

**LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS  
WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN**

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**VLAAMSE OVERHEID**

N. 2009 — 3020

[C — 2009/35790]

**8 MEI 2009. — Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs (1)**

Het Vlaams Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt : Decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs.

**DEEL I. — ALGEMENE BEPALINGEN**

**Artikel 1.** Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

**Art. 2.** Voor de toepassing van dit decreet wordt verstaan onder :

- 1° basisonderwijs : het gewoon en buitengewoon basisonderwijs;
- 2° bestuur : het orgaan dat voor de onderwijsinstelling of het CLB de bestuurshandelingen verricht, overeenkomstig de door de wet, het decreet, het bijzonder decreet of de statuten toegewezen bevoegdheden;
- 3° CLB : een centrum voor leerlingenbegeleiding, als vermeld in het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding;
- 4° consortium : het consortium zoals vermeld in artikel 2, 8°, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenonderwijs;
- 5° competenties : de kennis, vaardigheden en attitudes die het personeelslid nodig heeft om zijn taken naar behoren te kunnen uitoefenen;
- 6° decretale en reglementaire bepalingen inzake minimumdoelen : de specifieke reglementering per onderwijsniveau inzake ontwikkelingsdoelen, eindtermen, basiscompetenties, leerplannen, handelingsplannen, minimumleerplannen en minimumlessenroosters;
- 7° deeltijds kunstonderwijs : het onderwijs, vermeld in titel V van het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs-II;
- 8° erkenningsvoorwaarden : de wettelijke of decretale voorwaarden waaraan een onderwijsinstelling moet voldoen om aan haar leerlingen of cursisten de van rechtswege geldende studiebewijzen toe te kennen;
- 9° gezondheidsindex : het prijsindexcijfer dat berekend en benoemd wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen;
- 10° hoger beroepsonderwijs : het onderwijs zoals vermeld in het decreet van 30 april 2009 betreffende het hoger beroepsonderwijs;
- 11° instelling : onderwijsinstelling of CLB;
- 12° nascholing : het geheel van vormingsactiviteiten die tot doel hebben de kennis, vaardigheden en attitudes die personeelsleden tijdens hun opleiding of tijdens hun werkervaring hebben verworven, te verbreden en te verdiepen met het oog op hun verdere professionalisering;
- 13° onderwijsinstelling : een pedagogisch geheel waar onderwijs georganiseerd wordt en waaraan een uniek instellingsnummer toegekend is;
- 14° onderwijskoepels : een van volgende representatieve groeperingen van inrichtende machten van gesubsidiëerde instellingen :
  - a) Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap;
  - b) Provinciaal Onderwijs Vlaanderen;
  - c) Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs;
  - d) Federatie van Onafhankelijke Pluralistische Emancipatorische Methodescholen;
  - e) Vlaams Onderwijs Overlegplatform;
  - f) Federatie van Steinerscholen in Vlaanderen;
  - g) Raad van Inrichtende Machten van het Protestants-Christelijk onderwijs VZW;
- 15° organieke betrekkingen : het geheel van organieke betrekkingen, omgerekend in voltijdse eenheden, waarop de instelling recht heeft bij toepassing van de bestaande reglementering voor de personeelscategorieën, vermeld in :
  - a) artikel 2, § 1, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden

- van het Gemeenschapsonderwijs, met uitzondering van het personeel van de pedagogische begeleidingsdienst en het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel;
- b) artikel 4, § 1, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;
- 16° pedagogische begeleiding : de externe professionele ondersteuning van onderwijsinstellingen en CLB's in hun zorg voor kwaliteitsonderwijs en kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding;
- 17° representatieve vakorganisatie : personeelsvereniging die aangesloten is bij een syndicale organisatie die vertegenwoordigd is in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en die een werking ontplooit ten behoeve van de inspectie;
- 18° scholengemeenschap : de scholengemeenschap zoals bedoeld in artikel 2, 28°, van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs en de scholengemeenschap basisonderwijs zoals bedoeld in artikel 3, 52bis, van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs;
- 19° secundair onderwijs : het gewoon voltijds secundair onderwijs, het buitengewoon secundair onderwijs en het deeltijds beroepssecundair onderwijs;
- 20° structuuronderdeel : ondervergelijking in het onderwijsaanbod die afzonderlijk erkend kan worden;
- 21° volwassenenonderwijs : onderwijs dat erkend en gefinancierd of gesubsidieerd wordt door de Vlaamse Gemeenschap en dat georganiseerd wordt door de erkende centra voor volwassenenonderwijs en de erkende centra voor basiseducatie, vermeld in het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

## DEEL II. — WAARBORGEN VOOR KWALITEITSVOL ONDERWIJS EN KWALITEITSVOLLE LEERLINGENBEGELEIDING

### TITEL I. — Algemene bepalingen

**Art. 3.** Dit deel is, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald, van toepassing op de door de Vlaamse Gemeenschap erkende, gefinancierde of gesubsidieerde onderwijsinstellingen van het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en op de door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierde of gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding en op de pedagogische begeleidingsdiensten.

### TITEL II. — Onderwijsinstellingen en CLB's

#### HOOFDSTUK I. — Rol van de instellingen

**Art. 4.** § 1. Elke onderwijsinstelling is, rekening houdend met haar pedagogisch of agogisch project, ervoor verantwoordelijk kwaliteitsonderwijs te verstrekken en het geboden onderwijs kwaliteitsvol te ondersteunen.

Elk CLB is, rekening houdend met de eigen missie en het eigen begeleidingsproject, ervoor verantwoordelijk een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te verstrekken en de schoolinterne leerlingenbegeleiding te ondersteunen en te helpen optimaliseren.

§ 2. Het verstrekken van kwaliteitsonderwijs, zoals vermeld in § 1, eerste lid, houdt minimaal in dat de onderwijsinstelling de onderwijsreglementering respecteert.

Het verstrekken van kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding, zoals vermeld in § 1, tweede lid, houdt minimaal in dat het CLB de CLB-reglementering respecteert.

**Art. 5.** De realisatie van het in artikel 4 bepaalde, veronderstelt dat de instelling beschikt over het beleidsvoerend vermogen dat haar in staat stelt om zelfstandig een kwaliteitsvol beleid te voeren. Dat zelfstandige beleid respecteert de beleidscontext die door de overheid wordt vastgelegd in de regelgeving.

**Art. 6.** Elke instelling onderzoekt en bewaakt op systematische wijze haar eigen kwaliteit. De instelling kiest zelf de wijze waarop zij dit doet.

#### HOOFDSTUK II. — Ondersteuning van de kwaliteit

##### Afdeling I. — Algemene bepalingen

**Art. 7.** Dit hoofdstuk is, met uitzondering van afdeling II, niet van toepassing op de basiseducatie en de Centra voor Volwassenenonderwijs, vermeld in artikel 44 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

##### Afdeling II. — Nascholingsmiddelen voor de instellingen

**Art. 8.** Elke instelling stelt jaarlijks een nascholingsplan op. Dat nascholingsplan bevat op een samenhangende wijze alle vormingsinspanningen die erop gericht zijn de kennis, vaardigheden en attitudes van de personeelsleden van de instelling te ontwikkelen, te verbreden of te verdiepen en begeleidingsinitiatieven die gericht zijn op organisatieontwikkeling.

Het nascholingsplan wordt goedgekeurd door ofwel het lokaal comité ofwel, bij ontstentenis hiervan, door de algemene personeelsvergadering.

Onder lokaal comité wordt verstaan : het voor arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden bevoegde lokale overlegorgaan of onderhandelingsorgaan.

**Art. 9.** § 1. De Vlaamse Gemeenschap stelt elk jaar nascholingsmiddelen ter beschikking van de instellingen om het nascholingsplan uit te voeren.

§ 2. De nascholingsmiddelen per niveau bedragen voor het begrotingsjaar 2009 :

- 1° voor het basisonderwijs : 4.912.000 euro;
- 2° voor het secundair onderwijs : 6.742.000 euro;
- 3° voor het volwassenenonderwijs, met uitzondering van de basiseducatie : 515.000 euro;
- 4° voor het deeltijds kunstonderwijs : 315.000 euro;
- 5° voor de CLB's : 222.000 euro;
- 6° voor de basiseducatie : 32.200 euro.

Vanaf het begrotingsjaar 2010 worden deze bedragen aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

§ 3. Het aandeel in de middelen waarop elke instelling recht heeft, wordt pro rata berekend op basis van het aantal organieke betrekkingen in de instelling op 1 februari van het voorafgaande begrotingsjaar, rekening houdend met het niveau waarvoor de middelen, vermeld in § 2, bestemd zijn.

In afwijking van het eerste lid worden voor de centra voor basiseducatie de middelen pro rata verdeeld op basis van het aantal contractuelen Departement Onderwijs en Vorming, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

**Art. 10.** De nascholingsmiddelen worden in twee schijven aan de besturen van de instellingen uitbetaald. De eerste schijf van zestig procent wordt uitbetaald voor het einde van de maand februari van het betreffende begrotingsjaar, de tweede schijf van veertig procent wordt uitbetaald voor het einde van de maand juni van het betreffende begrotingsjaar.

Elk bestuur wendt de middelen uitsluitend aan voor de nascholing van de personeelsleden van de instelling die recht heeft op de nascholingsmiddelen, en dit overeenkomstig het goedgekeurde nascholingsplan.

Er kan een reserve worden opgebouwd ten bedrage van maximaal 50 % van de jaarlijkse middelen.

**Art. 11.** Nascholingsmiddelen die niet tijdig aangewend worden, moeten onmiddellijk worden terugbetaald.

Bij afwijking van de middelen kan de Vlaamse Regering een administratieve geldboete opleggen van ten hoogste het vijfvoud van de afgewende nascholingsmiddelen. De geldboete kan in mindering worden gebracht van de nog aan het bestuur verschuldigde middelen, met inbegrip van de werkingsmiddelen of -toelagen.

Een terugvordering of inhouding van de nascholingsmiddelen kan er niet toe leiden dat het gedeelte van de werkingsmiddelen voor personeelsaangelegenheden in absolute cijfers kleiner wordt dan wanneer de maatregel niet zou getroffen zijn.

### *Afdeling III. — Nascholing op initiatief van de Vlaamse Regering*

**Art. 12.** § 1. De Vlaamse Regering stelt voor de personeelsleden van de instellingen eigen beleidsprioriteiten vast voor nascholingsinitiatieven die noodzakelijk zijn om de implementatie van onderwijshervormingen te ondersteunen.

Ze bepaalt de wijze waarop die beleidsprioriteiten worden vastgesteld. Deze beleidsprioriteiten worden meegedeeld aan het Vlaams Parlement.

§ 2. De Vlaamse Gemeenschap stelt elk jaar een bedrag ter beschikking voor deze nascholingsinitiatieven.

Voor het begrotingsjaar 2009 is dit bedrag gelijk aan 1.582.000 euro. Vanaf het begrotingsjaar 2010 worden deze bedragen aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

§ 3. De Vlaamse Regering wijst de uitvoering van de nascholingsinitiatieven projectmatig toe aan nascholingsorganisaties volgens de regels die ze zelf vaststelt.

## **TITEL III. — De pedagogische ondersteuning**

### *HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen*

**Art. 13.** Deze titel is niet van toepassing op de basiseducatie en de Centra voor Volwassenenonderwijs, vermeld in artikel 44 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

### *HOOFDSTUK II. — Oprichting en kerntaken van de pedagogische begeleidingsdiensten*

**Art. 14.** § 1. De pedagogische begeleidingsdiensten worden georganiseerd door verenigingen zonder winstoogmerk die zijn opgericht door de onderwijskoepels.

Per onderwijskoepel kan één pedagogische begeleidingsdienst in de toelageregeling worden opgenomen.

§ 2. Met behoud van de toepassing van artikel 33, § 1, 6°, van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs wordt in het gemeenschapsonderwijs door de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, een pedagogische begeleidingsdienst opgericht.

§ 3. Instellingen die geen deel uitmaken van een onderwijskoepel of van het gemeenschapsonderwijs, kunnen zich voor de taken beschreven in artikel 15, met uitzondering van artikel 15, § 1, 1°, contractueel laten begeleiden door één pedagogische begeleidingsdienst.

Gesubsidieerde instellingen die wel deel uitmaken van een onderwijskoepel kunnen zich voor de taken beschreven in artikel 15, met uitzondering van artikel 15, § 1, 1°, contractueel laten begeleiden door één andere pedagogische begeleidingsdienst dan deze georganiseerd door de eigen onderwijskoepel.

**Art. 15.** § 1. De pedagogische begeleidingsdiensten hebben de volgende opdrachten :

- 1° de onderwijsinstellingen in kwestie ondersteunen bij de realisatie van hun eigen pedagogisch of agogisch project en de CLB's in kwestie ondersteunen bij de realisatie van hun eigen missie en hun eigen begeleidingsproject;
- 2° de onderwijsinstellingen en de CLB's in kwestie ondersteunen bij het bevorderen van hun onderwijskwaliteit, respectievelijk de kwaliteit van hun leerlingenbegeleiding en bij hun ontwikkeling tot professionele lerende organisatie door :
  - a) netwerkvorming te bevorderen en netwerken te ondersteunen;
  - b) leidinggevenden te ondersteunen of te vormen;
  - c) de beroepsbekwaamheid van de personeelsleden te ondersteunen binnen een instelling en instellingsoverstijgend met bijzondere aandacht voor beginnende personeelsleden en personeelsleden met specifieke opdrachten;
  - d) het beleidsvoerend vermogen van instellingen te versterken;
  - e) de kwaliteitszorg van instellingen te ondersteunen;
- 3° op verzoek van het bestuur van de instelling de instelling ondersteunen en begeleiden bij de uitwerking van de aangegeven actiepunten na een doorlichting;
- 4° onderwijsinnovaties aanreiken, stimuleren en ondersteunen;
- 5° aanbodgerichte nascholingsactiviteiten aanreiken en aansturen met inbegrip van de nascholing van directies;
- 6° met verscheidene onderwijsactoren op verschillende niveaus overleggen over onderwijskwaliteit en de kwaliteit van de leerlingenbegeleiding;

- 7° participeren aan de aansturing of opvolging van ondersteuningsinitiatieven georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Regering die als doelstelling het ondersteunen van instellingen, leerkrachten of begeleiders hebben.

§ 2. Iedere pedagogische begeleidingsdienst stelt driejaarlijks een begeleidingsplan op voor de volgende drie schooljaren. De pedagogische begeleidingsdienst deelt dat begeleidingsplan mee aan de instellingen en aan de Vlaamse Regering.

Jaarlijks rapporteren de pedagogische begeleidingsdiensten aan de Vlaamse Regering over de activiteiten van het vorige schooljaar, met inbegrip van een financiële verantwoording over de ontvangen werkingsmiddelen.

§ 3. Iedere pedagogische begeleidingsdienst stelt een werkingscode op en maakt die bekend bij de instellingen en hun personeelsleden.

§ 4. Elke pedagogische begeleidingsdienst onderzoekt en bewaakt op systematische wijze haar eigen kwaliteit. De pedagogische begeleidingsdienst kiest zelf de wijze waarop zij dit doet.

### HOOFDSTUK III. — Omkadering en werkingsmiddelen

#### Afdeling I. — Personeelsformatie

**Art. 16.** § 1. De personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdiensten wordt per schooljaar vastgesteld, anderzondelijk voor :

- 1° het basisonderwijs;
- 2° het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs samen;
- 3° de CLB's.

§ 2. Per 350 organieke betrekkingen in elk van de niveaus, vermeld in § 1, heeft een pedagogische begeleidingsdienst recht op een halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur.

Aanvullend wordt per pedagogische begeleidingsdienst in een halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur voor de centra voor leerlingenbegeleiding voorzien.

§ 3. De berekening gebeurt op basis van het aantal organieke betrekkingen, vastgesteld op 1 februari van het voorafgaande schooljaar in de onderwijsinstellingen en CLB's die verbonden zijn aan de pedagogische begeleidingsdienst.

§ 4. Als een pedagogische begeleidingsdienst recht heeft op twintig halftijdse betrekkingen van pedagogisch adviseur, kunnen twee halftijdse betrekkingen van pedagogisch adviseur worden omgezet in één voltijdse of twee halftijdse betrekkingen van adviseur-coördinator. Per aanvullende schijf van 35 halftijdse betrekkingen van pedagogisch adviseur waarop een pedagogische begeleidingsdienst recht heeft, kan een betrekking van pedagogisch adviseur worden omgezet in één bijkomende halftijdse betrekking van adviseur-coördinator.

Een pedagogische begeleidingsdienst die recht heeft op minder dan twintig halftijdse betrekkingen, heeft het recht om één halftijdse betrekking van pedagogisch adviseur om te zetten in één halftijdse betrekking van adviseur-coördinator.

§ 5. Maximaal 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van elke pedagogische begeleidingsdienst kan worden ingenomen door personeelsleden die vastbenoemd zijn in een betrekking van pedagogisch adviseur of adviseur-coördinator.

§ 6. Binnen iedere pedagogische begeleidingsdienst kan, met het oog op de uitoefening van bestuurlijke en organisatorische taken ten behoeve van deze pedagogische begeleidingsdienst, aan maximum drie voltijdse of zes halftijdse vastbenoemde pedagogische adviseurs een verlof wegens opdracht worden toegekend, zoals vermeld in artikel 51<sup>quater</sup>, § 3, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding of artikel 77<sup>quater</sup>, § 3, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs.

#### Afdeling II. — Verloven wegens bijzondere opdracht

**Art. 17.** § 1. De pedagogische begeleidingsdiensten kunnen beschikken over een aantal personeelsleden uit de instellingen aan wie een verlof wegens bijzondere opdracht, zoals vermeld in artikel 51<sup>quater</sup>, § 2, 1°, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding of artikel 77<sup>quater</sup>, § 2, 1°, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, is toegekend.

Dat verlof wegens bijzondere opdracht kan worden uitgeoefend in 150,5 voltijdse betrekkingen.

§ 2. De betrekkingen worden verdeeld over de pedagogische begeleidingsdiensten naar rato van het aandeel in de organieke betrekkingen in de instellingen die verbonden zijn aan de pedagogische begeleidingsdiensten. Voor de verdeling van de verloven, vermeld in § 1, worden de organieke betrekkingen van de instellingen die verbonden zijn aan de pedagogische begeleidingsdiensten die niet beschikken over een personeelsformatie, samengeteld.

#### Afdeling III. — Werkingsmiddelen

**Art. 18.** § 1. De werkingsmiddelen van de pedagogische begeleidingsdiensten die beschikken over een personeelsformatie als vermeld in artikel 16, worden berekend als volgt :

- 1° het aantal halftijdse adviseurs of adviseurs-coördinatoren wordt vermenigvuldigd met een forfaitair bedrag van 1834 euro;
- 2° het aantal punten wordt vermenigvuldigd met een forfaitair bedrag van 5641 euro per punt.

De berekening van het aantal punten per pedagogische begeleidingsdienst gebeurt als volgt :

- een eerste schijf van 20 halftijdse betrekkingen wordt vermenigvuldigd met een factor 2;
- een tweede schijf van 15 halftijdse betrekkingen wordt vermenigvuldigd met een factor 1,6;
- een derde schijf van 15 halftijdse betrekkingen wordt vermenigvuldigd met een factor 1,3;
- een laatste schijf met het resterende aantal halftijdse betrekkingen wordt vermenigvuldigd met 1.

§ 2. De pedagogische begeleidingsdiensten die geen personeelsformatie hebben als vermeld in artikel 16, ontvangen een forfaitaire toelage van 137,50 euro per organieke betrekking in het basis- en secundair onderwijs.

**Art. 19.** De pedagogische begeleidingsdiensten ontvangen jaarlijks 84.000 euro aan aanvullende werkingsmiddelen voor de ondersteuning van het gelijke onderwijskansenbeleid. De aanvullende werkingsmiddelen worden verdeeld over de pedagogische begeleidingsdiensten naar rato van het aantal organieke betrekkingen in het basis- en secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

**Art. 20.** Om nascholings- en begeleidingsactiviteiten te organiseren voor de eigen personeelsleden en voor de personeelsleden van de door hen begeleide instellingen ontvangen de pedagogische begeleidingsdiensten jaarlijks een bedrag van 1.665.000 euro.

Voor de organisatie van nascholing op het vlak van functiebeschrijving en evaluatie in de door hen begeleide instellingen ontvangen de pedagogische begeleidingsdiensten jaarlijks een bedrag van 538.000 euro.

De middelen, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden verdeeld over de pedagogische begeleidingsdiensten naar rato van het aantal organieke betrekkingen.

**Art. 21.** Voor de vorming van directeurs van de door hen begeleide instellingen ontvangen de pedagogische begeleidingsdiensten jaarlijks een bedrag van 503.000 euro.

Elke directeur kan gedurende zijn loopbaan een beroep doen op die middelen om kosten te dekken die verbonden zijn aan het volgen van de opleiding.

De Vlaamse Regering bepaalt het maximumbedrag per directeur, de aanvraagprocedure, de procedure voor de toekenning en uitbetaling van de middelen, de wijze waarop de voorangsregeling voor nieuw aangestelde directeurs wordt toegepast en de wijze waarop de representatieve vakorganisaties erbij worden betrokken.

**Art. 22.** De bedragen in deze afdeling hebben betrekking op het begrotingsjaar 2009. Vanaf het begrotingsjaar 2010 worden deze bedragen aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

**Art. 23.** De werkingsmiddelen, vermeld in deze afdeling, worden uitbetaald in twee schijven. Een eerste schijf van zestig procent wordt uitbetaald voor het einde van de maand februari van het betreffende begrotingsjaar, een tweede schijf van veertig procent wordt uitbetaald voor het einde van de maand juni van het betreffende begrotingsjaar.

Er kan een reserve worden opgebouwd ten bedrage van maximaal 25 % van de jaarlijkse middelen.

**Art. 24.** Werkingsmiddelen die niet tijdig aangewend worden, moeten onmiddellijk worden terugbetaald.

Bij afwending van de middelen kan de Vlaamse Regering een administratieve geldboete opleggen van ten hoogste het vijfvoud van de afgewende werkingsmiddelen. De geldboete kan in mindering worden gebracht van de nog aan het bestuur verschuldigde middelen, met inbegrip van andere werkingsmiddelen of -toelagen.

Een terugvordering of inhouding van de werkingsmiddelen kan er niet toe leiden dat het gedeelte van de werkingsmiddelen voor personeelsaangelegenheden in absolute cijfers kleiner wordt dan wanneer de maatregel niet zou getroffen zijn.

#### HOOFDSTUK IV. — Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten

##### Afdeling I. — Organisatie

**Art. 25.** De vereniging zonder winstoogmerk Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten wordt gesubsidieerd als ze voldoet aan de volgende voorwaarden :

- 1° uit de statuten en de bestuursorganen blijkt dat ten minste de pedagogische begeleidingsdiensten die een personeelsformatie hebben als vermeld in artikel 16, vertegenwoordigd zijn;
- 2° de VZW realiseert een aantal projecten, als vermeld in afdeling II en afdeling III;
- 3° de VZW stelt zich tot doel een netoverschrijdende samenwerkingsstructuur uit te bouwen om binnen de toegewezen projecten alle instellingen te ondersteunen die tot de doelgroep van het project behoren;
- 4° de VZW onderwerpt zich aan het toezicht en de controle van de bevoegde diensten van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Daartoe bezorgt de VZW aan die diensten jaarlijks en per project een financieel en inhoudelijk verslag.

##### Afdeling II. — Langdurige projectsubsidies

**Art. 26.** § 1. Aan de VZW Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten worden jaarlijks de volgende subsidies toegekend :

- 1° 1.700.000 euro voor de uitbouw van een structuur voor tweedelijns-ondersteuning kleuterparticipatie ter ondersteuning van de kleuterscholen in de gemeenten met minstens 25 % leerlingen die op de teldag voldoen aan de gelijkekansenindicatoren als die gemeenten behoren tot een werkingsgebied van een lokaal overlegplatform, als vermeld in het decreet van 28 juni 2002 betreffende de gelijke onderwijskansen-I;
- 2° 1.203.898 euro voor de tweedelijns-ondersteuning op het vlak van taalvaardigheidsonderwijs in de basisscholen van de rand- en taalgrensgemeenten en van de gemeenten uit de brede rand rond Brussel;
- 3° 235.000 euro voor de nascholing van de coördinatoren en de trajectbegeleiders van de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs en de centra voor deeltijdse vorming, de directeurs van de Syntralesplaatsen en de leertrajectbegeleiders.

De Vlaamse Regering bepaalt de concrete doelstellingen voor de netoverschrijdende ondersteuning vermeld in het eerste lid.

Maximaal 10 % van de toegekende subsidies kan worden gebruikt voor centrale beheerskosten en algemene exploitatiekosten.

§ 2. De subsidie, vermeld in § 1, wordt als volgt uitbetaald :

- 1° een eerste schijf van 50 % uiterlijk één maand na de start van het werkjaar;
- 2° een tweede schijf van 40 % uiterlijk zes maanden na de start van het werkjaar;
- 3° het saldo van 10 %, nadat de verantwoording, vermeld in artikel 25, 4°, goedgekeurd is.

§ 3. De bedragen vermeld in § 1 hebben betrekking op het begrotingsjaar 2009. Vanaf het begrotingsjaar 2010 worden deze bedragen geïndexeerd aan de hand van de volgende formule :

- 1° 80 % van de bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex;
- 2° 20 % van de bedragen volgen 75 % van de evolutie van de gezondheidsindex.

§ 4. Er kan een reserve worden opgebouwd ten bedrage van maximaal 25 % van de jaarlijkse subsidies.

#### HOOFDSTUK V. — *Tijdelijke subsidies*

**Art. 27.** § 1. Binnen de door de Vlaamse Gemeenschap vastgelegde begrotingskredieten kunnen subsidies worden toegekend aan de VZW Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten voor de begeleiding van onderwijsvernieuwing.

§ 2. Als de Vlaamse Regering dergelijke subsidies wil verlenen, richt ze een vraag tot de vzw bedoeld in § 1 en tot andere organisaties die dergelijke opdracht zouden kunnen uitvoeren. In de oproep worden de volgende elementen vermeld :

- 1° voor welke aspecten van de onderwijsvernieuwing en voor welke tijdsperiode, maximaal drie schooljaren, aanvullende begeleiding en ondersteuning noodzakelijk zijn;
- 2° onder welke voorwaarden subsidies verkregen kunnen worden;
- 3° hoe de uitbetaling zal verlopen;
- 4° hoe de aanvullende begeleiding en ondersteuning opgevolgd zullen worden.

De VZW kan eveneens op eigen initiatief projectvoorstellen indienen en daarvoor een subsidieaanvraag richten tot de Vlaamse Regering.

#### HOOFDSTUK VI. — *Extra ondersteuning in het volwassenenonderwijs*

**Art. 28.** § 1. Binnen de door de Vlaamse Gemeenschap vastgelegde begrotingskredieten wordt jaarlijks in een krediet van ten minste 744.000 euro voorzien voor de uitvoering van de volgende opdrachten :

- 1° de begeleiding van de centra voor volwassenenonderwijs :
  - a) agogische en organisatorische ondersteuning bieden;
  - b) de deskundigheid van de personeelsleden bevorderen;
  - c) onderwijsvernieuwing en kwaliteitszorg coördineren, stimuleren en faciliteren;
  - d) centra ondersteunen bij de realisatie van de eindtermen, specifieke eindtermen en basiscompetenties bij de cursisten;
- 2° de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 49 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, samen met het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

§ 2. Het krediet, vermeld in § 1, volgt vanaf 2010 de evolutie van de gezondheidsindex. Het wordt ter beschikking gesteld van de VZW Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten of van de afzonderlijke pedagogische begeleidingsdiensten en in voorkomend geval verdeeld naar rato van de organieke betrekkingen in de centra voor volwassenenonderwijs.

§ 3. Het krediet, vermeld in § 1, wordt alleen ter beschikking gesteld als :

- 1° vijfjaarlijks een beleidsplan en jaarlijks een ondersteuningsplan worden opgesteld, waarin de uitvoering van de opdracht, vermeld in § 1, verduidelijkt wordt;
- 2° jaarlijks een activiteitenverslag en een financieel rapport worden opgesteld.

§ 4. De Vlaamse Regering sluit met de pedagogische begeleidingsdiensten vijfjaarlijks een samenwerkingsovereenkomst af over de voorwaarden van de aanwending van de middelen en de uitvoering van de opdrachten, vermeld in § 1.

De toekenning van de middelen, vermeld in § 1, wordt afhankelijk gesteld van de goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst door de Vlaamse Regering.

§ 5. De middelen, zoals vermeld in § 1 kunnen teruggevorderd worden, als blijkt dat ze niet worden aangewend voor de realisatie van de opdrachten, vermeld in § 1 en in artikel 49 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

#### HOOFDSTUK VII. — *Permanente ondersteuningscellen in de CLB's*

**Art. 29.** § 1. De permanente ondersteuningscellen vermeld in artikel 89 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding hebben als opdracht om de professionalisering van de personeelsleden van de CLB's te versterken. Zij maken hierover afspraken met de pedagogische begeleidingsdienst van het eigen centrumnet.

§ 2. Iedere permanente ondersteuningscel stelt driejaarlijks een begeleidingsplan op voor de volgende drie schooljaren. De permanente ondersteuningscel deelt dat begeleidingsplan mee aan de CLB's en aan de Vlaamse Regering.

Jaarlijks rapporteren de permanente ondersteuningscellen aan de Vlaamse Regering over de activiteiten van het vorige schooljaar, met inbegrip van een financiële verantwoording over de ontvangen werkmiddelen.

§ 3. Iedere permanente ondersteuningscel stelt een werkingscode op en maakt die bekend bij de CLB's en hun personeelsleden.

§ 4. Iedere permanente ondersteuningscel onderzoekt en bewaakt op systematische wijze haar eigen kwaliteit. De permanente ondersteuningscel kiest zelf de wijze waarop zij dit doet.

