nuttige ervaring is de tijd doorgebracht in het onderwijs of de tijd gedurende welke een persoon, als werknemer in een particuliere of openbare dienst of als zelfstandige een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend. Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Executieve. Zolang de Vlaamse Executieve geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

HOOFDSTUK II. — *Plichten*

Art. 6. De personeelsleden moeten het belang behartigen van het Gemeenschapsonderwijs en van de instelling waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants.

Art. 7. De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen die hun door of krachtens de wet of het decreet of bij dienstorder zijn opgelegd.

Art. 8. De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in hun omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen.

De personeelsleden moeten alles vermijden dat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs.

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen.

Art. 9. In de uitoefening van hun ambt moeten de personeelsleden de neutraliteit in acht nemen en aan het pedagogisch project van het Gemeenschapsonderwijs gestalte geven. Zij mogen daarenboven hun gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden. De godsdienstleerkrachten moeten meerwerken aan de realisatie van het pedagogisch project van het Gemeenschapsonderwijs en het schoolwerkplan.

Art. 10. Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid.

Art. 11. De personeelsleden zijn ertoe gehouden het ambtsgeheim te bewaren.

Art. 12. § 1. Onverminderd de toepassing van de strafwetten wordt iedere overtreding door een vast benoemd personeelslid van de in dit hoofdstuk vermelde bepalingen, al naar het geval, bestraft met een van de in artikel 61 bepaalde tuchtstraffen.

§ 2. Elke overtreding van de in dit hoofdstuk vastgestelde plichten wordt, nadat het personeelslid zich behoorlijk heeft kunnen verdedigen, opgenomen in het beoordelings- of evaluatiedossier.

HOOFDSTUK III. — *Werving*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 13. De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vast benoemd zijn. Zij worden toegewezen door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

Art. 14. Het personeelslid ondertekent bij de eerste indiensttreding de neutraliteitsverklaring van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 15. De prioriteitswetten van 3 augustus 1919 en 27 mei 1947 zijn niet van toepassing op de werving-sambten.

Art. 16. De wervingsambten van het statutaire meesters-, vak- en dienstpersoneel worden toegewezen door benoeming in vast verband.

Afdeling II
Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden

Art. 17. § 1. Niemand kan als tijdelijk personeelslid worden aangesteld, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de onderstaande voorwaarden :

- 1° onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap is, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten geniet;
- 3° houder is van een bekwaamheidsbewijs zoals bedoeld in artikel 3, 6°;
- 4° voldoet aan de bepalingen van de taalwetten ter zake;
- 5° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt door een attest van goed zedelijk gedrag dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven;
- 6° voldoet aan de dienstplichtwetten;
- 7° zich kandidaat heeft gesteld op een wijze bepaald door de centrale raad.

§ 2. Bij de indienstreding moet het personeelslid een medisch attest voorleggen, dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven en waaruit blijkt dat hij in een zodanige gezondheidstoestand verkeert, dat hij geen ziekten of gebreken heeft die hem voor de vervulling van de betrekking ongeschikt maken.

§ 3. Niemand kan als tijdelijk aangesteld personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling.

§ 4. Bij gebrek aan kandidaten kan de lokale schoolraad, raad van bestuur of centrale raad al naar gelang het geval afwijken van de in § 1, 7°, genoemde verplichting.

§ 5. De werving van de godsdienstlerkrachten behoort tot de bevoegdheid van het lokale bestuursorgaan op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. De artikelen 17, § 1, 7°, 19 en 21, zijn niet van toepassing op de godsdienstlerkrachten.

Art. 18. § 1. Elke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan moeten schriftelijk worden vastgesteld en ten minste vermelden :

- 1° de benaming en het adres van de instelling;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de betrekking.

Bovendien wordt in het geschrift vermeld of het gaat om een aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en in dit laatste geval desgevallend de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat hem tijdelijk vervangt.

§ 2. Bij ontstentenis van een geschrift, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

Art. 19. § 1. Ieder jaar, in de loop van de maand januari, richt de centrale raad een oproep tot de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling, door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* en bovendien door enig ander middel van bekendmaking, dat hij doeltreffend acht.

Voor het schooljaar 1991-1992 bepaalt de centrale raad zelf de datum van oproep tot de kandidaten.

§ 2. De kandidatuur geldt voor de duur van het schooljaar waarvoor zij werd ingediend.

§ 3. Laatstejaars studenten kunnen zich kandidaat stellen doch moeten om voor een aanstelling in aanmerking te komen uiterlijk op 15 oktober van het jaar waarin de oproep tot de kandidaten is gedaan, aan de centrale raad schriftelijk laten weten dat zij aan de aanstellingsvereisten voldoen.

Art. 20. Het lokale bestuursorgaan waaronder de instelling ressorteert of, bij ontstentenis hiervan, de centrale raad, wijst op voorstel van het hoofd van de instelling waar de betrekking te begeven is de kandidaat aan die tijdelijk met de betrekking wordt belast.

Art. 21. § Voor tijdelijke aanstellingen hebben voorrang :

1° de personeelsleden in het bezit van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, die bij het lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, in de instelling waar de betrekking te begeven is, in het te begeven ambt minstens 480 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt;

2° de personeelsleden in het bezit van een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs die :

a) ofwel bij het lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, in de instelling waar de betrekking te begeven is, minstens 240 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt;

b) ofwel minstens 720 dagen dienstanciënniteit hebben in hoofdambt.

De overheid kan slechts onder de kandidaten van in de 2° bedoelde groep kiezen indien er geen kandidaten meer zijn die zich in 1° bedoelde groep bevinden. Na uitputting van de in lid 1° en 2° bedoelde groepen kan de overheid uit de andere kandidaten kiezen. Binnen elke groep kiest de overheid volkomen vrij.

Voor de houders van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs in de onderwijssectoren waarvoor uitvoering werd gegeven aan artikel 12bis, § 2, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden, voor de toepassing van de hiervoor bedoelde voorrang enkel de diensten in aanmerking genomen in zoverre ze werden gepresteerd in het ambt en voor de leraar in het vak of de specialiteit, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang. De voorrang kan niet worden ingeroepen door diegenen die tijdens de laatste vijf schooljaren geen diensten hebben gepresteerd in het Gemeenschapsonderwijs.

§ 2. Het in § 1 bedoelde aantal dagen dienstanciënniteit wordt vastgesteld op 31 december die de datum van de oproeping voorafgaat.

Voor het schooljaar 1991-1992 wordt de dienstanciënniteit vastgelegd op 30 juni 1990.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel worden in afwijking op artikel 4, a), de gepresteerde diensten niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§ 4. De prioriteit wordt bepaald op de dag waarop de betrekking vrijkomt.

§ 5. Voor de vaststelling voor de voorrang dient in het onderwijs voor sociale promotie de dienstanciënniteit niet in hoofdambt verworven te zijn.

§ 6. De bepalingen van dit artikel gelden niet wanneer het de vervanging betreft van een vast benoemd personeelslid dat in loopbaanonderbreking is, wanneer de vervanging gebeurt door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of een daarmee gelijkgestelde.

Art. 22. § 1. Het tijdelijk aangesteld personeelslid moet tijdens elke ononderbroken aanstelling met een minimale duur van acht weken en ten minste éénmaal per schooljaar en vóór 30 april beoordeeld worden. De na 30 april aangestelde personeelsleden moeten gedurende deze aanstellingsperiode niet beoordeeld worden. Daartoe maakt het hoofd van de instelling uiterlijk op het einde van iedere activiteitsperiode over het tijdelijk aangestelde personeelslid een gemotiveerd beoordelingsverslag op dat eventueel eindigt met de vermelding « onvoldoende ».

In dit verslag worden de periode en het ambt vermeld waarop de beoordeling betrekking heeft.

Elke vermelding « onvoldoende » wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en aan het betrokken personeelslid medegedeeld.

§ 2. Het personeelslid dat de vermelding « onvoldoende » heeft bekomen, kan hiertegen binnen zeven kalenderdagen na kennisneming gemotiveerd bezwaar aantekenen bij het hoofd van de instelling waar het de vermelding heeft gekregen.

Het hoofd van de instelling zendt het beoordelingsverslag samen met het bezwaar binnen zeven kalenderdagen na de ontvangst van het bezwaar aan de centrale raad van de ARGO. Binnen de zeven kalenderdagen na die verzending gelast de door de centrale raad aangewezen ambtenaar-generaal een lid van zijn diensten om een onderzoek ter plaatse in te stellen. Dit onderzoek wordt verricht binnen een termijn van dertig kalenderdagen vanaf de hiervoor bedoelde verzending.

Het betrokken personeelslid wordt door de hiervoor bedoelde ambtenaar-generaal gehoord, minstens behoorlijk opgeroepen.

Het door de ambtenaar-generaal aangewezen lid maakt binnen de hiervoor bedoelde dertig kalenderdagen een beoordelingsverslag op. Wanneer dit beoordelingsverslag niet besloten wordt met de vermelding « onvoldoende », vervangt het de door het hoofd van de instelling en aan het personeelslid meegedeelde beoordeling.

§ 3. De godsdienstleerkrachten worden beoordeeld door het instellingshoofd. In die beoordeling mag geen rekening worden gehouden met de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid van de betrokkene. Deze zijn bij uitsluiting zaak van de afgevaardigde van de betrokken godsdienst.

§ 4. Onverminderd het bepaalde in § 2 kan het personeelslid dat in dienst werd genomen met toepassing van de voorrangregeling bepaald in artikel 21, § 1, 1^o en 2^o, langs de hiërarchische weg opkomen tegen de beoordeling bedoeld in § 2, laatste lid.

De procedureregels bedoeld in artikel 69 inzake tuchtregeling zijn van overeenkomstige toepassing.

Het beroep is opschortend.

Indien wordt ingegaan op het beroep vervalt de beoordeling « onvoldoende » en wordt zij uit het dossier verwijderd.

Art. 23. § 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

- a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk aangesteld personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :
 - door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling;
 - door mutatie;
 - door vaste benoeming;
- c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid vast wordt benoemd in deze betrekking;
- d) de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst door het personeelslid van het bericht van de Sociaal-Medische Rijksdienst waarbij het tijdelijk aangestelde personeelslid definitief ontoelbaar wordt verklaard;
- e) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leergang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Deze bepaling is eveneens van toepassing ten aanzien van de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig de voorheen bestaande rechtspositieregeling;
- f) bij de inruststelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;
- g) bij toepassing van de artikelen 24, 52 en 53;
- h) door afschaffing van de betrekking;
- i) voor de personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 17;
- j) voor de personeelsleden die werden aangesteld met miskennning van de in artikel 21 bedoelde voorrangregels;

k) op het ogenblik dat vastgesteld wordt dat de betrekking buiten de normen werd opgericht, vastgesteld door de betalende overheid of door de bevoegde instantie van de ARGO.

§ 2. De niet-heraanstelling bij de aanvang van het nieuwe schooljaar moet worden gemotiveerd wanneer het een personeelslid betreft dat door hetzelfde lokale bestuursorgaan of in voorkomend geval de centrale raad vooraf eenmaal werd aangeworven bij toepassing van artikel 21, § 1, 1^o.

Art. 24. Het instellingshoofd kan elk tijdelijk aangesteld personeelslid zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijk aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan het instellingshoofd.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Het ontslag om dringende redenen moet binnen zeven kalenderdagen worden bekrachtigd door het lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, de centrale raad en het moet onverwijld worden meegedeeld aan de centrale raad van de ARGO.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is niet opschortend.

De dienstperiode voorafgaande aan het ontslag om dringende redenen wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de in artikel 21, § 1, bedoelde dienstanciënniteit. Het betrokken personeelslid verliest bovendien elk prioriteitsrecht op tijdelijke aanstelling bij het lokale bestuursorgaan van de instelling waar hem ontslag om dringende redenen gegeven werd.

Art. 25. Een tijdelijk aangesteld personeelslid kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift.

Art. 26. § 1. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen kan, bij beslissing van het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan, de centrale raad, genomen na advies van het hoofd van de instelling de aanstelling van het tijdelijk aangesteld personeelslid worden beëindigd indien hem in het in artikel 22 bedoelde gemotiveerde beoordelingsverslag de vermelding « onvoldoende » werd toegekend.

§ 2. Bij ontslag in toepassing van § 1 wordt de dienstperiode waarvoor aan het personeelslid de beoordeling « onvoldoende » werd toegekend, niet in aanmerking genomen voor de berekening van de in artikel 21, § 1, bedoelde dienstanciënniteit.

Dit personeelslid verliest bovendien elke prioriteitsrecht op tijdelijke aanstelling bij het lokale bestuursorgaan van de instelling waar de beoordeling « onvoldoende » werd toegekend.

§ 3. Indien het een ontslag van een godsdienstleerkracht betreft, gebaseerd op de beoordelingscriteria die behoren tot de bevoegdheid van het instellingshoofd, is het voorafgaand advies van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst nodig. Wanneer het hoofd van de eredienst een ongunstig advies uitbrengt kan het ontslag enkel worden gegeven met een tweederde meerderheid binnen de lokale schoolraad of raad van bestuur.

Indien dit ontslag gebaseerd is op de beoordelingscriteria die behoren tot de bevoegdheid van de afgevaardigde van de betrokken eredienst is het akkoord van het hoofd van de betrokken eredienst vereist.

§ 4. De in dit artikel bedoelde adviezen worden verstrekt binnen een termijn van veertien kalenderdagen.

Art. 27. § 1. Op straffe van nietigheid geschiedt de mededeling waarbij op grond van artikel 26 een einde wordt gemaakt aan de tijdelijke aanstelling, door afgifte van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van het personeelslid op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de mededeling.

De mededeling kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending. Het ontslag gegeven bij aangetekende brief verstuurd gedurende een vakantieperiode wordt opgeschort tot de eerste kalenderdag na deze vakantie.

§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van de artikelen 26 en 27, § 1, wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering zijn vereist om op werkloosheidsuitkering te kunnen aanspraak maken.

Tijdens die opzeggingstermijn geniet het personeelslid de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Artikel 23, § 1, b) en e), is niet van toepassing op dit personeelslid.

Afdeling III

Vacantverklaring met het oog op mutatie en vaste benoeming

Art. 28. § 1. Ieder jaar, in de loop van de maand februari, stelt elk lokaal bestuursorgaan op advies van de instellingshoofden of, bij ontstentenis hiervan, het hoofd van de instelling, een lijst op van alle vacante betrekkingen in wervingsambten.

Voor de vacant verklaringen van betrekkingen met het oog op de benoemingen die zullen geschieden op 1 januari 1992 volstaat het advies van het instellingshoofd dat verstrekt wordt op een door de centrale raad te bepalen datum.

§ 2. Voor de opstelling van deze lijst wordt rekening gehouden met :

1° het bestaan van een vacante betrekking in de instelling op 1 februari voorafgaand aan de oproep; betrekkingen die tussen 1 februari en 1 september vacant worden ten gevolge van de pensionering van de titularis kunnen eveneens vacant worden verklaard;

2° de rationalisatie- en omkaderingsnormen, de waarborg inzake stabiliteit van de betrekking na 1 september volgend op de oproep.

§ 3. De lijst wordt aan de centrale raad gezonden. Zij is voor deze niet bindend.

§ 4. De centrale raad legt de lijst vast van vacant verklaarde betrekkingen op grond van de in § 2 genoemde criteria en na beoordeling op basis van vooraf bepaalde objectieve criteria van de opportuniteit van de vacantverklaring op grond van het algemeen belang van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 5. Deze lijst bevat een nauwkeurige omschrijving van de vacant verklaarde betrekkingen en de vorm en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend. De centrale raad bepaalt de wijze waarop deze lijst aan de belanghebbenden wordt bekend gemaakt.

§ 6. De Vlaamse Executieve kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhankelijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt. Bij de vaststelling van deze categorieën zal de Vlaamse Executieve zich inzonderheid laten leiden door de situatie op de arbeidsmarkt, door het aantal wegens ontstentenis van betrekking in deze categorie ter beschikking gestelde vast benoemde personeelsleden en de specifieke kenmerken van sommige ambten, vakken en specialiteiten.

Art. 29. Een betrekking die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden ingericht, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband.

Afdeling IV. — Mutatie

Art. 30. De mutatie zoals bedoeld in deze afdeling is enkel mogelijk in de wervingsambten.

Art. 31. Een vacant verklaarde betrekking kan aan het personeelslid dat erom verzoekt, bij mutatie worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet bij wege van reëfectatie of wedertewerksstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

De mutatie van een godsdienstleerkracht kan enkel geschieden met de instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

Art. 32. De centrale raad bepaalt de wijze waarop de aanvragen tot mutatie worden ingediend.

Art. 33. Uit de personeelsleden die de voorwaarden voor mutatie vervullen, kan het lokale bestuursorgaan van de instelling waar de betrekking vacant is, één kandidaat voordragen aan de centrale raad. De centrale raad bepaalt de dag waarop de mutatie ingaat.

Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan besluit de centrale raad over de mutatie zonder voordracht of voorafgaande raadplegingen.

Het artikel 18, § 1, is van overeenkomstige toepassing.

Art. 34. § 1. Het personeelslid dat vast benoemd is in een ambt en in die hoedanigheid geaffecteerd aan één of meerdere instellingen verliest bij mutatie naar een betrekking in een of meerdere instellingen zijn vroegere affectatie binnen de perken van de nieuwe opdracht.

§ 2. Vast benoemde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra kunnen overeenkomstig de bepalingen van deze afdeling muteren naar het Gemeenschapsonderwijs.

De diensten die vóór deze mutatie gepresteerd werden in hetzelfde ambt worden gelijkgesteld met diensten gepresteerd in het Gemeenschapsonderwijs.

Afdeling V. — Vaste benoeming

Art. 35. Een vacant verklaarde betrekking in een wervingsambt kan slechts door benoeming worden toegewezen :

1° indien, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, die betrekking niet door reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

Art. 36. § 1. Onverminderd de benoemingsvoorwaarden van toepassing in het hoger onderwijs van het korte type bepaald in artikel 10 van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs kan niemand in vast verband benoemd worden indien hij op het ogenblik van de vaste benoeming niet voldoet aan de in artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, bepaalde voorwaarden, en daarenboven :

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat niet ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan de centrale raad eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° lichamenlijk geschikt is overeenkomstig de reglementering inzake controle die geldt voor de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse Executieve;

4° vrij is van reffectatie overeenkomstig de reglementering inzake de terbeschikkingstelling, de reffectatie en de wedertewerkstelling.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdambt wordt uitgeoefend.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve uitvoering verleent aan het in 3° bepaalde blijven de bestaande reglementaire beschikkingen van kracht zoals ze bestaan op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet.

§ 3. Voor de berekening van de in § 1, bedoelde dienstanciënniteit wordt voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel rekening gehouden met de diensten gepresteerd onder het contractuele stelsel. Bij de voordracht tot de benoeming dient het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de instelling te putten uit de bij haar in dienst zijnde contractuele personeelsleden of uit contractuele personeelsleden in dienst bij andere lokale bestuursorganen of instellingen. Voor deze laatste groep is evenwel een dienstanciënniteit van 1 400 dagen vereist. De anciënniteit wordt berekend overeenkomstig artikel 4.

§ 3. Voor het bepalen van de in § 1 en § 2 bedoelde dienstanciënniteit wordt in afwijking van artikel 4, a), eerste lid het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§ 4. Wanneer het personeelslid na uitputting van de procedure bedoeld in § 1, 3°, definitief ontoelaatbaar wordt verklaard, wordt het ontslagen met een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naar gelang van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen in de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijke te zijn aangesteld en het geniet het bruto-wedde van het ambt waarin het vast benoemd werd.

Art. 37. § 1. Het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd draagt, onder de personeelsleden die kandidaat zijn voor een vaste benoeming en aan de benoemingsvereisten voldoen, per betrekking die bij hem vacant verklaard is, één kandidaat voor aan de centrale raad. Het dossier dat wordt voorgelegd bevat al de ingediende kandidaturen. De centrale raad kan de voordracht op gemotiveerde wijze afwijzen. In dit geval maakt de centrale raad het dossier voor een nieuwe voordracht over aan de lokale bestuursorganen of het instellingshoofd.

Wanneer een betrekking bestaat uit meerdere deelopdrachten verspreid over meer dan één lokaal bestuursorgaan of instelling, wordt na advies van de betrokken lokale bestuursorganen of bij ontstentenis hiervan de instellingshoofden een kandidaat door de centrale raad benoemd.

Een godsdienstleerkracht wordt door de centrale raad vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst en, indien die er is, op voorstel van het lokale bestuursorgaan.

§ 2. Bij ontstentenis van andere kandidaten wordt het personeelslid dat een vacant verklaarde betrekking waarneemt en de in artikel 36 gestelde voorwaarden vervult, door het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd voorgedragen en door de centrale raad behoudens gemotiveerde afwijzing, vast benoemd.

§ 3. Elke vaste benoeming wordt toegekend op 1 januari na de vacantverklaring, voor zover de betrekking op dezelfde datum nog vacant is.

Art. 38. De Vlaamse Executieve bepaalt de gevolgen van een nieuwe vaste benoeming ten aanzien van de door het betrokken personeelslid voorheen reeds verkregen vaste benoeming, met dien verstande dat een personeelslid slechts vast benoemd kan zijn ten belope van maximaal één voltijdse betrekking. Het voltijds karakter wordt bepaald in functie van de prestaties vereist voor een voltijdse betrekking in het ambt van de nieuwe benoeming.

Dit artikel is niet van toepassing op de benoemingen die gebeurd zijn overeenkomstig de rechtspositieregeling die vóór 1 april 1991 van toepassing was.

Art. 39. § 1. De centrale raad wijst de instelling aan waar het vast benoemd personeelslid zijn betrekking opneemt. Die aanwijzing vermeldt de omvang van de opdracht.

§ 2. De leden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel kunnen een definitieve aanwijzing bekomen aan een lokaal bestuursorgaan of aan een instelling.

Art. 40. § 1. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor het ambt waarvoor het personeelslid vast benoemd is en voor alle vakken en specialiteiten van dat ambt waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft ;

b) voor het ambt, en voor de leraars, het vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vast benoemd is, indien het personeelslid vast benoemd wordt met een voldoende geacht bewaamheidsbewijs.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder « soort » begrepen : het wervings-, selectie- of bevorderingsambt.

§ 2. De Vlaamse Executieve bepaalt de regels volgens welke de vaste benoeming wordt meegedeeld aan het departement van onderwijs opdat zij zou uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.

HOOFDSTUK IV. — *Evaluatie*

Art. 41. § 1. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de evaluatie van de in artikel 2 bedoelde personeelsleden die vast benoemd zijn, met uitzondering van de instellingshoofden en de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Deze evaluatie betreft de waarde, de geschiktheid, de prestaties, de verdiensten van het personeelslid en zijn inzet voor het Gemeenschapsonderwijs of de instelling.

§ 2. De godsdienstleerkrachten worden geëvalueerd door het instellingshoofd. In die evaluatie mag geen rekening worden gehouden met de beroepsbekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid van de betrokkene. Deze zijn bij uitsluiting zaak van de afgevaardigde van de betrokken godsdienst.

§ 3. De Vlaamse Executieve bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie « onvoldoende » met dien verstande dat de procedure met betrekking tot het beroep tegen evaluatie « onvoldoende » overeenkomt met de procedure inzake beroep tegen tuchtmaatregelen. Het beroep schort de evaluatie op.

HOOFDSTUK V. — *Selectie en bevordering*

Art. 42. Een vacant verklaarde betrekking in een selectie- of bevorderingsambt kan door toelating tot de proeftijd slechts worden toegewezen :

- 1° indien zij, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet door reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;
- 2° indien de betrekking niet reeds door mutatie is toegewezen.

Art. 43. Een betrekking die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen progressief wordt opgeheven, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden ingericht, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband.

Art. 44. § 1. Ieder jaar, in de loop van de maand februari deelt het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het hoofd van de instelling een lijst van de vacante betrekkingen mee aan de centrale raad. Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan of van een instellingshoofd stelt de centrale raad de lijst autonoom op.

Voor de vacantverklaring van de betrekking met het oog op de toelatingen tot de proeftijd die zullen geschieden op 1 januari 1992 volstaat het advies van het instellingshoofd dat wordt verstrekt binnen een door de centrale raad te bepalen datum. Bij ontstentenis van een instellingshoofd beslist de centrale raad autonoom.

§ 2. Voor de opstelling van deze lijst wordt rekening gehouden met :

- 1° het bestaan van een vacante betrekking in de instelling op 1 februari voorafgaand aan de oproep; betrekkingen die tussen 1 februari en 1 september zullen vacant worden ten gevolge van de pensionering van de titularis kunnen eveneens vacant worden verklaard;
- 2° rekening houdende met de rationalisatie- en omkaderingsnormen, de waarborg inzake stabiliteit van de betrekking na 1 januari volgend op de oproep.

§ 3. Deze lijst wordt aan de centrale raad gezonden. Zij is niet bindend.

§ 4. De centrale raad legt de lijst vast van de vacant verklaarde betrekkingen op grond van de in § 2 genoemde criteria na beoordeling van de opportuniteit van de vacantverklaring op grond van het algemeen belang van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 5. De centrale raad richt jaarlijks in de loop van de maand mei een oproep tot de kandidaten voor de toelating tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt.

Deze oproep bevat een nauwkeurige beschrijving van de vacant verklaarde betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen de kandidaturen moeten worden ingediend.

Art. 45. § 1. Het lokale bestuursorgaan van de instelling, waar de betrekking vacant verklaard is doet een gemotiveerde voordracht van ten hoogste drie kandidaten binnen de termijn vastgesteld door de centrale raad, die beslist over de toelating tot de proeftijd. Bij de voordracht moet rekening gehouden worden met het evaluatiedossier van de kandidaten. Het dossier dat wordt voorgelegd aan de centrale raad bevat alle ingediende kandidaturen.

§ 2. Bij voordracht van meer dan één kandidaat, maakt de centrale raad een gemotiveerde keuze. De centrale raad kan bij gemotiveerde beslissing de voorgedragen kandidaten afwijzen. In dit geval maakt de centrale raad het dossier voor een nieuwe voordracht over aan het lokale bestuursorgaan. Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan wint de centrale raad het met redenen omkleed advies van het hoofd van de instelling in, behalve indien het de benoeming centrale raad van een instellingshoofd betreft.

§ 3. Een personeelslid kan, met ingang van 1 januari volgend op de oproep tot de kandidaten, tot de proeftijd toegelaten worden in een betrekking van een selectie- of bevorderingsambt voor zover die betrekking op die datum nog vacant is.

Art. 46. Om toegelaten te worden tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt, moet het personeelslid op het ogenblik van de oproep tot de kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° in het Gemeenschapsonderwijs in vast verband benoemd zijn, in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten van de betrokken personeelscategorie voor ten minste een halve opdracht; de kandidaten voor een benoeming tot lid van de pedagogische begeleidingsdiensten dienen vast benoemd te zijn in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten voor ten minste een halve opdracht;
- 2° houder zijn van het voor het bedoelde selectie- of bevorderingsambt, vereist of voldoende geacht bewaamheidsbewijs;
- 3° in voorkomend geval houder zijn van een door de centrale raad bepaalde akte van bekwaamheid;
- 4° tijdens de laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen « onvoldoende » hebben bekomen;
- 5° zich bij de centrale raad bij een ter post aangetekende brief kandidaat hebben gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep tot de kandidaten.

Art. 47. Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend als hoofdambt.

Art. 48. § 1. De proeftijd moet één volledig en effectief gepresteerd schooljaar omvatten. Gedurende de proeftijd behoudt het personeelslid zijn aanspraak op de betrekking waarin het geaffecteerd was vóór zijn toelating tot de proeftijd. Gedurende de proeftijd wordt die betrekking niet vacant verklaard.

§ 2. Tenzij hierover ongunstig advies wordt uitgebracht en onverminderd het bepaalde van artikel 49, § 2, wordt het personeelslid bij het beëindigen van de proeftijd in vast verband benoemd.

Het lokaal bestuursorgaan of, bij ontstentenis hiervan, een door de centrale raad aangeduid personeelslid is bevoegd om advies uit te brengen.

§ 3. Een bijzondere commissie ingesteld door de centrale raad brengt een gemotiveerd advies uit over het overeenkomstig § 2 uitgebracht ongunstig advies.

De bijzondere commissie bestaat uit :

- een voorzitter, zijnde een ambtenaar-generaal van de ARGO;
- een ambtenaar van niveau 1 behorende tot de administratieve diensten van de ARGO;
- een lid van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Indien het te behandelen dossier betrekking heeft op een personeelslid behorende tot het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel wordt het lid van de pedagogische begeleidingsdiensten vervangen door een lid van de verificatiediensten van de ARGO. De centrale raad duidt de leden van de commissie aan.

Art. 49. § 1. Het in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd personeelslid wordt door de centrale raad geaffecteerd in de vacante betrekking waarin het zijn proeftijd heeft volbracht.

§ 2. Indien de in § 1 bedoelde betrekking tijdens de proeftijd of op het einde van de proeftijd niet meer kan worden ingericht of wanneer tijdens de proeftijd blijkt dat het personeelslid onrechtmatig tot de proeftijd werd toegelaten, neemt het personeelslid de in artikel 48, § 1, bedoelde betrekking, waarop het zijn aanspraken heeft behouden, opnieuw op.

Art. 50. § 1. Voor het waarnemen van een selectie- of bevorderingsambt kan de centrale raad, na advies van het lokale bestuursorgaan of instellingshoofd indien er geen lokaal bestuursorgaan is, een personeelslid aanwijzen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;
- b) in een betrekking waarin op grond van artikel 43 geen benoeming mogelijk is;
- c) in afwachting van een toelating tot de proeftijd die moet gebeuren binnen drie jaar vanaf de datum waarop de betrekking vacant is geworden.

Tijdens die periode blijft het personeelslid titularis van het ambt waarin het vast benoemd is.

§ 2. Het personeelslid dat wordt aangesteld voor het waarnemen van een selectie- of bevorderingsambt moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 46, 1^o, 2^o, 3^o en 4^o.

De centrale raad kan van de voorwaarden bepaald in artikel 46, 1^o en 3^o, afwijken, wanneer geen kandidaten voorhanden zijn die deze voorwaarden vervullen.

§ 3. Een aanstelling voor het waarnemen van een selectie- of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van het bepaalde in artikel 42, 1^o.

§ 4. In afwijking van de § 1 en voor een periode van maximum 30 kalenderdagen wordt een lid van het bestuurs- en onderwijzend personeel of in voorkomend geval van het technisch personeel waarnemend aangesteld door het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd in een selectie- of bevorderingsambt rekening gehouden met de voorwaarden van § 2.

§ 5. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 23, § 1, a), b), c), en § 4, van dit artikel.

Art. 51. Elke waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan :

a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid;

b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, b), bepaalde procedure.

Het personeelslid dat beoep doet op a) dient, behoudens onderlinge overeenstemming, een vooropzeg van vijftien kalenderdagen te geven.

Art. 53. Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie- of bevorderingsambt kan :

a) vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt;

b) uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing van de centrale raad, op voorstel aangenomen door tweederde van de stemgerechtigde leden van het betrokken bestuursorgaan en op verslag uitgebracht door de bijzondere commissie bedoeld in artikel 48, § 3.

Wanneer een personeelslid verwijderd wordt uit een selectie- of bevorderingsambt dat niet ressorteert onder een bestuursorgaan, gaat het initiatief uit van de centrale raad en moet de bijzondere commissie behalve het in het vorig lid bedoelde verslag bijkomend bij tweederde meerderheid van haar leden de verwijdering van het personeelslid voorstellen.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord, ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een advocaat, een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie of een personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 54. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere administratieve gevolgen van de in artikel 53, b), bedoelde maatregel.

Het personeelslid waarop artikel 53 werd toegepast komt opnieuw als vast benoemd personeelslid in het ambt waarin het voorafgaandelijk werd vast benoemd.

Art. 55. In afwijking op de bepalingen van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, wordt het lid van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel dat vast benoemd is, en negen jaar dienstanciënniteit telt in de categorie van het administratief, meesters-, vak en dienstpersoneel door de inrichtende macht vast benoemd in het selectieambt waarop het aanspraak kan maken, zonder dat dit selectieambt vacant is. Voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel komen enkel de statutaire diensten in aanmerking.

**HOOFDSTUK VI. — Rechten van personeelsleden
bij het overnemen van onderwijsinstellingen**

Art. 56. § 1. De personeelsleden van de door de AGRO overgenomen instellingen die in dienst zijn op het ogenblik van de overname, verkrijgen op hun verzoek de hoedanigheid van personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs.

§ 2. Personeelsleden die bij de overname een wervings-, selectie- of bevorderingsambt uitoefenen waarvoor zij een weddetoelage of wachtweddetoelage genieten toegekend door de Vlaamse Gemeenschap, gaan, al naar het geval, als tijdelijk aangesteld of vast benoemd personeelslid over naar het Gemeenschapsonderwijs.