§ 5. Het begeleidingsplan, de jaarlijkse rapportering en de werkingscode kunnen geïntegreerd worden in de documenten vermeld in artikel 15, § 2 en § 3.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Evaluatie van de werking van de pedagogische begeleidingsdiensten, de permanente ondersteuningscellen en het Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten*

**Art. 30.** Ten minste eenmaal om de zes jaar, en voor het eerst tijdens het schooljaar 2011-2012, wordt de werking geëvalueerd van de pedagogische begeleidingsdiensten, de permanente ondersteuningscellen en in voorkomend geval van het samenwerkingsverband, vermeld in artikel 25. De evaluaties worden uitgevoerd door een door de Vlaamse Regering samengestelde commissie.

De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de academische wereld, vertegenwoordigers van de instellingen en ambtenaren van het Ministerie van Onderwijs en Vorming. De commissie wordt aangevuld met externe leden, deskundig op het vlak van kwaliteitszorg. De vertegenwoordigers van de academische wereld en de vertegenwoordigers van de instellingen worden aangeduid op voorstel van de Vlaamse Onderwijsraad.

De Vlaamse Regering stelt voor de commissie een werkingsprotocol op en maakt die bekend aan de pedagogische begeleidingsdiensten, de permanente ondersteuningscellen, in voorkomend geval het samenwerkingsverband en hun personeelsleden. Dit protocol bevat ten minste het beoordelingskader, de deontologische regels die gelden voor de leden van de commissie, de wijze van verslaggeving en de wijze waarop de personeelsleden van de instellingen zullen worden betrokken.

De conclusies van de evaluatie worden meegedeeld aan het Vlaams Parlement.

De permanente ondersteuningscellen, de pedagogische begeleidingsdiensten en in voorkomend geval het samenwerkingsverband geven gevolg aan de uitkomsten van de kwaliteitsbeoordeling in het beleid van hun organisatie.

#### TITEL IV. — Inspectie

##### HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

**Art. 31.** Deze titel is niet van toepassing op :

- 1° de specifieke lerarenopleidingen in het volwassenenonderwijs;
- 2° het hoger beroepsonderwijs.

##### HOOFDSTUK II. — Opdrachten en bevoegdheden van de inspectie

###### Afdeling I. — Algemene bepalingen

**Art. 32.** De inspectie oefent volgende opdrachten uit :

- 1° het verlenen van advies bij de opname van instellingen in de erkenning;
- 2° het uitvoeren van doorlichtingen van instellingen;
- 3° alle andere opdrachten die haar worden toegekend bij decreet of besluit van de Vlaamse Regering.

**Art. 33.** De inspectie is niet bevoegd voor de controle op de invulling van het pedagogisch of agogisch project, noch voor de controle op de gebruikte pedagogische, agogische, artistieke of begeleidingsmethoden. Ze is evenmin bevoegd voor het toezicht op het onderwijs in de levensbeschouwelijke vakken.

De inspectie oefent haar opdrachten uit op zodanige wijze dat de gelijke behandeling van de instellingen gegarandeerd wordt.

De inspectie oefent haar opdrachten uit op zodanige wijze dat de instellingen niet meer worden belast dan voor een zorgvuldige uitoefening van het toezicht noodzakelijk is. Daarbij waakt zij erover bij de instellingen alleen gegevens of documenten op te vragen die met het oog op het toezicht noodzakelijke informatie bevatten.

De Vlaamse Regering stelt voor de inspectie een werkingscode op en maakt die bekend bij de instellingen en hun personeelsleden.

**Art. 34.** De Vlaamse Regering bezorgt aan het Vlaams Parlement jaarlijks een verslag van de inspectie. Dit verslag is gebaseerd op de werkzaamheden van de inspectie en behandelt een of meer kwaliteitsaspecten van onderwijs.

###### Afdeling II. — Advies bij opname in de erkenning

**Art. 35.** Bij iedere aanvraag tot erkenning van een nieuwe instelling of een structuuronderdeel ervan geeft de inspectie een advies waaruit blijkt of de erkenningsvoorwaarden vervuld zijn.

De inspectie stelt na de indiening van de aanvraag ter plaatse een onderzoek in naar het vervullen van de erkenningsvoorwaarden. Na het onderzoek bezorgt de onderwijsinspectie een rapport, met een advies over de erkenning, aan de Vlaamse Regering. Dat rapport moet uiterlijk zes maanden na de aanvraag tot erkenning bekendgemaakt worden, zo niet wordt het advies geacht gunstig te zijn.

De Vlaamse Regering bepaalt de verdere procedure voor de erkenning. Die procedure waarborgt de rechten van de verdediging en voorziet in een mogelijkheid tot beroep.

###### Afdeling III. — Doorlichtingen

**Art. 36.** Iedere instelling komt binnen een periode van tien jaar minimaal een keer aan bod om te worden doorgelicht.

**Art. 37.** Een doorlichting wordt uitgevoerd door een doorlichtingsteam dat bestaat uit ten minste twee inspecteurs. Het doorlichtingsteam kan worden uitgebreid met een of meer externe deskundigen.

De inspectie motiveert de deelname van die deskundigen aan het doorlichtingsteam en stelt de instelling hiervan vooraf in kennis.

De externe deskundige die deelneemt aan een doorlichting, is volwaardig lid van het doorlichtingsteam. Hij participeert in de voorbereiding, de feitelijke doorlichting en de verslaggeving. Hij is eveneens gehouden aan de werkingscode, vermeld in artikel 33, vierde lid.

De externe deskundige ontvangt voor zijn prestaties een vergoeding, zoals vastgelegd door de Vlaamse Regering.

**Art. 38. § 1.** Tijdens een doorlichting van een onderwijsinstelling gaat de inspectie na of de onderwijstelling de onderwijsreglementering respecteert en of de onderwijsinstelling op systematische wijze haar eigen kwaliteit onderzoekt en bewaakt.

Tijdens een doorlichting van een CLB gaat de inspectie na of het CLB de CLB-reglementering respecteert en of het CLB op systematische wijze haar eigen kwaliteit onderzoekt en bewaakt.

De inspectie onderzoekt daarbij ook de opdrachten die de instelling eventueel heeft toegewezen aan de scholengemeenschap, de scholengroep of het consortium waartoe zij behoort. De scholengemeenschappen, scholengroepen of consortia zijn ertoe gehouden de inspectie alle informatie hierover te verstrekken.

Als de inspectie tijdens een doorlichting tekorten vaststelt, onderzoekt ze of de instelling deze tekorten al dan niet zelfstandig en zonder externe ondersteuning weg kan werken.

§ 2. De Vlaamse Regering expliciteert het referentiekader dat de inspectie hanteert bij de doorlichtingen en kan daarbij differentiëringen aanbrengen per onderwijsniveau of voor de CLB's. Het referentiekader is opgebouwd rond de componenten context, input, proces en output. De component proces wordt verder onderverdeeld in de domeinen algemeen beleid, personeelsbeleid, logistiek beleid en onderwijskundig beleid. De componenten en domeinen worden verder onderverdeeld in indicatoren en variabelen.

De kwaliteitsaspecten en de indicatoren en variabelen die er naar verwijzen, vinden hun legitimering in de regelgeving. Ze zijn niet normerend geformuleerd.

Het referentiekader verwijst op het niveau van indicatoren of variabelen in ieder geval naar de reglementaire verplichtingen van instellingen inzake de minimumdoelen, de erkenningsvoorwaarden en de financierings- en subsidiëeringsvoorwaarden en naar de reglementaire verplichtingen van instellingen op het vlak van :

- 1° het beleid inzake gelijke onderwijskansen;
- 2° het zorgbeleid en de leerlingenbegeleiding;
- 3° het talenbeleid;
- 4° het beleid inzake de oriëntering van leerlingen;
- 5° het evaluatiebeleid met betrekking tot leerlingen en cursisten;
- 6° de beleidskeuzes die erop gericht zijn de personeelsleden optimaal in te zetten en te ondersteunen;
- 7° het nascholings- en professionaliseringsbeleid;
- 8° het beleid inzake participatie.

§ 3. De inspectie stelt op basis van het referentiekader, vermeld in § 2, de doorlichtingsinstrumenten vast en maakt die bekend.

§ 4. De inspectie baseert zich voor de bepaling van de frequentie en de intensiteit van de doorlichting op het profiel van de instelling dat tot stand komt op basis van :

- 1° een reeks vooraf vastgestelde en meegedeelde gegevens met betrekking tot de instelling. Die gegevens zijn te relateren aan elementen van het referentiekader, vermeld in § 2;
- 2° het vorige doorlichtingsverslag en, in voorkomend geval, de opvolgingsverslagen.

In afwijking van het eerste lid, kan de inspectie, naar aanleiding van ernstige klachten over een instelling, op vraag van de Vlaamse Regering een doorlichting uitvoeren.

§ 5. Het toezicht op de voorwaarden inzake hygiëne, veiligheid en woonbaarheid van gebouwen en lokalen, vermeld in de reglementering, kan afzonderlijk van de doorlichting uitgevoerd worden.

§ 6. De inspectie spreekt zich in haar oordeel nooit uit over de rol van het bestuur van de instelling, noch over individuele personeelsleden.

**Art. 39.** § 1. Elke doorlichting resulteert in een schriftelijk doorlichtingsverslag dat bestaat uit een beschrijvend gedeelte, een concluderend gedeelte en een advies aan de Vlaamse Regering.

Het doorlichtingsteam, met inbegrip van de deelnemende externe deskundigen, stelt in consensus het doorlichtingsverslag op.

§ 2. Het beschrijvende gedeelte van het doorlichtingsverslag vermeldt de vaststellingen die naar aanleiding van de doorlichting werden gedaan.

§ 3. Het concluderende gedeelte omvat de conclusies. In dat gedeelte wordt uitdrukkelijk vermeld in welke mate voldaan wordt aan de reglementaire bepalingen, vermeld in artikel 4, § 2, eerste lid, wat de onderwijsinstellingen betreft, en in artikel 4, § 2, tweede lid, wat de CLB's betreft en of de instelling op systematische wijze haar eigen kwaliteit onderzoekt en bewaakt.

§ 4. Het advies, dat betrekking heeft op de hele instelling of op een structuuronderdeel afzonderlijk, kan op drie manieren worden uitgebracht :

- 1° een gunstig advies : dat houdt in dat de verdere erkenning van de instelling of van structuuronderdelen gunstig wordt geadviseerd;
- 2° een beperkt gunstig advies : dat houdt in dat de erkenning van de instelling of van structuuronderdelen gunstig wordt geadviseerd als binnen een bepaalde periode voldaan wordt aan de voorwaarden, vermeld in het advies;
- 3° een ongunstig advies : dat houdt in dat geadviseerd wordt om de procedure tot intrekking van de erkenning van de instelling of van structuuronderdelen op te starten.

Enkel bij een ongunstig advies geeft de inspectie aan of de instelling zonder of met externe ondersteuning de vastgestelde tekortkomingen zal kunnen remediëren. De inspectie houdt daarbij ook rekening met de opdrachten die zijn toegewezen aan de scholengemeenschap, de scholengroep of het consortium waartoe de instelling behoort.

**Art. 40.** § 1. Bij een beperkt gunstig advies volgt na de periode, vermeld in het advies, een opvolgingsdoorlichting. Tijdens die opvolgingsdoorlichting gaat de inspectie na of de vastgestelde tekortkomingen voldoende werden gemedieerd. De opvolgingsdoorlichting resulteert in een opvolgingsverslag dat bestaat uit een concluderend gedeelte en een advies.

§ 2. Het concluderende gedeelte omvat de conclusies van de opvolging.

§ 3. Het advies dat betrekking heeft op de hele instelling of op elk structuuronderdeel afzonderlijk kan op twee manieren worden uitgebracht :

- 1° een gunstig advies : dat houdt in dat de verdere erkenning van de instelling of van structuuronderdelen gunstig wordt geadviseerd;
- 2° een ongunstig advies : dat houdt in dat geadviseerd wordt om de procedure tot intrekking van de erkenning van de instelling of van structuuronderdelen op te starten.

§ 4. Als de inspectie tijdens een opvolgingsdoorlichting nieuwe tekortkomingen vaststelt, schrijft ze haar conclusies daarover in een aanvullend doorlichtingsverslag, waarop dezelfde procedure van toepassing is als de procedure, vermeld in artikel 39.



**Art. 41.** § 1. Bij een ongunstig advies wordt de procedure tot intrekking van de erkenning van de instelling of van een structuuronderdeel opgestart. De Vlaamse Regering brengt het bestuur van de instelling daarvan op de hoogte.

§ 2. Het bestuur van de instelling kan binnen een termijn van twee maanden na die mededeling de opschorting van de procedure tot intrekking van de erkenning aanvragen op basis van een door het bestuur van de instelling uitgewerkt verbeteringsplan.

Indien de Vlaamse Regering dit verbeteringsplan goedkeurt, deelt ze aan het bestuur van de instelling de termijn van de opschorting van de procedure mee. Deze termijn van opschorting bedraagt minimaal een schooljaar en maximaal drie schooljaren.

De Vlaamse Regering deelt binnen de twee maanden na het indienen van het verbeteringsplan, haar beslissing over de goedkeuring aan het bestuur van de instelling mee. Indien de Vlaamse Regering deze termijn overschrijdt, wordt de beslissing geacht gunstig te zijn en is de termijn van opschorting deze die door het bestuur van de instelling werd voorgesteld in het verbeteringsplan.

§ 3. Een nieuwe doorlichting volgt :

- 1° binnen een termijn van drie maanden na het verstrijken van de termijn vermeld in § 2, eerste lid, indien het bestuur van de instelling geen verbeteringsplan indiende;
- 2° binnen een termijn van drie maanden na de betekening van de niet-goedkeuring van het verbeteringsplan van het bestuur van de instelling door de Vlaamse Regering;
- 3° tijdens de laatste drie maanden van de periode van opschorting van de procedure beschreven in de beslissing met betrekking tot het goedgekeurde verbeteringsplan.

§ 4. De doorlichting, vermeld in § 3, wordt uitgevoerd door een door de Vlaamse Regering samengesteld paritair college van inspecteurs. Dat college bestaat voor de helft uit inspectieleden afkomstig uit het vrij onderwijs en voor de helft uit inspectieleden afkomstig uit het officieel onderwijs. De Vlaamse Regering duidt een voorzitter aan, die niet behoort tot de inspectie.

Het paritair college kan een beroep doen op externe deskundigen. De externe deskundige neemt geen deel aan de deliberaties, zijn rapport komt onafhankelijk tot stand en wordt bij de eindbespreking van het paritair college ter bespreking voorgelegd.

§ 5. Na de doorlichting brengt het paritair college aan de Vlaamse Regering een definitief advies uit over de verdere erkenning van de instelling. Dat advies kan alleen betrekking hebben op de elementen die in het eerdere advies expliciet werden opgesomd.

Het advies, dat betrekking heeft op de hele instelling of op een of meer structuuronderdelen, kan op drie manieren worden uitgebracht :

- 1° een gunstig advies : dat houdt in dat de verdere erkenning van de instelling of van structuuronderdelen gunstig wordt geadviseerd;
- 2° een beperkt gunstig advies : dat houdt in dat de erkenning van de instelling of van structuuronderdelen gunstig wordt geadviseerd als binnen een bepaalde periode voldaan wordt aan de voorwaarden, vermeld in het advies;
- 3° een advies tot definitieve intrekking van de erkenning. Als het advies alleen betrekking heeft op een structuuronderdeel en niet op het geheel van de instelling, geeft de inspectie in het advies aan welke tijdelijke beperking met betrekking tot het programmeren van bepaalde structuuronderdelen zij voor deze instelling aanbeveelt.

Het voorstel tot opheffing houdt een voorstel in inzake geleidelijkheid tenzij het voorstel tot opheffing betrekking heeft op de voorwaarde, vermeld in :

- a) artikel 24, § 2, 6°, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;
- b) artikel 24bis, § 1, 2°, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;
- c) artikel 62, § 1, 2°, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
- d) artikel 56, 3°, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
- e) artikel 10, § 1, 2°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap.

§ 6. In afwijking van § 4 en § 5 wordt de doorlichting uitgevoerd door een door de Vlaamse Regering samengesteld college van inspectieleden afkomstig uit het officieel onderwijs indien de doorlichting betrekking heeft op :

- 1° de voorwaarden vermeld in artikel 24 bis, § 1, 12°, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;
- 2° de voorwaarden vermeld in artikel 62, § 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
- 3° de voorwaarden vermeld in artikel 10, § 1, 13°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap.

§ 7. De Vlaamse Regering bepaalt de werking en de organisatie van de colleges vermeld in § 4 en § 6, alsook de procedure voor de opheffing van de erkenning. Die procedure waarborgt de rechten van de verdediging.

In de mate dat het besluit betrekking heeft op het college vermeld in § 6, worden die bepalingen van het besluit aangenomen bij wijze van bekrachtiging van een gezamenlijk voorstel van de Vlaamse Regering, de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en de representatieve verenigingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd officieel onderwijs.

**Art. 42.** § 1. De Vlaamse Regering bepaalt de verdere procedureregels voor de organisatie van de doorlichtingen. Daarbij wordt onder meer aandacht besteed aan :

- 1° de manier waarop personeelsleden van de instelling, ouders van leerlingen en leerlingen of cursisten worden gehoord bij de doorlichting;
- 2° de manier waarop personeelsleden van de instelling, ouders van leerlingen en leerlingen of cursisten worden geïnformeerd over het resultaat van de doorlichting.

§ 2. Het bestuur en de personeelsleden van de instelling, de ouders van leerlingen en leerlingen of cursisten worden als eersten geïnformeerd over het resultaat van de doorlichting, vóór de verslagen openbaar worden, zoals bepaald door artikel 44 van dit decreet.

#### *Afdeling IV. — Specifieke opdrachten*

**Art. 43.** De inspectie is, volgens de door de Vlaamse Regering bepaalde modaliteiten, belast met het kwaliteitstoezicht op de opleidings- en vormingsprogramma's georganiseerd door organisaties die geen onderwijsinstellingen zijn maar die leiden tot diploma's, getuigschriften, certificaten of deelcertificaten met eenzelfde civiel effect als deze die van rechtswege worden uitgereikt door onderwijsinstellingen.

#### *HOOFDSTUK III. — Openbaarheid van de verslagen en adviezen*

**Art. 44.** De doorlichtingsverslagen, de opvolgingsverslagen en de adviezen met betrekking tot de erkenning van de instelling zijn bestuursdocumenten die vallen onder de toepassing van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur, met uitzondering van vrijwillig door de instelling ter beschikking gestelde documenten in het kader van :

- 1° de resultaten van wetenschappelijke onderzoeken waaraan de instelling vrijwillig heeft deelgenomen;
- 2° de interne kwaliteitszorg;
- 3° de resultaten van voorbereidende en periodieke onderzoeken waaraan een instelling deelneemt met het oog op de interne of externe kwaliteitscontrole.

#### *HOOFDSTUK IV. — Organisatie en financiering*

##### *Afdeling I. — Algemene bepalingen*

**Art. 45.** Bij de Vlaamse Regering wordt een inspectie opgericht, onder leiding van een inspecteur-generaal. Deze inspectie wordt met het oog op de uitoefening van haar opdrachten door de Vlaamse Regering ter beschikking gesteld van een door de Vlaamse Regering aangeduide dienst.

##### *Afdeling II. — Organisatie van de inspectie*

**Art. 46.** § 1. De inspectie bestaat voor minstens 35 % uit personeelsleden afkomstig uit instellingen die behoren tot het gemeenschapsonderwijs of het gesubsidieerd officieel onderwijs, en voor minstens 35 % uit personeelsleden afkomstig uit de instellingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

De afkomst wordt bepaald door de laatste instelling waar de kandidaat functioneert voor hij aangesteld wordt tot inspecteur en door de instelling waar de kandidaat de grootste opdracht heeft. Bij gelijke opdracht telt de instelling waarin het personeelslid de meeste dienstanciënniteit heeft.

§ 2. De inspectie bestaat voor :

- 1° minstens 40 % uit personeelsleden met relevante beroepservaring in het gewoon basisonderwijs;
- 2° minstens 26 % uit personeelsleden met relevante beroepservaring in het gewoon secundair onderwijs;
- 3° minstens 3 % uit personeelsleden met relevante beroepservaring in het volwassenenonderwijs of in de basiseducatie;
- 4° minstens 2 % van de personeelsleden met relevante beroepservaring inzake de coördinatie van leerlingenbegeleiding of in de CLB's;
- 5° minstens 2 % van de personeelsleden met relevante beroepservaring in het kunstonderwijs of in kunstvakken;
- 6° minstens 7 % van de personeelsleden met relevante beroepservaring in het buitengewoon onderwijs.

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt wat moet verstaan worden onder relevante beroepservaring.

De Vlaamse Regering kan nadere regels bepalen voor de samenstelling van de inspectie, rekening houdend met de bepalingen, vermeld in § 1 en § 2.

##### *Afdeling III. — Financiering*

**Art. 47.** De Vlaamse Regering stelt jaarlijks een enveloppe vast waarvan de salarissen en de werkingskosten van de inspectie worden uitbetaald.

De uitgaven voor de salarissen bedragen minimaal 80 procent en maximaal 90 procent van de enveloppe.

De Vlaamse Regering stelt jaarlijks een personeelsformatie op voor de ten laste van de enveloppe betaalde personeelsleden.

#### **TITEL V. — Overleg tussen de pedagogische begeleidingsdiensten en de inspectie**

**Art. 48.** De Vlaamse Regering richt een permanent overlegorgaan op waarin de inspectie en de pedagogische begeleidingsdiensten elkaar regelmatig ontmoeten in functie van hun opdrachten.

Voor zover het overleg ook betrekking heeft op het volwassenenonderwijs, wordt ook het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs, vermeld in artikel 43 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs betrokken.

Het overlegorgaan maakt jaarlijks een rapport op over haar werking en bezorgt dit aan de Vlaamse Regering.

#### **DEEL III. — RECHTSPOSITIE INSPECTIE**

##### *HOOFDSTUK I. — Aanwervingsvoorwaarden*

**Art. 49.** § 1. De volgende personeelsleden kunnen lid worden van de inspectie :

- 1° de personeelsleden, vermeld in artikel 2, § 1, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs;
- 2° de personeelsleden, vermeld in artikel 4, § 1, a), van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3° het zelfstandig en het assiterend academisch personeel van de universiteiten;

- 4° het onderwijzend personeel van de hogescholen;
- 5° de leraars basiseducatie, de stafmedewerkers en de directeurs in een centrum voor basiseducatie en de educatieve personeelsleden tewerkgesteld in het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

§ 2. De personeelsleden, vermeld in § 1, kunnen zich kandidaat stellen voor een ambt van de inspectie als ze ten minste acht jaar dienstanciënniteit hebben in het onderwijs, ten minste acht jaar gepresteerde diensten in de basiseducatie hebben of ten minste acht jaar dienstanciënniteit/gepresteerde diensten hebben in het onderwijs als in de basiseducatie samen.

§ 3. In afwijking van § 1 en § 2 kan iemand zich ook kandidaat stellen als hij ten minste acht jaar relevante ervaring heeft in of met het onderwijs of de basiseducatie, aangevuld met ervaring in kwaliteitszorg en evaluatie in educatieve sectoren.

§ 4. De algemene voorwaarden voor de toelating tot een ambt bij de inspectie zijn :

- 1° onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, behoudens een door de Vlaamse Regering te verlenen vrijstelling;
- 2° van onberispelijk gedrag zijn, zoals dat blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten behoudens een door de Vlaamse Regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling, vermeld in punt 1°;
- 4° voldoen aan de dienstplichtwetten;
- 5° voldoen aan de taalvereisten zoals bepaald in artikel 50 van dit decreet.

§ 5. De kandidaat moet aan de aanwervingsvoorwaarden voldoen uiterlijk op het ogenblik van de kandidaatstelling voor de test van de generieke competenties.

§ 6. De voorzitter van de selectiecommissie, vermeld in artikel 65, § 3, gaat na of de kandidaat voldoet aan de aanwervingsvoorwaarden. Hij baseert zich hiervoor op het dossier, vermeld in artikel 64, § 2. Indien de voorzitter van de selectiecommissie, vermeld in artikel 65, § 3, oordeelt dat de kandidaat niet aan de aanwervingsvoorwaarden voldoet, kan de kandidaat, binnen zeven kalenderdagen na de kennisname van zijn beslissing, vragen om gehoord te worden. De voorzitter van de selectiecommissie, vermeld in artikel 65, § 3, hoort de kandidaat in ieder geval voor de test van de generieke competenties.

§ 7. De Vlaamse Regering bepaalt hoe de dienstanciënniteit in het onderwijs en de gepresteerde diensten in de basiseducatie worden berekend.

**Art. 50.** § 1. Een personeelslid bedoeld in artikel 49, § 1, 1°, 2° en 5°, voldoet voor zijn toelating tot een ambt van de inspectie aan de taalvereisten voor de onderwijstaal, als hij aan de taalvereisten inzake onderwijstaal voldoet die worden vastgelegd in de regelgeving van kracht op het onderwijsniveau, waar hij volgens artikel 49, § 1, 1°, 2° en 5°, voorafgaand aan toelating tot een ambt van de inspectie, was aangesteld.

§ 2. Een personeelslid dat niet voldoet aan § 1, moet de onderwijstaal minstens beheersen op niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

§ 3. Het personeelslid bewijst de in § 2 vereiste taalkennis :

- 1° aan de hand van alle studiebewijzen van door de Vlaamse Gemeenschap erkende, gefinancierde of gesubsidieerde onderwijsinstellingen die het in § 2 vereiste niveau van taalkennis aantonen; of
- 2° aan de hand van alle studiebewijzen die gelijkwaardig zijn met de in 1° vermelde studiebewijzen en die het in § 2 vereiste niveau van taalkennis aantonen; of
- 3° aan de hand van een getuigschrift dat hij heeft behaald bij een bij besluit van de Vlaamse Regering ingerichte examencommissie.

§ 4. Als het personeelslid bij zijn toelating tot een ambt van de inspectie de in § 3 vereiste bewijzen niet kan voorleggen, kent de Vlaamse Regering op aanvraag aan het personeelslid een tijdelijke afwijking toe die geldt voor een termijn van drie jaren, te rekenen vanaf de datum van de eerste aanstelling als lid van de inspectie.

Tijdens voormelde periode van drie jaren komt het personeelslid niet in aanmerking voor een vaste benoeming, tenzij het personeelslid voor het einde van deze periode voldoet aan de voorwaarde inzake taalvereisten zoals bedoeld in § 2.

## HOOFDSTUK II. — *Plichten en onverenigbaarheden*

### *Afdeling I. — Plichten*

**Art. 51.** Het personeelslid moet de belangen behartigen van het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap.

**Art. 52.** Het personeelslid vervult de taken die hem worden opgedragen nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen die hem door of krachtens de wet of het decreet of bij dienstorder zijn opgelegd.

**Art. 53.** Het personeelslid moet zich in zijn dienstbetrekkingen op een correcte wijze gedragen.

**Art. 54.** Het personeelslid moet alles vermijden, wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van zijn ambt.

**Art. 55.** Het is het personeelslid verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten zijn ambt maar omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen.

**Art. 56.** Behoudens overmacht mag het personeelslid de uitoefening van zijn ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de leidinggevende.

**Art. 57.** Het personeelslid is ertoe gehouden het ambtsgeheim te bewaren.

**Art. 58.** De plichten worden nader toegelicht in een deontologische code, vastgesteld door de Vlaamse Regering.

*Afdeling II. — Onverenigbaarheden*

**Art. 59.** Een mandaat bij een bestuur is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van de inspectie, tenzij het gaat om een politiek mandaat. De inspecteur die een politiek mandaat opneemt, dient dit onmiddellijk te melden.

Een opdracht in een onderwijsinstelling of in een centrum voor leerlingenbegeleiding, waarover de inspectie toezicht houdt, is onverenigbaar met de hoedanigheid van lid van de inspectie.

De uitoefening van een ambt bij de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, vermeld in artikel 10 van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, is onverenigbaar met de uitoefening van een ambt als lid van de inspectie.

**Art. 60.** Indien het betrokken personeelslid niet vrijwillig een einde stelt aan een vastgestelde onverenigbaarheid wordt hij ontslagen.

Voor een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde duur of tot de proeftijd toegelaten of vastbenoemd is, geldt de procedure van ontslag bij tucht zoals vermeld in hoofdstuk IX.

Voor een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur of een mandaat bekleedt, geldt de procedure voor ontslag om dringende redenen zoals bepaald in respectievelijk artikel 87, § 4, en artikelen 96 en 105.

*HOOFDSTUK III. — Vaststelling van de ambten*

**Art. 61.** De ambten die de leden van de inspectie kunnen uitoefenen, worden als volgt vastgesteld :

- 1° inspecteur;
- 2° coördinerend inspecteur;
- 3° inspecteur-generaal.

*HOOFDSTUK IV. — Het ambt van inspecteur*

*Afdeling I. — Algemene bepalingen*

**Art. 62.** § 1. Het ambt van inspecteur wordt uitgeoefend door personeelsleden die tijdelijk zijn aangesteld, die tot de proeftijd zijn toegelaten of die vastbenoemd zijn.

§ 2. Maximaal 85 % van de ambten van inspecteur wordt uitgeoefend door inspecteurs die tot de proeftijd zijn toegelaten of die vastbenoemd zijn.

§ 3. Bij de werving wordt rekening gehouden met de waarborgregeling en met de vereiste samenstelling van de inspectie zoals vermeld in artikel 46.

§ 4. Het ambt van inspecteur wordt toegewezen volgens de hieronder bepaalde regels.

*Afdeling II. — De selectie*

**Art. 63.** Voor de toegang tot het ambt van inspecteur wordt een selectie georganiseerd die bestaat uit twee fasen :

- 1° de eerste fase : de test van de generieke competenties;
- 2° de tweede fase : het interview, eventueel aangevuld met bijkomende testen waarbij specifieke competenties worden getest die nodig zijn voor de concrete functie.

**Art. 64.** § 1. De oproep voor de test van de generieke competenties wordt bekendgemaakt volgens de door de Vlaamse Regering bepaalde regels en wordt minstens in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Deze bekendmaking vermeldt de voorwaarden waaraan de kandidaten moeten voldoen, alsmede de vormvereisten en de termijn voor de kandidaatstelling.