§ 3. De diensten voor de overname gepresteerd in de categorie van het ambt dat werd uitgeoefend op het ogenblik van de overname en in het onderwijs dat werd georganiseerd door de inrichtende macht die het bestuur waarnam over de door de AGRO overgenomen instelling, worden gelijkgesteld met de diensten die in de overeenstemmende categorie als personeelslid van het Gemeenschapsonderwijs gepresteerd werden.

Voor de toepassing van artikel 21 gelden de diensten die werden gepresteerd in de overgenomen instelling als diensten gepresteerd bij de voor deze instelling bevoegde lokale bestuursorganen.

HOOFDSTUK VII. — Maatregelen van orde

Art. 57. De maatregelen van orde bedoeld in dit hoofdstuk zijn enkel van toepassing op de vast benoemde personeelsleden.

De in dit hoofdstuk bedoelde maatregelen van orde zijn geen tuchtmaatregelen.

Afdeling I. — Overplaatsing in het belang van de dienst

Art. 58. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de overplaatsing in het belang van de dienst, met dien verstande dat :

- 1° deze maatregel slechts kan worden toegepast nadat is vastgesteld dat de minimale verstandhouding die voor de goede werking van de dienst of van het onderwijs nodig is, blijvend gestoord is;
- 2° de beslissing genomen wordt door de centrale raad na advies van de betrokken lokale bestuursorganen of bij ontstentenis hiervan de betrokken instellingshoofden;
- 3° de rechten van verdediging gegarandeerd worden.

Afdeling II. — Preventieve schorsing

Art. 59. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de preventieve schorsing.

De preventieve schorsing is enkel mogelijk indien het belang van het onderwijs of van de dienst zulks vereist. De preventieve schorsing is een administratieve maatregel uitgesproken door de centrale raad na advies van het lokale bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd en mag behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen.

Het in het eerste lid bedoelde besluit garandeert de rechten van verdediging.

*Afdeling III. — De terbeschikkingstelling
wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst*

Art. 60. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen van de in artikel 82, e), bedoelde terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve hieraan uitvoering verleent blijft de op 1 april 1991 bestaande reglementering van kracht.

HOOFDSTUK VIII. — Tuchtregeling

Afdeling I. — Tuchtstraffen

Art. 61. § 1. In geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de vast benoemde personeelsleden één van de volgende sancties oplopen :

- 1° de blaam;
- 2° de afhouding van de wedde;
- 3° de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;
- 5° de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling voor het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt en de terugzetting in rang voor het personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt;
- 6° de afdanking.

Betreft het een godsdienstleerkracht dan kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst.

§ 2. Een tuchtmaatregel is definitief ofwel na het verstrijken van de termijn van twintig kalenderdagen, bedoeld in artikel 73, tweede lid, ofwel nadat de raad van beroep, na uitputting van de procedure waarin is voorzien in afdeling 3 een definitieve beslissing heeft genomen.

Art. 62. § 1. Het voornemen tot het opleggen van een blaam wordt schriftelijk geformuleerd door het hoofd van de instelling, met redenen omkleed en aan het personeelslid meegedeeld, dat tien dagen, te rekenen vanaf de kennisgeving, tijd heeft om zijn eventuele bezwaren schriftelijk uiteen te zetten. Het bezwaarschrift wordt bij het dossier gevoegd dat voor beslissing aan het lokale bestuursorgaan wordt bezorgd.

Bij ontstentenis van een lokaal bestuursorgaan beslist het hoofd van de instelling.

§ 2. De andere tuchtstraffen worden voorgesteld door het lokaal bestuursorgaan of bij ontstentenis hiervan het instellingshoofd en uitgesproken door de raad van beroep.

§ 3. Voor de hoofden van de instellingen worden de tuchtstraffen uitgesproken door de raad van beroep op voorstel van het lokaal bestuursorgaan of, bij ontstentenis daarvan, van de centrale raad.

§ 4. Voor de leden van de pedagogische begeleidingsdiensten worden de tuchtstraffen uitgesproken door de raad van beroep en voorgesteld door het hoofd van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Art. 63. Afhouding van de wedde wordt toegepast gedurende ten minste één maand en ten hoogste twaalf maanden en mag niet meer dan een vijfde van de laatste bruto-activiteitswedde of -wachtgeld bedragen.

Art. 64. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag vóór de schorsing. De schorsing heeft de halvering van de laatste bruto-activiteitswedde of -wachtgeld voor gevolg.

Art. 65. De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar duren en niet langer dan twee jaar.

Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de bruto-activiteitswedde of -wachtgeld.

Art. 66. De afhouding van de wedde of het wachtgeld of de toekenning van een wachtgeld mag niet voor gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid verminderd wordt tot een bedrag lager dan het netto belastbaar bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

Art. 67. § 1. Bij de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking die het als vast benoemd personeelslid bekleedde de dag voor de tuchtspraak en behoort het personeelslid tot de groep bedoeld in artikel 21, § 1, 1^o. Het kan niet uit zijn betrekking worden verwijderd door toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling.

Het artikel 23, § 1, b) en e), is niet van toepassing op deze personeelsleden.

Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.

§ 2. De terugzetting in rang heeft tot gevolg dat de weddeschaal wordt toegekend die verbonden is aan het ambt dat definitief worden toegewezen door de terugzetting in rang.

De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere gevolgen van deze sanctie inzonderheid van de gevolgen ten aanzien van de andere personeelsleden.

Art. 68. In geval van afdanking bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die krachtens de werkloosheidsreglementering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering zijn vereist om aanspraak te kunnen maken op werkloosheidsuitkering. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld, wordt het geaffecteerd aan een instelling en tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Art. 69. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht, alsmede de toepasselijke procedure. Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode voor de tuchtspraak. Het hiervoor bedoelde besluit garandeert de rechten van verdediging.

Afdeling II. — Doorhaling van de tuchtstraffen

Art. 70. § 1. De doorhaling van de tuchtstraf, de afdanking uitgezonderd, gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam;
- drie jaar voor de afhouding van de wedde;
- vijf jaar voor de tuchtschorsing;
- zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De termijn loopt vanaf de datum van de tuchtspraak.

§ 2. Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt, noch bij de toekenning van de evaluatie die wordt uitgebracht na de doorhaling. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

Afdeling III. — De raad van beroep

Art. 71. Er wordt een raad van beroep ingesteld bevoegd voor het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

Art. 72. § 1. De raad van beroep is samengesteld uit :

1^o een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, magistraten of emeritus-magistraten, aangesteld door de Executieve;

2^o twee leden aangewezen door de voorzitter van de raad van beroep onder de leden bedoeld in § 2, overeenkomstig de door de Vlaamse Executieve bepaalde regelen;

3^o een vaste secretaris en een plaatsvervangende secretaris, door de centrale raad van de ARGO aangewezen onder de ambtenaren van niveau 1 van zijn administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

§ 2. Bij de aanwijzing van de leden bedoeld in § 1, 2^o, wijst de Vlaamse Executieve voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psycho-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdiensten de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstpersoneel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een bevorderingsambt. Voor de categorie van het administratief, meesters- vak- en dienstpersoneel worden vier leden titularis van en wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vast benoemde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

De voorzitter wijst overeenkomstig de door de Vlaamse Executieve bepaalde regelen de leden aan.

De Vlaamse Executieve bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter recht hebben.

Art. 73. De Vlaamse Executieve bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking.

De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Behalve bij afdanking heeft het beroep geen schorsende werking.

HOOFDSTUK IX. — *Administratieve standen**Afdeling I. — Algemene bepalingen*

Art. 74. De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden zijn :

- dienstactiviteit;
- non-activiteit;
- terbeschikkingstelling.

Art. 75. Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van een ter zake bevoegd orgaan van de ARGO in een andere administratieve stand plaatst.

Afdeling II. — Dienstactiviteit

Art. 76. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in actieve dienst recht op een wedde en op verhoging tot hogere wedde en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

Art. 77. Het personeelslid krijgt onder de door de Vlaamse Executieve te bepalen voorwaarden, verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Executieve van deze verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

Afdeling III. — Non-activiteit

Art. 78. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden aanspraak maken op verhoging tot een hogere wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

Art. 79. Niemand kan volledig in de stand non-activiteit gesteld of gehouden worden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

Art. 80. Onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

- a) wanneer het in vredetijd sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;
- b) wanneer het een afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen wordt toegestaan;
- c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet uitgeoefende prestaties.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Art. 81. Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit, onverminderd de tuchtstraf die eraan kan worden verbonden.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid geen aanspraak maken op bevordering tot een hogere wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

Afdeling IV. — Terbeschikkingstelling

Art. 82. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 65 en 66 betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel kan het personeelslid onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

- a) wegens ontstentenis van betrekking;
- b) wegens bijzondere opdracht;
- c) wegens ziekte of gebrekkigheid;
- d) wegens persoonlijke aangelegenheden;
- e) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;
- f) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

In afwachting dat de Vlaamse Executieve de voorwaarden ter zake vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Een overeenkomstig a), b) en c), ter beschikking gesteld personeelslid kan gedurende twee jaar zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt en op bevordering tot een hogere wedde doen gelden.

Art. 83. § 1. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van zestig jaar heeft bereikt en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

- 1° die ter beschikking werden gesteld wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking;
- 2° directeurs van een kleuterschool of lagere school of basisschool, onderwijzers, leermeesters niet-confessionele zedenleer, leermeesters godsdienst, leermeesters lichamelijke opvoeding en bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, derde lid, a) en c), van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957 of nog van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 1975-1976;

3° de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

- a) artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 2 juli 1982 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructurering van instellingen in het secundair onderwijs met volledig leerplan;
- b) artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus 1986 houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs;

c) artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type;

d) artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1986 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie;

e) artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 van 31 maart 1987 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type;

f) artikel 11bis van het koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psycho-medisch-sociale centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen.

Art. 84. De Vlaamse Executieve bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden, ter beschikking gesteld om de redenen vermeld in artikel 82, a), b), c), d) en e), aanspraak kunnen maken op een wachtgeld.

Dit wachtgeld, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan die personeelsleden worden toegekend zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit.

Art. 85. Elk bij toepassing van artikel 82, a), ter beschikking gesteld personeelslid blijft ter beschikking van de centrale raad.

Onder de door de Executieve bepaalde voorwaarden kan op een ter beschikking gesteld personeelslid een beroep gedaan worden voor reffectatie en voor wedertewerkstelling of voor iedere andere opdracht in het belang van het onderwijs. Gedurende deze periode van reffectatie en wedertewerkstelling is het personeelslid in dienstactiviteit en heeft het recht op het vakantieverlof berekend op grond van de duur van die tewerkstelling.

HOOFDSTUK X. — Definitieve ambtsneerlegging

Art. 86. Onverminderd de bepalingen van artikel 23 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling worden de tijdelijk aangestelde en de vast benoemde personeelsleden tenzij anders bepaald ambtshalve en zonder opzegging ontslagen :

1° indien zij niet meer voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

a) onderdaan van een lidstaat van de Europese Gemeenschap zijn, behoudens door de Vlaamse Executieve te verlenen vrijstelling;

b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;

c) de verplichtingen van de dienstplichtwetten nakomen;

2° indien zij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige redenen behoudens overmacht hun dienst niet vervatten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijven;

3° indien zij zonder geldige redenen hun betrekking verlaten en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijven;

4° indien zij zich bevinden in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° indien is vastgesteld dat zij wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat zijn hun ambt naar behoren te vervullen;

6° indien zij na terugroeping in actieve dienst, onder meer bij reffectatie of wedertewerkstelling zonder geldige redenen weigeren de door een ter zake bevoegd orgaan aangewezen betrekking te bekleden;

7° vanaf het ogenblik waarop hun onregelmatige vaste benoeming of tijdelijke aanstelling wordt ingetrokken. In dat geval behoudt het personeelslid evenwel de aan zijn voorafgaande toestand verbonden rechten;

8° vanaf het ogenblik van de benoeming in vast verband in een voltijdse betrekking in hoofdamt buiten het Gemeenschapsonderwijs;

9° vanaf het ogenblik waarop het hoofd van de betrokken eredienst een einde maakt aan het mandaat van de godsdienstleraar. Indien het een vast benoemd personeelslid betreft wordt hem een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om de voordelen van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Tijdens die opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk personeelslid aangesteld zijn, wordt het buiten kader geaffecteerd aan een instelling en tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Art. 87. De centrale raad brengt de gemotiveerde beslissing tot ambtshalve ontslag overeenkomstig artikel 86 ter kennis van de belanghebbende bij een ter post aangetekende brief. Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het bevoegde lokale bestuursorgaan of, bij ontstentenis daarvan, het hoofd van de instelling.

Art. 88. Voor de vast benoemde personeelsleden geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij de onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste vijftien kalenderdagen;

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel;

4° bij toepassing van de artikelen 79 en 83, § 1;

5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren « onvoldoende » hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de « onvoldoende » is toegekend. Een evaluatie « onvoldoende » die overeenkomstig artikel 69 in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Er wordt een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om de voordelen van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Tijdens die opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld, wordt het buiten de normen geaffecteerd aan een instelling en tewerkgesteld door de centrale raad die het met een opdracht kan belasten en kan het, naar rato van de grootte van die opdracht, worden vervangen. Het geniet de bruto-wedde verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Gedurende die periode kan het personeelslid door de centrale raad met een opdracht worden belast en krijgt de betrokken instelling een uitbreiding van de haar toegekende omkadering noodzakelijk voor de vervanging van dit personeelslid.

HOOFDSTUK XI. — Slot-, opheffings- en overgangsbepalingen

Art. 89. Het bevorderingsbrevet en het laureatschap voor inspectie dat door de personeelsleden werd bepaald overeenkomstig de voor het van kracht worden van dit decreet bestaande bepalingen wordt voor respectievelijk de bevorderingsambten en de toegang tot de pedagogische begeleidingsdiensten gelijkgesteld met de akte van bekwaamheid bedoeld in artikel 46, 3°.

Art. 90. § 1. In afwijking op artikel 21, § 1, het derde lid uitgezonderd en voor een periode tot en met het schooljaar 2000-2001 hebben de personeelsleden die op 30 juni 1990, 720 dagen dienstanciënniteit hebben in het Gemeenschapsonderwijs en daarenboven in de periode vanaf 1 januari 1976 tot en met 30 juni 1990 tien kandidaturen ingediend hebben, voor een tijdelijke aanstelling voorrang op de groepen bedoeld in artikel 21, § 1, 1° en 2°.

Dit voorrangrecht verliezen definitief de personeelsleden die :

- in de loop van een schooljaar ontslagen werden bij toepassing van artikelen 24 en 26;
- bij de aanvang van een schooljaar na toepassing van artikel 23, § 2, niet opnieuw worden aangesteld.

Evenwel kan de in het eerste lid vervatte voorrangregeling niet worden ingeroepen tegen een personeelslid dat reeds met toepassing van artikel 21, § 1, 1°, een aanstelling bekwaam, of kan genieten van deze voorrang en voor 1 april 1991 werd aangesteld en in de instelling waar de betrekking te begeven is nog fungeerde op 30 juni 1991.

§ 2. De personeelsleden die op 30 juni 1990 een dienstanciënniteit van 960 dagen in het Gemeenschapsonderwijs hebben verworven, worden voor de toepassing van de voorrangregeling bij tijdelijke aanstelling ondergebracht in de groep bedoeld in artikel 21, § 1, 1°. Deze paragraaf houdt op uitwerking te hebben op 30 juni 1995.

§ 3. Artikel 22, § 4, is van toepassing op de in de § 1 en § 2 bedoelde personeelsleden.

Art. 91. Onverminderd het bepaalde in artikel 90 komen voor de toepassing van artikel 21, § 1, 1° en 2°, a), slechts de diensten in aanmerking die werden gepresteerd na 1 september 1988 en kunnen deze diensten slechts worden ingeroepen door de personeelsleden die in de instelling waar de betrekking te begeven is gedurende het schooljaar 1990-1991 en voor 1 april gedurende ten minste 98 dagen een organieke betrekking hebben bekleed.

Art. 92. Onverminderd de voorwaarden van artikel 36 en in afwijking van artikel 37 en tot en met het schooljaar 2000-2001 hebben de personeelsleden die in de periode van 1 januari 1976 tot en met 30 juni 1990 in het Gemeenschapsonderwijs tien kandidaturen voor een tijdelijke aanstelling hebben ingediend voorrang voor een vaste benoeming op de personeelsleden die die voorwaarden niet vervullen.