§ 2. De kandidaat moet minstens dertig kalenderdagen voor de test van de generieke competenties een dossier indienen. Dit dossier bevat een curriculum vitae en een competentieportfolio.

§ 3. Enkel kandidaten die voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 49, kunnen deelnemen aan de selectieprocedure.

§ 4. Jobpunt Vlaanderen, of zijn rechtsopvolger test de generieke competenties.

§ 5. Jobpunt Vlaanderen, of zijn rechtsopvolger stelt een lijst op van de geslaagde kandidaten.

§ 6. De kandidaten die op de bovenvermelde lijst voorkomen, blijven gedurende zes jaar opgenomen in de algemene wervingsreserve. De periode van zes jaar begint te lopen op het ogenblik dat de geslaagde kandidaten in kennis worden gesteld van de opname in de algemene wervingsreserve.

§ 7. De termijn, vermeld in § 6, wordt zonodig verlengd gedurende de tijdelijke aanstelling van een inspecteur.

**Art. 65.** § 1. Alle kandidaten uit de algemene wervingsreserve ontvangen een schriftelijke oproep voor de tweede fase van de selectie. Die oproep geeft aan of het om een toelating tot de proeftijd, een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur of een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur gaat. De oproep is gebaseerd op een concreet functieprofiel dat een aanduiding bevat van de inzetbaarheid.

§ 2. Enkel de kandidaten die opgenomen zijn in de algemene wervingsreserve kunnen deelnemen aan de tweede fase van de selectie.

§ 3. Een selectiecommissie die bestaat uit inspectieleden en externe deskundigen neemt het interview en de eventueel bijkomende testen af.

§ 4. De commissie, vermeld in § 3, stelt een lijst op van de geslaagde kandidaten in volgorde van de mate waarin de kandidaten beantwoorden aan het vereiste functieprofiel. Die volgorde is dwingend. De commissie beslist bij consensus. Indien geen consensus wordt bereikt, wordt overgegaan tot stemming. Bij staking van stemmen beslist de voorzitter. De commissie legt die lijst met inbegrip van een motivatie voor aan de Vlaamse Regering.

§ 5. De geslaagde kandidaten die op de lijst, vermeld in § 4, staan en niet tot de proeftijd worden toegelaten, worden gedurende vier jaar opgenomen in een specifieke wervingsreserve gebaseerd op het desbetreffende concrete functieprofiel. De periode van vier jaar begint te lopen op het ogenblik dat de geslaagde kandidaten in kennis worden gesteld van de opname in de specifieke wervingsreserve.

Deze kandidaten komen in aanmerking om voorgedragen te worden voor een tijdelijke aanstelling of voor de toelating tot de proeftijd.

§ 6. Wanneer er een vacature ontstaat voor het ambt van inspecteur moet in eerste instantie nagegaan worden of er zich kandidaten bevinden in de specifieke wervingsreserve voor het gevraagde functieprofiel. De kandidaten van deze wervingsreserve komen in volgorde van rangschikking in aanmerking om voorgedragen te worden voor de vacante functie.

Er wordt steeds rekening gehouden met de waarborgregeling en met de vereiste samenstelling van de inspectie zoals vermeld in artikel 46.

De hoogst gerangschikte inspecteur die tijdelijk is aangesteld, krijgt voorrang wanneer er een vacature is voor een vastbenoemd inspecteur van hetzelfde functieprofiel.

**Art. 66.** Als een kandidaat wordt toegelaten tot de proeftijd of wordt vastbenoemd, wordt die kandidaat uit de algemene en de specifieke wervingsreserve geschrapt.

**Art. 67.** De Vlaamse Regering bepaalt de nadere modaliteiten met betrekking tot de selectieprocedure, de inhoud van het dossier, vermeld in artikel 64, § 2, en de generieke competenties. Ze bepaalt de samenstelling en de werking van de selectiecommissie, vermeld in artikel 65, § 3.

### *Afdeling III. — De proeftijd en de vaste benoeming*

**Art. 68.** De Vlaamse Regering laat de kandidaten toe tot de proeftijd, die ingaat op de eerste dag van de maand.

**Art. 69.** § 1. De toelating tot de proeftijd wordt schriftelijk vastgelegd. Dit geschrift wordt overhandigd aan het personeelslid, en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum;
- 4° de duur van de proeftijd;
- 5° het functieprofiel waarop de toelating tot de proeftijd is gebaseerd;
- 6° de standplaats.

§ 2. Bij ontstentenis van een geschrift bij de aanvang van de proeftijd, wordt het personeelslid geacht toegelaten te zijn tot de proeftijd, voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

**Art. 70.** § 1. De proeftijd moet één volledig en effectief te presteren jaar omvatten. Prestaties die geleverd zijn als tijdelijk aangestelde inspecteur, worden van die periode in mindering gebracht. Op basis van de evaluatie van de proeftijd zoals vermeld in artikel 72, kan de eerste evaluator beslissen om de proeftijd met maximaal één jaar te verlengen met het oog op de verdere ontwikkeling van de competenties.

§ 2. De inspecteur beschikt tijdens de proeftijd over een contingent van 25 werkdagen waarop hij afwezig kan zijn zonder dat de duur van de proeftijd wordt verlengd. Dit contingent kan in één keer of gefractioneerd gebruikt worden.

Indien het aantal dagen afwezigheid tijdens de proeftijd meer bedraagt dan het contingent, wordt de proeftijd verlengd met het aantal dagen waarmee het contingent overschreden wordt.

§ 3. Indien de prestaties als tijdelijk inspecteur in mindering worden gebracht van de proeftijd, wordt het contingent, vermeld in § 2, verminderd in verhouding tot de resterende duur van de proeftijd.

Indien de eerste evaluator beslist om de proeftijd te verlengen, wordt het contingent, vermeld in § 2, vermeerderd in verhouding tot de verlenging van de proeftijd.

**Art. 71.** § 1. Aan het begin van de proeftijd wordt een geïndividualiseerde functiebeschrijving opgesteld conform artikel 107 en artikel 108.

§ 2. Tijdens de proeftijd volgt het personeelslid een opleidingsprogramma.

**Art. 72.** In de loop van de laatste maand van de proeftijd wordt het betrokken personeelslid geëvalueerd conform de bepalingen van artikel 109, § 1, en artikel 111 tot en met artikel 114, § 2. Het evaluatieverslag van de proeftijd wordt besloten met het gemotiveerd voorstel tot :

- 1° benoeming in vast verband; of
- 2° ontslag van het betrokken personeelslid; of
- 3° verlenging van de proeftijd met maximaal één jaar. Deze verlenging kan slechts één maal gebeuren.

Indien het evaluatieverslag het gemotiveerd voorstel tot ontslag bevat, moet het, op straffe van nietigheid, de beroepsmogelijkheden bevatten.

**Art. 73.** Het personeelslid kan binnen zeven kalenderdagen na ontvangst van het gemotiveerd voorstel tot ontslag, een bezwaarschrift indienen tegen het gemotiveerde voorstel tot ontslag bij de raad van beroep, vermeld in artikel 135.

De raad van beroep hoort het personeelslid en kan de betrokken evaluatoren horen.

De raad van beroep adviseert binnen dertig kalenderdagen na de ontvangst van het bezwaarschrift. Zoniet wordt geacht dat de raad van beroep eenparig adviseert om het voorstel tot ontslag te verwerpen. Bij eenparigheid is het advies van de raad van beroep bindend en neemt de raad van beroep de eindbeslissing.

Indien de raad van beroep geen eenparig advies uitbrengt, wordt het dossier binnen vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de Vlaamse Regering die bevoegd is voor de definitieve beslissing over het ontslag na de proeftijd. De Vlaamse Regering beslist binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep, zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn.

De proeftijd van het personeelslid dat een beroepsprocedure heeft lopen tegen het ontslag na de proeftijd, wordt verlengd tot op het ogenblik van de definitieve uitspraak over het ontslag na de proeftijd.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels en de procedure volgens welke het betrokken personeelslid een bezwaarschrift kan indienen tegen het gemotiveerde voorstel tot ontslag.

**Art. 74.** § 1. Als het personeelslid binnen de termijn, vermeld in artikel 73, eerste lid, geen beroep aantekent, is het ontslag definitief, nadat die termijn verstreken is.

§ 2. Als het personeelslid binnen de termijn, vermeld in artikel 73, eerste lid, beroep aantekent, is het ontslag definitief als respectievelijk de raad van beroep of de Vlaamse Regering beslist om het gemotiveerd voorstel tot ontslag te bevestigen.

§ 3. Wanneer het personeelslid wordt ontslagen gelden de opzeggingstermijn en voorwaarden, vermeld in artikel 131. De opzeggingstermijn gaat in op het ogenblik van de definitieve uitspraak in de beroepsprocedure of op het ogenblik dat de termijn van zeven kalenderdagen, vermeld in artikel 73 verstreken is.

**Art. 75.** Het personeelslid kan een einde maken aan de proeftijd door vrijwillig ontslag. De opzeggingstermijn bedraagt vijftien kalenderdagen, tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen.

**Art. 76.** § 1. De Vlaamse Regering benoemt het personeelslid dat de proeftijd heeft doorlopen in het ambt van inspecteur als dat personeelslid het voorwerp uitmaakt van een gemotiveerd voorstel tot benoeming in vast verband als vermeld in artikel 72. De vaste benoeming gaat in de eerste kalenderdag volgend op het einde van de proeftijd.

§ 2. De Vlaamse Regering benoemt eveneens het personeelslid dat de proeftijd heeft doorlopen, in het ambt van inspecteur als na de toepassing van artikel 73 respectievelijk de raad van beroep of de Vlaamse Regering beslist heeft om het voorstel tot ontslag te verwerpen. De vaste benoeming gaat in de eerste kalenderdag volgend op de beslissing van de raad van beroep, respectievelijk de Vlaamse Regering.

§ 3. De vaste benoeming wordt schriftelijk vastgelegd. Dit geschrift wordt overhandigd aan het personeelslid, en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum van de vaste benoeming;
- 4° het functieprofiel waarop de vaste benoeming is gebaseerd;
- 5° de standplaats.

§ 4. Bij ontstentenis van een geschrift bij de aanvang van de vaste benoeming, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

#### HOOFDSTUK V. — *Het ambt van coördinerend inspecteur en inspecteur-generaal*

##### *Afdeling I. — Mandaat*

**Art. 77.** Elke aanstelling in het ambt van coördinerend inspecteur of in het ambt van inspecteur-generaal wordt toegewezen bij mandaat.

Het mandaat heeft een duur van vier jaar.

**Art. 78.** Prestaties die geleverd zijn tijdens een mandaat, worden in aanmerking genomen voor de dienstanciënniteit bedoeld in dit decreet en voor de geldelijke anciënniteit van het personeelslid.

##### *Afdeling II. — Aanwervingsvoorwaarden*

**Art. 79.** § 1. Om tot het mandaat van coördinerend inspecteur te worden toegelaten, moet de kandidaat voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° vastbenoemd inspecteur zijn;
- 2° ten minste drie jaar dienstanciënniteit hebben in het ambt van inspecteur;
- 3° geen definitieve eindevaluatie met eindconclusie onvoldoende in het ambt van inspecteur gekregen hebben;
- 4° zich kandidaat hebben gesteld, zoals bepaald in de vacature.

In afwijking van de bepalingen in het eerste lid kan het ambt van coördinerend inspecteur ook bij mandaat worden toegewezen aan een externe kandidaat, wanneer tijdens een eerste selectieprocedure geen kandidaat of geen geschikte kandidaat wordt gevonden bij inspecteurs die voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in § 1. De externe kandidaat moet voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° gedurende ten minste vijf jaar een leidinggevende functie hebben uitgeoefend;
- 2° ten minste acht jaar relevante ervaring hebben in of met het onderwijs;
- 3° zich kandidaat hebben gesteld volgens de vorm en binnen de termijn vermeld in het schrijven waarbij de vacature ter kennis werd gebracht;
- 4° voldoen aan de algemene aanwervingsvoorwaarden zoals vermeld in artikel 49, § 4.

§ 2. Om tot het mandaat van inspecteur-generaal te worden toegelaten, moet de kandidaat voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° vastbenoemd inspecteur of coördinerend inspecteur zijn of een mandaat bekleden van coördinerend inspecteur;
- 2° ten minste drie jaar dienstanciënniteit hebben in het ambt van inspecteur;
- 3° geen definitieve eindevaluatie met eindconclusie onvoldoende in het ambt van inspecteur of coördinerend inspecteur gekregen hebben;
- 4° zich kandidaat hebben gesteld, zoals bepaald in de vacature.

In afwijking van de bepalingen in het eerste lid kan het ambt van inspecteur-generaal ook bij mandaat worden toegewezen aan een kandidaat extern aan de inspectie die voldoet aan de volgende voorwaarden :

- 1° gedurende ten minste tien jaar een leidinggevende functie hebben uitgeoefend;
- 2° ten minste vijftien jaar relevante ervaring hebben in of met het onderwijs;
- 3° zich kandidaat hebben gesteld volgens de vorm en binnen de termijn vermeld in het schrijven waarbij de vacature ter kennis werd gebracht;
- 4° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden zoals vermeld in artikel 49, § 4.

§ 3. De voorzitter van de selectiecommissie, vermeld in artikel 82, § 3, gaat na of de kandidaat voldoet aan de aanwervingsvoorwaarden. Hij baseert zich hiervoor op het dossier, vermeld in artikel 81, § 2. Indien de voorzitter van de selectiecommissie, vermeld in artikel 82, § 3, oordeelt dat de kandidaat niet aan de aanwervingsvoorwaarden voldoet, kan de kandidaat vragen om gehoord te worden binnen zeven kalenderdagen na de kennisname van de beslissing. De voorzitter van de selectiecommissie, vermeld in artikel 82, § 3, hoort in ieder geval de kandidaat voor de test van de generieke competenties.

§ 4. De kandidaat moet aan de aanwervingsvoorwaarden voldoen uiterlijk op het ogenblik van de kandidaatstelling voor de test van de generieke competenties.

§ 5. De extern geworven inspecteur-generaal wordt beschouwd als een tijdelijk personeelslid, tot op het ogenblik van de vaste benoeming conform artikel 88.

§ 6. De Vlaamse Regering bepaalt hoe de dienstanciënniteit, vermeld in § 1 en § 2 wordt berekend.

#### *Afdeling III. — Selectieprocedure*

**Art. 80.** Voor de toegang tot het ambt van coördinerend inspecteur en inspecteur-generaal wordt een selectie georganiseerd die bestaat uit twee fasen :

- 1° de eerste fase : de test van de generieke competenties;
- 2° de tweede fase : het interview.

**Art. 81.** § 1. De oproep voor de test van de generieke competenties wordt bekendgemaakt volgens de door de Vlaamse Regering bepaalde regels en wordt minstens in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Deze bekendmaking vermeldt de voorwaarden waaraan de kandidaten moeten voldoen, alsmede de vormvereisten en de termijn voor de kandidaatstelling.

§ 2. De kandidaat moet minstens dertig kalenderdagen voor de test van de generieke competenties een dossier indienen. Dit dossier bevat een curriculum vitae en een competentieportfolio.

§ 3. Enkel kandidaten die voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 79, kunnen deelnemen aan de selectieprocedure.

§ 4. Jobpunt Vlaanderen, of zijn rechtsopvolger test de generieke competenties.

§ 5. Jobpunt Vlaanderen, of zijn rechtsopvolger stelt een lijst op van de geslaagde kandidaten.

§ 6. De kandidaten die op de bovenvermelde lijst voorkomen, blijven gedurende zes jaar opgenomen in de algemene wervingsreserve voor respectievelijk het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal. De periode van zes jaar begint te lopen vanaf het ogenblik dat de geslaagde kandidaten in kennis worden gesteld van de opname in de algemene wervingsreserve.

§ 7. Met behoud van het in § 6 vermelde, wordt een coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal die tijdelijk is aangesteld niet uit de algemene wervingsreserve geschrapt gedurende de periode van de tijdelijke aanstelling.

**Art. 82.** § 1. Alle kandidaten uit de algemene wervingsreserve ontvangen een schriftelijke oproep voor het interview. Die oproep vermeldt het ambt waarover het gaat en geeft aan of het om een mandaat of een tijdelijke aanstelling gaat.

§ 2. Enkel de kandidaten uit de algemene wervingsreserve kunnen deelnemen aan het interview.

§ 3. Het interview wordt afgenomen door een selectiecommissie, die verschillend kan zijn afhankelijk van het ambt.

§ 4. De kandidaten stellen een beleidsnota op waarbij ze de prioriteiten voorstellen die ze wensen te leggen in het ambt waarvoor zij kandideren.

§ 5. De commissie, vermeld in § 3, stelt een lijst op van de geslaagde kandidaten in volgorde van geschiktheid. Die volgorde is dwingend. De commissie beslist bij consensus. Indien geen consensus wordt bereikt, wordt overgegaan tot stemming. Bij staking van stemmen beslist de voorzitter. De commissie legt die lijst met inbegrip van een motivatie voor aan de Vlaamse Regering.

**Art. 83.** § 1. De Vlaamse Regering wijst het mandaat toe.

§ 2. De toewijzing van het mandaat wordt schriftelijk vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum van het mandaat;
- 4° de standplaats.

§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift bij de aanvang van het mandaat, wordt het personeelslid geacht het mandaat te bekleden in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

**Art. 84.** De Vlaamse Regering bepaalt de nadere modaliteiten met betrekking tot de selectieprocedure, de inhoud van het dossier, vermeld in artikel 81, § 2, en de generieke competenties. Ze bepaalt de samenstelling en de werking van de selectiecommissie, vermeld in artikel 82, § 3.

#### *Afdeling IV. — Einde mandaat*

**Art. 85.** § 1. Drie maanden voor het einde van het mandaat van een coördinerend inspecteur vindt een algemene eindevaluatie plaats door de evaluatoren, vermeld in artikel 109, § 2. Als die eindevaluatie niet resulteert in een eindconclusie onvoldoende, wordt het mandaat vernieuwd voor vier jaar.

§ 2. De bepalingen van artikel 114 tot en met artikel 116 zijn van toepassing op de eindevaluatie van het mandaat van een coördinerend inspecteur.

§ 3. Het personeelslid dat er niet mee kan instemmen dat de eindevaluatie wordt besloten met een eindconclusie onvoldoende, kan binnen twintig kalenderdagen na ontvangst van de ondertekende kopie van het evaluatieverslag met de eindconclusie onvoldoende, beroep aantekenen bij de raad van beroep vermeld in artikel 135, volgens de procedure vermeld in artikel 138.

§ 4. De raad van beroep hoort het personeelslid en kan de betrokken evaluatoren horen.

§ 5. De raad van beroep brengt een met redenen omkleed advies uit binnen dertig kalenderdagen na de ontvangst van het beroepschrift. Zo niet wordt het advies van de raad geacht eenparig gunstig te zijn. Bij eenparigheid is het advies van de raad van beroep bindend en neemt de raad van beroep de eindbeslissing.

§ 6. Indien de raad van beroep geen eenparig advies uitbrengt, wordt het dossier van een coördinerend inspecteur binnen vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de Vlaamse Regering die bevoegd is voor de definitieve beslissing over de toekenning van de eindconclusie onvoldoende. De Vlaamse Regering beslist binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep, zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn.

§ 7. Als het personeelslid binnen de termijn, vermeld in § 3, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie onvoldoende definitief, nadat die termijn verstreken is.

§ 8. Als het personeelslid binnen de termijn, vermeld in § 3, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie onvoldoende definitief als respectievelijk de raad van beroep of de Vlaamse Regering beslist om de eindconclusie onvoldoende te bevestigen.

**Art. 86.** Als de eindevaluatie van het mandaat van de inspecteur-generaal niet resulteert in een vermelding onvoldoende, wordt het mandaat vernieuwd voor vier jaar.

**Art. 87.** § 1. Een personeelslid dat belast is met een mandaat, kan vrijwillig afzien van het mandaat. Hij deelt dat per aangetekende brief mee aan de Vlaamse Regering ten minste zes maanden voor het neerleggen van het mandaat. In onderling overleg kan van die periode van zes maanden worden afgeweken.

§ 2. Het mandaat wordt beëindigd na een definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende.

§ 3. Het mandaat wordt beëindigd op het ogenblik dat het personeelslid wordt vastbenoemd bij toepassing van artikel 88.

§ 4. Het personeelslid dat belast is met een mandaat kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van het mandaat onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van deze paragraaf kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is bij de Vlaamse Regering.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven per aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Deze brief vermeldt, op straffe van nietigheid, de beroepsmogelijkheden.

Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen per aangetekende brief beroep aantekenen bij de raad van beroep, vermeld in artikel 135, volgens de procedure, vermeld in artikel 138. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode.

Het beroep wordt ingesteld bij bezwaarschrift. Het beroep heeft een opschortende werking. Het personeelslid kan tijdens het beroep preventief worden geschorst. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de preventieve schorsing. Dit besluit garandeert het recht van verdediging.

§ 5. Bij de beëindiging van het mandaat neemt het vastbenoemde personeelslid opnieuw zijn ambt als inspecteur op.

#### *Afdeling V. — Vaste benoeming*

**Art. 88.** § 1. Het personeelslid belast met een mandaat van coördinerend inspecteur wordt op zijn verzoek in dat ambt benoemd als aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van ten minste 55 jaar bereikt op het ogenblik van de vaste benoeming;
- 2° het personeelslid heeft op het ogenblik van de vaste benoeming ten minste vier jaar het mandaat van coördinerend inspecteur uitgeoefend.

§ 2. Het personeelslid belast met een mandaat van inspecteur-generaal wordt op zijn verzoek in dat ambt benoemd als aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van ten minste 55 jaar bereikt op het ogenblik van de vaste benoeming;
- 2° het personeelslid heeft op het ogenblik van de vaste benoeming ten minste vier jaar het mandaat van inspecteur-generaal uitgeoefend.

§ 3. De vaste benoeming gaat steeds in op de eerste dag van de maand die volgt op de aanvraag bij de Vlaamse Regering.

§ 4. Indien op het ogenblik dat het personeelslid de vaste benoeming aanvraagt, een beroepsprocedure loopt tegen een evaluatie met eindconclusie onvoldoende of tegen een ontslag om dringende redenen, wordt de vaste benoeming uitgesteld tot er een definitieve uitspraak in deze zaak is. Indien na de beroepsprocedure de evaluatie met eindconclusie onvoldoende of het ontslag om dringende redenen niet wordt bevestigd, gaat de vaste benoeming in op de eerste dag van de maand die volgt op het ogenblik van de definitieve uitspraak.

§ 5. De vaste benoeming wordt schriftelijk vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum;
- 4° het functieprofiel waarop de vaste benoeming is gebaseerd;
- 5° de standplaats.

§ 6. Bij ontstentenis van een geschrift bij de aanvang van de vaste benoeming, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.



HOOFDSTUK VI. — *Tijdelijke uitoefening van de ambten, vermeld in artikel 61**Afdeling I. — De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt van inspecteur*

**Art. 89.** De Vlaamse Regering kan binnen de toegekende enveloppe een personeelslid tijdelijk aanstellen voor bepaalde duur.

**Art. 90.** § 1. Voor de aanstelling van bepaalde duur wordt de selectieprocedure gevolgd zoals vermeld in artikel 63 tot en met artikel 65.

§ 2. Het eerste jaar van de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur volgt het tijdelijk personeelslid een opleidingsprogramma, indien het voor de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur nog niet was aangesteld bij de inspectie.

**Art. 91.** § 1. Elke tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt van inspecteur moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum en einddatum van de aanstelling;
- 4° het functieprofiel waarop de aanstelling is gebaseerd;
- 5° de standplaats.

§ 2. Bij ontstentenis van een geschrift bij de aanvang van de tijdelijke aanstelling, wordt het personeelslid geacht tijdelijk aangesteld te zijn voor onbepaalde duur in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

**Art. 92.** Een aanstelling van bepaalde duur heeft een minimale duur van een jaar.

**Art. 93.** De tijdelijke aanstelling die volgt op twee aaneensluitende tijdelijke aanstellingen van bepaalde duur is een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur.

**Art. 94.** § 1. Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur in het ambt van inspecteur wordt op zijn verzoek in dat ambt benoemd als aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van ten minste 55 jaar bereikt op het ogenblik van de vaste benoeming;
- 2° het personeelslid heeft op het ogenblik van de vaste benoeming ten minste vier jaar het ambt van inspecteur uitgeoefend;
- 3° het personeelslid heeft geen definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende gekregen in de vier jaar die de aanvraag tot vaste benoeming voorafgaan.

§ 2. De vaste benoeming gaat steeds in op de eerste dag van de maand die volgt op de aanvraag bij de Vlaamse Regering.

§ 3. Indien op het ogenblik dat het personeelslid de vaste benoeming aanvraagt, een beroepsprocedure loopt tegen een evaluatie met eindconclusie onvoldoende of tegen een ontslag om dringende redenen, wordt de vaste benoeming uitgesteld tot er een definitieve uitspraak in deze zaak is. Indien na de beroepsprocedure de evaluatie met eindconclusie onvoldoende of het ontslag om dringende redenen niet wordt bevestigd gaat de vaste benoeming in op de eerste dag van de maand die volgt op het ogenblik van de definitieve uitspraak.

§ 4. De vaste benoeming moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd, en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum;
- 4° het functieprofiel waarop de vaste benoeming is gebaseerd;
- 5° de standplaats.

§ 5. Bij ontstentenis van een geschrift bij aanvang van de vaste benoeming, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

**Art. 95.** De aanstelling van een personeelslid dat is aangesteld voor bepaalde duur wordt zonder opzegging beëindigd :

- 1° op het ogenblik dat het personeelslid tot de proeftijd toegelaten of vastbenoemd wordt;
- 2° als het personeelslid een definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende heeft gekregen;
- 3° na afloop van de aanstellingsperiode zonder dat hiervoor formaliteiten te vervullen zijn;
- 4° om dringende redenen, onder de voorwaarden vermeld in artikel 96;
- 5° door vrijwillig ontslag.

**Art. 96.** De Vlaamse Regering kan een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur in het ambt van inspecteur zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

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

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven per aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Deze brief vermeldt, op straffe van nietigheid, de beroepsmogelijkheden.

Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen bij een ter post aangetekende brief beroep aantekenen bij de raad van beroep, vermeld in artikel 135, volgens de procedure, vermeld in artikel 138. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode.

Het beroep wordt ingesteld bij bezwaarschrift. Het beroep heeft een opschortende werking. Het personeelslid kan tijdens het beroep preventief worden geschorst. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de preventieve schorsing. Dit besluit garandeert het recht van verdediging.

Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.

*Afdeling II. — De tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur in het ambt van inspecteur*

**Art. 97.** De Vlaamse Regering kan binnen de toegekende enveloppe een personeelslid tijdelijk aanstellen voor onbepaalde duur.

**Art. 98.** § 1. Voor de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur wordt de selectieprocedure gevolgd zoals vermeld in artikel 63 tot en met artikel 65.

§ 2. Het eerste jaar van de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur volgt het tijdelijk personeelslid een opleidingsprogramma, indien het voor de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur nog niet was aangesteld bij de inspectie.

**Art. 99.** § 1. Elke tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur in het ambt van inspecteur moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum van de aanstelling;
- 4° de aard van de tijdelijke aanstelling;
- 5° het functieprofiel waarop de aanstelling is gebaseerd;
- 6° de standplaats.

§ 2. Bij ontstentenis van een geschrift bij aanvang van de tijdelijke aanstelling, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor onbepaalde duur in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

**Art. 100.** § 1. Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde duur in het ambt van inspecteur, wordt op zijn verzoek in dat ambt benoemd als aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van ten minste 55 jaar bereikt op het ogenblik van de vaste benoeming;
- 2° het personeelslid heeft op het ogenblik van de vaste benoeming ten minste vier jaar het ambt van inspecteur uitgeoefend;
- 3° het personeelslid heeft geen definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende gekregen in de vier jaar die de aanvraag tot vaste benoeming voorafgaan.

§ 2. De vaste benoeming gaat steeds in op de eerste dag van de maand die volgt op de aanvraag bij de Vlaamse Regering.

§ 3. Indien op het ogenblik dat het personeelslid de vaste benoeming aanvraagt, een beroepsprocedure loopt tegen een evaluatie met eindconclusie onvoldoende of tegen een tuchtstraf, wordt de vaste benoeming uitgesteld tot er een definitieve uitspraak in deze zaak is. Indien na de beroepsprocedure de evaluatie met eindconclusie onvoldoende of de tuchtstraf niet wordt bevestigd gaat de vaste benoeming in op de eerste dag van de maand die volgt op het ogenblik van de definitieve uitspraak.

§ 4. De vaste benoeming moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de ingangsdatum;
- 4° het functieprofiel waarop de vaste benoeming is gebaseerd;
- 5° de standplaats.

§ 5. Bij ontstentenis van een geschrift bij aanvang van de vaste benoeming, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn in het ambt en voor de opdracht die het werkelijk uitoefent.

**Art. 101.** De aanstelling van een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde duur wordt zonder opzegging beëindigd :

- 1° op het ogenblik dat het personeelslid tot de proeftijd toegelaten of vastbenoemd wordt;
- 2° als het personeelslid gedurende twee opeenvolgende evaluaties of drie keer tijdens de loopbaan in hetzelfde ambt bij de inspectie een definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende heeft gekregen;
- 3° als het personeelslid ontslagen wordt na een tuchtmaatregel;
- 4° door vrijwillig ontslag.

*Afdeling III. — De tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal*

**Art. 102.** § 1. De Vlaamse Regering kan, in afwijking van artikel 77, binnen de toegekende enveloppe een personeelslid tijdelijk aanstellen voor bepaalde duur in het ambt van coördinerend inspecteur ter vervanging van een afwezige coördinerend inspecteur. Dit personeelslid moet voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 79, § 1.

§ 2. De Vlaamse Regering kan, in afwijking van artikel 77, binnen de toegekende enveloppe een personeelslid tijdelijk aanstellen voor bepaalde duur in het ambt van inspecteur-generaal ter vervanging van de afwezige inspecteur-generaal. Dit personeelslid moet voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 79, § 2.

§ 3. De tijdelijke aanstelling in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal heeft een maximale duur van vier jaar.

§ 4. Het vastbenoemd personeelslid van de inspectie dat tijdelijk wordt aangesteld in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal, wordt tijdelijk belast met een andere opdracht. Tijdens de periode dat het personeelslid tijdelijk belast is met een andere opdracht, gelden de regels die van toepassing zijn op de tijdelijke personeelsleden in het ambt waarin het personeelslid tijdelijk fungeert.

§ 5. In afwijking van § 4, wordt het vastbenoemd personeelslid tijdens de periode van tijdelijke aanstelling verder beschouwd als vastbenoemd personeelslid voor de toepassing van de reglementaire bepalingen inzake :

- 1° het bevallingsverlof;
- 2° het verlof wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;
- 3° het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, van ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten;
- 4° de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 5° de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regeling van de administratieve en geldelijke toestand van deze personeelsleden.

**Art. 103.** § 1. Elke tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit geschrift wordt aan het personeelslid overhandigd en vermeldt ten minste :

- 1° de identiteit van het personeelslid;
- 2° het uit te oefenen ambt;
- 3° de duur van de aanstelling;
- 4° de ingangsdatum;
- 5° de standplaats;
- 6° de naam van het afwezige personeelslid.

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

**Art. 104.** De aanstelling van een personeelslid dat is aangesteld voor bepaalde duur in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal wordt, zonder opzegging, beëindigd :

- 1° na afloop van de aanstellingsperiode zonder dat hiervoor formaliteiten te vervullen zijn;
- 2° als het personeelslid een definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende heeft gekregen;
- 3° om dringende redenen, onder de voorwaarden vermeld in artikel 105;
- 4° door vrijwillig ontslag.

**Art. 105.** De Vlaamse Regering kan een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal zonder opzegging om dringende redenen ontslaan.

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

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven per aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Deze brief vermeldt, op straffe van nietigheid, de beroepsmogelijkheden.

Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen per aangetekende brief beroep aantekenen bij de raad van beroep, vermeld in artikel 135, volgens de procedure, vermeld in artikel 138. Bij ontvangst van het ontslag tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt voornoemde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode.

Het beroep wordt ingesteld bij bezwaarschrift. Het beroep heeft een opschortende werking. Het personeelslid kan tijdens het beroep preventief worden geschorst.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de preventieve schorsing. Dit besluit garandeert het recht van verdediging.

Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd, met dien verstande dat de periode alleszins nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft.

## HOOFDSTUK VII. — *Functiebeschrijving en evaluatie*

### *Afdeling I. — Functiebeschrijving*

**Art. 106.** Voor elk lid van de inspectie wordt in het kader van zijn begeleiding een geïndividualiseerde functiebeschrijving opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument.

**Art. 107.** § 1. Een functiebeschrijving wordt opgesteld op basis van een functieprofiel en bevat twee delen, namelijk : de permanente opdracht en de periodegebonden doelstellingen.

De permanente opdracht bestaat uit de volgende twee delen :

- 1° de resultaatgebieden : de taken die het personeelslid tot een goed einde moet brengen;
- 2° de competenties.

§ 2. De functiebeschrijving kan worden aangepast :

- 1° bij een substantiële wijziging van de opdracht;
- 2° na afspraken die de eerste evaluator en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;

3° bij de aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

**Art. 108.** Elke functiebeschrijving of wijziging wordt opgemaakt in onderling overleg tussen de eerste evaluator en het betrokken personeelslid. Als geen consensus bereikt kan worden, ligt de beslissing bij de inspecteur-generaal, indien het om de functiebeschrijving van een inspecteur gaat. In het geval van de coördinerend inspecteur en de inspecteur-generaal ligt de beslissing, als er geen consensus kan bereikt worden, bij de minister bevoegd voor onderwijs.

#### *Afdeling II. — De evaluatoren*

**Art. 109.** § 1. Voor een inspecteur gelden de volgende bepalingen :

- 1° de eerste evaluator is een coördinerend inspecteur;
- 2° de tweede evaluator is de inspecteur-generaal of een ander coördinerend inspecteur.

§ 2. Voor een coördinerend inspecteur gelden de volgende bepalingen :

- 1° de eerste evaluator is de inspecteur-generaal;
- 2° de tweede evaluator is de minister bevoegd voor onderwijs.

§ 3. De eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen bij zijn functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van die taak.

§ 4. De tweede evaluator is tijdens het volledige proces belast met de kwaliteitsbewaking.

**Art. 110.** De inspecteur-generaal wordt geëvalueerd zoals bepaald in artikel V.13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

#### *Afdeling III. — De evaluatie*

**Art. 111.** De evaluatie is het beoordelen van het functioneren van een personeelslid op basis van de functiebeschrijving en is de appreciatie van het totale functioneren van het betrokken personeelslid.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen, vermeld in artikel 107, kan niet worden geëvalueerd.

**Art. 112.** In de loop van de evaluatieperiode kan de geëvalueerde bij zijn evaluatoren terecht voor opvolging en ondersteuning om de verwachte resultaten te behalen.

**Art. 113.** De evaluatie moet op een zorgvuldige wijze uitgevoerd worden.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle leden van de inspectie die met evaluatie belast zijn. Alleen de evaluaties, opgemaakt door personeelsleden die de opleiding hebben gevolgd, zijn geldig.

De evaluatoren worden geëvalueerd op de kwaliteit van de evaluaties die ze opmaken.

**Art. 114.** § 1. Met het oog op de evaluatie, vermeld in artikel 111, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren waar dat nodig is, en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet alleen de goede en sterke punten, maar ook de eventueel te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek kan bijgevolg aanleiding geven tot bijsturingen in de toekomst en kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

Op verzoek van de geëvalueerde of één van zijn evaluatoren vindt het evaluatiegesprek plaats met twee evaluatoren.

Het evaluatiegesprek leidt altijd tot een evaluatieverslag.

§ 2. Het evaluatieverslag opgesteld door de eerste evaluator, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledige functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving en bevat steeds een eindconclusie.

Het verslag wordt door beide evaluatoren ondertekend. De eerste evaluator legt het evaluatieverslag voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert het evaluatieverslag ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van het evaluatieverslag aan het personeelslid.

§ 3. Als het evaluatieverslag de eindconclusie onvoldoende bevat, moet het, op straffe van nietigheid, altijd de beroepsmogelijkheden bevatten.

**Art. 115.** Het originele evaluatieverslag, vermeld in artikel 114 en de opmerkingen van het personeelslid worden bewaard in het evaluatiedossier van het personeelslid. Het personeelslid ontvangt een afschrift.

Het personeelslid kan op elk ogenblik zijn evaluatiedossier inzien.

**Art. 116.** Een evaluatie kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie onvoldoende.

**Art. 117.** § 1. Een personeelslid van de inspectie dat er niet mee akkoord gaat dat zijn evaluatieverslag wordt besloten met de eindconclusie onvoldoende, kan binnen twintig kalenderdagen na ontvangst van de ondertekende kopie van het evaluatieverslag beroep aantekenen bij de raad van beroep, vermeld in artikel 135, volgens de procedure, vermeld in artikel 138.

§ 2. De raad van beroep hoort het betrokken personeelslid en kan de betrokken evaluatoren horen.

§ 3. De raad van beroep brengt een met redenen omkleed advies uit binnen dertig kalenderdagen na de ontvangst van het beroepschrift. Zo niet wordt het advies van de raad geacht eenparig gunstig te zijn. Bij eenparigheid is het advies van de raad van beroep bindend en neemt de raad van beroep de eindbeslissing.

§ 4. Indien de raad van beroep geen eenparig advies uitbrengt, wordt het dossier, in het geval van een inspecteur of een coördinerend inspecteur, binnen vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de Vlaamse Regering die bevoegd is voor de definitieve beslissing over de toekenning van de eindconclusie onvoldoende. De Vlaamse Regering beslist binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep, zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn.

§ 5. Als het personeelslid binnen de termijn, vermeld in § 1, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie onvoldoende definitief nadat die termijn verstreken is.

§ 6. Als het personeelslid binnen de termijn, vermeld in § 1, beroep aantekent is, de evaluatie definitief als respectievelijk de raad van beroep of de Vlaamse Regering beslist om de eindconclusie onvoldoende te bevestigen.

**Art. 118.** De gemotiveerde beslissing na het beroep wordt bij het evaluatiedossier van de geëvalueerde gevoegd.

**Art. 119.** § 1. Het vastbenoemde lid van de inspectie en het tijdelijk personeelslid dat is aangesteld voor onbepaalde duur wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid als hij gedurende twee opeenvolgende evaluaties of drie keer tijdens zijn loopbaan in hetzelfde ambt bij de inspectie de definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende heeft gekregen.

Bij het ontslag van een vastbenoemd personeelslid gelden de opzeggingstermijnen en voorwaarden, vermeld in artikel 131. De opzeggingstermijn gaat in op het ogenblik van de definitieve uitspraak in de beroepsprocedure of op het ogenblik dat de termijn van twintig kalenderdagen, vermeld in artikel 117, verstreken is.

§ 2. Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt ontslagen als hij één definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende heeft gekregen.

§ 3. Het ontslag wordt uitgesproken door de Vlaamse Regering.

#### *Afdeling IV. — De evaluatieperiode*

**Art. 120.** § 1. Elk personeelslid dat tijdelijk is aangesteld of vast benoemd is in het ambt van inspecteur moet eenmaal per jaar geëvalueerd worden in de eerste drie jaar van zijn loopbaan bij de inspectie.

De evaluatie van de proeftijd wordt beschouwd als een evaluatie.

§ 2. Vanaf het vierde jaar moet het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld of vast benoemd is in het ambt van inspecteur minstens om de drie jaar geëvalueerd worden, tenzij het personeelslid vraagt om sneller geëvalueerd te worden.

Als een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van inspecteur een definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende krijgt, moet het na één jaar opnieuw geëvalueerd worden.

§ 3. Het personeelslid dat een mandaat bekleedt of tijdelijk is aangesteld in het ambt van coördinerend inspecteur of inspecteur-generaal moet jaarlijks worden geëvalueerd.

§ 4. De eindevaluatie van het mandaat vervangt in het desbetreffend jaar de evaluatie zoals bedoeld in § 3.

§ 5. Indien er geen evaluatie heeft plaatsgevonden, wordt de evaluatie geacht gunstig te zijn.

#### *HOOFDSTUK VIII. — Preventieve schorsing*

**Art. 121.** De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de personeelsleden die :

- tijdelijk zijn aangesteld voor onbepaalde duur;
- tot de proeftijd zijn toegelaten;
- vast benoemd zijn.

**Art. 122.** Met behoud van de bepalingen inzake preventieve schorsing bij een ontslag om dringende redenen zoals vermeld in artikel 87, § 4, artikel 96 en artikel 105, is een preventieve schorsing alleen mogelijk indien het personeelslid tuchtrechtelijk of strafrechtelijk wordt vervolgd en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst. De preventieve schorsing is een bewarende maatregel, uitgesproken door de Vlaamse Regering, en mag, behoudens bij strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, niet meer dan één jaar bedragen.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de preventieve schorsing. Dit besluit garandeert het recht van verdediging.

**Art. 123.** Het personeelslid kan tegen de preventieve schorsing in beroep gaan bij de raad van beroep vermeld in artikel 135. Op straffe van verval dient het beroep ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de preventieve schorsing.

Het beroep wordt ingesteld bij bezwaarschrift.

De procedure, vermeld in artikel 138, is van toepassing.

#### *HOOFDSTUK IX. — Tuchtregeling*

**Art. 124.** De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de personeelsleden die :

- tijdelijk zijn aangesteld voor onbepaalde duur;
- tot de proeftijd zijn toegelaten;
- vast benoemd zijn.

#### *Afdeling I. — Tuchtstraffen*

**Art. 125.** § 1. In geval van tekortkoming aan zijn plichten kan het personeelslid één van de volgende tuchtstraffen worden opgelegd :

- 1° blaam;
- 2° afhouding van salaris;
- 3° schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;
- 5° ontslag;
- 6° afzetting.

§ 2. Een tuchtmaatregel is definitief nadat de termijn, vermeld in artikel 132, verstreken is of nadat een definitieve beslissing is genomen als de procedure is doorlopen, vermeld in afdeling III.

**Art. 126.** Een coördinerend inspecteur stelt de tuchtstraf van een inspecteur voor.

De inspecteur-generaal stelt de tuchtstraf van een coördinerend inspecteur voor.

De minister bevoegd voor onderwijs stelt de tuchtstraf van de inspecteur-generaal voor.

De Vlaamse Regering spreekt de tuchtstraf definitief uit.

In beroep wordt een tuchtstraf eveneens uitgesproken, nadat de vastgestelde beroepsprocedure is gevolgd, door de Vlaamse Regering.

**Art. 127.** Afhouding van het salaris wordt toegepast gedurende ten minste een maand en ten hoogste twaalf maanden en mag niet meer dan een vijfde van het laatste brutoactiviteitssalaris of het laatste brutowachtgeld bedragen.

**Art. 128.** De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd, maar blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag voor de schorsing.

De schorsing bij tuchtmaatregel heeft de halvering van het laatste brutoactiviteitssalaris of het laatste brutowachtgeld tot gevolg.

**Art. 129.** 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 zijn laatste brutoactiviteitssalaris of zijn laatste brutowachtgeld.

**Art. 130.** De afhouding of de halvering van het salaris of van het wachtgeld of de toekenning van een wachtgeld mag niet tot gevolg hebben dat het salaris of het wachtgeld van het personeelslid verminderd wordt tot een bedrag, dat lager is dan het belastbare nettobedrag van de werkloosheidsuitkering, waarop de betrokkene recht zou hebben, als hij het voordeel zou genieten van het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

**Art. 131.** In geval van ontslag of afzetting bij tuchtmaatregel wordt het personeelslid dat tot de proeftijd is toegelaten of het vastbenoemd personeelslid definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld afhankelijk van het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Tijdens die opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld en wordt het met een opdracht belast. Het personeelslid geniet het brutoactiviteitssalaris of het brutowachtgeld dat verbonden is aan het ambt waarin het vast benoemd was.

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

**Art. 132.** Het personeelslid kan binnen twintig kalenderdagen, ingaande op de dag waarop hem een tuchtstraf ter visering is voorgelegd, hiertegen beroep aantekenen bij de raad van beroep, vermeld in artikel 135, volgens de procedure, vermeld in artikel 138.

Het beroep wordt ingesteld bij bezwaarschrift.

Het beroep heeft een opschortende werking.

**Art. 133.** De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de uitoefening van de tuchtmacht, alsmede de toepasselijke procedure.

Het besluit, vermeld in het eerste lid, garandeert het recht van verdediging.

#### *Afdeling II. — Doorhaling van tuchtstraffen*

**Art. 134.** § 1. De doorhaling van de tuchtstraf gebeurt, het ontslag en de afzetting uitgezonderd, van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- 1° één jaar voor de blaam;
- 2° drie jaar voor de afhouding van het salaris;
- 3° vijf jaar voor de tuchtschorsing;
- 4° zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De periode loopt vanaf de datum van de tuchtuitspraak.

§ 2. De doorhaling heeft tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

#### *Afdeling III. — Raad van beroep*

**Art. 135.** Bij het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming wordt een raad van beroep ingesteld, bevoegd voor de inspecteurs, de coördinerend inspecteurs, en de inspecteur-generaal.

**Art. 136.** De raad van beroep heeft tot opdracht advies uit te brengen in beroepsprocedures tegen :

- 1° een tuchtstraf;
- 2° een evaluatie met eindconclusie onvoldoende, met uitzondering van deze van de inspecteur-generaal;
- 3° een voorstel tot ontslag na de beëindiging van de proeftijd;
- 4° een ontslag om dringende redenen;
- 5° een preventieve schorsing.

De raad van beroep heeft een adviserende bevoegdheid. Bij eenparigheid is het advies van de raad van beroep bindend en neemt de raad van beroep de eindbeslissing.

**Art. 137.** De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de raad van beroep, met dien verstande dat :

- 1° de raad van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties en de vertegenwoordigers van de inspectie.

De Vlaamse Regering wijst de voorzitter en zijn plaatsvervanger aan. Hij wijst eveneens de leden en hun plaatsvervangers aan.

**Art. 138.** De Vlaamse Regering bepaalt de regels betreffende de procedure voor het instellen en behandelen van het beroep. Zij bepaalt eveneens de nadere regels voor de vergoedingen, de werking van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking, met dien verstande dat de rechten van verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

#### HOOFDSTUK X. — *Administratieve standen*

##### *Afdeling I. — Algemene bepalingen*

**Art. 139.** De administratieve standen waarin een personeelslid zich geheel of gedeeltelijk kan bevinden zijn :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° terbeschikkingstelling.

**Art. 140.** 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 de Vlaamse Regering in een andere administratieve stand plaatst.

##### *Afdeling II. — Dienstactiviteit*

**Art. 141.** Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepalingen heeft het personeelslid in dienstactiviteit recht op een salaris en op een verhoging van het salaris.

**Art. 142.** Het personeelslid krijgt onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit.

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

De Vlaamse Regering bepaalt eveneens de prestatieregeling van de personeelsleden.

##### *Afdeling III. — Non-activiteit*

**Art. 143.** Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepalingen heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op een salaris. Het personeelslid kan alleen onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een salarisverhoging.

**Art. 144.** Onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit als :

- 1° het in vredestijd 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;
- 2° een afwezigheid van lange duur die gewettigd is door familiale redenen, wordt toegestaan;
- 3° het personeelslid afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden uit te oefenen, in dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet-uitgeoefende prestaties;
- 4° het met politiek verlof is, met inbegrip van de periode van eventuele uitgestelde indiensttreding na de beëindiging van het mandaat.

In afwachting dat de Vlaamse Regering de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, vastlegt, gelden voor de personeelsleden de bepalingen die van toepassing zijn op de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs.

**Art. 145.** Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid zijn aanspraak op verhoging van het salaris en op een ander ambt niet doen gelden.

##### *Afdeling IV. — Terbeschikkingstelling*

**Art. 146.** Het personeelslid kan, onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden, ter beschikking worden gesteld wegens :

- 1° ziekte;
- 2° persoonlijke aangelegenheden;
- 3° persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Een personeelslid dat ter beschikking gesteld is om de reden, vermeld in het eerste lid, 1°, kan gedurende twee jaar zijn aanspraak op een ander ambt en op bevordering tot een hoger salaris doen gelden.

In afwachting dat de Vlaamse Regering de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, vaststelt, gelden voor de personeelsleden de bepalingen die van toepassing zijn op de personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs.

**Art. 147.** Niemand kan ter beschikking gesteld of gehouden worden wegens ziekte 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. 148.** De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid ter beschikking gesteld wordt om de redenen, vermeld in artikel 146, eerste lid, 1°, 2°, en 3°.

Het wachtgeld, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan dat personeelslid wordt toegekend, zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van een personeelslid in dienst-activiteit.

HOOFDSTUK XI. — *Definitieve ambtsneerlegging*

**Art. 149.** § 1. Voor zover dat niet anders is bepaald, wordt het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld, tot de proeftijd is toegelaten, vastbenoemd is of een mandaat bekleedt, zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen als :

- 1° hij niet meer voldoet aan een van de volgende voorwaarden :
  - a) onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, behoudens een door de Vlaamse Regering te verlenen vrijstelling;
  - b) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
  - c) voldoen aan de dienstplichtwetten;
- 2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige redenen, behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 3° hij zonder geldige redenen zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 4° hij zich bevindt in een van de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten, de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° is vastgesteld dat hij wegens een overeenkomstig de wet, het decreet of een reglement erkende blijvende arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is zijn ambt naar behoren te vervullen.

§ 2. Met behoud van de toepassing van de bepalingen in § 1, wordt een vastbenoemd personeelslid uit zijn ambt ontslagen als :

- 1° hij gedurende twee opeenvolgende evaluaties of drie keer tijdens de loopbaan in hetzelfde ambt bij de inspectie een definitieve evaluatie met eindconclusie onvoldoende heeft gekregen;
- 2° hij wordt ontslagen of afgezet na een tuchtmaatregel.

Bij ontslag van een vastbenoemd personeelslid op grond van § 2, 1° en 2°, wordt een opzeggingstermijn bepaald waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Tijdens die opzeggingstermijn :

- 1° wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld in zijn ambt;
- 2° geniet het personeelslid het brutoactiviteitssalaris dat verbonden is aan het ambt waarin het vastbenoemd was.

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

**Art. 150.** Voor zover dat niet anders is bepaald, geven de volgende situaties voor een tijdelijk aangesteld, tot de proeftijd toegelaten en een vastbenoemd personeelslid eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging of tot beëindiging van de tijdelijke aanstelling :

- 1° het vrijwillige ontslag. De opzeggingstermijn bedraagt vijftien kalenderdagen, tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen. Het personeelslid deelt het vrijwillig ontslag mee per aangetekende brief;
- 2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens.

**Art. 151.** Voor zover dat niet anders is bepaald, geven de volgende situaties voor een personeelslid dat een mandaat bekleedt, eveneens aanleiding tot beëindiging van het mandaat :

- 1° het vrijwillige ontslag. De opzeggingstermijn zoals vermeld in artikel 87, § 1, moet worden nageleefd;
- 2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens.

**Art. 152.** De Vlaamse Regering bezorgt de gemotiveerde beslissing tot ontslag met toepassing van artikel 149 aan het personeelslid per aangetekende brief.

HOOFDSTUK XII. — *Bezoldigingsregeling*

**Art. 153.** Met behoud van de toepassing van hoofdstuk IX van het decreet van 13 juli 2001 betreffende onderwijs XIII-mozaïek blijven het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en de ter uitvoering ervan genomen bepalingen van toepassing op de leden van de inspectie.

## DEEL IV. — WIJZIGINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

TITEL I. — *Wijzigingsbepalingen met betrekking tot de pedagogische begeleidingsdiensten*HOOFDSTUK I. — *Wijzigingen in het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs*

**Art. 154.** Aan artikel 42 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, het laatst gewijzigd door het decreet van 21 december 1994, wordt een laatste lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Bij een toelating tot de proeftijd in een vacant verklaarde betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst moet daarenboven ook rekening gehouden worden met de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdienst, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. Toelating tot de proeftijd is slechts mogelijk tot voormelde maximumgrens van 85 % wordt bereikt. »

**Art. 155.** Aan artikel 43 van hetzelfde decreet, wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt :

« Een betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband als door deze vaste benoeming de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdienst, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, wordt overschreden. »



**Art. 156.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *46bis* ingevoegd dat luidt als volgt :

« Artikel *46bis*. § 1. Om toegelaten te worden tot de proeftijd in een ambt van de pedagogische begeleidingsdienst, moet de kandidaat voldoen aan de voorwaarden van artikel 46, en bovendien ten minste acht jaar dienstanciënniteit hebben, berekend overeenkomstig artikel 4.

Naast de personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is, kunnen ook :

- de leden van het onderwijzend personeel van de hogescholen;
- de leden van het academisch personeel van de universiteiten;
- de contractuele personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdienst;

tot een ambt van de pedagogische begeleidingsdienst worden toegelaten.

De diensten die voormelde personeelsleden verworven hebben in een hogeschool of een universiteit of als contractueel personeelslid van de pedagogische begeleidingsdienst worden mee in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstanciënniteit bedoeld in het eerste lid.

Het personeelslid moet aan de voorwaarden van deze paragraaf voldoen, uiterlijk op het ogenblik dat hij zijn ambt opneemt.

§ 2. In afwijking van § 1 kan een ambt van de pedagogische begeleidingsdienst ook door toelating tot de proeftijd worden toegewezen aan een kandidaat die :

- 1° blijk geeft van een zeer grondig onderwijskundig inzicht;
- 2° ten minste acht jaar relevante ervaring heeft in of met het onderwijs of de centra of met nascholing.

§ 3. Het personeelslid dat op het ogenblik van de toelating tot de proeftijd aan de voorwaarden van § 1 of § 2 voldoet en op dat ogenblik de leeftijd van 55 jaar of meer heeft bereikt, heeft voorrang ten aanzien van personeelsleden die deze leeftijd nog niet hebben bereikt.

**Art. 157.** Aan artikel *48ter* van hetzelfde decreet, gewijzigd bij decreet van 7 mei 2004, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt een § 2 toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 2. Voor een uitbreiding van een vaste benoeming in een ambt van de pedagogische begeleidingsdienst moet een personeelslid voloen aan § 1 en daarenboven ook voldoen aan de bepalingen van artikel *46bis* en moet de afgevaardigd bestuurder ook steeds rekening houden met de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. Het personeelslid dat aan voormelde voorwaarden voldoet en daarenboven de leeftijd van 55 jaar of meer heeft bereikt, heeft voorrang bij een uitbreiding van zijn vaste benoeming ten aanzien van personeelsleden die deze leeftijd nog niet hebben bereikt. »

**Art. 158.** In artikel 50 van hetzelfde decreet gewijzigd bij de decreten van 14 juli 1998 en 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° aan § 1, 3°, wordt een zin toegevoegd, die luidt als volgt :  
« Deze bepaling is niet van toepassing op de pedagogische begeleidingsdienst. »;
- 2° aan § 1 wordt een 4° toegevoegd, die luidt als volgt :  
« 4° in een vacante betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst. »;
- 3° het laatste lid van § 1 wordt vervangen door wat volgt :  
« Tijdens die periode blijft het personeelslid in voorkomend geval titularis van het ambt waarin het vast benoemd is. »;
- 4° aan de eerste zin van § 2 wordt een zin toegevoegd, die luidt als volgt :  
« De personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdienst moeten tevens aan de voorwaarden van artikel *46bis* voldoen. »

**Art. 159.** Aan artikel 61, § 1, 5°, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 7 juli 2006, wordt de volgende zin toegevoegd :

« De terugzetting in rang is niet van toepassing op de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdienst; ».

**Art. 160.** Artikel *73bis*, § 1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt vervangen door wat volgt :

« § 1. Dit hoofdstuk geldt voor de personeelsleden en de instellingen bedoeld in dit decreet. »

**Art. 161.** In artikel *73ter* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in § 1 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :  
« Voor de personeelsleden vermeld in artikel *73bis* worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld. »;
- 2° in § 3 worden tussen de woorden « raad van bestuur » en de woorden « of de scholengemeenschap » de woorden « — voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder — » ingevoegd;
- 3° aan § 4 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :  
« De personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdienst die aangesteld zijn in het ambt van pedagogisch adviseur hebben eveneens twee evaluatoren. Hierbij gelden volgende bepalingen :  
— de adviseur-coördinator is de eerste evaluator. Hij heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak;  
— de afgevaardigd bestuurder is de tweede evaluator. Zijn rol wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in § 3 en in artikel *73novies*, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel *73decies*. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk *VIIIbis* en *VIIIter* bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator. »;

4° § 5 wordt vervangen door wat volgt :

« § 5. In afwijking van § 4 worden de beheerder van een autonoom internaat en de directeur geëvalueerd door de raad van bestuur. De directeur van het vormingscentrum en de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst worden geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder. Deze personeelsleden hebben geen tweede evaluator.

Voor de toepassing van hoofdstuk VIII*bis* en van hoofdstuk VIII*ter* wordt deze evaluator steeds beschouwd als eerste evaluator.

De eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak. »;

5° in § 7 worden telkens de woorden « — de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum — » geschrapt.

**Art. 162.** In artikel 73*sexies* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 worden de woorden « — de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum — » geschrapt;

2° aan § 1 wordt de volgende zin toegevoegd :

« In het geval de directeur van het vormingscentrum of de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst het niet eens raken met hun eerste evaluator, beslist deze. »;

3° in § 2 worden de woorden « — de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum — » geschrapt;

4° in § 3 worden de woorden « — de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum — » geschrapt.

**Art. 163.** Artikel 73*septies*, § 1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt vervangen door wat volgt :

« § 1. Dit hoofdstuk geldt voor de personeelsleden en de instellingen bedoeld in dit decreet. »

**Art. 164.** In artikel 73*novies* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden tussen de woorden « raad van bestuur » en de woorden « of de scholengemeenschap » de woorden « — voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder — » ingevoegd.

**Art. 165.** In artikel 73*decies* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden in § 1 en § 2 telkens de woorden « — de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum — » en de woorden « of de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum » geschrapt.

**Art. 166.** In artikel 73*sexies decies* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 worden tussen de woorden « raad van bestuur » en de woorden « als het » de woorden « of door de afgevaardigd bestuurder voor het vormingscentrum en de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd;

2° in § 2 worden tussen de woorden « raad van bestuur » en de woorden « kan een personeelslid » de woorden « of de afgevaardigd bestuurder voor het vormingscentrum en de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd;

3° in § 3 worden tussen de woorden « raad van bestuur » en de woorden « als het » de woorden « of door de afgevaardigd bestuurder voor het vormingscentrum en de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd.

**Art. 167.** In artikel 77*quater*, § 2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 februari 2003 en gewijzigd bij de decreten van 7 mei 2004, 22 juni 2007 en 8 mei 2009, wordt punt 7° geschrapt.

**Art. 168.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 103*septies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Artikel 103*septies*. Met behoud van de toepassing van hoofdstuk IX van van het decreet van 13 juli 2001 betreffende onderwijs XIII-mozaïek blijven het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en de ter uitvoering ervan genomen bepalingen van toepassing op de leden van de pedagogische begeleidingsdienst. »

HOOFDSTUK II. — *Wijzigingen in het decreet van 27 maart 1991  
betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs  
en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding*

**Art. 169.** Het opschrift van titel II van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding wordt vervangen door wat volgt : « II. De rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van de instellingen, de centra en de pedagogische begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs. »

**Art. 170.** In artikel 4, § 1, van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 14 juli 1998, 1 december 1998, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in punt *a*) wordt voor het laatste lid een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Deze titel is eveneens van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten zoals bedoeld in artikel 14 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »;

2° aan punt *b*) wordt een zin toegevoegd, die luidt als volgt :

« Voor de toepassing van dit decreet worden de verenigingen zonder winstoogmerk, vermeld in artikel 14 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, beschouwd als inrichtende machten. »

**Art. 171.** In artikel 5 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 21 december 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 15 juli 2005, 7 juli 2006, 15 juni 2007 en 4 juli 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in 12° worden tussen de woorden « in een instelling » en de woorden « , uitgedrukt in een door de inrichtende macht » de woorden « of centrum » ingevoegd;
- 2° in 13° worden tussen de woorden « in een instelling » en de woorden « en, indien het een onderwijsopdracht betreft », de woorden « of centrum » ingevoegd;
- 3° in 14° worden na de woorden « in een instelling » en de woorden « of centrum » toegevoegd.