Art. 93. In afwijking van de artikelen 31, 33, 45, 46, 47 en 48 kan de centrale raad jaarlijks zeven mutaties, waarvan bij voorrang twee mutaties in bevorderingsambten, toestaan aan de vast benoemde personeelsleden in wervings-, selectie- of bevorderingsambten.

Deze mutaties moeten gemotiveerd zijn op basis van familiale of sociale redenen.

Art. 94. In de afwijking van de artikelen 31, 33, 45, 46, 47 en 48 hebben de personeelsleden titularis van een wervings- en selectieambt, na het van kracht worden van dit decreet recht op een mutatie gedurende het verdere verloop van hun loopbaan. Indien meerdere kandidaten tegelijkertijd eenzelfde betrekking aanvragen beslist de centrale raad over de mutatie. Deze bepaling is enkel van toepassing op de personeelsleden die op 1 januari 1991 vast benoemd zijn.

Art. 95. De in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt vast benoemde personeelsleden die op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit decreet een tijdelijke aanwijzing hebben in een voltijdse vacante betrekking van het ambt waarvoor zij vast benoemd zijn, kunnen op eigen verzoek en mits een gunstig advies van het betrokken lokale bestuursorgaan aan de instelling waarin zij deze betrekking waarnemen met ingang van 1 april 1991 een definitieve aanwijzing verkrijgen.

De centrale raad bepaalt de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan dit artikel.

De personeelsleden die op deze wijze een definitieve aanwijzing verkregen kunnen daarna geen gebruik meer maken van het eenmalig mutatierecht zoals voorzien in artikel 94 van dit decreet.

Art. 96. De Vlaamse Executieve kan bijzondere maatregelen treffen inzake de terugkeer ten behoeve van de personeelsleden die werkzaam zijn in de Bondsrepubliek Duitsland en op wie dit decreet van toepassing is.

Art. 97. § 1. De leden van het administratief personeel die op 1 april 1991 een totaal van 720 dagen dienstanciënniteit in een administratief ambt van het Gemeenschapsonderwijs hebben, worden op hun verzoek op die datum vast benoemd, voor zover ze die betrekking in hoofdambt bekleeden en het om een betrekking gaat waarin niet moet worden voorzien door re-affectatie. Daarenboven moeten de betrokkenen lichamelijk geschikt zijn zoals vereist in de ter zake geldende reglementsbepalingen. Voor de vaststelling van deze anciënniteit komen eveneens de contractuele diensten in aanmerking.

§ 2. Voor de vaststelling van de voorrang voor het administratief personeel komen de diensten gepresteerd als contractuele in aanmerking.

§ 3. De personeelsleden die wensen gebruik te maken van de bepalingen in § 1 dienen in het bezit te zijn van de bekwaamheidsbewijzen vereist voor het administratief personeel vastgelegd door de Vlaamse Executieve.

§ 4. De benoeming kan slechts opgesteld worden voor de betrekking waarvan de opdracht die rekening houdende met de rationalisatie- en omkaderingsnormen, een waarborg biedt inzake stabiliteit van de betrekking na 1 september 1991.

§ 5. De maatregel van § 1 is alleen van toepassing op personeelsleden die nog over geen enkele vaste benoeming beschikken in het onderwijs of een administratie.

§ 6. De dienstanciënniteit bedoeld in dit artikel wordt berekend overeenkomstig artikel 4 van dit decreet. In afwijking van de bepalingen van artikel 4 wordt de anciënniteit niet met 1,2 vermenigvuldigd en is punt c) niet van toepassing.

Art. 98. De tuchtprocedures ingeleid voor het in werking treden van dit decreet worden voortgezet overeenkomstig de desbetreffende wets-, decreets- en reglements-bepalingen van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Art. 99. De diensten gepresteerd door de personeelsleden in de semi-internaten en in de opvangcentra vóór het van kracht worden van dit decreet komen in aanmerking voor de in artikel 4 bedoelde anciënniteit.

Art. 100. Voor de toepassing van de bepalingen van artikelen 21, § 1, 2^o, b), en 90, wordt de vereiste dienstanciënniteit tot 1 april 1991 berekend overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 22 juli 1969 of van het koninklijk besluit van 27 juli 1979.

Art. 101. § 1. De bepalingen van de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs, gewijzigd bij de wetten van 31 maart 1967, 6 juli 1970, 27 juli 1971, 11 juli 1973, 19 december 1974, 18 februari 1977, 2 juli 1981 en 31 juli 1984, de koninklijk besluit nr. 269 van 31 maart 1984, nr. 456 van 10 september 1986, de decreten van 5 juli 1989 en 31 juli 1990 en het koninklijk besluit van 28 september 1984, geheel of gedeeltelijk, worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum.

§ 2. Opgeheven worden :

1^o het koninklijk besluit van 29 augustus 1966 houdende het statuut van de leden van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 september 1967, 21 oktober 1968, 25 november 1976 en 16 december 1981, het koninklijk besluit nr. 296 van 31 maart 1984 en het decreet van 5 juli 1989; de bijlagen 1 en 2 bij dit koninklijk besluit worden evenwel opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum;

2^o het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede de internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 april 1980, 5 maart 1981 en 27 mei 1981, het koninklijk besluit nr. 69 van 20 juli 1982, de koninklijke besluiten van 1 september 1983, 1 augustus 1984, 29 augustus 1985 en 22 december 1987 en het besluit van de Vlaamse Executieve van 4 juli 1990, met uitzondering van de artikelen 35, 78 en 92 die worden opgeheven met ingang van 1 januari 1990 en met uitzondering van artikel 20 voor wat betreft de personeelsleden van het aanvullend secundair beroepsonderwijs en het onderwijs voor sociale promotie; wat evenwel het personeel van de inspectiediensten bedoeld in artikel 70, § 2, van het bijzonder decreet van 19 december 1988 betreffende de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs betreft, wordt dit besluit opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum :

3^o het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke en protestantse godsdienst der inrichtingen voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, gewijzigd bij de koninklijk besluit van 8 juli 1976 en 14 november 1978, het koninklijk besluit nr. 71 van 20 juli 1982 en de koninklijke besluiten van 1 augustus 1984 en 29 augustus 1985;

4^o het koninklijk besluit van 27 juli 1979 tot vaststelling van het statuut van de leden van het technisch personeel van de Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de gespecialiseerde Rijks-psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, van de Rijksvormingscentra en van de inspectiediensten belast met het toezicht op de psycho-medisch-sociale centra, de diensten voor studie- en beroepsoriëntering en de gespecialiseerde psycho-medisch-sociale centra, gewijzigd bij koninklijk besluit van 30 oktober 1981, de koninklijke besluiten nr. 73 van 20 juli 1982 en nr. 226 van 7 december 1983 en de koninklijke besluiten van 29 augustus 1985 en 21 oktober 1985, met uitzondering van de artikelen 2, 16, 71, 85.1, 86.1 en 98, het hoofdstuk IX en hoofdstuk XI, afdeling 4, die worden opgeheven op een door de Vlaamse Executieve te bepalen datum;

5^o het koninklijk besluit van 22 juli 1969 tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het Rijksonderwijs.

§ 3. In artikel 9, 1^o lid van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden de woorden « die door de Minister van Openbaar Onderwijs op voordracht van de hoofden van de betrokken erediensinstellingen worden benoemd » geschrapt.

§ 4. In het besluit van de Vlaamse Executieve van 19 september 1990 houdende de regeling van de uitoefening van de bevoegdheden van de commissaris van de Vlaamse Executieve bij de Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs worden de artikelen 10 en 11, 2^o lid, opgeheven.

Art. 102. § 1. Op het ogenblik dat ter uitvoering van het artikel 16, § 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt, worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van dit decreet.

§ 2. In afwachting dat door de Vlaamse Raad de rechtspositie wordt geregeld van de personeelsleden van het hoger onderwijs van het lange type is onderhavig decreet van toepassing op het personeel van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type.

Art. 103. In afwijking op artikel 3, 6^o, en in afwachting dat voor het normaalonderwijs en het middelbaar technisch normaalonderwijs uitvoering wordt verleend aan artikel 10, afdeling 2, van de wet van 7 juli 1970 worden voor de toepassing van dit decreet de selectieambten van het onderwijzend personeel als wervingsambten gerangschikt.

Art. 104. Dit decreet treedt in werking op 1 april 1991.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 27 maart 1991.

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,

G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Onderwijs,

D. COENS

TRADUCTION

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

F. 91 — 1333

27 MARS 1991

Décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'Enseignement communautaire (1)

Le Conseil flamand a adopté et Nous, Exécutif, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE Ier. — Dispositions générales et définition

Article 1er. Le présent décret régit une matière visée à l'article 59 bis, § 2, 2°, de la Constitution. Il concerne le statut des membres du personnel de l'enseignement communautaire.

Art. 2. § 1er. Le présent décret s'applique aux catégories de personnel suivantes :

- le personnel directeur et enseignant et les maîtres et professeurs de religion;
- le personnel auxiliaire d'éducation;
- le personnel paramédical et social;
- les membres du personnel psychologique et les membres du personnel médical;
- le personnel technique;
- le personnel administratif;
- le personnel des services d'encadrement pédagogique;
- le personnel de maîtrise, gens de métier et de service statutaires, employés par ARGO dans :
- les établissements de tout enseignement préscolaire, primaire, secondaire, supérieur de type court et des deuxième et troisième degrés, dispensé sous quelque forme que ce soit;
- les internats et homes autonomes;
- les semi-internats et centres d'accueil;
- les centres psycho-médico-sociaux;
- les centres psycho-médico-sociaux de l'enseignement spécial;
- les services d'encadrement pédagogique;
- les centres de formation psycho-médico-sociale.

§ 2. Le présent décret ne s'applique pas aux conférenciers visés aux articles 68 et 69 du décret du 5 juillet 1989 relatif à l'enseignement.

§ 3. L'Exécutif flamand déterminera la définition des catégories mentionnées au § 1er. En attendant, les dispositions légales, décrétales et réglementaires existantes restent d'application.

Art. 3. Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

1° ARGO : l' « Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs » visé par le décret spécial du 19 décembre 1988 relatif au Conseil autonome de l'enseignement communautaire;

2° Le conseil central : le conseil portant ce nom, visé à l'article 5 de décret spécial du 19 décembre 1988;

3° l'établissement : les établissements d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire et supérieur de type court et des deuxième et troisième degrés, les internats et homes autonomes, les semi-internats et centres d'accueil, les centres PMS, les centres PMS de l'enseignement spécial, les services d'encadrement pédagogique et les centres de formation PMS. L'internat annexé à un établissement fait partie de cet établissement.

4° l'année scolaire : la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante dans l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire; l'année académique dans l'enseignement supérieur de type court, l'exercice pour les centres P.M.S.;

5° le titulaire : le membre du personnel qui, dans un emploi vacant, est nommé à titre définitif, désigné à titre temporaire ou admis au stage, à l'exception de celui/celle qui remplace le titulaire temporaire pendant un certain temps;

6° les titres : les titres fixés pour les fonctions concernées par l'Exécutif flamand;

7° la religion : un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

8° les maîtres et professeurs de religion : les maîtres de religion dans l'enseignement primaire et les professeurs de religion aux autres niveaux;

9° la fonction : une fonction exercée dans le secteur « enseignement » et financée par la Communauté.

L'Exécutif flamand fixe les différentes fonctions et les répartit en fonctions de recrutement, de sélection et de promotion. Aussi longtemps que l'Exécutif flamand n'a pas mis à exécution la présente disposition, la réglementation existante reste en vigueur;

10° un emploi : l'occupation concrète dans une fonction déterminée d'un établissement, exprimée en unités de prestations hebdomadaires fixées par le pouvoir organisateur et, s'il s'agit d'une charge d'enseignement, avec mention du niveau d'enseignement, du cours ou de la spécialité ou d'une activité équivalente, et, le cas échéant, du degré ou cycle, de la forme d'enseignement ou la formation.

Un emploi peut être occupé à temps plein ou à temps partiel. Un emploi à temps plein correspond au nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes;

11° un emploi vacant : un emploi qui n'a pas été attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif ou admis au stage;

(1) Session 1990-1991 :

Documents. — Projet de décret. 470, n° 1. — Amendements. 470, nos 2 et 3. — Rapport. 470, n° 4. — Amendements. 470, Nos 5 à 8.

Annales. — Discussion et adoption : séances des 20 et 21 mars 1991.

12° la charge d'un membre du personnel : le nombre d'unités de prestations hebdomadaires fournies par un membre du personnel dans un emploi déterminé d'un établissement et, s'il s'agit d'une charge d'enseignement, à un niveau d'enseignement déterminé, pour un cours déterminé ou une spécialité y afférente, et, le cas échéant, au degré ou dans le cycle et la forme d'enseignement ou la formation. L'unité de prestation est l'unité de base fixée par l'Exécutif flamand pour une fonction déterminée;

13° la mutation; l'attribution, à la demande du membre du personnel, d'un autre emploi de la fonction dans laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif dans un autre établissement;

14° les organes de direction locaux : les organes de direction visés à l'article 5, § 1er, 2° et 3°, du décret spécial du 19 décembre 1988, ainsi que les organes de direction visés à l'article 5, § 2, du même décret spécial.

Art. 4. Pour calculer l'ancienneté de service dans l'enseignement communautaire :

a) le nombre de jours de prestations fournies en qualité de membre du personnel désigné à titre temporaire dans un emploi à prestations complètes comprend tous les jours civils du début à la fin de la période d'activité ininterrompue, y compris les congés de détente et les vacances de Noël et de Pâques, s'ils tombent dans cette période. Ce nombre est multiplié par 1,2. Les jours de prestations rendues en une autre qualité que celle de membre du personnel temporaire dans un emploi à prestations complètes sont calculés du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, y compris les vacances d'été;

b) les jours de prestations fournies dans un emploi à prestations incomplètes, comptant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour l'emploi à prestations complètes, sont pris en considération comme jours de prestations rendues dans un emploi à prestations complètes. Le nombre de jours de prestations rendues dans un emploi ne comptant pas la moitié du nombre d'heures requis pour un emploi à prestations complètes est diminué de moitié;

c) le nombre de jours de prestations rendues dans deux ou plusieurs emplois à prestations complètes ou incomplètes occupés simultanément ne peut jamais dépasser le nombre de jours de prestations rendues dans un emploi à prestations complètes, occupé pendant la même période;

d) trente jours font un mois;

e) sont considérés comme des services, les services fournis par le membre du personnel dans l'enseignement communautaire dans la position d'activité de service, ainsi que les congés qui lui sont accordés conformément à l'article 77. Sont également considérés comme des services, les périodes pendant lesquelles le membre du personnel se trouve dans la position administrative de mise en disponibilité, prévu à l'article 82, a), b), c) et e);

f) les jours de prestations rendues dans une fonction de maître ou de professeur de religion n'entrent en ligne de compte que pour le calcul de l'ancienneté de service dans la même fonction;

g) il ne peut être acquis qu'une ancienneté de service de 360 jours au maximum par année scolaire.

Art. 5. L'expérience utile est le temps passé dans l'enseignement ou le temps pendant lequel une personne a exercé une profession ou un métier, soit en qualité de travailleur dans un service privé ou public, soit en qualité d'indépendant. Elle est démontrée de la manière déterminée par l'Exécutif flamand. Aussi longtemps que l'Exécutif flamand n'a pas mis en exécution la présente disposition, la réglementation existante reste en vigueur.

CHAPITRE II. — Devoirs

Art. 6. Les membres du personnel doivent servir au mieux les intérêts de l'enseignement communautaire et de l'établissement où ils travaillent.

En outre, ils défendent les intérêts des élèves et des personnes qui les consultent.

Art. 7. Les membres du personnel accomplissent, personnellement et avec exactitude, les tâches dont ils sont chargés, dans le respect des obligations imposées par ou en vertu de la loi ou du décret, ou par ordre de service.

Art. 8. Les membres du personnel doivent se conduire correctement dans leurs relations de service et dans leurs contacts avec les élèves, les parents d'élèves et le public.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait nuire à la confiance du public ou porter atteinte à l'honneur et à la dignité de leur fonction dans l'enseignement.

Il leur est interdit d'accepter, directement ou par un intermédiaire, même en dehors de leur fonction, mais à cause de celle-ci, des dons, cadeaux, récompenses ou d'autres avantages.

Art. 9. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel doivent respecter la neutralité et concrétiser le projet pédagogique de l'enseignement communautaire. En outre, ils ne peuvent user de leur autorité à des fins politiques ou commerciales. Les maîtres ou professeurs de religion doivent collaborer à la réalisation du projet pédagogique de l'enseignement communautaire et du plan de travail scolaire.