**Art. 172.** Aan artikel 38 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 21 december 1994, wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Bij een benoeming in een betrekking van de pedagogische begeleidingsdienst moet de inrichtende macht daarenboven ook rekening houden met de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdienst, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

**Art. 173.** Aan artikel 39 van hetzelfde decreet wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Een betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst komt niet in aanmerking voor benoeming in vast verband als door deze vaste benoeming de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdienst, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, wordt overschreden. »

**Art. 174.** In hetzelfde decreet wordt een artikel 40*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Artikel 40*bis*. § 1. Om in een ambt van de pedagogische begeleidingsdienst van het gesubsidieerd onderwijs of gesubsidieerde centra vastbenoemd te worden, moet het personeelslid voldoen aan artikel 40 en bovendien op het ogenblik van de vaste benoeming :

- 1° benoemd of aangesteld zijn in het gesubsidieerd onderwijs of in een gesubsidieerd centrum of lid van de inspectie zijn, of lid zijn van het onderwijzend personeel van de hogescholen of van het academisch personeel van de universiteiten, of behoren tot het contractueel personeel van een van de pedagogische begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs of de gesubsidieerde centra;
- 2° acht jaar dienstanciënniteit hebben, berekend overeenkomstig artikel 6. De diensten die een personeelslid verworven heeft in een hogeschool of een universiteit of als contractueel personeelslid van een van de pedagogische begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs of de gesubsidieerde centra, komen eveneens in aanmerking voor deze dienstanciënniteit.

Het personeelslid moet aan de voorwaarden van deze paragraaf voldoen uiterlijk op het ogenblik van de vaste benoeming.

§ 2. In afwijking van § 1 kunnen de ambten van de pedagogische begeleidingsdiensten via een vaste benoeming ook worden toegewezen aan een kandidaat die :

- 1° blijk geeft van een zeer grondig onderwijskundig inzicht;
- 2° ten minste acht jaar relevante ervaring heeft in of met het onderwijs of de CLB's of met nascholing.

§ 3. Het personeelslid dat op het ogenblik van de vaste benoeming aan de voorwaarden van § 1 of § 2 voldoet en op dat ogenblik de leeftijd van 55 jaar of meer heeft bereikt, heeft voorrang ten aanzien van personeelsleden die deze leeftijd nog niet hebben bereikt.

§ 4. Elke inrichtende macht van een pedagogische begeleidingsdienst legt een procedure van werving ter goedkeuring voor aan de Vlaamse Regering. »

**Art. 175.** Aan artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 21 december 1994 en 13 juli 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1 wordt vervangen door wat volgt :

« § 1. Een selectie- of bevorderingsambt kan tijdelijk worden toegewezen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;
- b) in een betrekking waarin op grond van artikel 39 geen benoeming mogelijk is;
- c) in afwachting van een vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt in een instelling.

Wanneer het personeelslid tijdelijk in een selectie- of bevorderingsambt wordt aangesteld in een instelling in afwachting van een vaste benoeming, neemt de inrichtende macht uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, een beslissing houdende hetzij vaste benoeming van het personeelslid in het selectie- of bevorderingsambt, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, hetzij de terugkeer van het personeelslid naar zijn vorig ambt. Indien de inrichtende macht geen beslissing neemt vóór het einde van die periode wordt het personeelslid dat aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, geacht van ambtswege vast benoemd te zijn in het selectie- of bevorderingsambt, tenzij het voordien schriftelijk te kennen geeft deze benoeming niet te wensen.

De termijn van twee volledige schooljaren kan worden verlengd wanneer het gaat om :

- 1° de bevorderingsambten in éénklassige kleuter-, lagere en basisscholen, voor zover personeelsleden van de inrichtende macht die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, hiervoor niet hebben gekandideerd;
- 2° de bevorderingsambten van beheerder-internaat, voor zover de titularis van dit ambt niet aan de voorwaarden voor benoeming voldoet.

In afwachting van de vaste benoeming blijft het personeelslid in voorkomend geval titularis van het ambt waarin het vast benoemd is;

- d) in een vacante betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst. »;

2° in § 2 wordt aan het eerste lid een zin toegevoegd, die luidt als volgt :  
« Het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld in een ambt van de pedagogische begeleidingsdiensten moet bovendien voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 40bis. »;

3° § 5 wordt vervangen door wat volgt :  
« § 5. Onverminderd de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling, kan in het gesubsidieerd vrij onderwijs, krachtens een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité en voor de inrichtende machten die in deze beslissing worden vermeld, een personeelslid in afwijking op de verplichting tot benoeming in een selectie- en bevorderingsambt in een instelling na het verstrijken van het tweede schooljaar zoals bedoeld in artikel 42, § 1, c, voor onbepaalde duur tijdelijk worden aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt in een instelling. »

**Art. 176.** In artikel 47bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. Dit hoofdstuk geldt voor de personeelsleden en de instellingen en centra bedoeld in dit decreet. »

**Art. 177.** In artikel 47ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :  
« Voor de personeelsleden vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld. »;

2° in § 4 wordt punt 2° vervangen door wat volgt :  
« 2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen :  
— de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de inrichtende macht waarbij het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap. In dat geval kan de eerste evaluator wel een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de scholengemeenschap;  
— voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;  
— voor een personeelslid dat aangesteld is in het ambt van pedagogisch adviseur is de eerste evaluator de adviseur-coördinator of een lid van de inrichtende macht;  
— de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak; »;

3° in § 4 wordt punt 3° vervangen door wat volgt :  
« 3° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen :  
— is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, c.q. een bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de inrichtende macht;  
— voor een personeelslid dat aangesteld is in het ambt van pedagogisch adviseur is de tweede evaluator een lid van de inrichtende macht;  
— de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in § 3 en in artikel 47novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 47decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk Vbis en Vter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator; »;

4° in § 5 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :  
« In afwijking van § 4 worden de beheerder van een internaat, de directeur en de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is onderdeel van deze taak. »;

5° in § 8 worden in het eerste en het tweede lid tussen de woorden « de directeur » en « en desgevallend de adjunct-directeur » telkens de woorden « , de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd.

**Art. 178.** In artikel 47sexies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden in § 1, § 2 en § 3 tussen de woorden « de directeur » en « en desgevallend de adjunct-directeur » telkens de woorden « , de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd.

**Art. 179.** In artikel 47decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden in § 1 en § 2 tussen de woorden « de directeur » en « en desgevallend de adjunct-directeur » telkens de woorden « , de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd.

**Art. 180.** In artikel 47septies decies, § 5, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden in punt 1° tussen de woorden « de directeur » en « en desgevallend de adjunct-directeur » de woorden « , de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst » ingevoegd.

**Art. 181.** In artikel 51quater, § 2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 februari 2003 en gewijzigd bij de decreten van 7 mei 2004, 22 juni 2007 en 8 mei 2009, wordt punt 7° geschrapt.

**Art. 182.** Aan artikel 64, 5°, van hetzelfde decreet gewijzigd bij het decreet van 7 juli 2006, wordt de volgende zin toegevoegd :

« De terugzetting in rang is niet van toepassing op de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten; ».

**Art. 183.** In hetzelfde decreet wordt een artikel *84quinquies decies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Artikel *84quinquies decies*. Met behoud van de toepassing van hoofdstuk IX van het decreet van 13 juli 2001 betreffende onderwijs XIII-mozaïek, blijven het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en de ter uitvoering ervan genomen bepalingen van toepassing op de gesubsidieerde leden van de pedagogische begeleidingsdiensten. »

#### TITEL II. — Wijzigingsbepalingen met betrekking tot het syndicaal statuut

**Art. 184.** In de bijlage I bij het koninklijk besluit van 28 september 1984, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 juli 2003 en het koninklijk besluit van 20 december 2007, wordt punt B, 3°, vervangen door wat volgt :

« 3° De personeelsleden bedoeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

**Art. 185.** In afwijking van artikel 34 van het koninklijk besluit van 28 september 1984, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2007, wordt met betrekking tot de materies, bedoeld in artikel 11, § 1 en § 2, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, een onderhandelingscomité opgericht. De coördinerend inspecteur-generaal en met ingang van 1 september 2009 de inspecteur-generaal of zijn gemandateerde zit dit onderhandelingscomité voor.

#### TITEL III. — Overige wijzigingsbepalingen

##### HOOFDSTUK I. — Wijzigingen in de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

**Art. 186.** In artikel *6quater* van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, het laatst gewijzigd bij het decreet van 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het derde lid wordt vervangen door wat volgt :

« De Vlaamse Regering kan de erkenning van een school of een vestigingsplaats ervan opheffen met inachtnaam van artikel 36 tot artikel 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »;

2° het vierde lid wordt geschrapt.

**Art. 187.** In artikel *24quater*, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij het decreet van 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt :

« De Vlaamse Regering kan de erkenning van een school, een vestigingsplaats of een structuuronderdeel ervan opheffen met inachtnaam van artikel 36 tot 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »;

2° het tweede en derde lid worden opgeheven.

##### HOOFDSTUK II. — Wijzigingen in het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs

**Art. 188.** Artikel 21 van het decreet van 5 juli 1989 betreffende het onderwijs wordt geschrapt.

##### HOOFDSTUK III. — Wijzigingen in het decreet van 28 april 1993 betreffende het onderwijs IV

**Art. 189.** In artikel 29 van het decreet van 28 april 1993 betreffende het onderwijs IV, gewijzigd bij het decreet van 7 juli 2006, worden punt 4°, 5° en 6° vervangen door wat volgt :

« 4° de leden van de inspectie, vermeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

##### HOOFDSTUK IV. — Wijzigingen in het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken

**Art. 190.** § 1. In artikel 6, § 3, en artikel 7, van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, gewijzigd bij het decreet van 13 april 1999, worden de woorden coördinerend inspecteur-generaal, bedoeld in artikel 20, § 1, 13, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie en pedagogische begeleidingsdiensten » vervangen door de woorden « inspecteur-generaal », bedoeld in artikel 61, 3°, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.

§ 2. In artikel 8, § 3, en artikel 18, § 1 en § 2, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 april 1999, worden de woorden « coördinerend inspecteur-generaal » vervangen door de woorden « inspecteur-generaal ».

**Art. 191.** § 1. In artikel 9 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1 wordt vervangen door wat volgt :

« § 1. Artikel 51 tot en met artikel 57 en artikel 59 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs zijn van toepassing op de tijdelijke en vastbenoemde leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken. »;

2° in § 2 worden de woorden « artikel 19 » vervangen door de woorden « artikel 58 ».

**Art. 192.** Artikel 19 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt :

« Artikel 19, artikel 125 en artikel 127 tot en met artikel 136 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs zijn van toepassing op de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken. ».

**Art. 193.** Artikel 21 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt :

« Artikel 21. § 1. Artikel 139 tot en met artikel 148 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs zijn van toepassing op de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, met dien verstande dat de vastbenoemde leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken wel ter beschikking kunnen worden gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

§ 2. Een personeelslid dat ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking, kan zijn aanspraak laten gelden op een ander ambt en gedurende twee jaar op verhoging van zijn salaris.

§ 3. De vastbenoemde leden van de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken kunnen ter beschikking gesteld worden wegens volledige ontstentenis van betrekking als gevolg van :

- 1° de vaststelling of een wijziging van de personeelsformatie;
- 2° een wijziging in de onderwijsorganisatie;
- 3° een beslissing van de pensioencommissie van de administratieve gezondheidsdienst waarbij het personeelslid definitief ongeschikt verklaard wordt om op normale en regelmatige wijze zijn ambt uit te oefenen, maar geschikt bevonden wordt om tewerkgesteld te worden onder bepaalde voorwaarden.

§ 4. De terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking wordt opgelegd overeenkomstig de door de Vlaamse Regering te bepalen regels en mits de door haar vastgestelde voorwaarden zijn vervuld.

§ 5. De personeelsleden, vermeld in § 3, die ter beschikking worden gesteld wegens volledige ontstentenis van betrekking, krijgen onder de door de Vlaamse Regering te bepalen voorwaarden een wachtgeld. »

**Art. 194.** In artikel 22 van hetzelfde decreet wordt § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. Artikel 149 tot en met artikel 152 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs zijn van toepassing op de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, met dien verstande dat de leden van de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken niet kunnen worden ontslagen als gevolg van een evaluatie met eindconclusie onvoldoende.

Voor zover niet anders is bepaald, worden de personeelsleden die tijdelijk zijn aangesteld ambtshalve en zonder opzegging uit hun ambt ontslagen :

- 1° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- 2° op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk aangesteld personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid;
- 3° door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking;
- 4° op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid vast wordt benoemd in deze betrekking;
- 5° door afschaffing van de betrekking. »

**Art. 195.** In artikel 31 van hetzelfde decreet worden de woorden « artikel 19 van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie en pedagogische begeleidingsdiensten, gewijzigd bij het decreet van 23 oktober 1991 en bij decreet van 28 april 1993 betreffende het onderwijs IV » vervangen door de woorden « artikel 59 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende kwaliteit van onderwijs ».

*HOOFDSTUK V. — Wijzigingen in het decreet van 16 april 1996  
betreffende het mentorschap en de nascholing in Vlaanderen*

**Art. 196.** In het opschrift van het decreet van 16 april 1996 betreffende het mentorschap en de nascholing in Vlaanderen, gewijzigd bij het decreet van 15 december 2006, worden de woorden « en de nascholing in Vlaanderen » geschrapt.

**Art. 197.** In hetzelfde decreet wordt titel IV, bestaande uit artikel 43 tot en met 56, laatst gewijzigd bij decreet van 19 december 2008, opgeheven.

*HOOFDSTUK VI. — Wijzigingen in het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997*

**Art. 198.** In artikel 3, 39°, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 worden de woorden « het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie en de begeleidingsdiensten » vervangen door de woorden « het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs ».

**Art. 199.** Artikel 63 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt :

« Artikel 63. De Vlaamse Regering kent de erkenning toe op advies van de inspectie, overeenkomstig artikel 35 van het decreet van [...] betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

**Art. 200.** In artikel 64 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° § 1 wordt vervangen door wat volgt :  
« § 1. De Vlaamse Regering kan de erkenning van een school of een vestigingsplaats ervan opheffen met inachtnaam van artikel 36 tot en met artikel 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »;
- 2° § 2 en § 3 worden opgeheven.

*HOOFDSTUK VII. — Wijzigingen in het decreet van 14 juli 1998  
houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997  
betreffende het basisonderwijs*

**Art. 201.** In artikel 28, § 2, van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, vervangen bij het decreet van 22 juni 2007, worden de woorden « Secundair Onderwijs » geschrapt.

**Art. 202.** In artikel 38, § 2, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 22 juni 2007, worden de woorden « Secundair Onderwijs » geschrapt.

*HOOFDSTUK VIII. — Wijzigingen in het decreet van 1 december 1998  
betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding*

**Art. 203.** In artikel 2 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in punt 16° worden de woorden « van de centra, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie en pedagogische begeleidingsdiensten » vervangen door de woorden « vermeld in het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs »;
- 2° punt 21° wordt opgeheven.

**Art. 204.** In artikel 40, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden « van de centra » geschrapt.

**Art. 205.** In artikel 59, § 2, van hetzelfde decreet wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :

« De bemiddelingscommissie bestaat uit :

- de inspecteur-generaal van de onderwijsinspectie die voorzitter is;
- vier leden van de inspectie, aangeduid door de inspecteur-generaal. »

HOOFDSTUK IX. — *Wijzigingen in het decreet van 13 juli 2001 betreffende het onderwijs XIII-Mozaïek*

**Art. 206.** In artikel IX.1 van het decreet van 13 juli 2001 betreffende het onderwijs XIII-Mozaïek worden punten 3°, 4°, 5°, 6° en 7° vervangen door wat volgt :

« 3° de leden van de inspectie, vermeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;

4° de personeelsleden, bedoeld in artikel 10 van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken. »

HOOFDSTUK X. — *Wijzigingen in het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen*

**Art. 207.** In artikel 9*monies*, 2°, van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, ingevoegd bij het decreet van 19 maart 2004, worden punten *c)*, *d)* en *e)*, vervangen door wat volgt :

« *c)* artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs; ».

HOOFDSTUK XI. — *Wijzigingen aan het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs*

**Art. 208.** In artikel 44 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs worden de woorden « zoals vermeld in artikel 89 van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie en de pedagogische begeleidingsdiensten » vervangen door de woorden « als vermeld in artikel 16 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs ».

**Art. 209.** In artikel 49 van hetzelfde decreet worden de woorden « artikel 92*bis* van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie en de pedagogische begeleidingsdiensten » vervangen door de woorden « artikel 28 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs ».

**Art. 210.** In artikel 57 van hetzelfde decreet worden het tweede en het derde lid vervangen door wat volgt :

« De opheffing van de erkenning gebeurt met inachtnaam van artikel 36 tot en met artikel 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

**Art. 211.** In artikel 59 van hetzelfde decreet worden het tweede en het derde lid vervangen door wat volgt :

« De opname in de erkenning gebeurt met inachtnaam van artikel 35 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

**Art. 212.** In artikel 61, § 2, van hetzelfde decreet worden het tweede en het derde lid vervangen door wat volgt :

« De opname in de erkenning gebeurt met inachtnaam van artikel 35 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. »

**Art. 213.** Artikel 178 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt :

« Artikel 178. Het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs is niet van toepassing op de specifieke lerarenopleiding, met uitzondering van de bepalingen onder deel II, titel I en titel II. »

HOOFDSTUK XII. — *Wijzigingen aan het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap*

**Art. 214.** In artikel 10, § 4, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt :

« De Vlaamse Regering kan de erkenning van een school of vestigingsplaats ervan opheffen met inachtnaam van artikel 36 tot en met artikel 42 van het decreet van [...] betreffende de kwaliteit van onderwijs. »;

2° het tweede en derde lid worden opgeheven.

#### TITEL IV. — Opheffings- en overgangsbepalingen

**Art. 215.** In afwachting van de vaststelling door de Vlaamse Regering van de nadere regels vermeld in artikel 12, blijft het besluit van de Vlaamse Regering van 22 oktober 1996 tot regeling van de procedure voor de toewijzing van nascholingsprojecten op initiatief van de Vlaamse Regering van toepassing.

**Art. 216.** Het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt opgeheven.

**Art. 217.** In afwijking van artikel 28, § 3 en § 4 van onderhavig decreet, wordt het krediet, vermeld in artikel 28, § 1, aan de pedagogische begeleidingsdiensten die in uitvoering van artikel 92*ter* van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten een samenwerkingsovereenkomst gesloten hebben, toegekend gedurende de resterende looptijd van deze overeenkomst, indien voldaan wordt aan de voorwaarden gesteld door artikel 92*ter* van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten.

**Art. 218.** § 1. De personeelsleden van de inspectie die op 31 augustus 2009 als coördinerend inspecteur op basis van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten tijdelijk zijn aangesteld, een mandaat bekleden of vastbenoemd zijn, worden vanaf 1 september 2009 beschouwd als respectievelijk tijdelijk aangesteld, mandaathouder of vastbenoemd in het ambt van coördinerend inspecteur, indien ze werden aangesteld conform artikel 34 tot en met 47 van voornoemd decreet. Ze behouden de salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten verbonden aan het ambt van coördinerend inspecteur, tenzij de nieuwe bezoldigingsregeling voor dat ambt gunstiger is.

De personeelsleden van de inspectie die op 31 augustus 2009 als inspecteur-generaal basisonderwijs of inspecteur-generaal secundair onderwijs op basis van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten tijdelijk zijn aangesteld, een mandaat bekleden of vastbenoemd zijn, worden vanaf 1 september 2009 beschouwd als respectievelijk tijdelijk aangesteld, mandaathouder of vastbenoemd in het ambt van coördinerend inspecteur, indien ze werden aangesteld conform artikel 34 tot en met 47 van voornoemd decreet. Ze behouden de salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten verbonden aan het ambt van inspecteur-generaal basisonderwijs of inspecteur-generaal secundair onderwijs, tenzij de nieuwe bezoldigingsregeling voor het ambt van coördinerend inspecteur gunstiger is.

De diensten tot 31 augustus 2009 gepresteerd in het ambt van coördinerend inspecteur, van inspecteur-generaal basisonderwijs of inspecteur-generaal secundair onderwijs worden vanaf 1 september 2009 beschouwd als diensten gepresteerd in het ambt van coördinerend inspecteur.

§ 2. Het personeelslid dat op 31 augustus 2009 als coördinerend inspecteur-generaal op basis van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten vastbenoemd is, wordt vanaf 1 september 2009 beschouwd als vastbenoemd in het ambt van inspecteur-generaal. Het behoudt de salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten verbonden aan het ambt van coördinerend inspecteur-generaal, tenzij de nieuwe bezoldigingsregeling voor het ambt van inspecteur-generaal gunstiger is.

De diensten tot 31 augustus 2009 gepresteerd in het ambt van coördinerend inspecteur-generaal worden vanaf 1 september 2009 beschouwd als diensten gepresteerd in het ambt van inspecteur-generaal.

§ 3. De personeelsleden vermeld in § 1, worden op hun verzoek de eerste dag van de maand volgend op hun verzoek vastbenoemd in het ambt van coördinerend inspecteur indien zij :

- de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt;
- ten minste vier jaar het mandaat van coördinerend inspecteur hebben uitgeoefend of ten minste vier jaar tijdelijk zijn aangesteld in voormelde ambt.

§ 4. De personeelsleden vermeld in § 1 en die gebruik maken van de benoemingsmogelijkheid voorzien in § 3, behouden ook na hun benoeming de salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten die hen op basis van § 1 werd toegekend.

§ 5. De personeelsleden die in toepassing van § 1, tweede lid, geconcordeerd worden in het ambt van coördinerend inspecteur en die voorheen bij mandaat waren aangesteld in het ambt van inspecteur-generaal basisonderwijs of in het ambt van inspecteur-generaal secundair onderwijs mogen ten persoonlijke titel verder de naam van het ambt gebruiken dat zij op 31 augustus 2009 uitoefenden en dit ook nadat zij in toepassing van § 3 vastbenoemd worden in het ambt van coördinerend inspecteur.

**Art. 219.** De personeelsleden van de inspectie die op 31 augustus 2009 tijdelijk zijn aangesteld, tot de proeftijd zijn toegelaten of vastbenoemd zijn in het ambt van inspecteur basisonderwijs, inspecteur secundair onderwijs, inspecteur kunstonderwijs, inspecteur volwassenenonderwijs of inspecteur van de centra op basis van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, worden vanaf 1 september 2009 beschouwd als respectievelijk tijdelijk aangesteld, tot de proeftijd toegelaten of vastbenoemd in het ambt van inspecteur. Ze behouden hun salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten, tenzij de nieuwe bezoldigingsregeling gunstiger is.

De diensten gepresteerd in het ambt van inspecteur basisonderwijs, inspecteur secundair onderwijs, inspecteur kunstonderwijs, inspecteur volwassenenonderwijs of inspecteur van de centra worden beschouwd als diensten gepresteerd in het ambt van inspecteur.

**Art. 220.** In afwijking van artikel 62, zolang er kandidaten zijn opgenomen op een lijst, vermeld in artikel 28 van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten en voor zover de periode van vier jaar te rekenen vanaf de datum van het afsluiten van de werkzaamheden van de selectiecommissie nog niet verstreken is, aan deze kandidaten prioritair de mogelijkheid geboden om zich kandidaat te stellen wanneer er een vacature ontstaat voor het ambt van inspecteur. Zij worden vrijgesteld van de eerste fase van de selectieprocedure. Zij ontvangen een oproep zoals vermeld in artikel 65, § 1. De bepalingen, vermeld in artikel 65, § 1 tot en met § 6, zijn van toepassing. Indien er zich geen enkele kandidaat uit voormelde lijst kandidaat stelt of indien er geen enkele kandidaat geslaagd is in de tweede fase van de selectie, wordt de selectieprocedure, vermeld in artikel 63 tot en met 65, gevolgd.

**Art. 221.** Personeelsleden van de Dienst voor Onderwijsontwikkeling die op 31 augustus 2009 vastbenoemd, tot de proeftijd zijn toegelaten of tijdelijk zijn aangesteld in het ambt van adviseur bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling of in het ambt van navorser bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling op basis van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, worden vanaf 1 september 2009 beschouwd als respectievelijk vastbenoemd, tot de proeftijd toegelaten of tijdelijk aangesteld in het ambt van inspecteur. Ze behouden hun salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten, tenzij de nieuwe bezoldigingsregeling gunstiger is.

De diensten gepresteerd in het ambt van adviseur bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling of navorser bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling worden beschouwd als diensten gepresteerd in het ambt van inspecteur.

**Art. 222.** Het personeelslid dat op 31 augustus 2009 vastbenoemd is in het ambt van directeur bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling op basis van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt vanaf 1 september 2009 beschouwd als vastbenoemd in het ambt van coördinerend inspecteur. Hij behoudt daarbij de salarisschaal en forfaitaire vergoeding voor reis-, verblijfs- en werkingskosten verbonden aan het ambt van directeur bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling, tenzij de bezoldigingsregeling verbonden aan het ambt van coördinerend inspecteur gunstiger is. Hij mag eveneens ten persoonlijke titel verder de naam van het ambt gebruiken dat hij op 31 augustus 2009 uitoefende.

De diensten gepresteerd in het ambt van directeur bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling worden beschouwd als diensten gepresteerd in het ambt van coördinerend inspecteur.

**Art. 223.** De personeelsleden die op 31 augustus 2009 een verlof wegens bijzondere opdracht of een verlof wegens opdracht uitoefenen bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling of bij de inspectie, krijgen op hun vraag, mits toestemming van hun inrichtende macht en mits instemming van de leidinggevende van een dienst van de Vlaamse Regering tot 31 augustus 2011 een verlof wegens opdracht bij die dienst.



**Art. 224.** In afwijking van artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 1991 tot uitvoering van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, worden de kandidaten die geslaagd zijn in de proef, vermeld in artikel 23 van het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, vanaf 1 mei 2009, ambtshalve toegelaten tot de proeftijd in het ambt van onderwijsadviseur bij de Dienst voor Onderwijsontwikkeling.

**Art. 225.** Er kunnen geen personeelsleden tot de proeftijd toegelaten of vastbenoemd worden in het ambt van inspecteur, zolang het percentage, vermeld in artikel 62, § 2, bereikt of overschreden is.

#### TITEL V. — Slotbepaling

**Art. 226.** Dit decreet treedt in werking op 1 september 2009, met uitzondering van :

- 1° artikel 26, dat uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2009;
- 2° artikel 185, dat uitwerking heeft met ingang van 1 april 2009;
- 3° artikel 224, dat uitwerking heeft met ingang van 1 mei 2009.

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

Brussel, 8 mei 2009.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

#### Nota

(1) *Zitting 2008-2009* :

*Stukken* - Ontwerp van decreet : 2160. — Nr. 1

— Amendementen : 2160. — Nr. 2

— Verslag : 2160. — Nr. 3

— Tekst aangenomen door de plenaire vergadering : 2160. — Nr. 4

*Handelingen* - Bespreking en aanneming : Vergaderingen van 29 en 30 april 2009.

#### TRADUCTION

#### AUTORITE FLAMANDE

F. 2009 — 3020

[C - 2009/35790]

#### 8 MAI 2009. — Décret relatif à la qualité de l'enseignement (1)

Le Parlement flamand a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit : décret relatif à la qualité de l'enseignement.

#### PARTIE I<sup>re</sup>. — DISPOSITIONS GENERALES

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent décret règle une matière communautaire.