Art. 10. Sauf cas de force majeure, les membres du personnel peuvent interrompre l'exercice de leur fonction sans l'accord préalable de l'autorité hiérarchique immédiate.

Art. 11. Les membres du personnel sont tenus au secret professionnel.

Art. 12. § 1er. Indépendamment de l'application des lois pénales, toute infraction aux dispositions du présent article, commise par un membre du personnel nommé à titre définitif, donne lieu, selon le cas, à l'application d'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 61.

§ 2. Tout manquement aux devoirs définis dans le présent chapitre est repris au dossier de signalement ou d'évaluation lorsque le membre du personnel a pu se défendre convenablement.

CHAPITRE III. — Recrutement

Section I. — Généralités

Art. 13. Les fonctions de recrutement sont exercées par les membres du personnel désignés temporairement ou nommés à titre définitif. Ces fonctions sont attribuées par recrutement selon les règles fixées ci-après.

Art. 14. Lors de sa première entrée en service, le membre du personnel signe la déclaration de neutralité de l'enseignement communautaire.

Art. 15. Les lois de priorité des 3 août 1919 et 27 mai 1947 ne sont pas applicables aux fonctions de recrutement.

Art. 16. Les fonctions de recrutement du personnel de maîtrise, gens de métier et de service statutaires sont attribuées par nomination à titre définitif.

Section II. — La désignation temporaire et les membres du personnel temporaires

Art. 17. § 1er. Nul ne peut être désigné en qualité de membre du personnel temporaire s'il ne satisfait pas au moment de la désignation aux conditions ci-après :

1° être ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne, sauf dispense accordée par l'Exécutif flamand;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° être porteur d'un titre visé à l'article 3, 6°;

4° satisfaire aux dispositions en la matière des lois linguistiques;

5° être de conduite irréprochable, suivant une attestation de bonne vie et moeurs délivrée depuis un an au plus;

6° avoir satisfait aux lois sur la milice;

7° avoir introduit sa candidature de la façon déterminée par le conseil central;

§ 2. Lors de son entrée en service, le membre du personnel doit produire une attestation médicale délivrée depuis un an au plus et don il ressort que son état de santé est tel qu'aucune maladie ou infirmité le rend inapte à remplir sa fonction.

§ 3. Nul ne peut être désigné comme membre du personnel temporaire, si sa désignation est contraire à la réglementation en matière de mise en disponibilité par défaut d'emploi, de réaffectation et de remise au travail.

§ 4. A défaut de candidats, le conseil scolaire local, le conseil d'administration ou le conseil central, selon le cas, peut déroger à l'obligation mentionnée au § 1er, 7°.

§ 5. Le recrutement des maîtres et des professeurs de religion est de la compétence de l'organe de direction local, sur la proposition de l'instance compétente de la religion concernée. Les articles 17, § 1er, 7°, 19 et 21, ne sont pas applicables aux maîtres et professeurs de religion.

Art. 18. § 1er. Toute désignation dans une fonction de recrutement et toute modification que l'on y apporte doivent être confirmées par écrit et mentionner au moins :

1° la dénomination et l'adresse de l'établissement;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la fonction à exercer et le volume de la charge que représente l'emploi.

En outre, ce document indiquera s'il s'agit d'une désignation dans un emploi vacant ou non vacant; dans le dernier cas, il faut éventuellement mentionner le nom du titulaire et, le cas échéant, le nom du membre du personnel absent qui le remplace temporairement.

§ 3. Si le document en question fait défaut, le membre du personnel est censé être désigné pour la fonction, pour la charge et dans l'emploi qu'il exerce effectivement.

Art. 19. § 1er. Chaque année, dans le courant du mois de janvier, le conseil central lance un appel aux candidats à un emploi temporaire, en publiant un avis au *Moniteur belge* et, en outre, par toute autre publication qu'il juge efficace.

Pour l'année scolaire 1991-1992, le conseil central lui-même fixe la date de l'appel aux candidats.

§ 2. La candidature reste valable pendant toute l'année scolaire pour laquelle elle a été introduite.

§ 3. Les étudiants de dernière année peuvent introduire leur candidature, mais doivent, pour entrer en ligne de compte pour une désignation, faire savoir par écrit au conseil central, au plus tard le 15 octobre de l'année où l'appel aux candidats a été lancé, qu'ils satisfont aux conditions de désignation.

Art. 20. L'organe de direction local dont relève l'établissement ou, à défaut, le conseil central désigne le candidat qui occupera temporairement l'emploi, sur la proposition du chef de l'établissement où l'emploi est à conférer.

Art. 21. § 1er. Sont prioritaires pour les désignations temporaires :

1° les membres du personnel qui sont porteurs d'un titre requis ou jugé suffisant et qui comptent au moins 480 jours d'ancienneté de service dans la fonction à conférer, exercée en fonction principale auprès de l'organe de direction local ou, à défaut, dans l'établissement où l'emploi est à conférer;

2° les membres du personnel qui sont porteurs d'un titre requis ou jugé suffisant et qui :

a) soit comptent au moins 240 jours d'ancienneté de service dans une fonction principale auprès de l'organe de direction local ou, à défaut, dans l'établissement où l'emploi est à conférer;

b) soit comptent au moins 720 jours d'ancienneté de service dans une fonction principale. L'autorité ne peut choisir entre les candidats du groupe visé au 2°, que si la liste des candidats du groupe visé au 1° est épuisée. Après avoir épuisé les listes des candidats des groupes, visés au 1° et au 2°, l'autorité peut choisir parmi les autres candidats. Elle est libre de choisir parmi les candidats de chaque groupe.

Pour les porteurs d'un titre jugé suffisant dans les secteurs d'enseignement tombant sous l'application de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, ne sont pris en considération pour l'application de la priorité susvisée que les services invoqués en faisant valoir la priorité, pourvu qu'ils aient été rendus dans la fonction et, pour le professeur, dans le cours ou la spécialité. La priorité ne peut être invoquée par ceux qui, en cours des cinq dernières années scolaires, n'ont pas rendu de services dans l'enseignement communautaire.

§ 2. Le nombre de jours d'ancienneté de service visé au § 1er est fixé au 31 décembre qui précède la date de l'appel aux candidats.

Pour l'année scolaire 1991-1992, l'ancienneté de service sera fixée le 30 juin 1990.

§ 3. Par dérogation à l'article 4, a), les services rendus ne sont pas multipliés par 1,2 pour l'application du présent article.

§ 4. La priorité est établie le jour où l'emploi devient vacant.

§ 5. Pour établir la priorité, l'ancienneté de service dans l'enseignement de promotion sociale ne doit pas avoir été acquise dans une fonction principale.

§ 6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au remplacement d'un membre du personnel nommé à titre définitif et bénéficiant d'une interruption de carrière, si celui-ci est remplacé par un chômeur complet indemnisé ou assimilé.

Art. 22. § 1er. Le membre du personnel désigné à titre temporaire doit faire l'objet d'un signalement au cours de chaque désignation ininterrompue d'une durée minimale de huit semaines et ce au moins une fois par année scolaire et avant le 30 avril. Les membres du personnel désignés après le 30 avril ne doivent faire l'objet d'un signalement pendant cette période de désignation. A cette fin, le chef d'établissement établit, au plus tard à la fin de chaque période d'activité, un signalement motivé du membre du personnel désigné à titre temporaire. Le cas échéant, ce signalement se termine par la mention « insuffisant ».

Ce signalement fait état de la période et de la fonction auxquelles il se rapporte.

Toute mention « insuffisant » est formulée par écrit, motivée et communiquée au membre du personnel concerné.

§ 2. Le membre du personnel qui a reçu la mention « insuffisant » peut introduire, dans les sept jours civils après en avoir pris connaissance, une réclamation motivée auprès du chef de l'établissement où il a reçu cette mention.

Le chef d'établissement envoie le signalement accompagné de la réclamation, dans les sept jours civils après réception de celle-ci, au conseil central d'ARGO. Dans les sept jours civils après cet envoi, le fonctionnaire général désigné par le conseil central charge un membre de ses services d'une enquête sur place.

Cette enquête sera menée dans un délai de trente jours civils à partir de l'envoi susvisé.

Le membre du personnel concerné sera entendu par le fonctionnaire général précité, après avoir été dûment convoqué.

Le membre désigné par le fonctionnaire général établit un signalement dans les trente jours civils. Si ce signalement ne se termine pas par la mention « insuffisant », il remplace le signalement communiqué au membre du personnel par le chef d'établissement.

§ 3. Les maîtres de religion et les professeurs de religion font l'objet d'un signalement établi par le chef d'établissement. Le signalement ne peut tenir compte des capacités professionnelles, ni des aptitudes pédagogiques de l'intéressé, qui sont de la compétence exclusive du délégué du culte concerné.

§ 4. Indépendamment des dispositions du § 2, le membre du personnel engagé en application du régime de priorités prévu à l'article 21, § 1er, 1^o et 2^o, peut introduire par la voie hiérarchique une réclamation contre le signalement visé au § 2, dernier alinéa.

La procédure visée à l'article 69 en matière de régime disciplinaire est applicable par analogie.

Le recours est suspensif.

Si le recours est accueilli, la mention « insuffisant » est abrogée et est supprimée dans le dossier.

Art. 23. § 1er. Une désignation temporaire dans une fonction de recrutement prend fin de plein droit et sans préavis pour tout ou partie de la charge :

- a) au retour du titulaire de l'emploi ou de son remplaçant temporaire;
- b) lorsque l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué en tout ou en partie à un autre membre du personnel;
 - en application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et la remise au travail;
 - par mutation;
 - par nomination définitive;
- c) lorsque le membre du personnel temporaire est nommé à titre définitif dans cet emploi;
- d) le premier jour du mois suivant la réception par le membre du personnel temporaire de l'avis de l'office médico-social de l'Etat, le déclarant définitivement inapte;
- e) au plus tard à la fin de l'année scolaire ou du cours pour lequel la désignation a eu lieu, indépendamment de l'application de la réglementation sur la réaffectation et la remise au travail. Cette disposition s'applique aussi aux membres du personnel recrutés selon le régime statutaire antérieur;
- f) lors de la mise à la retraite en application de la limite d'âge;
- g) en application des articles 24, 52 et 53;
- h) par suppression de l'emploi;
- i) pour les membres du personnel qui ne satisfont pas aux conditions de l'article 17;
- j) pour les membres du personnel désignés en méconnaissance des règles de priorité prévues à l'article 21;
- k) lorsqu'on constate que l'emploi a été créé sans tenir compte des normes fixées par l'autorité qui assure le paiement ou par l'instance compétente d'ARGO.

§ 2. Si le membre du personnel ne reçoit pas une nouvelle désignation au début de la nouvelle année scolaire, la décision doit être motivée si l'intéressé a été recruté une fois en application de l'article 21, § 1er, 1^o, par le même organe de direction local ou éventuellement par le conseil central.

Art. 24. Le chef d'établissement peut licencier tout membre du personnel temporaire sans préavis, pour des motifs impérieux.

Par ces motifs on entend une grave défaillance qui rend impossible, immédiatement et définitivement, le maintien de la désignation temporaire. Le licenciement pour des motifs impérieux sur la base des dispositions du présent article n'est plus possible si le fait qui justifierait ce licenciement était connu, depuis trois jours ouvrables au moins, du chef d'établissement.

Seuls les motifs impérieux notifiés par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables suivant le licenciement peuvent être invoqués pour justifier celui-ci.

Le licenciement pour motifs impérieux doit être sanctionné dans les sept jours civils par l'organe de direction local ou, à défaut, par le conseil central; le licenciement doit être communiqué sans tarder au conseil central d'ARGO.

Il est possible d'interjeter appel contre le licenciement pour motifs impérieux, conformément à l'article 69. L'appel n'est pas suspensif.

La période de service qui précède le licenciement pour motifs impérieux n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'article 21, § 1er. Le membre du personnel concerné perd en outre tout droit de priorité à une désignation temporaire auprès de l'organe de direction local de l'établissement où il a été licencié pour motifs impérieux.

Art. 25. Un membre du personnel désigné à titre temporaire peut cesser ses fonctions moyennant un préavis de sept jours civils. Le chef d'établissement peut accepter un délai plus court. Son accord sera donné par écrit.

Art. 26. § 1er. Moyennant un préavis de quinze jours civils, il peut être mis fin à la désignation d'un membre du personnel désigné à titre temporaire, par décision de l'organe de direction ou, à défaut, du conseil central, prise après avis du chef d'établissement, si le signalement motivé visé à l'article 22 lui a octroyé la mention « insuffisant ».

§ 2. En cas de licenciement en application du § 1er, la période de service pour laquelle le membre du personnel a eu la mention « insuffisant » n'intervient pas dans le calcul de l'ancienneté de service visée à l'article 21, § 1er.

Ce membre du personnel perd en outre tout droit de priorité à une désignation temporaire auprès de l'organe de direction local de l'établissement où la mention « insuffisant » a été attribuée.

§ 3. Si le licenciement d'un maître ou professeur de religion est basé sur les critères d'appréciation qui relèvent du chef d'établissement, l'avis préalable de l'instance compétente du culte concerné est requis. Si le chef du culte émet un avis défavorable, le licenciement n'est possible qu'à la majorité des deux tiers du conseil scolaire ou du conseil d'administration local.

Si ce licenciement est basé sur les critères d'appréciation qui relèvent du délégué du culte concerné, l'accord du chef de ce culte est requis.

§ 4. Les avis visés au présent article sont émis dans un délai de 14 jours civils.

Art. 27. § 1er. Sous peine de nullité, la notification basée sur l'article 26 est mettant fin à la désignation temporaire se fait par délivrance d'un écrit reprenant le début et la durée du préavis. La signature par le membre du personnel du double de cet écrit ne vaut que comme avis de réception de la notification.

Celle-ci peut aussi se faire par lettre recommandée à la poste prenant cours le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi.

Le licenciement par lettre recommandée envoyée pendant une période de vacances est suspendu jusqu'au premier jour civil suivant cette période.

§ 2. Lorsque la désignation d'un membre du personnel prend fin par application des articles 26 et 27, § 1er, et que l'intéressé a déjà fait l'objet d'une mesure disciplinaire comportant la rétrogradation à la désignation temporaire, la durée du préavis est, s'il échet, prolongée selon le nombre de jours de travail requis par la réglementation du chômage pour pouvoir prétendre à une allocation de chômage. Pendant ce préavis, le membre du personnel bénéficie du traitement brut de la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif avant sa rétrogradation.

Il peut renoncer à tout ou à partie de ce préavis.

L'article 23, § 1er, b) et c), n'est pas applicable à ce membre du personnel.

Section III. — Emplois déclarés vacants en vue d'une mutation et d'une nomination à titre définitif

Art. 28. § 1er. Chaque année, en février, chaque organe de direction local établit, sur avis des chefs d'établissement ou, à défaut, du chef de l'établissement, la liste des emplois vacants dans les fonctions de recrutement.

L'avis du chef d'établissement, émis à une date à fixer par le conseil central, suffit pour les vacances d'emploi en vue des nominations au 1er janvier 1992.

§ 2. Pour établir cette liste, il est tenu compte :

1° de l'existence d'un emploi vacant dans l'établissement au 1er février précédant l'appel; les emplois libérés entre le 1er février et le 1er septembre par la mise à la retraite du titulaire peuvent également être déclarés vacants;

2° de la garantie de la stabilité d'emploi après le 1er septembre suivant l'appel, compte tenu des normes de rationalisation et d'encadrement.

§ 3. La liste est envoyée au conseil central. Elle n'engage pas celui-ci.

§ 4. Le conseil central établit la liste des emplois déclarés vacants sur la base des critères repris au § 2 et après avoir apprécié, sur la base de critères objectifs préalablement définis, l'opportunité de la déclaration de vacance d'emploi en tenant compte de l'intérêt général de l'enseignement communautaire.

§ 5. Cette liste définit avec précision les emplois déclarés vacants et la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être posées. Le conseil central détermine le mode de communication de cette liste aux intéressés.

§ 6. Pour les catégories de personnel qu'il désigne, l'Exécutif flamand peut faire dépendre la nomination à titre définitif d'une charge d'enseignement dont il fixe le minimum. Pour déterminer ces catégories, l'Exécutif flamand se basera notamment sur la situation du marché du travail, le nombre de membres du personnel nommés à titre définitif qui ont été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans cette catégorie et les caractéristiques de certaines fonctions, cours et spécialités.

Art. 29. Un emploi qui fait partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision, supprimés progressivement par application des règles de rationalisation ou qui ne peut être organisé que pour une durée limitée, n'entre pas en ligne de compte pour une déclaration de vacance d'emploi ou une nomination à titre définitif.