**Art. 2.** Pour l'application du présent décret on entend par :

- 1° enseignement fondamental : l'enseignement fondamental ordinaire et spécial;
- 2° direction : l'organe qui effectue, à l'égard de l'établissement d'enseignement ou du CLB, les actes administratifs, conformément aux compétences qui lui sont attribuées par la loi, le décret, le décret spécial ou les statuts;
- 3° CLB : un centre d'encadrement des élèves tel que visé au décret du 1<sup>er</sup> décembre 1998 relatif aux centres d'encadrement des élèves;
- 4° consortium : le consortium tel que visé à l'article 2, 8°, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes;
- 5° compétences : les savoirs, aptitudes et attitudes dont le membre du personnel a besoin pour pouvoir exercer convenablement ses missions;
- 6° dispositions réglementaires et décrétales relatives aux objectifs minimum : la réglementation spécifique par niveau d'enseignement relative aux objectifs de développement, objectifs finaux, compétences de base, programmes d'études, plans d'action, programmes d'études minimums et horaires minimums;
- 7° enseignement artistique à temps partiel : l'enseignement visé au titre V du décret du 31 juillet 1990 relatif à l'enseignement-II;
- 8° conditions de reconnaissance : les conditions légales ou décrétales auxquelles un établissement d'enseignement doit répondre pour pouvoir attribuer les titres valables de plein droit à ses élèves ou apprenants;
- 9° indice de santé : l'indice des prix qui est calculé et dénommé pour l'application de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant dispositions sociales;
- 10° enseignement supérieur professionnel : l'enseignement tel que visé au décret du 30 avril 2009 relatif à l'enseignement supérieur professionnel HBO-5;
- 11° établissement : l'établissement d'enseignement ou le centre d'encadrement des élèves (CLB);
- 12° formation continuée : l'ensemble d'activités de formation qui ont pour but d'élargir et d'approfondir les savoirs, aptitudes et attitudes acquis par les membres du personnel pendant leur formation ou leur expérience professionnelle en vue de leur professionnalisation ultérieure;

- 13° établissement d'enseignement : un ensemble pédagogique organisant un enseignement et auquel est attribué un numéro d'établissement unique;
- 14° organes coordinateurs de l'enseignement : un des groupements représentatifs suivants des pouvoirs organisateurs des établissements subventionnés :
- « Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap » (Secrétariat d'enseignement des Villes et Communes de la Communauté flamande);
  - « Provinciaal Onderwijs Vlaanderen » (Enseignement provincial flamand);
  - « Vlaams Secretariaat van het Katholiek Onderwijs » (Secrétariat flamand de l'Enseignement catholique flamand);
  - « Federatie van Onafhankelijke Pluralistische Emancipatorische Methodescholen » (Fédération des écoles méthodiques émancipatrices indépendantes et pluralistes);
  - « Vlaams Onderwijs Overlegplatform » (Plate-forme flamande de concertation pour l'enseignement);
  - « Federatie van Steinerscholen in Vlaanderen » (Fédération des écoles Steiner en Flandre);
  - « Raad van Inrichtende Machten van het Protestants-Christelijk onderwijs vzw » (Conseil des pouvoirs organisateurs des écoles chrétiennes à vocation protestante ASBL);
- 15° emplois organiques : l'ensemble d'emplois organiques, convertis en unités à temps plein, auxquelles l'établissement a droit en application de la réglementation existante aux catégories de personnel, visées à :
- l'article 2, § 1<sup>er</sup>, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire, à l'exception du personnel du service d'encadrement pédagogique et du personnel statutaire de maîtrise, gens de métier et de service;
  - l'article 4, § 1<sup>er</sup>, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres d'encadrement des élèves subventionnés;
- 16° encadrement pédagogique : le soutien professionnel externe d'établissements d'enseignement et de centres d'encadrement des élèves dans leurs efforts visant à dispenser un enseignement ainsi qu'un encadrement des élèves de qualité;
- 17° organisation syndicale représentative : l'association du personnel affiliée à une organisation syndicale représentée dans le 'Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen' (Conseil socio-économique de la Flandre) et dont les activités ciblent l'inspection;
- 18° centre d'enseignement : le centre d'enseignement tel que visé à l'article 2, 28°, du décret du 14 juillet 1998 contenant diverses mesures relatives à l'enseignement secondaire et modifiant le décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental et le centre d'enseignement fondamental tel que visé à l'article 3, 52bis, du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental;
- 19° enseignement secondaire : l'enseignement secondaire ordinaire à temps plein, l'enseignement secondaire spécial et l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel;
- 20° subdivision structurelle : la subdivision de l'offre d'enseignement qui peut être reconnue séparément;
- 21° éducation des adultes : l'enseignement agréé et financé ou subventionné par la Communauté flamande et organisé par les centres agréés d'éducation des adultes et les centres agréés d'éducation de base, visés par le décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

## PARTIE II. — GARANTIES POUR UN ENSEIGNEMENT DE QUALITE ET UN ENCADREMENT DES ELEVES DE QUALITE

### TITRE I<sup>er</sup>. — Dispositions générales

**Art. 3.** Sauf disposition contraire expresse, la présente partie s'applique aux établissements d'enseignement agréés, financés ou subventionnés par la Communauté flamande de l'enseignement fondamental, de l'enseignement secondaire, de l'éducation des adultes, de l'enseignement artistique à temps partiel, et des centres d'encadrement des élèves, agréés, financés ou subventionnés par la Communauté flamande.

### TITRE II. — Etablissements d'enseignement et Centres d'encadrement des élèves

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Rôle des établissements

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Tout établissement d'enseignement est responsable, tout en tenant compte du projet pédagogique et agogique, de l'organisation d'un enseignement de qualité et d'un soutien de qualité de l'enseignement offert.

Tout CLB est responsable, tout en tenant compte de sa propre mission et son propre projet d'encadrement, de fournir un encadrement des élèves de qualité et de soutenir et d'optimiser l'encadrement des élèves interne à l'école.

§ 2. La fourniture d'un enseignement de qualité, tel que visé au § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, implique au minimum que l'établissement d'enseignement respecte la réglementation de l'enseignement.

La fourniture d'un encadrement des élèves de qualité, tel que visé au § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, implique au minimum que le CLB respecte la réglementation sur les CLB.

**Art. 5.** La réalisation de la disposition de l'article 4 suppose que l'établissement dispose d'une capacité gestionnaire qui lui permet une gestion autonome et de qualité. Cette gestion autonome respecte le contexte politique qui est fixé dans la réglementation.

**Art. 6.** Tout établissement examine et contrôle systématiquement sa propre qualité. L'établissement choisit lui-même la façon dont il exerce ce contrôle.

#### CHAPITRE II. — *Soutien de la qualité*

##### Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales

**Art. 7.** Le présent chapitre, à l'exception de la section II, ne s'applique pas à l'éducation de base et aux centres d'éducation des adultes, visés à l'article 44 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

##### Section II. — Moyens de la formation continuée pour les établissements

**Art. 8.** Tout établissement élabore annuellement un plan de formation continuée. Ce plan de formation continuée contient d'une façon cohérente tous les efforts de formation visant à développer, élargir ou approfondir les savoirs, aptitudes et attitudes des membres du personnel de l'établissement et les initiatives d'encadrement axées sur le développement organisationnel.

Le plan de formation continuée est approuvé ou bien par le comité local ou bien, à défaut, par l'assemblée générale du personnel.

Par comité local, on entend : l'organe local de concertation ou de négociation compétent en matière de conditions de travail et de ressources humaines;

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. La Communauté flamande alloue chaque année des moyens en faveur de la formation continuée aux établissements pour exécuter le plan de formation continuée.

§ 2. Les moyens de la formation continuée par niveau s'élèvent pour l'année budgétaire 2009 à :

- 1° pour l'enseignement fondamental : 4.912.000 euros;
- 2° pour l'enseignement secondaire : 6.742.000 euros;
- 3° pour l'éducation des adultes, à l'exception de l'éducation de base : 515.000 euros;
- 4° pour l'enseignement artistique à temps partiel; 315.000 euros;
- 5° pour les CLB : 222.000 euros;
- 6° pour l'éducation de base : 32.200 euros.

A compter de l'année budgétaire 2010, ces montants sont ajustés à l'évolution de l'indice santé.

§ 3. La quote-part des moyens auxquels tout établissement a droit, est calculée au prorata sur la base du nombre d'emplois organiques dans l'établissement au 1<sup>er</sup> février de l'année budgétaire précédente, en tenant compte du niveau pour lequel ces moyens, visés au § 2, sont prévus.

Par dérogation au premier alinéa, les moyens pour les centres d'éducation de base sont répartis au prorata du nombre de contractuels du Département de l'Enseignement et de la Formation, exprimé en équivalents à temps plein.

**Art. 10.** Les moyens de la formation continuée sont payés en deux tranches aux administrations des établissements. La première tranche de soixante pour cent est payée avant la fin du mois de février de l'année budgétaire concernée, la seconde tranche de quarante pour cent est payée avant la fin du mois de juin de l'année budgétaire concernée.

Toute direction n'affecte les moyens qu'à la formation continuée des membres du personnel de l'établissement qui peut prétendre aux moyens de la formation continuée, et ce, conformément au plan de formation continuée concernée.

Une réserve financière peut être constituée s'élevant à 50 % au maximum des moyens annuels.

**Art. 11.** Les moyens de la formation continuée qui ne sont pas affectés à temps, doivent être remboursés sans délai.

En cas de détournement des moyens, le Gouvernement flamand peut imposer une amende administrative s'élevant au maximum au quintuple des moyens de la formation continuée détournés. L'amende administrative peut être déduite des moyens encore dus à la direction, y compris les moyens ou allocations de fonctionnement.

Un recouvrement ou une retenue des moyens de la formation continuée ne peut pas avoir comme effet que la part des moyens de fonctionnement destinés aux personnels ne devienne, en chiffres absolus, inférieure au montant de la part si la mesure n'avait pas été prise.

##### Section III. — La formation continuée à l'initiative du Gouvernement flamand

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement flamand formule pour les membres du personnel des établissements des propres priorités de gestion en faveur des initiatives de formation continuée nécessaires pour soutenir la mise en oeuvre des réformes de l'enseignement.

Il fixe le mode de détermination de ces priorités de gestion. Ces priorités de gestion sont communiquées au Parlement flamand.

§ 2. La Communauté flamande alloue chaque année un montant à ces initiatives de formation continuée.

Pour l'année budgétaire 2009, ce montant s'élève à 1.582.000 euros. A compter de l'année budgétaire 2010, ces montants sont ajustés à l'évolution de l'indice santé.

§ 3. Le Gouvernement flamand attribue la mise en oeuvre des initiatives de formation continuée sous forme de projets aux organisations de formation continuée suivant les modalités qu'il fixe lui-même.

### TITRE III. — Le soutien pédagogique

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Art. 13.** Le présent titre ne s'applique pas à l'éducation de base et aux centres d'éducation des adultes, visés à l'article 44 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

##### CHAPITRE II. — *Création et missions principales des services d'encadrement pédagogique*

**Art. 14.** § 1<sup>er</sup>. Les services d'encadrement pédagogique sont organisés par des associations sans but lucratif qui sont établies par les organes coordinateurs de l'enseignement.

Par organe coordinateur de l'enseignement, un seul service d'encadrement pédagogique ne peut être inscrit dans le régime d'allocations.

§ 2. Sans préjudice de l'application de l'article 33, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>, du décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, il est établi un service d'encadrement pédagogique par le Conseil de l'Enseignement communautaire dans l'enseignement communautaire sur la proposition de l'administrateur délégué.

§ 3. Des établissements ne faisant pas partie d'un organe coordinateur de l'enseignement ou de l'enseignement communautaire, peuvent se faire accompagner par contrat par un service d'encadrement pédagogique pour les missions décrites dans l'article 15, à l'exception de l'article 15, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

Des établissements subventionnés faisant partie d'un organe coordinateur de l'enseignement peuvent se faire accompagner par contrat par un autre service d'encadrement pédagogique que celui organisé par le propre organe coordinateur de l'enseignement pour les missions décrites dans l'article 15, à l'exception de l'article 15, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

**Art. 15.** § 1<sup>er</sup>. Les services d'encadrement pédagogique ont les missions suivantes :

- 1<sup>o</sup> soutenir les établissements d'enseignement en question dans la réalisation de leur propre projet pédagogique ou agogique et les CLB en question dans la réalisation de leur propre mission et leur propre projet d'encadrement;
- 2<sup>o</sup> soutenir les établissements d'enseignement et les CLB en question dans la promotion de leur qualité d'enseignement, respectivement de la qualité de leur encadrement des élèves et lors de leur développement en une organisation apprenante professionnelle en :
  - a) facilitant le réseautage et le soutien aux réseaux;
  - b) soutenant ou formant des dirigeants;
  - c) soutenant la compétence professionnelle des membres du personnel dans un établissement et au-delà de l'établissement avec une attention particulière pour les membres du personnel débutants et les membres du personnel avec des missions spécifiques;
  - d) renforçant la capacité gestionnaire des établissements;
  - e) soutenant l'assurance de la qualité des établissements;
- 3<sup>o</sup> soutenant et accompagnant l'établissement, à la demande de la direction de l'établissement, lors de l'élaboration des points d'action signalés par un audit;
- 4<sup>o</sup> fournissant, stimulant et soutenant des innovations de l'enseignement;
- 5<sup>o</sup> fournissant et gérant des activités de formation continuée gérées par l'offre, y compris la formation continuée des directions;
- 6<sup>o</sup> se concertant avec plusieurs acteurs de l'enseignement à différents niveaux sur la qualité de l'enseignement et la qualité de l'encadrement des élèves;
- 7<sup>o</sup> participant au pilotage ou au suivi des initiatives de soutien organisées ou subventionnées par le Gouvernement flamand qui ont pour but de soutenir des établissements, des enseignants ou des accompagnateurs.

§ 2. Tout service d'encadrement pédagogique établit tous les trois ans un plan d'encadrement pour les trois années scolaires à venir. Le service d'encadrement pédagogique communique ce plan d'encadrement aux établissements et au Gouvernement flamand.

Chaque année, les services d'encadrement pédagogique présentent un rapport au Gouvernement flamand sur les activités de l'année scolaire précédente, assorti d'une justification financière des moyens de fonctionnement reçus.

§ 3. Tout service d'encadrement pédagogique établit un code de fonctionnement et le communique aux établissements et à leurs membres du personnel.

§ 4. Tout service d'encadrement pédagogique examine et contrôle systématiquement sa propre qualité. Le service d'encadrement pédagogique choisit lui-même la façon dont il exerce ce contrôle.

### CHAPITRE III. — *Encadrement et moyens de fonctionnement*

#### *Section I<sup>re</sup>. — Cadre organique*

**Art. 16.** § 1<sup>er</sup>. Le cadre organique des services d'encadrement pédagogique est fixé par année scolaire, séparément pour :

- 1<sup>o</sup> l'enseignement fondamental;
- 2<sup>o</sup> l'enseignement secondaire, l'éducation des adultes et l'enseignement artistique à temps partiel ensemble;
- 3<sup>o</sup> les CLB.

§ 2. Par 350 emplois organiques à chacun des niveaux, visés au § 1<sup>er</sup>, un service d'encadrement pédagogique a droit à un emploi à mi-temps de conseiller pédagogique.

En outre, il est prévu par service d'encadrement pédagogique un emploi à mi-temps de conseiller pédagogique pour les centres d'encadrement des élèves.

§ 3. Le calcul se fait sur la base du nombre d'emplois organiques, fixés au 1<sup>er</sup> février de l'année scolaire précédente dans les établissements d'enseignement et les CLB qui sont liés au service d'encadrement pédagogique.

§ 4. Si un service d'encadrement pédagogique a droit à vingt emplois à mi-temps de conseiller pédagogique, deux emplois à mi-temps de conseiller pédagogique peuvent être transformés en un emploi à temps plein ou deux emplois à mi-temps de conseiller-coordonateur. Par tranche supplémentaire de 35 emplois à mi-temps de conseiller pédagogique auxquels un service d'encadrement pédagogique a droit, un emploi de conseiller pédagogique peut être transformé en un emploi à mi-temps supplémentaire de conseiller-coordonateur.

Un service d'encadrement pédagogique qui a droit à moins de vingt emplois à mi-temps peut transformer un emploi à mi-temps de conseiller pédagogique en un emploi à mi-temps de conseiller-coordonateur.

§ 5. Au maximum 85 % du cadre organique fixé de chaque service d'encadrement pédagogique peut être rempli par des membres du personnel qui sont nommés à titre définitif dans un emploi de conseiller pédagogique ou de conseiller-coordonateur.

§ 6. Dans chaque service d'encadrement pédagogique, au maximum trois conseillers pédagogiques à temps plein ou six conseillers pédagogiques à mi-temps nommés à titre définitif peuvent bénéficier, en vue de l'exercice de missions administratives et organisationnelles au profit de ce service d'encadrement pédagogique, d'un congé pour mission tel que visé à l'article 51<sup>quater</sup>, § 3, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de

l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves ou à l'article 77<sup>quater</sup>, § 3, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres de l'Enseignement communautaire.

*Section II. — Congés pour mission spéciale*

**Art. 17.** § 1<sup>er</sup>. Les services d'encadrement pédagogique peuvent disposer d'un nombre de membres du personnel des établissements auxquels est accordé un congé pour mission spéciale tel que visé à l'article 51<sup>quater</sup>, § 2, 1<sup>o</sup> du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves ou à l'article 77<sup>quater</sup>, § 2, 1<sup>o</sup> du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres de l'Enseignement communautaire.

Ce congé pour mission spéciale peut être exercé en 150,5 emplois à temps plein.

§ 2. Les emplois sont répartis sur les services d'encadrement pédagogique au prorata de la partie des emplois organiques dans les établissements qui sont liés aux services d'encadrement pédagogique. Pour la répartition des congés, visés au § 1<sup>er</sup>, les emplois organiques des établissements qui sont liés aux services d'encadrement pédagogique ne disposant pas d'un cadre organique sont additionnés.

*Section III. — Moyens de fonctionnement*

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Les moyens de fonctionnement des services d'encadrement pédagogique disposant d'un cadre organique, tel que visé à l'article 16, sont calculés comme suit :

1<sup>o</sup> le nombre de conseillers ou de conseillers-coordonateurs à mi-temps est multiplié par un montant forfaitaire de 1834 euros;

2<sup>o</sup> le nombre de points est multiplié par un montant forfaitaire de 5641 euros par point.

Le calcul du nombre de points par service d'encadrement pédagogique se fait comme suit :

— une première tranche de 20 emplois à mi-temps est multipliée par un facteur 2;

— une deuxième tranche de 15 emplois à mi-temps est multipliée par un facteur 1,6;

— une troisième tranche de 15 emplois à mi-temps est multipliée par un facteur 1,3;

— une dernière tranche du nombre restant d'emplois à mi-temps est multipliée par un facteur 1.

§ 2. Les services d'encadrement pédagogique ne disposant pas d'un cadre organique tel que visé à l'article 16, reçoivent une allocation forfaitaire de 137,50 euros par emploi organique dans l'enseignement fondamental et secondaire.

**Art. 19.** Les services d'encadrement pédagogique reçoivent 84.000 euros comme moyens complémentaires de fonctionnement destinés à l'appui de la politique d'égalité des chances. Les moyens complémentaires de fonctionnement sont répartis entre les services d'encadrement pédagogique au prorata du nombre d'emplois organiques dans l'enseignement fondamental et secondaire et les centres d'encadrement des élèves.

**Art. 20.** Afin d'organiser des activités de formation continuée et d'encadrement pour les propres membres du personnel et pour les membres du personnel des établissements encadrés par eux, les services d'encadrement pédagogique reçoivent annuellement un montant de 1.665.000 euros.

Pour l'organisation de la formation continuée dans le domaine de la description de fonction et de l'évaluation dans les établissements encadrés par eux, les services d'encadrement pédagogique reçoivent annuellement un montant de 538.000 euros.

Les moyens, visés aux premier et deuxième alinéas, sont répartis sur les services d'encadrement pédagogique au prorata du nombre d'emplois organiques.

**Art. 21.** Pour la formation des directeurs des établissements encadrés par eux, les services d'encadrement pédagogique reçoivent annuellement un montant de 503.000 euros.

Pendant sa carrière, tout directeur peut faire appel à ces moyens pour couvrir des frais liés à la formation suivie.

Le Gouvernement flamand arrête le montant maximum par directeur, la procédure de demande, la procédure d'attribution et de paiement des moyens, le mode d'application du régime prioritaire pour les directeurs nouvellement désignés, ainsi que le mode d'association des organisations syndicales représentatives.

**Art. 22.** Les montants de cette section portent sur l'année budgétaire 2009. A compter de l'année budgétaire 2010, ces montants sont ajustés à l'évolution de l'indice santé.

**Art. 23.** Les moyens de fonctionnement, visés dans la présente section, sont payés en deux tranches. Une première tranche de soixante pour cent est payée avant la fin du mois de février de l'année budgétaire concernée, une deuxième tranche de quarante pour cent est payée avant la fin du mois de juin de l'année budgétaire concernée.

Une réserve financière peut être constituée s'élevant à 25 % au maximum des moyens annuels.

**Art. 24.** Les moyens de fonctionnement qui ne sont pas affectés à temps, doivent être remboursés sans délai.

En cas de détournement des moyens, le Gouvernement flamand peut imposer une amende administrative s'élevant au maximum au quintuple des moyens de fonctionnement détournés. L'amende peut être déduite des moyens encore dus à la direction, y compris les autres moyens ou allocations de fonctionnement.

Une répétition ou retenue des moyens de fonctionnement ne peut pas avoir comme effet que la partie des moyens de fonctionnement destinés aux affaires de personnel baisse, en chiffres absolus, au dessous du niveau qu'elle atteindrait si la mesure n'avait pas été prise.

CHAPITRE IV. — *Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten*

*Section I<sup>re</sup>. — Organisation*

**Art. 25.** L'association sans but lucratif 'Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten' (le partenariat) jouit d'une subvention si elle remplit les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> il apparaît des statuts et des organes de direction qu'au moins les services d'encadrement pédagogique ayant un cadre organique tel que visé à l'article 16 sont représentés;

2<sup>o</sup> l'a.s.b.l. réalise un nombre de projets, tels que visés aux sections II et III;

- 3° l'a.s.b.l. a pour objectif de développer une structure de coopération créée en interréseaux pour soutenir, dans les limites des projets attribués, tous les établissements appartenant au groupe cible du projet;
- 4° l'a.s.b.l. se soumet à la surveillance et au contrôle des services compétents du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation. A cet effet, l'a.s.b.l. présente, annuellement et par projet, un rapport financier et de fond à ces services.

*Section II. — Subventions de projets de longue durée*

**Art. 26.** § 1<sup>er</sup>. Chaque année sont allouées à l'association sans but lucratif 'Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten' les subventions suivantes :

- 1° 1.700.000 euros pour le développement d'une structure d'appui secondaire à la participation des jeunes enfants en faveur de l'appui des écoles maternelles dans les communes dont au moins 25 % des élèves se conforment, au jour de comptage, aux indicateurs d'égalité des chances, pour autant que ces communes appartiennent à une zone d'action d'une plate-forme locale de concertation telle que visée au décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation-I;
- 2° 1.203.898 euros pour l'appui secondaire à l'enseignement d'aptitudes linguistiques dans les écoles fondamentales de communes de la périphérie et de la frontière linguistique et des communes de la grande périphérie bruxelloise;
- 3° 235.000 euros pour la formation continuée des coordinateurs et des accompagnateurs de parcours des centres d'enseignement secondaire professionnel à temps partiel et des centres de formation à temps partiel, des directeurs des lieux de cours de Syntra et des accompagnateurs des parcours d'apprentissage.

Le Gouvernement flamand arrête les modalités concrètes de l'appui organisé en interréseaux visé à l'alinéa premier.

Au maximum 10 % des subventions attribuées peut être affecté aux frais de gestion centrale et frais généraux d'exploitation.

§ 2. La subvention visée au § 1<sup>er</sup> est payée comme suit :

- 1° une première tranche de 50 % au plus tard un mois après le démarrage de l'exercice;
- 2° une deuxième tranche de 40 % au plus tard six mois après le démarrage de l'exercice;
- 3° le solde de 10 %, après que la justification visée à l'article 25, 4° est approuvée.

§ 3. Les montants visés au § 1<sup>er</sup> portent sur l'année budgétaire 2009. A compter de l'année budgétaire 2010, ces montants sont indexés au moyen de la formule suivante :

- 1° 80 % des montants suivent l'évolution de l'indice santé;
- 2° 20 % des montants suivent 75 % de l'évolution de l'indice santé.

§ 4. Une réserve à concurrence de 25 % au maximum des subventions annuelles peut être constituée.

*CHAPITRE V. — Subventions temporaires*

**Art. 27.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires fixés par la Communauté flamande, des subventions peuvent être accordées à l'a.s.b.l. 'Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten' pour l'accompagnement du renouveau de l'enseignement.

§ 2. Si le Gouvernement flamand veut accorder de telles subventions, il adresse une demande à l'a.s.b.l. visée au § 1<sup>er</sup> et aux autres organisations qui pourraient accomplir une telle mission. L'appel contient au moins les éléments suivants :

- 1° pour quels aspects du renouveau de l'enseignement et pour quel délai, au maximum trois années scolaires, un encadrement et un appui complémentaires sont nécessaires;
- 2° les conditions auxquelles les subventions peuvent être obtenues;
- 3° comment se déroulera le paiement;
- 4° comment l'encadrement et l'appui complémentaires seront suivis.

L'a.s.b.l. peut également déposer des propositions de projet de sa propre initiative et adresser à cet effet une demande de subvention au Gouvernement flamand.

*CHAPITRE VI. — Appui supplémentaire dans l'éducation des adultes*

**Art. 28.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires fixés par la Communauté flamande, un crédit de 744.000 euros au moins est prévu pour l'exécution des missions suivantes :

- 1° l'encadrement des centres d'éducation des adultes :
  - a) offrir un appui agogique et organisationnel;
  - b) promouvoir l'expertise des membres du personnel;
  - c) coordonner, stimuler et faciliter le renouveau de l'enseignement et l'assurance de la qualité;
  - d) soutenir les centres dans la réalisation des objectifs finaux, des objectifs finaux spécifiques et des compétences de base chez les apprenants;
- 2° l'exécution des missions, visées à l'article 49 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, en collaboration avec le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs' (Centre flamand d'Aide à l'Education des adultes).

§ 2. Le crédit, visé au § 1<sup>er</sup>, suit l'évolution de l'indice de santé à partir de 2010. Il est mis à la disposition de l'a.s.b.l. 'Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten' ou des services séparés d'encadrement pédagogique et, le cas échéant, réparti au prorata du nombre d'emplois organiques dans les centres d'éducation des adultes.

§ 3. Le crédit, visé au § 1<sup>er</sup>, n'est mis à la disposition que si :

- 1° il est établi un plan de gestion tous les cinq ans et un plan d'appui chaque année, dans lesquels l'exécution de la mission, visée au § 1<sup>er</sup>, est précisée;
- 2° il est établi un rapport d'activité et un rapport financier annuels.

§ 4. Le Gouvernement flamand conclut avec les services d'encadrement pédagogique un accord quinquennal de coopération sur les conditions de l'affectation des moyens et l'exécution des missions, visées au § 1<sup>er</sup>.

L'octroi des moyens, visés au § 1<sup>er</sup>, est subordonné à l'approbation de l'accord de coopération par le Gouvernement flamand.

§ 5. Les moyens, tels que visés au § 1<sup>er</sup>, peuvent être réclamés, s'il apparaît qu'ils ne sont pas affectés à la réalisation des missions, visées au § 1<sup>er</sup> et à l'article 49 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

#### CHAPITRE VII. — *Cellules permanentes d'appui dans les CLB*

**Art. 29.** § 1<sup>er</sup>. Les cellules permanentes d'appui mentionnées à l'article 89 du décret du 1<sup>er</sup> décembre 1998 relatif aux centres d'encadrement des élèves ont pour mission de renforcer la professionnalisation des membres du personnel des CLB. Elles se mettent d'accord à ce sujet avec le service d'encadrement pédagogique du propre réseau-centres.

§ 2. Toute cellule permanente d'appui établit tous les trois ans un plan d'encadrement pour les trois années scolaires à venir. La cellule permanente d'appui communique ce plan d'encadrement aux CLB et au Gouvernement flamand.

Chaque année, les cellules permanentes d'appui présentent un rapport au Gouvernement flamand sur les activités de l'année scolaire précédente, assorti d'une justification financière des moyens de fonctionnement reçus.

§ 3. Toute cellule permanente d'appui établit un code de fonctionnement et le communique aux CLB et à leurs personnels.

§ 4. Toute cellule permanente d'appui examine et surveille systématiquement sa propre qualité. La cellule permanente d'appui choisit elle-même la façon dont elle le fait.

§ 5. Le plan d'encadrement, le rapportage annuel et le code de fonctionnement peuvent être intégrés dans les documents mentionnés à l'article 15, §§ 2 et 3.

#### CHAPITRE VIII. — *Evaluation du fonctionnement des services d'encadrement pédagogique, des cellules permanentes d'appui et du 'Samenwerkingsverband Netgebonden Pedagogische Begeleidingsdiensten'*

**Art. 30.** Au moins une fois tous les six ans, et pour la première fois pendant l'année scolaire 2011-2012, le fonctionnement des services d'encadrement pédagogique, des cellules permanentes d'appui et, le cas échéant, du partenariat mentionné à l'article 25 est évalué. Les évaluations sont réalisées par une commission composée par le Gouvernement flamand.

La commission se compose de représentants du monde académique, de représentants des établissements et de fonctionnaires du Ministère de l'Enseignement et de la Formation. La commission est complétée par des membres externes ayant une expertise dans le domaine de l'assurance de la qualité. Les représentants du monde académique et les représentants des établissements sont désignés sur la proposition du 'Vlaamse Onderwijsraad' (Conseil flamand de l'enseignement).

Le Gouvernement flamand établit un protocole de fonctionnement pour la commission et le communique aux services d'encadrement pédagogique, aux cellules permanentes d'appui, le cas échéant, au partenariat et à leurs membres du personnel. Ce protocole contient au moins le cadre d'évaluation, les règles déontologiques qui s'appliquent aux membres de la commission, le mode de présentation du rapport et le mode dont les membres du personnel des établissements seront impliqués.

Les conclusions de l'évaluation sont communiquées au Parlement flamand.

Les cellules permanentes d'appui, les services d'encadrement pédagogique et, le cas échéant, le partenariat donnent suite aux résultats de l'évaluation de la qualité dans la gestion de leur organisation.

### TITRE IV. — **Inspection**

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Art. 31.** Le présent titre ne s'applique pas :

- 1° aux formations spécifiques des enseignants organisées dans l'éducation des adultes;
- 2° à l'enseignement supérieur professionnel.

#### CHAPITRE II. — *Missions et compétences de l'inspection*

##### Section I<sup>re</sup>. — *Dispositions générales*

**Art. 32.** L'inspection effectue les missions suivantes :

- 1° l'émission d'avis lors de la reconnaissance d'établissements;
- 2° l'exécution d'audits d'établissements;
- 3° toutes les autres missions qui lui sont attribuées par décret ou arrêté du Gouvernement flamand.

**Art. 33.** L'inspection n'est pas compétente pour le contrôle de la concrétisation du projet pédagogique ou agogique, ni pour le contrôle des méthodes pédagogiques, agogiques, artistiques ou d'encadrement. Elle n'est pas compétente non plus pour la surveillance de l'enseignement des cours philosophiques.

L'inspection exerce ses missions d'une telle façon qu'un traitement égal est assuré aux établissements.

L'inspection exerce ses missions d'une telle façon que les établissements ne sont pas chargés plus que nécessaire pour un exercice efficace de la surveillance. En outre, elle s'engage à ne recueillir auprès des établissements que les données ou documents contenant des informations utiles en vue de la surveillance.

Le Gouvernement flamand établit un code de fonctionnement pour l'inspection et le communique aux établissements et à leurs personnels.

**Art. 34.** Le Gouvernement flamand soumet annuellement un rapport de l'inspection au Parlement flamand. Ce rapport est basé sur les activités de l'inspection et porte sur un ou plusieurs aspects de la qualité de l'enseignement.

*Section II. — Avis lors de la reconnaissance*

**Art. 35.** Lors de chaque demande de reconnaissance d'un nouveau établissement ou d'une nouvelle subdivision structurelle, l'inspection émet un avis duquel il apparaît si les conditions de reconnaissance sont remplies.

Après le dépôt de la demande, l'inspection effectue une enquête sur place pour vérifier si les conditions de reconnaissance sont remplies. Après l'enquête, l'inspection de l'enseignement soumet un rapport, avec avis sur la reconnaissance, au Gouvernement flamand. Ce rapport doit être publié au plus tard six mois après la demande de reconnaissance, passé ce délai, l'avis est réputé positif.

Le Gouvernement flamand arrête la procédure de la demande de reconnaissance. Cette procédure garantit les droits de la défense et prévoit la possibilité de recours.

*Section III. — Audits*

**Art. 36.** Dans une période de dix ans, tout établissement est soumis au moins une fois à un audit.

**Art. 37.** Un audit est exécuté par une équipe d'audit composée de deux inspecteurs au moins. A l'équipe d'audit, un ou plusieurs experts externes peuvent être ajoutés.

L'inspection motive la participation de ces experts à l'équipe d'audit et en informe au préalable l'établissement.

L'expert externe qui participe à un audit, est un membre à part entière de l'équipe d'audit. Il participe dans la préparation, l'audit de fait et l'établissement du rapport. Il est également tenu de respecter le code de fonctionnement, visé à l'article 33, quatrième alinéa.

Pour ses prestations, l'expert externe reçoit une indemnité telle que fixée par le Gouvernement flamand.

**Art. 38. § 1<sup>er</sup>.** Pendant l'audit d'un établissement d'enseignement, l'inspection vérifie si l'établissement d'enseignement respecte la réglementation de l'enseignement et si l'établissement d'enseignement examine et surveille systématiquement sa propre qualité.

Pendant l'audit d'un CLB, l'inspection vérifie si le CLB respecte la réglementation des CLB et si le CLB examine et surveille systématiquement sa propre qualité.

En outre, l'inspection examine également les missions que l'établissement a éventuellement attribuées au centre d'enseignement, au groupe d'écoles ou au consortium auquel il appartient. Les centres d'enseignement, les groupes d'école ou consortiums sont tenus de communiquer à l'inspection toutes les informations à ce sujet.

Si l'inspection constate des lacunes pendant un audit, elle examine si l'établissement peut combler autonomement ces lacunes et sans appui extérieur.

§ 2. Le Gouvernement flamand explicite le cadre de référence utilisé par l'inspection lors des audits et peut introduire des différenciations par niveau d'enseignement ou pour les CLB. Le cadre de référence est constitué des composantes contextes, intrants, processus et extrants. La composante processus est ensuite subdivisée en plusieurs domaines : politique générale, gestion du personnel, politique de la logistique et politique d'enseignement. Les composantes et les domaines sont ensuite subdivisés en indicateurs et variables.

Les aspects de la qualité et les indicateurs et variables qui y font référence, trouvent leur légitimité dans la réglementation. Ils ne sont pas définis de façon normative.

Le cadre de référence précise au niveau des indicateurs ou variables les obligations réglementaires des établissements relatives aux objectifs minimums, aux conditions de reconnaissance et aux conditions de financement et de subventionnement ainsi que les obligations réglementaires des établissements relatives :

- 1° à la politique en matière de l'égalité des chances en éducation;
- 2° à la gestion de l'encadrement renforcé et à l'encadrement des élèves;
- 3° à la politique des langues;
- 4° à la politique relative à l'orientation des élèves;
- 5° à la politique d'évaluation des élèves et des apprenants;
- 6° aux choix politiques visant à assurer une utilisation et un soutien optimaux du personnel;
- 7° à la politique de formation continuée et de professionnalisation;
- 8° à la politique en matière de participation.

§ 3. L'inspection détermine sur la base du cadre de référence, visé au § 2, les instruments d'audit et les publie.

§ 4. Pour la fixation de la fréquence et de l'intensité de l'audit, l'inspection se fonde sur le profil de l'établissement qui est établi à partir :

- 1° d'une série de données sur l'établissement qui sont fixées et communiquées au préalable. Ces données sont liées aux éléments du cadre de référence, visé au § 2;
- 2° du rapport d'audit précédent et, le cas échéant, des rapports de suivi.

En raison de plaintes graves à l'encontre d'un établissement, l'inspection peut, par dérogation au premier alinéa, réaliser un audit à la demande du Gouvernement flamand.

§ 5. Le contrôle des conditions en matière d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité des bâtiments et des locaux, prévu dans la réglementation, peut se faire séparément de l'audit.

§ 6. Dans son avis, l'inspection ne se prononce jamais sur le rôle de la direction de l'institution ni sur les membres individuels du personnel.

**Art. 39. § 1<sup>er</sup>.** Tout audit résulte en un rapport d'audit écrit comprenant une partie descriptive, une partie conclusive et un avis au Gouvernement flamand.

L'équipe d'audit, avec la participation des experts externes, prépare un rapport d'audit par consensus.

§ 2. La partie descriptive du rapport d'audit présente les constatations recueillies à l'occasion de l'audit.



§ 3. La partie conclusive comprend les conclusions. Dans cette partie, il est précisé explicitement dans quelle mesure il a été satisfait aux dispositions réglementaires, visées à l'article 4, § 2, premier alinéa, en ce qui concerne les établissements d'enseignement, et à l'article 4, § 2, deuxième alinéa, en ce qui concerne les CLB et si l'établissement examine et surveille systématiquement sa propre qualité.

§ 4. L'avis qui porte soit sur l'ensemble de l'établissement soit sur une subdivision structurelle séparée peut être rendu de trois façons :

- 1° un avis favorable : cela signifie que l'avis est favorable à la prolongation de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles;
- 2° un avis favorable avec réserves : cela signifie que l'avis est favorable à la prolongation de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles à condition de remplir les conditions mentionnées dans l'avis dans le délai imparti;
- 3° un avis défavorable : cela signifie que l'avis propose d'initier la procédure de retrait de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles.

Seul dans le cas d'un avis défavorable, l'inspection indique si l'établissement pourra remédier, avec ou sans appui externe, aux lacunes recensées. L'inspection tient également compte des missions que l'établissement a éventuellement attribuées au centre d'enseignement, au groupe d'écoles ou au consortium auquel il appartient.

**Art. 40.** § 1<sup>er</sup>. Dans le cas d'un avis favorable avec réserves, un audit de suivi est réalisé après la période visée dans l'avis. Au cours de cet audit de suivi, l'inspection vérifie s'il est remédié d'une façon satisfaisante aux lacunes recensées. L'audit de suivi résulte en un rapport de suivi comportant une partie conclusive et un avis.

§ 2. La partie conclusive comprend les conclusions du suivi.

§ 3. L'avis portant soit sur l'ensemble de l'établissement soit sur une subdivision structurelle séparée peut être émis de deux façons :

- 1° un avis favorable : cela signifie que l'avis est favorable à la prolongation de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles;
- 2° un avis défavorable : cela signifie que l'avis propose d'initier la procédure de retrait de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles.

§ 4. Si l'inspection constate de nouvelles lacunes au cours d'un audit de suivi, elle inclut ses conclusions à cet effet dans un rapport d'audit complémentaire, auquel s'applique la même procédure que celle mentionnée à l'article 39.

**Art. 41.** § 1<sup>er</sup>. Dans le cas d'un avis défavorable, la procédure de retrait de la reconnaissance d'un établissement ou d'une subdivision structurelle est lancée. Le Gouvernement flamand en informe la direction de l'établissement.

§ 2. Dans les deux mois de cette notification, la direction de l'établissement peut demander la suspension de la procédure de retrait de la reconnaissance sur la base d'un plan d'amélioration élaboré par la direction de l'établissement.

Si le Gouvernement flamand approuve ce plan d'amélioration, il communique le délai de suspension de la procédure à la direction de l'établissement. Ce délai de suspension s'élevé au minimum à une année scolaire et au maximum à trois années scolaires.

Dans les deux mois de l'introduction du plan d'amélioration, le Gouvernement flamand communique sa décision sur l'approbation à la direction de l'établissement. Si le Gouvernement flamand dépasse ce délai, la décision est censée être favorable et le délai de suspension est celui qui est proposé par la direction de l'établissement dans le plan d'amélioration.

§ 3. Un nouvel audit est réalisé :

- 1° dans un délai de trois mois après l'expiration du délai visé au § 2, premier alinéa, si la direction de l'établissement ne déposait pas de plan d'amélioration;
- 2° dans un délai de trois mois après la signification de la non approbation du plan d'amélioration de la direction de l'établissement par le Gouvernement flamand;
- 3° pendant les trois derniers mois de la période de suspension de la procédure décrite dans la décision sur le plan d'amélioration approuvé.

§ 4. L'audit, visé au § 3, est effectué par un collège paritaire d'inspecteurs composé par le Gouvernement flamand. Ce collège se compose pour la moitié de membres de l'inspection de l'enseignement libre et pour la moitié de membres de l'inspection de l'enseignement officiel. Le Gouvernement flamand désigne un président qui n'appartient pas à l'inspection.

Le collège paritaire peut faire appel à des experts externes. L'expert externe ne participe pas aux délibérations, son rapport est élaboré de façon indépendante et fait l'objet de la discussion finale du collège paritaire.

§ 5. Après l'audit, le collège paritaire rend son avis définitif au Gouvernement flamand sur la prolongation de la reconnaissance de l'établissement. Cet avis ne peut porter que sur les éléments énumérés explicitement dans l'avis précédent.

L'avis qui porte soit sur l'ensemble de l'établissement soit sur une ou plusieurs subdivisions structurelles peut être rendu de trois façons :

- 1° un avis favorable : cela signifie que l'avis est favorable à la prolongation de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles;
- 2° un avis favorable avec réserves : cela signifie que l'avis est favorable à la prolongation de la reconnaissance de l'établissement ou des subdivisions structurelles à condition de remplir dans le délai imparti les conditions mentionnées dans l'avis;
- 3° un avis de retrait définitif de la reconnaissance. Si l'avis porte uniquement sur une subdivision structurelle et non sur l'ensemble de l'établissement, l'inspection indique dans l'avis quelle réserve temporaire elle recommande pour cet établissement par rapport à la programmation de certaines subdivisions structurelles.

La proposition de suppression envisage une suppression progressive à moins que la proposition de suppression porte sur la condition, visé à :

- a) l'article 24, § 2, 6°, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

- b) l'article 24bis, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;
- c) l'article 62, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> du décret du 25 février 1997 sur l'enseignement fondamental;
- d) l'article 56, 3<sup>o</sup>, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes;
- e) l'article 10, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> du décret du 10 juillet 2008 relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande.

§ 6. Par dérogation aux §§ 4 et 5, l'audit est réalisé par un collège d'inspecteurs provenant de l'enseignement officiel et composé par le Gouvernement flamand si l'audit porte sur :

- 1<sup>o</sup> les conditions, telles que visées à l'article 24 bis, § 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup> de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;
- 2<sup>o</sup> les conditions visées à l'article 62, § 2, du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental;
- 3<sup>o</sup> les conditions visées à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, 13<sup>o</sup>, du décret du 10 juillet 2008 relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande.

§ 7. Le Gouvernement flamand définit le fonctionnement et l'organisation des collèges, visés aux §§ 4 et 6, ainsi que la procédure de retrait de la reconnaissance. Cette procédure garantit les droits de la défense.

Dans la mesure où l'arrêté porte sur le collège visé au § 6, ces dispositions de l'arrêté sont adoptées sous forme de validation d'une proposition commune du Gouvernement flamand, du Conseil de l'Enseignement communautaire et des associations représentatives des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné.

**Art. 42.** § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement flamand arrête les règles de procédure pour l'organisation des audits. A cet effet, il est porté, entre autres, une attention particulière à :

- 1<sup>o</sup> la façon dont les membres du personnel de l'établissement, les parents d'élèves et les élèves ou apprenants sont entendus durant l'audit;
- 2<sup>o</sup> la façon dont les membres du personnel de l'établissement, les parents d'élèves et les élèves ou apprenants sont informés sur le résultat de l'audit.

§ 2. La direction et les membres du personnel de l'établissement, les parents d'élèves et les élèves ou apprenants sont informés les premiers sur le résultat de l'audit, avant que les rapports soient publiés comme prévu par l'article 44 du présent arrêté.

#### *Section IV. — Missions spécifiques*

**Art. 43.** L'inspection est, selon les modalités fixées par le Gouvernement flamand, chargée du contrôle de la qualité des programmes d'éducation et de formation organisés par les organisations qui ne sont pas d'établissements d'enseignement mais conduisant à des diplômes, certificats d'études, certificats ou certificats partiels ayant le même effet civil que ceux qui sont délivrés de droit par les établissements d'enseignement.

#### *CHAPITRE III. — Publicité des rapports et avis*

**Art. 44.** Les rapports d'audit, les rapports de suivi et les avis sur la reconnaissance de l'établissement sont des documents administratifs qui tombent sous l'application du décret du 26 mars 2004 relatif à la publicité de l'administration, à l'exception des documents volontairement mis à disposition par l'établissement dans le cadre :

- 1<sup>o</sup> des résultats des recherches scientifiques auxquelles l'établissement a participé volontairement;
- 2<sup>o</sup> de la gestion interne de la qualité;
- 3<sup>o</sup> des résultats d'examens préparatoires et périodiques auxquels un établissement participe en vue du contrôle de qualité interne et externe.

#### *CHAPITRE IV. — Organisation et financement*

##### *Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 45.** Au près du Gouvernement flamand une inspection est créée sous la direction d'un inspecteur général. En vue de l'exécution de ses missions, cette inspection est mise à la disposition par le Gouvernement flamand à un service désigné par le Gouvernement flamand.

##### *Section II. — Organisation de l'inspection*

**Art. 46.** § 1<sup>er</sup>. L'inspection se compose pour au moins 35 % de membres du personnel provenant d'établissements appartenant à l'enseignement communautaire ou à l'enseignement officiel subventionné, et pour au moins 35 % de membres du personnel provenant d'établissements de l'enseignement libre subventionné.

La provenance est déterminée par le dernier établissement où le candidat fonctionne avant qu'il ne soit désigné comme inspecteur et par l'établissement où le candidat a sa charge principale. A charges égales, l'établissement, où le membre du personnel a le plus d'ancienneté de service, est pris en compte.

§ 2. L'inspection se compose pour :

- 1<sup>o</sup> au moins 40 % de membres du personnel ayant une expérience professionnelle pertinente dans l'enseignement fondamental ordinaire;
- 2<sup>o</sup> au moins 26 % de membres du personnel ayant une expérience professionnelle pertinente dans l'enseignement secondaire ordinaire;
- 3<sup>o</sup> au moins 3 % de membres du personnel ayant une expérience professionnelle pertinente dans l'éducation des adultes ou l'enseignement de base;
- 4<sup>o</sup> au moins 2 % de membres du personnel ayant une expérience professionnelle pertinente dans la coordination de l'encadrement des élèves ou dans les CLB;
- 5<sup>o</sup> au moins 2 % de membres du personnel ayant une expérience professionnelle pertinente dans l'enseignement artistique ou les cours artistiques;
- 6<sup>o</sup> au moins 7 % de membres du personnel ayant une expérience professionnelle pertinente dans l'enseignement spécial.

§ 3. Le Gouvernement flamand détermine ce qu'il faut entendre par expérience professionnelle pertinente.

Le Gouvernement flamand peut arrêter les modalités relatives à la composition de l'inspection, en tenant compte des dispositions, visées aux §§ 1<sup>er</sup> et 2.

### Section III. — Financement

**Art. 47.** Le Gouvernement flamand fixe annuellement une enveloppe servant au paiement des traitements et des frais de fonctionnement de l'inspection.

Les dépenses pour les traitements s'élèvent à au moins 80 pour cent et au plus 90 pour cent de l'enveloppe.

Le Gouvernement flamand établit annuellement un cadre organique pour les membres du personnel payés à charge de l'enveloppe.

### TITRE V. — Concertation entre les services d'encadrement pédagogique et l'inspection

**Art. 48.** Le Gouvernement flamand établit un organe permanent de concertation dans lequel l'inspection et les services d'encadrement pédagogique se rencontrent régulièrement en fonction de leurs missions.

Pour autant que la concertation porte également sur l'éducation des adultes, le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs' (Centre flamand d'Aide à l'Education des Adultes), visé à l'article 43 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, est également associé.

L'organe de concertation établit un rapport annuel sur son fonctionnement et le transmet au Gouvernement flamand.

## PARTIE III. — STATUT DE L'INSPECTION

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Conditions de recrutement

**Art. 49.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel suivants peuvent devenir membres de l'inspection :

- 1° les membres du personnel visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire;
- 2° les membres du personnel visés à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, a) du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves;
- 3° les membres du personnel académique autonome et assistant des universités;
- 4° les membres du personnel enseignant des instituts supérieurs;
- 5° les enseignants de l'éducation de base, les collaborateurs et les directeurs dans un centre d'éducation de base et les membres du personnel éducatif employés dans le 'Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.'

§ 2. Les membres du personnel, visés au § 1<sup>er</sup>, peuvent se porter candidats à une fonction de l'inspection s'ils comptent au moins huit ans d'ancienneté de service dans l'enseignement, au moins huit ans de services prestés dans l'éducation de base ou au moins huit ans d'ancienneté de service/de services prestés dans l'enseignement et l'éducation de base ensemble.

§ 3. Par dérogation aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, la personne ayant au moins huit ans d'expérience pertinente dans ou avec l'enseignement ou l'éducation de base, complétée par une expérience dans la gestion de la qualité et l'évaluation des secteurs éducatifs, peut également se porter candidate.

§ 4. Les conditions générales d'admission à une fonction auprès de l'inspection sont :

- 1° être ressortissant d'un état membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de Libre-Echange, sauf dispense à accorder par le Gouvernement flamand;
- 2° être de conduite irréprochable, attestée par un extrait du casier juridique délivré depuis un an au maximum;
- 3° jouir des droits civils et politiques, sauf dispense à accorder par le Gouvernement flamand et allant de pair avec la dispense visée au 1°;
- 4° satisfaire aux lois sur la milice;
- 5° satisfaire aux exigences linguistiques telles que fixées à l'article 50 du présent décret.

§ 5. Le candidat doit répondre aux conditions de recrutement au plus tard au moment du dépôt de candidature pour le test de compétences génériques.

§ 6. Le président de la commission de sélection, visée à l'article 65, § 3, vérifie si le candidat satisfait aux conditions de recrutement. A cette fin, il se base sur le dossier, visé à l'article 64, § 2. Si le président de la commission de sélection, visée à l'article 65, § 3, est d'avis que le candidat ne satisfait pas aux conditions de recrutement, le candidat peut, dans les sept jours calendaires après la prise de connaissance de sa décision, demander d'être entendu. Le président de la commission de sélection, visée à l'article 65, § 3, entend le candidat en tout cas pour le test de compétences génériques.

§ 7. Le Gouvernement flamand définit comment l'ancienneté de service dans l'enseignement et les services prestés dans l'éducation de base sont calculés.

**Art. 50.** § 1<sup>er</sup>. Un membre du personnel visé à l'article 49, § 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 5°, satisfait pour son admission à une fonction de l'inspection aux exigences linguistiques pour la langue d'enseignement, s'il satisfait aux exigences linguistiques en matière de langue d'enseignement qui sont fixées dans la réglementation applicable au niveau d'enseignement, dans lequel il était désigné selon l'article 49, § 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 5° préalable à l'admission à une fonction de l'inspection.

§ 2. Un membre du personnel qui ne répond pas au § 1<sup>er</sup>, doit au moins maîtriser la langue d'enseignement au niveau C1 du Cadre européen commun de Référence pour Langues.

§ 3. Le membre du personnel apporte la preuve de la connaissance linguistique requise au § 2 :

- 1° à l'aide de tous les titres des établissements d'enseignement agréés, financés ou subventionnés par la Communauté flamande qui démontrent le niveau de connaissance linguistique requis au § 2; ou
- 2° à l'aide de tous les titres qui sont équivalents aux titres visés au 1° et qui démontrent le niveau de connaissance linguistique requis au § 2; ou
- 3° à l'aide d'un certificat qu'il a obtenu devant un jury organisé par arrêté du Gouvernement flamand.

§ 4. Si le membre du personnel ne peut pas soumettre les preuves requises au § 3 pour son admission à une fonction de l'inspection, le Gouvernement flamand accorde, à la demande du membre du personnel, une dérogation temporaire qui vaut pour un délai de trois ans, à compter de la date de la première désignation comme membre de l'inspection.

Pendant la période précitée de trois ans, le membre du personnel n'entre pas en ligne de compte pour une nomination à titre définitif, à moins que le membre du personnel ne satisfasse, avant la fin de ce délai, à la condition en matière d'exigences linguistiques telles que visées au § 2.

## CHAPITRE II. — *Devoirs et incompatibilités*

### *Section I<sup>re</sup>. — Devoirs*

**Art. 51.** Le membre du personnel doit défendre les intérêts de l'enseignement en Communauté flamande.

**Art. 52.** Le membre du personnel exécute correctement les tâches qui lui sont confiées, dans le respect des devoirs qui lui sont imposés par ou en vertu de la loi ou du décret ou par ordre de service.

**Art. 53.** Le membre du personnel doit se comporter correctement dans son emploi.

**Art. 54.** Le membre du personnel doit s'abstenir de tout acte qui pourrait nuire à la confiance du public ou porter atteinte à l'honneur ou la dignité de sa fonction.

**Art. 55.** Il est défendu au membre du personnel d'accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de sa fonction mais à raison de celle-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 56.** Sauf force majeure, le membre du personnel ne peut pas interrompre l'exercice de sa fonction sans autorisation préalable du fonctionnaire dirigeant.

**Art. 57.** Le membre du personnel est tenu de respecter le secret professionnel.

**Art. 58.** Les devoirs sont précisés dans un code déontologique établi par le Gouvernement flamand.

### *Section II. — Incompatibilités*

**Art. 59.** Un mandat auprès d'une direction est incompatible avec la qualité de membre de l'inspection, à moins qu'il ne s'agisse d'un mandat politique. L'inspecteur qui assume un mandat politique, est tenu de le communiquer immédiatement.

Une charge dans un établissement d'enseignement ou dans un centre d'encadrement des élèves, contrôlé par l'inspection, est incompatible avec la qualité de membre de l'inspection.

L'exercice d'une fonction auprès de l'inspection et de l'accompagnement des cours philosophiques, visé à l'article 10 du décret du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques, est incompatible avec l'exercice d'une fonction comme membre de l'inspection.

**Art. 60.** Si le membre du personnel concerné ne met pas volontairement fin à l'incompatibilité constatée, il est démis de ses fonctions.

Pour un membre du personnel qui est désigné temporairement à durée indéterminée ou admis au stage ou nommé à titre définitif, la procédure de licenciement pour motif disciplinaire telle que visée au chapitre IX est d'application.

Pour un membre du personnel qui est désigné temporairement à durée déterminée ou est investi d'un mandat, la procédure de licenciement pour motif grave telle que fixée respectivement à l'article 87, § 4, et aux articles 96 et 105 est d'application.

## CHAPITRE III. — *Détermination des fonctions*

**Art. 61.** Les fonctions que peuvent exercer les membres de l'inspection sont déterminées comme suit :

- 1° inspecteur;
- 2° inspecteur coordinateur;
- 3° inspecteur général.

## CHAPITRE IV. — *La fonction d'inspecteur*

### *Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 62.** § 1<sup>er</sup>. La fonction d'inspecteur est exercée par les membres du personnel qui sont temporairement désignés, admis au stage ou nommés à titre définitif.

§ 2. Au maximum 85 % des fonctions d'inspecteur est exercé par des inspecteurs admis au stage ou nommés à titre définitif.

§ 3. Lors du recrutement il est tenu compte du régime de garantie et de la composition requise de l'inspection telle que visée à l'article 46.

§ 4. La fonction d'inspecteur est désignée selon les règles fixées ci-dessous.

### *Section II. — La sélection*

**Art. 63.** Pour l'accès à la fonction d'inspecteur, il est procédé à une sélection en deux étapes :

- 1° la première étape : le test de compétences génériques;
- 2° la seconde étape : l'entretien, complété éventuellement par des tests supplémentaires pour évaluer les compétences spécifiques nécessaires à l'exercice de la fonction concrète.

**Art. 64.** § 1<sup>er</sup>. L'appel au test de compétences génériques est notifié suivant les règles fixées par le Gouvernement flamand et est publié au moins au *Moniteur belge*. Cette notification contient les conditions auxquelles les candidats doivent satisfaire, ainsi que les conditions de forme et le délai de dépôt de candidature.

§ 2. Le candidat doit déposer un dossier de candidature au moins trente jours calendaires avant le test de compétences génériques. Ce dossier comprend un curriculum vitae et un portfolio de compétences.

§ 3. Seuls les candidats qui remplissent les conditions de recrutement, visées à l'article 49, peuvent participer à la procédure de sélection.

§ 4. Jobpunt Vlaanderen ou son ayant cause vérifie les compétences génériques.

§ 5. Jobpunt Vlaanderen ou son ayant cause établit une liste des lauréats.

§ 6. Les candidats figurant sur la liste susmentionnée continuent à être inscrits dans la réserve générale de recrutement pendant six ans. La période de six ans commence au moment où les candidats reçus sont mis au courant de leur inscription dans la réserve générale de recrutement.

§ 7. Le délai, visé au § 6, est prolongé, si nécessaire, pendant la désignation temporaire d'un inspecteur.

**Art. 65.** § 1<sup>er</sup>. Tous les candidats de la réserve générale de recrutement reçoivent un appel écrit à la deuxième étape de la sélection. Cet appel indique s'il s'agit d'une admission au stage, d'une désignation temporaire à durée déterminée ou d'une désignation temporaire à durée indéterminée. L'appel est basé sur un profil concret de la fonction qui indique l'employabilité.

§ 2. Seuls les candidats inscrits dans la réserve générale de recrutement peuvent participer à la seconde phase de la sélection.

§ 3. Une commission de sélection constituée de membres d'inspection et d'experts externes gère l'interview et les tests supplémentaires éventuels.

§ 4. La commission visée au § 3 établit une liste de lauréats dont le profil correspond le mieux au profil exigé de la fonction. Cet ordre est contraignant. La commission décide par consensus. Si aucun consensus ne peut être atteint, il est procédé au vote. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante. La commission soumet cette liste accompagnée d'une motivation au Gouvernement flamand.

§ 5. Les lauréats figurant sur la liste, visée au § 4, qui ne sont pas admis au stage, sont inscrits pendant quatre ans dans une réserve spécifique de recrutement basée sur le profil concret de la fonction en question. La période de quatre ans commence au moment où les lauréats sont mis au courant de leur inscription dans la réserve spécifique de recrutement.

Ces candidats peuvent être proposés pour une désignation temporaire ou une admission au stage.

§ 6. Lorsqu'une vacance d'emploi se présente pour la fonction d'inspecteur, il faut vérifier en premier lieu s'il y a des candidats dans la réserve spécifique de recrutement pour le profil exigé de la fonction. Les candidats de cette réserve de recrutement peuvent être proposés, dans l'ordre du classement, pour la fonction vacante.

Il est toujours tenu compte du régime de garantie et de la composition requise de l'inspection telle que visée à l'article 46.

L'inspecteur le plus haut classé qui est temporairement désigné, est prioritaire lorsqu'il y a une vacance d'emploi pour un inspecteur nommé à titre définitif avec le même profil.

**Art. 66.** Si un candidat est admis au stage ou est nommé à titre définitif, ce candidat est rayé de la réserve générale et spécifique de recrutement.

**Art. 67.** Le Gouvernement flamand fixe les modalités relatives à la procédure de sélection, au contenu du dossier, visé à l'article 64, § 2, et aux compétences génériques. Il détermine la composition et le fonctionnement de la commission de sélection, visée à l'article 65, § 3.

### Section III. — Le stage et la nomination à titre définitif

**Art. 68.** Le Gouvernement flamand admet les candidats au stage, qui commence le premier jour du mois.

**Art. 69.** § 1<sup>er</sup>. L'admission au stage est établie par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et indique au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° date de début;
- 4° la durée du stage;
- 5° le profil de la fonction sur lequel l'admission au stage est basée;
- 6° la résidence administrative.

§ 2. A défaut d'un écrit au début du stage, le membre du personnel est censé être admis au stage pour la mission qu'il exerce réellement.

**Art. 70.** § 1<sup>er</sup>. Le stage doit comprendre une année complète à prester effectivement. Les prestations qui sont fournies comme inspecteur désigné à titre temporaire sont déduites de cette période. Sur la base de l'évaluation du stage tel que visé à l'article 72, le premier évaluateur peut décider de prolonger le stage d'un an au maximum en vue du développement des compétences.

§ 2. Pendant le stage, l'inspecteur dispose d'un contingent de 25 jours ouvrables au cours desquels il peut être absent sans que la durée du stage soit prolongée. Ce contingent peut être utilisé en une fois ou en fractions.

Si le nombre de jours d'absence pendant le stage excède le contingent, le stage est prolongé du nombre de jours par lesquels le contingent est dépassé.

§ 3. Si les prestations comme inspecteur temporaire sont déduites du stage, le contingent visé au § 2 est réduit proportionnellement à la durée restante du stage.

Si le premier évaluateur décide de prolonger le stage, le contingent visé au § 2 est majoré proportionnellement à la prolongation du stage.

**Art. 71.** § 1<sup>er</sup>. Au début du stage, une description de fonction individualisée est établie conformément aux articles 107 et 108.

§ 2. Le membre du personnel suit un programme de formation pendant le stage.