Section IV. — La mutation

Art. 30. La mutation au sens de la présente section n'est possible que dans les fonctions de recrutement.

Art. 31. Un emploi déclaré vacant peut être attribué par mutation au membre du personnel qui en fait la demande, pour autant que l'emploi ne doit être conféré par réaffectation ou remise au travail, conformément aux dispositions en vigueur en la matière, à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

La mutation d'un maître ou professeur de religion ne peut se faire qu'avec l'accord de l'instance compétente du culte concerné.

Art. 32. Le conseil central détermine la façon dont les demandes de mutation seront introduites.

Art. 33. Parmi les membres du personnel qui remplissent les conditions de mutation, l'organe de direction compétent de l'établissement où l'emploi est vacant peut proposer un seul candidat au conseil central. Le conseil central fixe le jour où la mutation prend cours.

A défaut d'organe de direction local, le conseil central décide de la mutation sans proposition ni consultations préalables.

L'article 18, § 1er, est applicable mutatis mutandis.

Art. 34. § 1er. Le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction et affecté en cette qualité à un ou plusieurs établissements perd, lorsqu'il est muté à un emploi dans un ou plusieurs établissements, son affectation antérieure dans les limites de la nouvelle charge.

§ 2. Les membres nommés à titre définitif de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés peuvent muter vers l'enseignement communautaire, conformément aux dispositions de la présente section.

Les services rendus dans la même fonction avant cette mutation sont assimilés à des services fournis dans l'enseignement communautaire.

Section V. — La nomination à titre définitif

Art. 35. Un emploi déclaré vacant dans une fonction de recrutement ne peut être attribué que par nomination :

1° si, conformément aux dispositions en vigueur, l'emploi ne doit pas être attribué par réaffectation ou par remise au travail à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° si l'emploi n'a pas encore été attribué par mutation.

Art. 36. § 1er. Sans préjudice des conditions de nomination applicables dans l'enseignement supérieur de type court, prévues par l'article 10 de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, nul ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de la nomination définitive, les conditions prévues à l'article 17, à l'exception des conditions figurant au § 1er, 7°, et si, en outre :

1° il ne compte pas au moins 720 jours d'ancienneté de service dont 360 dans la fonction concernée, au 30 juin qui précède la date où la nomination prend cours. S'il s'agit d'un professeur qui est porteur d'un titre jugé suffisant, l'organe de direction ou, à défaut, le conseil central peut exiger que 360 de ces 720 jours aient été prestés pour le cours ou la spécialité liés à l'emploi déclaré vacant;

2° il s'est porté candidat dans la forme et dans le délai prescrits par l'appel aux candidats;

3° il est physiquement apte à exercer la fonction, conformément aux règles applicables aux fonctionnaires des services de l'Exécutif flamand;

4° il est libre de réaffectation conformément à la réglementation sur la mise en disponibilité, la réaffectation et la remise au travail.

La nomination n'est possible que si l'emploi est occupé à titre de fonction principale.

En attendant l'exécution par l'Exécutif flamand des dispositions du 3°, les dispositions réglementaires existant au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté restent applicables.

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de service, visée au § 1er, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service, il est tenu compte des services rendus sous régime contractuel. Lors de la proposition à la nomination, l'organe de direction local ou, à défaut, le chef d'établissement doit puiser dans les effectifs des contractuels en leur service ou dans les effectifs des contractuels en service auprès d'autres organes de direction locaux ou établissements. Pour ce dernier groupe, une ancienneté de service de 1 400 jours est toutefois exigée. L'ancienneté est calculée conformément à l'article 4.

§ 3. Pour déterminer l'ancienneté de service visée aux §§ 1er et 2, le nombre de jours de services rendus n'est pas multiplié par 1,2, par dérogation à l'article 4, a), premier alinéa.

§ 4. Lorsque le membre du personnel, après avoir épuisé la procédure visée au § 1er, 3°, est déclaré définitivement inapte, il est licencié moyennant un préavis dont la durée est fixée selon le nombre de jours de travail nécessaires pour avoir droit aux allocations de chômage et de maladie ou d'invalidité. Au cours du préavis, le membre du personnel est censé être désigné comme temporaire et jouit du traitement brut lié à la fonction dans laquelle il a été nommé à titre définitif.

Art. 37. § 1er. L'organe de direction local ou, à défaut, le chef d'établissement propose au conseil central un seul candidat parmi les membres du personnel qui sont candidat à la nomination définitive et qui remplissent les conditions requises pour la nomination, par emploi déclaré vacant dans ses services. Le dossier qui sera transmis contient toutes les candidatures. Le conseil central peut opposer un refus dûment motivé à la proposition. Dans ce cas, le conseil central transmettra le dossier aux organes de direction locaux ou au chef d'établissement, qui pourront faire une nouvelle proposition.

Lorsqu'un emploi comporte plusieurs charges partielles réparties sur plusieurs organes de direction locaux ou établissements, un candidat sera nommé par le conseil central sur avis des organes de direction locaux ou, à défaut, des chefs d'établissement.

Un maître ou professeur de religion est nommé à titre définitif par le conseil central, sur avis de l'instance compétente du culte concerné et sur la proposition de l'organe de direction local, si celui-ci existe.

§ 2. A défaut d'autres candidats, le membre du personnel qui occupe un emploi déclaré vacant et qui remplit les conditions requises à l'article 36, sera proposé par l'organe de direction local ou, à défaut, par le chef d'établissement et nommé à titre définitif par le conseil central, sauf refus dûment motivé.

§ 3. Toute nomination définitive sera octroyée au 1er janvier suivant la déclaration de vacance d'emploi, pourvu que celui-ci soit encore vacant à cette date.

Art. 38. L'Exécutif flamand détermine les effets d'une nouvelle nomination à titre définitif sur la nomination à titre définitif dont le membre du personnel intéressé a déjà fait l'objet, étant entendu qu'un membre du personnel ne peut être nommé à titre définitif que pour un seul emploi à temps plein au maximum. Pour déterminer si un emploi est à temps plein, on se base sur les prestations requises pour un emploi à temps plein dans la fonction de la nouvelle nomination.

Le présent article n'est pas applicable aux nominations faites conformément à la réglementation statutaire applicable avant le 1er avril 1991.

Art. 39. § 1er. Le conseil central indique l'établissement où le membre du personnel nommé à titre définitif occupe son emploi. Cette indication mentionne le volume de la charge.

§ 2. Les membres du personnel de maîtrise, gens de métier et de service peuvent obtenir une désignation définitive auprès d'un organe de direction local ou d'un établissement.

Art. 40. § 1er. Sans préjudice de la réglementation en matière de mise en disponibilité par défaut d'emploi et de réaffectation, la nomination à titre définitif vaut pour la même catégorie et la même sorte de fonction :

a) pour la fonction dans laquelle le membre du personnel est nommé à titre définitif et pour toutes les branches et spécialités de cette fonction pour laquelle le membre du personnel possède le titre de capacité requis;

b) pour la fonction et, pour les professeurs, pour la branche ou spécialité dans laquelle le membre du personnel concerné exerce sa charge au moment de la nomination définitive et pour laquelle il est nommé à titre définitif, si le membre du personnel est nommé à titre définitif avec un titre de capacité jugé suffisant.

Pour l'application du présent article il faut comprendre par « sorte de fonction » : la fonction de recrutement, de sélection ou de promotion.

§ 2. L'Exécutif flamand détermine les règles suivant lesquelles la nomination définitive est communiquée au département de l'enseignement pour qu'elle ait effet vis-à-vis de l'autorité.

CHAPITRE IV. — L'évaluation

Art. 41. § 1er. L'Exécutif flamand précise les règles en matière d'évaluation des membres du personnel nommés à titre définitif visés à l'article 2, à l'exception des chefs d'établissement et des membres des services d'encadrement pédagogique.

Cette évaluation se rapporte à la valeur, à l'aptitude, aux prestations et mérites du membre du personnel et à son dévouement à l'égard de l'Enseignement communautaire ou de l'établissement.

§ 2. Les maîtres de religion sont évalués par le chef d'établissement. Dans cette évaluation il ne peut être tenu compte de l'aptitude professionnelle et de la compétence pédagogique de l'intéressé, qui sont exclusivement de la compétence du délégué de la religion concernée.

§ 3. L'Exécutif flamand détermine, dans le respect des droits de la défense, les possibilités de recours contre l'évaluation « insuffisant », étant entendu que la procédure relative à ce recours correspond à la procédure de recours contre de mesures disciplinaires. L'appel suspend l'évaluation.

CHAPITRE V. — La sélection et la promotion

Art. 42. Un emploi déclaré vacant dans une fonction de sélection ou de promotion ne peut être attribué par admission au stage :

- 1° que si, conformément aux dispositions en la matière, cet emploi ne doit pas être attribué par réaffectation ou remise au travail à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;
- 2° que si l'emploi n'a pas déjà été attribué par mutation.

Art. 43. Un emploi qui, soit fait partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui est progressivement supprimée par suite de l'application de mesures de rationalisation, soit ne peut être organisé que pour un temps restreint, n'entre pas en ligne de compte pour une déclaration de vacance d'emploi ou pour une nomination à titre définitif.

Art. 44. § 1er. chaque année, au cours du mois de février, l'organe de direction local ou à son défaut, le chef d'établissement, communique au conseil central une liste des emplois vacants. A défaut d'un organe de direction local ou d'un chef d'établissement, le conseil central établit la liste de façon autonome.

Pour la déclaration de vacance d'emploi en vue des admissions au stage qui auront lieu au 1er janvier 1992, l'avis du chef d'établissement suffit. Il sera donné pour une date fixée par le conseil central. A défaut d'un chef d'établissement, le conseil central décide de façon autonome.

§ 2. Pour l'établissement de cette liste, il est tenu compte de :

1° l'existence d'un emploi vacant dans l'établissement au 1er février précédant l'appel; les emplois qui deviendront vacants entre le 1er février et le 1er septembre par suite de la mise à la pension du titulaire peuvent également être déclarés vacants;

2° dans les limites des normes de rationalisation et d'encadrement, de la garantie de stabilité d'emploi après le 1er janvier suivant l'appel.

§ 3. Cette liste est envoyée au conseil central. Elle n'a pas de caractère contraignant.

§ 4. Le conseil central fixe la liste des emplois déclarés vacants sur la base des critères mentionnés au § 2, après appréciation de l'opportunité de la déclaration de vacance d'emploi pour l'intérêt général de l'enseignement communautaire.

§ 5. Le conseil central adresse chaque année, au cours du mois de mai, un appel aux candidats à l'admission au stage dans une fonction de sélection ou de promotion.

Cet appel donne une description détaillée des emplois déclarés vacants et mentionne la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites.

Art. 45. § 1er. L'organe de direction local de l'établissement où l'emploi est déclaré vacant transmet une proposition motivée de trois candidats au plus dans le délai fixé par le conseil central, qui décide de l'admission au stage. La proposition doit tenir compte du dossier d'évaluation des candidats. Le dossier soumis au conseil central doit contenir toutes les candidatures introduites.

§ 2. Lorsque plusieurs candidats sont proposés, le conseil central fait un choix motivé. Il peut, par décision motivée, rejeter les candidatures proposées. Dans ce cas le conseil central transmet le dossier à l'organe de direction local en vue d'une nouvelle proposition. A défaut d'organe de direction local, le conseil central demande l'avis motivé du chef d'établissement, sauf s'il s'agit de la nomination d'un chef d'établissement.

§ 3. Un membre du personnel peut, à partir du 1er janvier suivant l'appel aux candidats, être admis au stage dans un emploi d'une fonction de sélection ou de promotion, pourvu que cet emploi soit encore vacant à cette date.

Art. 46. Pour être admis au stage dans une fonction de sélection ou de promotion, le membre du personnel doit, au moment de l'appel aux candidats, satisfaire aux conditions suivantes :

1° être nommé à titre définitif dans l'enseignement communautaire dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie de personnel concernée pour une demi-charge au moins; les candidats à une nomination en qualité de membre des services d'encadrement pédagogique doivent être nommés à titre définitif dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion pour une demi-charge au moins;

2° être porteur du titre de capacité requis ou jugé suffisant pour la fonction de sélection ou de promotion visée;

3° le cas échéant, être porteur d'un titre de capacité déterminé par le conseil central;

4° ne pas avoir obtenu la mention « insuffisant » lors de la dernière évaluation ou, à son défaut, au dernier signalement;

5° avoir posé sa candidature par lettre recommandée dans la forme et le délai mentionnés dans l'appel aux candidats; cette lettre doit être adressée au conseil central.

Art. 47. La nomination dans une fonction de sélection ou de promotion ne peut se faire que si l'emploi est exercé comme fonction principale.

Art. 48. § 1er. Le stage doit comprendre une année scolaire complète de prestations effectives. Pendant le stage, le membre du personnel conserve ses droits à l'emploi dans lequel il a été affecté avant son admission au stage. Pendant le stage, cet emploi n'est pas déclaré vacant.

§ 2. Sauf si un avis défavorable a été émis à ce sujet et sans préjudice de ce qui est prévu par l'article 49, § 2, le membre du personnel est nommé à titre définitif après avoir terminé le stage.

L'organe de direction local ou, à son défaut, un membre du personnel désigné par le conseil central, est compétent par émettre un avis.

§ 3. Une commission spéciale, instituée par le conseil central, émet un avis motivé sur l'avis défavorable émis conformément au § 2.

La commission spéciale est composée :

- d'un président qui doit être fonctionnaire générale d'ARGO;
- un fonctionnaire de niveau 1 faisant partie des services administratifs d'ARGO;
- un membre des services d'encadrement pédagogique.

Si le dossier à traiter se rapporte à un membre du personnel appartenant au personnel de maîtrise, gens de métier et de service, le membre des services d'encadrement pédagogique est remplacé par un membre des services de vérification d'ARGO. Le conseil central désigne les membres de la commission.

Art. 49. § 1er. Le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion est affecté par le conseil central à l'emploi vacant dans lequel il a fait son stage.

§ 2. Si l'emploi visé au § 1er ne peut plus être organisé pendant la période de stage ou à la fin de celle-ci, ou s'il apparaît pendant la période de stage que le membre du personnel a été admis indûment au stage, le membre du personnel reprend l'emploi visé à l'article 48, § 1er, auquel il a conservé ses droits.

Art. 50. § 1er. Pour occuper un emploi de sélection ou de promotion, le conseil central peut, sur avis de l'organe de direction local ou, à son défaut, du chef d'établissement, désigner un membre du personnel :

- a) si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- b) dans un emploi où, sur la base de l'article 43, une nomination n'est pas possible;
- c) en attendant une admission au stage qui doit avoir lieu dans les trois ans à partir de la date à laquelle l'emploi est devenu vacant.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de la fonction à laquelle il a été nommé à titre définitif.

§ 2. Le membre du personnel désigné pour occuper une fonction de sélection ou de promotion doit satisfaire aux conditions fixées à l'article 46, 1^o, 2^o, 3^o et 4^o.

Le conseil central peut déroger aux conditions prévues à l'article 46, 1^o et 3^o, s'il n'y a pas de candidats remplissant ces conditions.

§ 3. Une désignation pour occuper un emploi de sélection ou de promotion n'est possible qu'après l'application des dispositions de l'article 42, 1^o.

§ 4. Par dérogation au § 1er et pour une période de 30 jours civils au maximum, un membre du personnel directeur et enseignant ou, le cas échéant, du personnel technique, est désigné par l'organe de direction local ou, à son défaut, par le chef d'établissement, pour exercer à titre intérimaire une fonction de sélection ou de promotion, compte tenu des conditions du § 2.

§ 5. Une désignation à titre intérimaire dans une fonction de sélection ou de promotion prend fin pour tout ou partie de la charge, suivant les dispositions de l'article 23, § 1er, a), b), c), et du § 4, du présent article.

Art. 51. Toute désignation intérimaire dans une fonction de sélection ou de promotion doit être consignée par écrit conformément aux dispositions de l'article 18.

Art. 52. Un membre du personnel admis au stage dans une fonction de sélection ou de promotion ou chargé d'une fonction à titre intérimaire peut :

- a) renoncer librement à sa désignation comme intérimaire ou à terminer son stage;
- b) être éloigné de la fonction après application de la procédure prévue à l'article 53, b).

Un membre du personnel qui invoque l'application du a), sauf en cas d'accord mutuel, donnera un préavis de quinze jours civils.

Art. 53. Un membre du personnel nommé dans une fonction de sélection ou de promotion peut :

- a) renoncer librement à une nomination à titre définitif dans la dite fonction;
- b) être éloigné de la fonction, par décision motivée du conseil central, sur proposition adoptée par une majorité des deux tiers des membres ayant voix délibérative dans l'organe de direction intéressé et sur rapport émis par la commission spéciale visée à l'article 48, § 3.

Quand un membre du personnel est éloigné d'une fonction de sélection ou de promotion ne relevant pas d'un organe de direction, l'initiative est prise par le conseil central et la commission spéciale doit, outre le rapport visé à l'alinéa précédent, proposer à la majorité des deux tiers l'éloignement du membre du personnel.

Le membre du personnel intéressé doit être entendu dans chaque phase de la procédure ou au moins être dûment convoqué. Il peut se faire assister par un avocat, un délégué d'une organisation syndicale reconnue ou un membre du personnel de l'enseignement communautaire.

Art. 54. L'Exécutif flamand détermine les suites administratives de la mesure visée à l'article 53, b).

Le membre du personnel auquel l'article 53 a été appliqué reprend en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif la fonction à laquelle il a été nommé précédemment.

Art. 55. Par dérogation aux dispositions du présent chapitre et sans avoir à poser sa candidature, le membre du personnel administratif, gens de métier et de service, qui est nommé à titre définitif et compte une ancienneté de neuf ans dans la catégorie du personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service est nommé à titre définitif par le pouvoir organisateur dans la fonction de sélection à laquelle il peut prétendre, sans que cet emploi de sélection soit vacant. Pour le personnel de maîtrise, gens de métier et de service, seuls les services statutaires entrent en ligne de compte.

CHAPITRE VI. — *Droits des membres du personnel lors de la reprise d'établissements d'enseignement*

Art. 56. § 1er. Les membres du personnel des établissements repris par ARGO, qui sont en service au moment de la reprise, obtiennent à leur demande la qualité de membre du personnel de l'enseignement communautaire.

§ 2. Les membres du personnel qui lors de la reprise exercent une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion pour laquelle ils jouissent d'une subvention — traitement ou d'une subvention — traitement d'attente octroyée par la Communauté flamande passent, selon le cas, à l'enseignement communautaire en qualité de membre du personnel temporaire ou définitif.

§ 3. Les services rendus avant la reprise dans la catégorie de la fonction exercée au moment de la reprise et dans l'enseignement qui était organisé par le pouvoir organisateur qui administrait l'établissement repris par ARGO sont assimilés aux services rendus dans la catégorie correspondante comme membre du personnel de l'enseignement communautaire.

Pour l'application de l'article 21, les services rendus dans l'établissement repris sont réputés avoir été rendus pour les organes de direction locaux dont relève cet établissement.

CHAPITRE VII. — *Mesures d'ordre*

Art. 57. Les mesures d'ordre visées au présent chapitre s'appliquent uniquement aux membres du personnel nommés à titre définitif.

Les mesures d'ordre visées au présent chapitre ne sont pas des mesures disciplinaires

Section I. — Déplacement dans l'intérêt du service

Art. 58. L'Exécutif flamand précise les règles applicables au déplacement dans l'intérêt du service, étant entendu que :

1° cette mesure ne peut être appliquée qu'après la constatation que l'entente minimale nécessaire pour le bon fonctionnement du service ou de l'enseignement est définitivement perturbée;

2° la décision est prise par le conseil central sur avis des organes de direction locaux ou, à leur défaut, par les chefs d'établissement intéressés;

3° les droits de la défense doivent être garantis.

Section II. — Suspension préventive

Art. 59. L'Exécutif flamand précise les règles applicables à la suspension préventive.

La suspension préventive n'est possible que si l'intérêt de l'enseignement ou du service l'exigent. La suspension préventive est une mesure administrative prononcée par le conseil central sur avis de l'organe de direction local ou, à défaut, du chef d'établissement, et ne peut, sauf en cas de poursuite pénale pour les mêmes faits, excéder la durée d'un an.

L'arrêté visé au premier alinéa garantit les droits de la défense.

Section III. — Mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

Art. 60. L'Exécutif flamand précise les règles applicables à la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, visée à l'article 82, c).

En attendant que l'Exécutif flamand exécute cette disposition, la réglementation existant au 1er avril 1991 reste en vigueur.

CHAPITRE VIII. — Le régime disciplinaire*Section I. — Les peines disciplinaires*

Art. 61. § 1er. Si les membres du personnel nommés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils peuvent encourir une des sanctions suivantes :

1° le blâme;

2° la retenue sur le traitement;

3° la suspension par mesure disciplinaire;

4° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;

5° le retour à la nomination à titre temporaire pour le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement et la rétrogradation pour le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion;

6° le licenciement.

S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition ou avec l'accord de l'autorité compétente de la religion concernée.

§ 2. Une mesure disciplinaire est définitive soit après l'expiration du délai de vingt jours civils, visé à l'article 73, deuxième alinéa, soit après que la chambre de recours, ayant épuisé la procédure prévue à la section 3, a pris une décision définitive.

Art. 62. § 1er. L'intention d'imposer un blâme est formulée par écrit par le chef d'établissement, est motivée et est communiquée au membre du personnel qui dispose de dix jours à partir de la date de la notification pour exposer par écrit ses objections. La réclamation est jointe au dossier, qui est transmis pour décision à l'organe de direction local.

A défaut d'organe de direction local, la décision est prise par le chef d'établissement.

§ 2. Les autres peines disciplinaires sont proposées par l'organe de direction local ou, à son défaut, par le chef d'établissement et sont prononcées par la chambre de recours.

§ 3. Pour les chefs d'établissement, les peines disciplinaires sont prononcées par la chambre de recours sur la proposition de l'organe de direction local ou, à son défaut, par le conseil central.

§ 4. Pour les membres des services d'encadrement pédagogique, les peines disciplinaires sont prononcées par le chef des services d'encadrement pédagogique.

Art. 63. La retenue sur le traitement est appliquée pendant un mois au moins et pendant douze mois au plus et ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 64. La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction, mais conserve la position administrative dans laquelle il se trouvait la veille de la suspension. Celle-ci a pour conséquence que le dernier traitement brut d'activité ou d'attente ne réduit de moitié.

Art. 65. La durée de la mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à deux ans.

Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et reçoit un traitement d'attente s'élevant à la moitié de son traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 66. La retenue sur le traitement ou sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel est ramené à un montant inférieur au montant net imposable de l'allocation de chômage à laquelle l'intéressé aurait droit s'il jouissait du régime de sécurité sociale des travailleurs.

Art. 67. § 1er. Lors de son retour à une nomination à titre temporaire, le membre du personnel conserve l'emploi qu'il occupait la veille de la sanction disciplinaire et fait partie du groupe visé à l'article 21, § 1er, 1°. Il ne peut être éloigné de sa fonction par application de la réglementation en matière de réaffectation et de remise au travail.

L'article 23, § 1er, b) et e), n'est pas applicable à ces membres du personnel.

Le membre du personnel rétrogradé par mesure disciplinaire à une nomination à titre temporaire n'entre à nouveau en ligne de compte pour une nomination à titre définitif que lorsque 2 années scolaires complètes se sont écoulées après la décision.

§ 2. La rétrogradation a pour conséquence que l'échelle de traitement attribuée est afférente à la fonction qui a été conférée définitivement par la rétrogradation.

L'Exécutif flamand détermine les suites ultérieures de cette sanction, notamment vis-à-vis des autres membres du personnel.

Art. 68. En cas de licenciement par mesure disciplinaire, le membre du personnel est éloigné définitivement de sa fonction après un préavis dont la durée est fixée suivant le nombre de jours ouvrables requis en vertu de la réglementation sur le chômage et l'assurance maladie — invalidité pour avoir droit à l'allocation de chômage. Pendant ce préavis, le membre du personnel est considéré comme désigné à titre temporaire, affecté à un établissement et mis au travail par le conseil central, qui peut le charger d'une mission. Il peut être remplacé à raison du volume de cette mission. Il jouit du traitement brut afférant à la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Le membre du personnel peut renoncer en tout ou en partie à ce délai de préavis.

Art. 69. L'Exécutif flamand précise les règles praticables à l'exercice de ce pouvoir disciplinaire, ainsi que la procédure applicable. Une peine disciplinaire ne peut avoir d'effet pour la période précédant le jugement disciplinaire. L'arrêté visé ci-dessus garantit les droits de la défense.

Section II. — Radiation des peines disciplinaires

Art. 70. § 1er. La radiation de la peine disciplinaire excepté le licenciement, se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- un an pour le blâme;
- trois ans pour la retenue sur le traitement;
- cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date de la décision en matière disciplinaire.

§ 2. Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée, notamment pour les droits à une fonction de sélection ou de promotion, ni lors de l'attribution de l'évaluation faite après la radiation. La peine disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du personnel.

Section III. — La chambre de recours

Art. 71. Il est institué une chambre de recours dont la compétence s'étend au personnel auquel le présent décret est applicable.

Art. 72. § 1er. La chambre de recours est composée :

1° d'un président et de deux présidents suppléants, magistrats ou magistrats émérites, désignés par l'Exécutif;

2° de deux membres désignés par le président de la chambre de recours parmi les membres visés au § 2, conformément aux règles établies par l'Exécutif flamand;

3° d'un secrétaire effectif et d'un secrétaire suppléant, désignés par le conseil central d'ARGO parmi les fonctionnaires de niveau 1 de ses services administratifs. Un secrétaire est chargé de la rédaction d'un rapport sur l'affaire.

§ 2. Lors de la désignation des membres visés au § 1er, 2°, l'Exécutif flamand désigne, respectivement pour l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur, l'enseignement spécial, les centres psycho-médico-sociaux, les services d'encadrement pédagogique et la catégorie du personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service, huit membres, dont quatre titulaires d'une fonction de recrutement ou de sélection et quatre titulaires d'une fonction de promotion. Pour la catégorie du personnel administratif, personnel de maîtrise, gens de métier et de service quatre membres titulaires d'une fonction de recrutement et quatre membres titulaires d'une fonction de sélection sont désignés. Ces membres sont des membres nommés à titre définitif de l'enseignement communautaire.

Le président désigne les membres conformément aux règles déterminées par l'Exécutif flamand.

L'Exécutif flamand détermine les indemnités auxquelles le président et le président suppléant ont droit.

Art. 73. L'Exécutif flamand précise les règles de fonctionnement de la chambre de recours, la procédure et les motifs de récusation.

Le délai de recours est de vingt jours civils. Sauf pour le licenciement, le recours n'est pas suspensif.

CHAPITRE IX. — Les positions administratives

Section I. — Généralités

Art. 74. Les positions administratives dans lesquelles peuvent se trouver, en tout ou en partie, les membres du personnel sont :

- l'activité de service;
- la non-activité;
- la mise en disponibilité;

Art. 75. Pour la détermination de sa position administrative, un membre du personnel est toujours réputé se trouver en activité de service, sauf disposition explicite qui le place, d'office ou par décision d'un organe compétent d'ARGO dans une autre position administrative.

Section II. — L'activité de service

Art. 76. Sauf disposition contraire explicite, le membre du personnel en service actif a droit à un traitement et à l'avancement de traitement et peut faire valoir ses droits à une fonction de sélection et de promotion.

Art. 77. Le membre du personnel obtient, aux conditions à déterminer par l'Exécutif flamand, les congés assimilés à l'activité de service.

En attendant la promulgation de ces régimes de congés, les régimes de congés légaux et réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent applicables.

Section III. — La non-activité

Art. 78. Sauf disposition explicite contraire, le membre du personnel en position de non-activité n'a pas droit à un traitement.

Il ne peut faire valoir ses droits à l'avancement de traitement ou à une fonction de sélection ou de promotion qu'aux conditions déterminées par l'Exécutif.

Art. 79. Nul ne peut être placé ou maintenu en position de non-activité après la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge de soixante ans et compte trente ans d'activité de service qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite.

Art. 80. Aux conditions déterminées par l'Exécutif, le membre du personnel est en position de non-activité :

- a) quand, en temps de paix, il remplit certaines obligations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'intérêt public sur la base des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980;
- b) quand une absence de longue durée justifiée par des circonstances familiales lui est accordée;
- c) quand il s'absente sur la base d'une autorisation pour exercer sa fonction à prestations réduites pour des raisons de convenance personnelle. Dans ce cas, le membre du personnel est en non-activité pour les prestations non exécutées.

En attendant que l'Exécutif flamand fixe ces conditions, les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent applicables.

Art. 81. L'absence non justifiée place d'office le membre du personnel en position de non-activité, sans préjudice de la peine disciplinaire qui peut s'y ajouter.

Pendant les périodes d'absence non justifiée, le membre du personnel ne peut faire valoir ses droits à l'avancement de traitement ni à une fonction de sélection ou de promotion.

Section IV. — La mise en disponibilité

Art. 82. Sans préjudice des dispositions des articles 65 et 66 relatives à la mise en disponibilité par mesure disciplinaire le membre du personnel peut être mis en disponibilité sans préavis aux conditions déterminées par l'Exécutif :

- a) par défaut d'emploi;
- b) pour mission spéciale;
- c) pour maladie ou infirmité;
- d) pour convenance personnelle;
- e) par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;
- f) pour convenance personnelle préalablement à la pension de retraite.

En attendant que l'Exécutif flamand fixe les conditions en la matière, les dispositions légales ou réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret restent applicables.

Un membre du personnel mis en disponibilité conformément à a), b) et c), peut faire valoir ses droits à une fonction de sélection ou de promotion ou à l'avancement de traitement pendant deux ans.

Art. 83. § 1er. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge de soixante ans et compte trente ans d'activité de service qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite.

§ 2. Les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas applicables aux membres du personnel :

- 1° mis en disponibilité par défaut partiel d'emploi;
- 2° directeur d'une école maternelle, primaire ou fondamentale, aux instituteurs, maîtres de morale non confessionnelle, maîtres de religion, maîtres d'éducation physique et maîtres spéciaux qui sont mis en disponibilité par défaut d'emploi en application des dispositions légales supprimant les quatrièmes degrés ou en application de l'article 22, troisième alinéa, a) et c), des lois sur l'enseignement primaire, coordonnées le 20 août 1957 ou encore en application des dispositions de l'arrêté royal du 8 octobre 1975 portant les premières mesures de rationalisation dans l'enseignement primaire ordinaire, applicables à partir de l'année scolaire 1975-1976;

3° mis en disponibilité par défaut d'emploi et auxquels sont applicables les dispositions :

- a) de l'article 22 de l'arrêté royal n° 49 du 2 juillet 1982 relatif aux normes de création et de restructuration d'établissements d'enseignement secondaire de plein exercice;
- b) de l'article 39 de l'arrêté royal n° 439 du 11 août 1986 portant rationalisation et programmation de l'enseignement spécial;
- c) de l'article 25 de l'arrêté royal n° 460 du 17 septembre 1986 fixant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement supérieur de type court et modifiant la législation relative à l'organisation de l'enseignement supérieur de type court et modifiant la législation relative à l'organisation de l'enseignement supérieur de type long;
- d) de l'article 16 de l'arrêté royal n° 461 du 17 septembre 1986 portant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement de promotion sociale;
- e) de l'article 14 de l'arrêté royal n° 541 du 31 mars 1987 portant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement professionnel secondaire complémentaire et modifiant l'arrêté royal n° 460 du 17 septembre 1986 établissant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement supérieur de type court et modifiant la législation relative à l'organisation de l'enseignement supérieur de type long;
- f) de l'article 11 bis de l'arrêté royal n° 467 du 1er octobre 1986 relatif à la rationalisation et la programmation ainsi qu'aux normes d'encadrement du personnel des centres psycho-médico-sociaux et fixant les conditions d'accès aux Fonds des bâtiments scolaires.

Art. 84. L'Exécutif flamand détermine les conditions auxquelles les membres du personnel, mis en disponibilité pour les raisons mentionnées à l'article 82, a), b), c), d) et e), peuvent faire valoir leurs droits à un traitement d'attente.

Le traitement d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement attribuées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable à la rémunération des membres du personnel en activité de service.

Art. 85. Tout membre du personnel mis en disponibilité en application de l'article 82, a), reste à la disposition du conseil central.

Aux conditions déterminées par l'Exécutif il peut être fait appel à un membre du personnel mis en disponibilité, pour une réaffectation et pour une remise au travail ou pour toute autre mission dans l'intérêt de l'enseignement. Pendant cette période de réaffectation et de remise au travail, le membre du personnel est en activité de service et a droit au congé de vacances calculé sur la base de la durée de cette mise au travail.

CHAPITRE X. — La cessation de fonctions définitives

Art. 86. Sans préjudice des dispositions de l'article 23 relatives à la fin de la désignation temporaire, les membres du personnel désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif sont, sauf disposition contraire, démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis :

1° s'ils ne satisfont plus à une des conditions suivantes :

- a) être ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne, sauf dérogation accordée par l'Exécutif flamand;

- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux obligations des lois sur la milice;
- 2° quand, après une absence autorisée, ils ne reprennent pas leur service sans raison valable, sauf cas de force majeure, et restent absents pendant une période ininterrompue de dix jours civils;
- 3° s'ils quittent sans raison valable leur emploi et s'absentent pendant une période ininterrompue de 10 jours civils;
- 4° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 5° s'il est constaté que, par suite d'une inaptitude définitive reconnue conformément à une loi, un décret ou un règlement, ils ne sont plus à même de remplir leur fonction de façon convenable;
- 6° quand après le rappel en service actif, notamment lors de la réaffectation ou de la remise au travail, ils refusent sans raison valable d'occuper l'emploi désigné par un organe compétent en la matière;
- 7° à partir du moment où leur nomination à titre temporaire ou définitif irrégulière est rapportée. Cependant, dans ce cas le membre du personnel conserve les droits rattachés à sa position antérieure;
- 8° à partir du moment de la nomination à titre définitif dans un emploi à temps plein d'une fonction principale en dehors de l'enseignement communautaire;
- 9° à partir du moment où le chef du culte concerné met fin au mandat du professeur de religion. S'il s'agit d'un membre du personnel nommé à titre définitif, il lui est attribué un préavis dont la durée est égale à la période requise pour qu'il puisse bénéficier de la sécurité sociale et des allocations de chômage. Pendant ce préavis, le membre du personnel est censé être désigné à titre temporaire, est affecté hors cadre à un établissement et est mis au travail par le conseil central, qui peut le charger d'une mission et peut le remplacer à raison du volume de cette charge. Il jouit du traitement brut afférent à la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Art. 87. Le conseil central porte à la connaissance de l'intéressé(e), par lettre recommandée, la décision motivée de la démission d'office. Copie de la décision est envoyée à l'organe de direction local ou, à son défaut, au chef d'établissement.

Art. 88. En ce qui concerne les membres du personnel nommés à titre définitif, la cessation définitive des fonctions peut être le résultat :

- 1° de la démission offerte par l'agent. Sauf si un autre délai a été convenu, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après un préavis d'au moins quinze jours civils;
- 2° de la mise à la retraite en application de la limite d'âge;
- 3° du licenciement par mesure disciplinaire;
- 4° de l'application des articles 79 et 83, § 1er;

5° du fait qu'ils ont obtenu la mention « insuffisant » pendant deux années scolaires successives, lors d'une évaluation à l'égard de la fonction à laquelle l'évaluation se rapporte. Cette période est suspendue, lorsque le membre du personnel ne rend pas de services dans la fonction pour laquelle la mention « insuffisant » lui a été attribuée. Une mention « insuffisant » à l'examen en chambre de recours conformément à l'article 69, ne produit ses effets qu'à partir de la date de la décision finale de la chambre de recours.

Un préavis est accordé dont la durée est égale à la période nécessaire pour pouvoir bénéficier de la sécurité sociale et des allocations de chômage. Pendant ledit préavis, l'agent est considéré comme étant désigné à titre temporaire.

Pendant ce préavis, le membre du personnel est censé être désigné à titre temporaire; il est affecté, en dehors des normes, à un établissement et mis au travail par le conseil central, qui peut le charger d'une mission; il peut, au prorata de l'importance de cette mission, être remplacé. L'agent jouit du traitement brut lié à la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif.

Pendant cette période, le conseil central peut charger l'agent d'une mission, tandis que l'établissement concerné obtient une extension de l'encadrement lui étant attribué, afin de pourvoir au remplacement de ce membre du personnel.

CHAPITRE XI. — Dispositions finales, abrogatoires et transitoires

Art. 89. Le brevet de promotion et celui d'inspecteur obtenu par les membres du personnel conformément aux dispositions existant avant l'entrée en vigueur du présent décret, sont assimilés au titre de capacité visé à l'article 46, 3°, respectivement pour les fonctions de promotion et l'accès aux services d'encadrement pédagogique.

Art. 90. § 1er. Par dérogation à l'article 21, § 1er, à l'exception du troisième alinéa, et pour une période allant jusqu'à l'année scolaire 2000-2001 comprise, les membres du personnel ayant au 30 juin 1990 une ancienneté de service de 720 jours dans l'enseignement communautaire et ayant, en outre, introduit dix candidatures entre le 1er janvier 1976 et le 30 juin 1990, ont la priorité sur les groupes visés à l'article 21, § 1er, 1° et 2°, pour une désignation temporaire.

Le membre du personnel perd définitivement ce droit de priorité :

- lorsqu'il a été licencié au cours d'une année scolaire en application des articles 24 et 26;
- lorsqu'il n'est plus désigné au début d'une nouvelle année scolaire, après application de l'article 23, § 2.

La priorité dont il est question dans le premier paragraphe ne peut cependant pas être opposée à un membre du personnel ayant déjà obtenu une désignation en application de l'article 21, § 1er, 1°, ou pouvant jouir de cette priorité et ayant été désigné avant le 1er avril 1991 et étant toujours en fonction au 30 juin 1991 dans l'établissement où la fonction est à conférer.

§ 2. Les membres du personnel ayant acquis, au 30 juin 1990, une ancienneté de service de 960 jours dans l'enseignement communautaire, sont classés dans le groupe visé à l'article 21, § 1er, 1°, pour l'application de la priorité lors d'une désignation temporaire. Ce paragraphe cesse de produire ses effets le 30 juin 1995.

§ 3. L'article 22, § 4, est d'application aux membres du personnel visés aux §§ 1er et 2.

Art. 91. Sans préjudice de ce qui est stipulé à l'article 90, seuls les services ayant été rendus après le 1er septembre 1988 sont pris en considération pour l'application de l'article 21, § 1er, 1° et 2°, a), et ces services ne peuvent être invoqués que par les membres du personnel ayant occupé un emploi organique pendant l'année scolaire 1990-1991 et avant le 1er avril pendant au moins 98 jours, dans l'établissement où l'emploi est à conférer.

Art. 92. Sans préjudice des conditions de l'article 36 et par dérogation à l'article 37 et jusqu'à l'année scolaire 2000-2001 comprise, les membres du personnel ayant posé dix candidatures à une désignation temporaire dans l'enseignement communautaire, dans la période du 1er janvier 1976 au 30 juin 1990, ont la priorité pour une nomination définitive sur les agents ne remplissant pas ces conditions.

Art. 93. Par dérogation aux articles 31, 33, 45, 46, 47 et 48, le conseil central peut octroyer, aux agents nommés à titre définitif dans des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion, sept mutations par an, dont par priorité deux mutations dans des fonctions de promotion.

Ces mutations doivent être motivées par des motifs familiaux ou sociaux.

Art. 94. Par dérogation aux articles 31, 33, 45, 46, 47 et 48, les membres du personnel titulaires d'une fonction de recrutement et de sélection ont droit à une seule mutation durant le restant de leur carrière, après l'entrée en vigueur du présent décret. Si plusieurs candidats posent en même temps leur candidature à un seul emploi, le conseil central décide de la mutation. Cette disposition s'applique uniquement aux membres du personnel nommés à titre définitif au 1^{er} janvier 1991.

Art. 95. Les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion et étant désignés à titre temporaire dans un emploi vacant à temps plein de la fonction pour laquelle ils sont nommés à titre définitif, peuvent obtenir, à partir du 1^{er} avril 1991, une désignation définitive dans l'établissement où ils exercent cette fonction, à leur demande et sur avis favorable de l'organe de direction local concerné.

Le conseil central détermine le mode d'exécution du présent article. Les membres du personnel ayant obtenu de cette façon une désignation définitive ne peuvent, par après, plus faire usage du droit de mutation unique, prévu à l'article 94 du présent décret.

Art. 96. L'Exécutif flamand peut prendre des mesures particulières concernant le retour des membres du personnel en fonction en République Fédérale d'Allemagne et auxquels le présent décret est d'application.

Art. 97. § 1^{er}. Les membres du personnel administratif ayant au 1^{er} avril 1991 un total de 720 jours d'ancienneté de service dans une fonction administrative de l'enseignement communautaire, sont, à leur demande, nommés à titre définitif à cette date, pour autant qu'ils occupent cet emploi comme fonction principale et s'il s'agit d'un emploi pour lequel une réaffectation n'est pas requise. En outre, les intéressés doivent avoir l'aptitude physique requise par les dispositions réglementaires en vigueur en la matière.

Les services contractuels sont également pris en considération pour la détermination de cette ancienneté.

§ 2. Les services rendus comme contractuel sont pris en considération pour déterminer la priorité pour le personnel administratif.

§ 3. Les membres du personnel voulant faire usage des dispositions du § 1^{er}, doivent être en possession des titres requis pour le personnel administratif et déterminés par l'Exécutif flamand.

§ 4. La nomination ne peut être établie que pour un emploi dont la charge donne une garantie quant à la stabilité d'emploi après le 1^{er} septembre 1991, compte tenu des normes de rationalisation et d'encadrement.

§ 5. La mesure du § 1^{er}, s'applique uniquement aux membres du personnel ne disposant encore d'aucune nomination définitive dans l'enseignement ou dans une administration.

§ 6. L'ancienneté de service visée dans le présent article est calculée conformément à l'article 4 du présent décret. Par dérogation aux dispositions de l'article 4, l'ancienneté n'est pas multipliée par 1,2 et le point c) n'est pas d'application.

Art. 98. Les procédures disciplinaires engagées avant l'entrée en vigueur du présent décret sont poursuivies conformément aux dispositions légales, décrétales et réglementaires en vigueur en la matière avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Art. 99. Les services rendus par les membres du personnel dans les semi-internats et dans les centres d'accueil avant l'entrée en vigueur du présent décret, sont pris en considération pour l'ancienneté visée à l'article 4.

Art. 100. Pour l'application des dispositions des articles 21, § 1^{er}, 2^o, b), et 90, l'ancienneté de service requise est calculée jusqu'au 1^{er} avril 1991, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 ou de l'arrêté royal du 27 juillet 1979.

Art. 101. § 1^{er}. Les dispositions de la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat, modifiée par les lois des 31 mars 1967, 6 juillet 1970, 27 juillet 1971, 11 juillet 1973, 19 décembre 1974, 18 février 1977, 2 juillet 1981 et 31 juillet 1984, les arrêtés royaux n^o 269 du 31 mars 1984, n^o 456 du 10 septembre 1986, les décrets des 5 juillet 1989 et du 31 juillet 1990 et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 seront abrogées en tout ou en partie, à une date à déterminer par l'Exécutif flamand.

§ 2. Sont abrogés :

1^o l'arrêté royal du 29 août 1966 portant le statut des membres du personnel administratif et du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 22 septembre 1967, 21 octobre 1968, 25 novembre 1976 et 16 décembre 1981, par l'arrêté royal n^o 296 du 31 mars 1984 et le décret du 5 juillet 1989, les annexes 1 et 2 de cet arrêté royal seront cependant abrogées à une date à déterminer par l'Exécutif flamand;

2^o l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, ainsi que des internats dépendant de ces établissements, et des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, modifié par les arrêtés royaux des 4 avril 1980, 5 mars 1981 et 27 mai 1981, l'arrêté royal n^o 69 du 20 juillet 1982, les arrêtés royaux des 1^{er} septembre 1983, 1^{er} août 1984, 29 août 1985 et 11 décembre 1987 et l'arrêté de l'Exécutif flamand du 4 juillet 1990, à l'exception des articles 35, 78 et 92, abrogés à partir du 1^{er} janvier 1990, et à l'exception de l'article 20 en ce qui concerne les membres du personnel de l'enseignement secondaire professionnel complémentaire et de l'enseignement de promotion sociale; cependant, en ce qui concerne le personnel des services d'inspection visés à l'article 70, § 2, du décret spécial du 19 décembre 1988 relatif au Conseil autonome de l'enseignement communautaire, cet arrêté sera abrogé à une date à déterminer par l'Exécutif flamand;

3^o l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres, des professeurs et des inspecteurs de religion catholique et protestante des établissements d'enseignement primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 8 juillet 1976 et 14 novembre 1978, l'arrêté royal n^o 71 du 20 juillet 1982 et les arrêtés royaux des 1^{er} août 1984 et 29 août 1985;

4^o l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés, modifié par l'arrêté royal du 30 octobre 1981, les arrêtés royaux n^o 73 du 20 juillet 1982 et n^o 226 du 7 décembre 1983 et les arrêtés royaux des 29 août 1985 et 21 octobre 1985, à l'exception des articles 2, 16, 71, 85, 1, 86, 1 et 198, chapitres IX et XI, section 4, lesquels seront abrogés à une date à déterminer par l'Exécutif flamand;

5° l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles de classement des candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat.

§ 3. A l'article 9, 1er alinéa, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, les termes « nommés par le Ministre de l'Instruction publique sur proposition des chefs des cultes intéressés » sont supprimés.

§ 4. Dans l'arrêté de l'Exécutif flamand du 19 septembre 1990 portant les modalités selon lesquelles le commissaire de l'Exécutif flamand auprès du Conseil autonome de l'enseignement communautaire exerce ses compétences, les articles 10 et 11, deuxième alinéa, sont abrogés.

Art. 102. § 1er. Dès que les établissements d'enseignement artistique supérieur font partie, en exécution de l'article 16, § 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur, de l'enseignement supérieur de type long et que le statut des membres du personnel de ces établissements d'enseignement produit ses effets, les établissements d'enseignement concernés et les membres de leur personnel seront soustraits au champ d'application du présent décret.

§ 2. En attendant que le Conseil flamand règle le statut des membres du personnel de l'enseignement supérieur de type long, le présent décret s'applique au personnel des établissements d'enseignement supérieur de type long.

Art. 103. Par dérogation à l'article 3, 6°, et en attendant l'exécution, pour l'enseignement normal et l'enseignement normal technique moyen, de l'article 10, section 2, de la loi du 7 juillet 1970, les fonctions de sélection du personnel enseignant sont classées en tant que fonctions de recrutement pour l'application du présent décret.

Art. 104. Le présent décret entre en vigueur le 1er avril 1991.

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

Bruxelles, le 27 mars 1991.

Le Président de l'Exécutif flamand,

G. GEENS

Le Ministre communautaire de l'Enseignement,

D. COENS

N. 91 — 1334

27 MAART 1991. — Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra (1)

De Vlaamse Raad heeft aangenomen en Wij, Executieve, bekrachtigen hetgeen volgt :

Artikel 1. Dit decreet regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 59 bis, § 2, 2°, van de Grondwet. Het kan worden aangehaald als het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

TITEL I. — Paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra

Art. 2. § 1. Na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra aangesloten bij een in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen vertegenwoordigde syndicale organisatie, richt de Vlaamse Executieve :

1° voor enerzijds het gesubsidieerd vrij onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten en anderzijds voor de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra telkens een centraal paritair comité op, waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt over respectievelijk al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, die van het hoger kunstonderwijs inbegrepen, met uitzondering van het hoger onderwijs van het larige type en het universitair onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra;

2° voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, andere paritaire comités waarvan de bevoegdheid door de Vlaamse Executieve wordt bepaald. Per onderwijsniveau wordt één paritair comité opgericht. Voor het buitengewoon onderwijs zullen afzonderlijke paritaire comités worden opgericht.

§ 2. De Vlaamse Executieve bepaalt het algemeen reglement van de paritaire comités. Elk paritair comité stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op.

§ 3. Elk paritair comité bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers, niet minder dan vier, van de werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in § 1; er zijn voor elke categorie evenveel plaatsvervangers als effectieve leden;

2° één voorzitter en één ondervoorzitter;

3° één secretaris.

De organisaties bedoeld in 1° mogen ieder technische adviseurs aan hun delegatie toevoegen waarvan het maximum aantal bepaald wordt door het centraal paritair comité.

De in 1° bedoelde leden worden aangewezen door hun respectieve organisaties.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden benoemd door de Vlaamse Executieve onder de ter zake bevoegde personen die onafhankelijk moeten staan tegenover de belangen die in het comité aan de orde kunnen zijn.

De secretaris wordt aangewezen door de Vlaamse Executieve onder haar ambtenaren.

(1) Zitting 1990-1991

Stukken. — Ontwerp van decreet : 471, nr. 1. — Amendementen : 471, nr. 2. — Verslag : 471, nr. 3. — Amendementen : 471, nrs 4 tot 6.

Handelingen. — Bespreking en aanneming. Vergaderingen van 20 en 21 maart 1991.