**Art. 72.** Au cours du dernier mois du stage, le membre du personnel concerné est évalué conformément aux dispositions de l'article 109, § 1<sup>er</sup>, et des articles 111 à 114, § 2. Le rapport d'évaluation du stage est conclu par une proposition motivée de :

- 1° nomination à titre définitif; ou

- 2° licenciement du membre du personnel concerné; ou
- 3° prolongation du stage d'un an au maximum. Cette prolongation ne peut intervenir qu'une seule fois.

Si le rapport d'évaluation contient une proposition motivée de licenciement, il doit contenir, sous peine de nullité, les possibilités de recours.

**Art. 73.** Dans les sept jours calendaires après réception de la proposition motivée de licenciement, le membre du personnel peut introduire une réclamation contre la proposition motivée de licenciement auprès de la chambre de recours, visée à l'article 135.

La chambre de recours entend le membre du personnel et peut entendre les évaluateurs concernés.

La chambre de recours émet son avis dans les trente jours calendaires après réception de la réclamation. Sinon, la chambre de recours est réputée avoir rendu, à l'unanimité, un avis de rejeter la proposition de licenciement. Quand la chambre de recours adopte un avis à l'unanimité, cet avis est contraignant et la chambre de recours prend la décision finale.

Si la chambre de recours n'émet pas d'avis unanime, le dossier est présenté dans les quinze jours calendaires au Gouvernement flamand qui est compétent pour décider définitivement du licenciement en fin de stage. Le Gouvernement flamand prend une décision dans les trente jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre de recours, sinon la décision est réputée favorable.

Le stage du membre du personnel qui a engagé une procédure de recours contre le licenciement en fin de stage, est prolongé jusqu'au moment où il est décidé définitivement du licenciement en fin de stage.

Le Gouvernement flamand détermine les modalités et la procédure selon lesquelles le membre du personnel concerné peut introduire une réclamation contre la proposition motivée de licenciement.

**Art. 74.** § 1<sup>er</sup>. Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai prévu à l'article 73, premier alinéa, le licenciement devient définitif à l'expiration de ce délai.

§ 2. Si le membre du personnel introduit un recours dans le délai prévu à l'article 73, premier alinéa, le licenciement devient définitif si respectivement la chambre de recours ou le Gouvernement flamand décide de confirmer la proposition motivée de licenciement.

§ 3. Lorsque le membre du personnel est licencié, le délai de préavis et les conditions, visés à l'article 131, sont d'application. Le délai de préavis commence au moment où il est décidé définitivement de la procédure de recours ou à l'expiration du délai de sept jours calendaires, visé à l'article 73.

**Art. 75.** Le membre du personnel peut mettre fin au stage par sa démission volontaire. Le délai de préavis est de quinze jours calendaires, à moins qu'un autre délai soit convenu de commun accord.

**Art. 76.** § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement flamand nomme le membre du personnel qui a fait le stage dans la fonction d'inspecteur si ce membre du personnel fait l'objet d'une proposition motivée de nomination à titre définitif comme prévue à l'article 72. La nomination définitive commence le premier jour calendaire qui suit la fin du stage.

§ 2. Le Gouvernement flamand nomme également le membre du personnel qui a accompli le stage dans la fonction d'inspecteur si, après application de l'article 73, la chambre de recours ou le Gouvernement flamand décide de rejeter la proposition de licenciement. La nomination définitive commence le premier jour calendaire qui suit la décision de la chambre de recours ou du Gouvernement flamand.

§ 3. La nomination définitive est fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et indique au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date de début de la nomination définitive;
- 4° le profil de la fonction sur lequel la nomination définitive est basée;
- 5° la résidence administrative.

§ 4. A défaut d'un écrit au début de la nomination définitive, le membre du personnel est censé être nommé à titre définitif dans la fonction et pour la mission qu'il exerce réellement.

#### CHAPITRE V. — *La fonction d'inspecteur coordinateur et d'inspecteur général*

##### *Section I<sup>re</sup>. — Mandat*

**Art. 77.** Toute désignation dans la fonction d'inspecteur coordinateur ou dans la fonction d'inspecteur général est attribuée par mandat.

La durée du mandat est de quatre ans.

**Art. 78.** Des prestations fournies au cours d'un mandat sont prises en compte pour l'ancienneté de service visé au présent décret et pour l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel.

##### *Section II. — Conditions de recrutement*

**Art. 79.** § 1<sup>er</sup>. Pour être admis au mandat d'inspecteur coordinateur, le candidat doit répondre aux conditions suivantes :

- 1° être inspecteur nommé à titre définitif;
- 2° compter au moins trois ans d'ancienneté de service dans la fonction d'inspecteur;
- 3° n'avoir obtenu une évaluation finale définitive portant la conclusion finale 'insuffisant' dans la fonction d'inspecteur;
- 4° avoir déposé sa candidature suivant les dispositions de la vacance d'emploi.

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, la fonction d'inspecteur coordinateur peut être désigné par mandat à un candidat externe, si lors de la première procédure de sélection aucun candidat ou aucun candidat apte n'est trouvé parmi les inspecteurs qui remplissent les conditions de recrutement, visées au § 1<sup>er</sup>. Le candidat externe doit remplir les conditions suivantes :

- 1° avoir exercé une fonction dirigeante pendant au moins cinq ans;
- 2° avoir au moins huit ans d'expérience pertinente dans ou avec l'enseignement;

- 3° avoir posé sa candidature suivant la forme et dans le délai mentionnés dans la lettre par laquelle la vacance d'emploi a été communiquée;
  - 4° remplir les conditions générales de recrutement telles que visées à l'article 49, § 4.
- § 2. Pour être admis au mandat d'inspecteur général, le candidat doit répondre aux conditions suivantes :
- 1° être inspecteur ou inspecteur coordinateur nommé à titre définitif ou exercer un mandat d'inspecteur coordinateur;
  - 2° compter au moins trois ans d'ancienneté de service dans la fonction d'inspecteur;
  - 3° n'avoir obtenu une évaluation finale définitive portant la conclusion finale 'insuffisant' dans la fonction d'inspecteur ou d'inspecteur général;
  - 4° avoir déposé sa candidature suivant les dispositions de la vacance d'emploi.

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, la fonction d'inspecteur général peut également être désigné par mandat à un candidat extérieur à l'inspection qui remplit les conditions suivantes :

- 1° avoir exercé une fonction dirigeante pendant dix ans au moins;
- 2° posséder une expérience pertinente de quinze ans au moins dans ou avec l'enseignement;
- 3° avoir posé sa candidature suivant la forme et dans le délai mentionnés dans la lettre par laquelle la vacance d'emploi a été communiquée;
- 4° remplir les conditions générales d'admission telles que visées à l'article 49, § 4.

§ 3. Le président de la commission de sélection, visée à l'article 82, § 3, vérifie si le candidat répond aux conditions de recrutement. A cette fin, il se base sur le dossier, visé à l'article 81, § 2. Si le président de la commission de sélection, visée à l'article 82, § 3, est d'avis que le candidat ne satisfait pas aux conditions de recrutement, le candidat peut, dans les sept jours calendaires après la prise de connaissance de la décision, demander d'être entendu. Le président de la commission de sélection, visée à l'article 82, § 3, entend le candidat en tout cas pour le test de compétences génériques.

§ 4. Le candidat doit répondre aux conditions de recrutement au plus tard au moment du dépôt de candidature pour le test de compétences génériques.

§ 5. L'inspecteur général recruté à l'extérieur est considéré comme un membre du personnel temporaire jusqu'à sa nomination définitive conformément à l'article 88.

§ 6. Le Gouvernement flamand fixe comment l'ancienneté de service, visée aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, est calculée.

### *Section III. — Procédure de sélection*

**Art. 80.** Pour l'accès à la fonction d'inspecteur coordinateur et d'inspecteur général, une sélection comportant 2 étapes est organisée :

- 1° la première étape : le test de compétences génériques;
- 2° la seconde étape : l'entretien.

**Art. 81.** § 1<sup>er</sup>. L'appel au test de compétences génériques est notifié suivant les règles fixées par le Gouvernement flamand et est publié au moins au *Moniteur belge*. Cette notification contient les conditions auxquelles les candidats doivent satisfaire, ainsi que les conditions de forme et de délai de dépôt de candidature.

§ 2. Le candidat doit déposer un dossier de candidature au moins trente jours calendaires avant le test de compétences génériques. Ce dossier comprend un curriculum vitae et un portfolio de compétences.

§ 3. Seuls les candidats qui remplissent les conditions de recrutement, visées à l'article 79, peuvent participer à la procédure de sélection.

§ 4. Jobpunt Vlaanderen ou son ayant cause vérifie les compétences génériques.

§ 5. Jobpunt Vlaanderen ou son ayant cause établit une liste des lauréats.

§ 6. Les candidats figurant sur la liste susmentionnée restent dans la réserve générale de recrutement pendant six ans pour respectivement la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général. La période de six ans commence au moment où les lauréats sont notifiés de leur inscription dans la réserve générale de recrutement.

§ 7. Sans préjudice de la disposition prévue au § 6, l'inspecteur coordinateur ou l'inspecteur général temporairement désigné n'est pas rayé de la réserve générale de recrutement pendant la période de désignation temporaire.

**Art. 82.** § 1<sup>er</sup>. Tous les candidats de la réserve générale de recrutement reçoivent une invitation écrite à l'entretien. Cet appel mentionne la fonction dont il s'agit et indique s'il s'agit d'un mandat ou d'une désignation temporaire.

§ 2. Seuls les candidats de la réserve générale de recrutement peuvent participer à l'entretien.

§ 3. L'entretien est géré par une commission de sélection qui peut être différente selon la fonction.

§ 4. Les candidats établissent une note politique comportant les priorités qu'ils proposent pour la fonction pour laquelle ils posent leur candidature.

§ 5. La commission, visée au § 3, établit une liste des lauréats dans l'ordre d'aptitude. Cet ordre est contraignant. La commission décide par consensus. Si aucun consensus ne peut être atteint, il est procédé au vote. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante. La commission soumet cette liste accompagnée d'une motivation au Gouvernement flamand.

**Art. 83.** § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement flamand attribue le mandat.

§ 2. L'attribution du mandat est fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date du début du mandat;
- 4° la résidence administrative.

§ 3. A défaut d'un écrit au début du mandat, le membre du personnel est censé assumer le mandat dans la fonction et pour la mission qu'il exerce effectivement.

**Art. 84.** Le Gouvernement flamand fixe les modalités relatives à la procédure de sélection, au contenu du dossier, visé à l'article 81, § 2, et aux compétences génériques. Il détermine la composition et le fonctionnement de la commission de sélection, visée à l'article 82, § 3.

#### Section IV. — Fin du mandat

**Art. 85.** § 1<sup>er</sup>. Trois mois avant la fin du mandat d'un inspecteur coordinateur, l'évaluation finale générale est effectuée par les évaluateurs, visés à l'article 109, § 2. Si cette évaluation finale ne porte pas la conclusion finale « insuffisant », le mandat est prorogé pour quatre ans.

§ 2. Les dispositions des articles 114 à 116 sont d'application à l'évaluation finale du mandat d'un inspecteur coordinateur.

§ 3. Le membre du personnel qui n'est pas d'accord avec une évaluation finale portant la conclusion finale « insuffisant », peut, dans les vingt jours calendaires après réception de la copie signée du rapport d'évaluation avec conclusion finale « insuffisant », introduire un recours devant la chambre de recours, visée à l'article 135, suivant la procédure visée à l'article 138.

§ 4. La chambre de recours entend le membre du personnel et peut entendre les évaluateurs concernés.

§ 5. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception de la réclamation. Sinon l'avis de la chambre est réputé favorable à l'unanimité. Lorsque l'avis de la chambre de recours est émis à l'unanimité, cet avis est contraignant et la chambre de recours prend la décision finale.

§ 6. Faute d'avis unanime de la chambre de recours, le dossier d'un inspecteur coordinateur est soumis, dans les quinze jours calendaires, au Gouvernement flamand qui est compétent pour décider définitivement si la conclusion finale « insuffisant » est attribuée. Le Gouvernement flamand décide dans les trente jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre de recours, sinon la décision est réputée favorable.

§ 7. Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai, visé au § 3, l'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » devient définitive à l'expiration de ce délai.

§ 8. Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai, visé au § 3, l'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » devient définitive si la chambre de recours ou le Gouvernement flamand décide de confirmer la conclusion finale « insuffisant ».

**Art. 86.** Si l'évaluation finale du mandat d'inspecteur général ne porte pas la conclusion « insuffisant », le mandat est prorogé pour quatre ans.

**Art. 87.** § 1<sup>er</sup>. Un membre du personnel qui est chargé d'un mandat peut renoncer volontairement au mandat. Il communique sa décision par lettre recommandée au Gouvernement flamand au moins six mois avant la renonciation au mandat. Il peut être dérogé, de commun accord, à cette période de six mois.

§ 2. Il est mis fin au mandat après une évaluation définitive portant la conclusion finale « insuffisant ».

§ 3. Le mandat prend fin à la nomination définitive du membre du personnel par application de l'article 88.

§ 4. Le membre du personnel qui est investi d'un mandat peut, sans préavis, être licencié pour motif grave.

Par motif grave, il faut entendre toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation du mandat. Licenciement pour motif grave ne peut plus être invoqué conformément aux dispositions du présent paragraphe, si le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours ouvrables au moins par le Gouvernement flamand.

Seul le motif grave notifié, par lettre recommandée, dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement. Cette lettre mentionne, sous peine de nullité, les possibilités de recours.

Dans les cinq jours calendaires de la réception du licenciement pour motif grave par lettre recommandée, le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la chambre de recours, visée à l'article 135, selon la procédure, visée à l'article 138. Lorsque la notification du licenciement est reçue au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutives, la période précitée de cinq jours calendaires est prolongée de la durée de la période de vacances.

Le recours est introduit par réclamation. Le recours est suspensif. Le membre du personnel peut être suspendu préventivement pendant le recours. Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la suspension préventive. Cet arrêté garantit le droit de la défense.

§ 5. A l'expiration du mandat, le membre du personnel nommé à titre définitif reprend sa fonction d'inspecteur.

#### Section V. — Nomination à titre définitif

**Art. 88.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel chargé d'un mandat d'inspecteur coordinateur est nommé à sa demande à cette fonction si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le membre du personnel a atteint l'âge de 55 ans au moins au moment de la nomination définitive;
- 2° le membre du personnel a exercé le mandat d'inspecteur coordinateur pendant au moins quatre ans au moment de la nomination définitive;

§ 2. Le membre du personnel chargé d'un mandat d'inspecteur général est nommé à sa demande à cette fonction si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le membre du personnel a atteint l'âge de 55 ans au moins au moment de la nomination définitive;
- 2° le membre du personnel a exercé le mandat d'inspecteur général pendant au moins quatre ans au moment de la nomination définitive;

§ 3. La nomination à titre définitif commence toujours au premier jour du mois qui suit le dépôt de la demande au Gouvernement flamand.

§ 4. Si, au moment où le membre du personnel demande la nomination définitive, une procédure de recours est engagée contre une évaluation avec conclusion finale « insuffisant » ou un licenciement pour motif grave, la nomination définitive est différée jusqu'à ce qu'il y ait une décision définitive dans l'affaire. Si, après la procédure de recours, l'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » ou le licenciement pour motif grave n'est pas confirmée, la nomination à titre définitif commence le premier jour du mois qui suit le moment du prononcé définitif.



§ 5. La nomination à titre définitif est établie par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date du début;
- 4° le profil de la fonction sur lequel la nomination définitive est basée;
- 5° la résidence administrative.

§ 6. A défaut d'un écrit au début de la nomination définitive, le membre du personnel est censé être nommé à titre définitif à la fonction et à la mission qu'il exerce effectivement.

#### CHAPITRE VI. — *Exercice temporaire des fonctions, visées à l'article 61*

##### *Section 1<sup>re</sup>. — Désignation temporaire à durée déterminée dans la fonction d'inspecteur*

**Art. 89.** Dans les limites de l'enveloppe accordée, le Gouvernement flamand peut procéder à la désignation temporaire à durée déterminée d'un membre du personnel.

**Art. 90.** § 1<sup>er</sup>. Pour la désignation à durée déterminée, la procédure de sélection telle que visée aux articles 63 à 65 est suivie.

§ 2. La première année de la désignation temporaire à durée déterminée, le membre du personnel temporaire suit un programme de formation, s'il n'était pas encore désigné auprès de l'inspection avant la désignation temporaire à durée déterminée.

**Art. 91.** § 1<sup>er</sup>. Toute désignation temporaire à durée déterminée dans la fonction d'inspecteur doit être fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date du début et de la fin de la désignation;
- 4° le profil de la fonction sur lequel la désignation est basée;
- 5° la résidence administrative.

§ 2. A défaut d'un écrit au début de la désignation temporaire, le membre du personnel est censé être désigné temporairement à durée indéterminée à la fonction et à la mission qu'il exerce effectivement.

**Art. 92.** Une désignation à durée déterminée a une durée minimale d'un an.

**Art. 93.** La désignation temporaire qui suit deux désignations temporaires consécutives à durée déterminée est une désignation temporaire à durée indéterminée.

**Art. 94.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui est désigné temporairement à durée déterminée dans la fonction d'inspecteur est nommé à sa demande à cette fonction s'il est satisfait aux conditions suivantes :

- 1° le membre du personnel a atteint l'âge de 55 ans au moins au moment de la nomination définitive;
- 2° le membre du personnel a exercé la fonction d'inspecteur pendant au moins quatre ans au moment de la nomination définitive;
- 3° le membre du personnel n'a pas eu d'évaluation définitive avec conclusion finale « insuffisant » dans les quatre années précédant la demande de nomination à titre définitif.

§ 2. La nomination définitive commence le premier jour du mois qui suit la demande auprès du Gouvernement flamand.

§ 3. Si, au moment où le membre du personnel demande la nomination définitive, une procédure de recours est engagée contre une évaluation avec conclusion finale « insuffisant » ou un licenciement pour motif grave, la nomination définitive est différée jusqu'à ce qu'il y ait une décision définitive dans l'affaire. Si l'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » ou le licenciement pour motif grave n'est pas confirmé après la procédure de recours, la nomination définitive prend cours au premier jour du mois qui suit le moment de la décision définitive.

§ 4. La nomination définitive doit être fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et indique au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date de début;
- 4° le profil de la fonction sur lequel la nomination définitive est basée;
- 5° la résidence administrative.

§ 5. A défaut d'un écrit au début de la nomination définitive, le membre du personnel est censé être nommé à titre définitif dans la fonction et pour la mission qu'il exerce réellement.

**Art. 95.** La désignation d'un membre du personnel qui est désigné à durée déterminée est terminée sans préavis :

- 1° au moment où le membre du personnel est admis au stage ou nommé à titre définitif;
- 2° si le membre du personnel a obtenu une évaluation définitive portant la conclusion finale « insuffisant »;
- 3° à l'expiration de la période de désignation sans avoir à observer des formalités à cet effet;
- 4° pour motif grave, aux conditions visées à l'article 96;
- 5° par démission volontaire.

**Art. 96.** Le Gouvernement flamand peut, sans préavis, licencier pour motif grave un membre du personnel temporaire qui est désigné pour une durée déterminée dans la fonction d'inspecteur.

Par motif grave, il faut entendre toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation de la désignation temporaire. Licenciement pour motif grave ne peut plus être invoqué conformément aux dispositions du présent article, si le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours ouvrables au moins par le Gouvernement flamand.

Seul le motif grave notifié, par lettre recommandée, dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement. Cette lettre mentionne, sous peine de nullité, les possibilités de recours.

Dans les cinq jours calendaires de la réception du licenciement pour motif grave par lettre recommandée, le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la chambre de recours, visée à l'article 135, selon la procédure, visée à l'article 138. Lorsque la notification du licenciement est reçue au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutives, la période précitée de cinq jours calendaires est prolongée de la durée de la période de vacances.

Le recours est introduit par réclamation. Le recours est suspensif. Le membre du personnel peut être suspendu préventivement pendant le recours. Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la suspension préventive. Cet arrêté garantit le droit de la défense.

Cette suspension préventive couvre la période du moment où la décision est communiquée au membre du personnel concerné jusqu'à la fin de la procédure de recours, étant entendu que la période ne peut jamais être supérieure à la désignation temporaire originale à laquelle se rapporte le licenciement.

#### *Section II. — La désignation temporaire à durée indéterminée dans la fonction d'inspecteur*

**Art. 97.** Dans les limites de l'enveloppe accordée, le Gouvernement flamand peut procéder à la désignation temporaire à durée indéterminée d'un membre du personnel.

**Art. 98.** § 1<sup>er</sup>. Pour la désignation à durée indéterminée, la procédure de sélection telle que visée aux articles 63 à 65 est suivie.

§ 2. La première année de la désignation temporaire à durée indéterminée, le membre du personnel temporaire suit un programme de formation, s'il n'était pas encore désigné auprès de l'inspection avant la désignation temporaire à durée indéterminée.

**Art. 99.** § 1<sup>er</sup>. Toute désignation temporaire à durée déterminée dans la fonction d'inspecteur doit être fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date de début de la désignation;
- 4° la nature de la désignation temporaire;
- 5° le profil de la fonction sur lequel la désignation est basée;
- 6° la résidence administrative.

§ 2. A défaut d'un écrit au début de la désignation temporaire, le membre du personnel est censé être désigné temporairement à durée indéterminée à la fonction et à la mission qu'il exerce effectivement.

**Art. 100.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui est désigné temporairement à durée indéterminée dans la fonction d'inspecteur est nommé à sa demande à cette fonction s'il est satisfait aux conditions suivantes :

- 1° le membre du personnel a atteint l'âge de 55 ans au moins au moment de la nomination définitive;
- 2° le membre du personnel a exercé la fonction d'inspecteur pendant au moins quatre ans au moment de la nomination définitive;
- 3° le membre du personnel n'a pas eu d'évaluation définitive avec conclusion finale « insuffisant » dans les quatre années précédant la demande de nomination à titre définitif.

§ 2. La nomination définitive prend cours le premier jour du mois qui suit la demande auprès du Gouvernement flamand.

§ 3. Si, au moment où le membre du personnel demande la nomination définitive, une procédure de recours est engagée contre une évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » ou une peine disciplinaire, la nomination définitive est différée jusqu'à ce qu'il y ait une décision définitive dans l'affaire. Si l'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » ou la peine disciplinaire n'est pas confirmée après la procédure de recours, la nomination définitive prend cours au premier jour du mois qui suit le moment de la décision définitive.

§ 4. La nomination définitive doit être fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la date de début;
- 4° le profil de la fonction sur lequel la nomination définitive est basée;
- 5° la résidence administrative.

§ 5. A défaut d'un écrit au début de la nomination définitive, le membre du personnel est censé être nommé à titre définitif dans la fonction et pour la mission qu'il exerce réellement.

**Art. 101.** La désignation d'un membre du personnel qui est désigné temporairement à durée indéterminée est terminée sans préavis :

- 1° au moment où le membre du personnel est admis au stage ou nommé à titre définitif;
- 2° si le membre du personnel a obtenu, pendant deux évaluations successives ou trois fois pendant sa carrière, dans la même fonction auprès de l'inspection une évaluation définitive portant la conclusion finale « insuffisant »;
- 3° si le membre du personnel est licencié suite à une mesure disciplinaire;

4° par démission volontaire.

*Section III. — La désignation temporaire à durée déterminée  
dans la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général*

**Art. 102.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites de l'enveloppe accordée, le Gouvernement flamand peut, par dérogation à l'article 77, procéder à la désignation temporaire à durée déterminée d'un membre du personnel à la fonction d'inspecteur coordinateur en remplacement d'un inspecteur coordinateur absent. Ce membre du personnel doit remplir les conditions de recrutement, visées à l'article 79, § 1<sup>er</sup>.

§ 2. Dans les limites de l'enveloppe accordée, le Gouvernement flamand peut, par dérogation à l'article 77, procéder à la désignation temporaire à durée déterminée d'un membre du personnel à la fonction d'inspecteur général en remplacement d'un inspecteur général absent. Ce membre du personnel doit remplir les conditions de recrutement, visées à l'article 79, § 2.

§ 3. La désignation temporaire à la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général est de quatre ans au maximum.

§ 4. Le membre du personnel de l'inspection qui est désigné temporairement à la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général est chargé temporairement d'une autre mission. Pendant la période où le membre du personnel est chargé temporairement d'une autre mission, les règles applicables aux personnels temporaires dans la fonction dans laquelle le membre du personnel fait temporairement fonction, sont d'application.

§ 5. Par dérogation au § 4, le membre du personnel nommé à titre définitif continue à être considéré, pendant la période de désignation temporaire, comme un membre du personnel définitif pour l'application des dispositions réglementaires en matière :

- 1° du congé de maternité;
- 2° du congé d'écartement du risque de maladie professionnelle et de congé de protection de la maternité;
- 3° du congé pour cause de maladie ou d'infirmité, y compris les accidents du travail, les accidents survenus sur le chemin du travail et les maladies professionnelles;
- 4° de l'ancienneté pour la fixation du droit au congé pour cause de maladie ou d'infirmité;
- 5° de l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires.

Le Gouvernement flamand fixe les modalités du statut administratif et pécuniaire de ces membres du personnel.

**Art. 103.** § 1<sup>er</sup>. Toute désignation temporaire à durée déterminée à la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général doit être fixée par écrit. Cet écrit est transmis au membre du personnel et mentionne au moins :

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer;
- 3° la durée de la désignation;
- 4° la date de début;
- 5° la résidence administrative;
- 6° le nom du membre du personnel absent.

§ 2. A défaut d'un écrit au début de la désignation temporaire, le membre du personnel est censé être désigné pour une année à la fonction et à la mission qu'il exerce effectivement.

**Art. 104.** La désignation d'un membre du personnel qui est désigné à durée déterminée à la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général est terminée sans préavis :

- 1° à l'expiration de la période de désignation sans avoir à observer des formalités à cette effet;
- 2° si le membre du personnel a obtenu une évaluation définitive portant la conclusion finale « insuffisant »;
- 3° pour motif grave, aux conditions visées à l'article 105;
- 4° par démission volontaire.

**Art. 105.** Le Gouvernement flamand peut, sans préavis, licencier pour motif grave un membre du personnel temporaire qui est désigné pour une durée déterminée à la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général.

Par motif grave, il faut entendre toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute continuation de la désignation temporaire. Licenciement pour motif grave ne peut plus être invoqué conformément aux dispositions du présent article, si le fait justifiant ce licenciement est connu depuis trois jours ouvrables au moins par le Gouvernement flamand.

Seul le motif grave notifié, par lettre recommandée, dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement peut être invoqué pour justifier le licenciement. Cette lettre mentionne, sous peine de nullité, les possibilités de recours.

Dans les cinq jours calendaires de la réception du licenciement pour motif grave par lettre recommandée, le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la chambre de recours, visée à l'article 135, selon la procédure, visée à l'article 138. Lorsque la notification du licenciement est reçue au cours d'une période d'au moins sept jours de vacances consécutives, la période précitée de cinq jours calendaires est prolongée de la durée de la période de vacances.

Le recours est introduit par réclamation. Le recours est suspensif. Le membre du personnel peut être suspendu préventivement pendant le recours.

Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la suspension préventive. Cet arrêté garantit le droit de la défense.

Cette suspension préventive couvre la période du moment où la décision est communiquée au membre du personnel concerné jusqu'à la fin de la procédure de recours, étant entendu que la période ne peut jamais être supérieure à la désignation temporaire originale à laquelle se rapporte le licenciement.

CHAPITRE VII. — *Description de fonction et évaluation**Section I<sup>re</sup>. — Description de fonction*

**Art. 106.** Pour chaque membre de l'inspection, une description de fonction individualisée est établie en vue de son encadrement.

Une description de fonction doit être considérée comme un instrument politique constructive et positive.

**Art. 107.** § 1<sup>er</sup>. Une description de fonction est établie sur la base d'un profil de la fonction et comprend deux parties, notamment : la mission permanente et les objectifs dans un temps imparti.

La mission permanente comporte les deux parties suivantes :

- 1° les domaines de performance : les tâches que le membre du personnel doit mener à bien;
- 2° les compétences.

§ 2. La description de fonction peut être adaptée :

- 1° en cas de modification substantielle de la mission;
- 2° après un accord entre le premier évaluateur et le membre du personnel pendant l'entretien de fonctionnement;
- 3° au début d'une nouvelle période d'évaluation.

**Art. 108.** Toute description de fonction ou modification est établie de commun accord entre le premier évaluateur et le membre du personnel concerné. A défaut de consensus, l'inspecteur général décide s'il s'agit de la description de fonction d'un inspecteur. Faute de consensus, la décision dans le cas de l'inspecteur coordinateur et de l'inspecteur général sera prise par le Ministre chargé de l'enseignement.

*Section II. — Les évaluateurs*

**Art. 109.** § 1<sup>er</sup>. Les dispositions suivantes sont d'application à l'inspecteur :

- 1° le premier évaluateur est un inspecteur coordinateur;
- 2° le second évaluateur est l'inspecteur général ou un autre inspecteur coordinateur.

§ 2. Les dispositions suivantes sont d'application à l'inspecteur coordinateur :

- 1° le premier évaluateur est l'inspecteur général;
- 2° le second évaluateur est le ministre compétent pour l'enseignement.

§ 3. Le premier évaluateur a pour tâche principale de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. Tenir des entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche.

§ 4. Le second évaluateur est chargé de la gestion de la qualité pendant tout le processus.

**Art. 110.** L'inspecteur général est évalué conformément aux dispositions de l'article V.13 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes.

*Section III. — L'évaluation*

**Art. 111.** L'évaluation consiste à porter un jugement sur le fonctionnement d'un membre du personnel sur la base de la description de fonction et est l'appréciation du fonctionnement total du membre du personnel intéressé.

Un membre du personnel pour qui aucune description de fonction n'a été établie conformément aux dispositions, visées à l'article 107, ne peut pas être évalué.

**Art. 112.** Au cours de la période d'évaluation, l'évalué peut s'adresser à ses évaluateurs pour un suivi et un soutien afin d'obtenir les résultats escomptés.

**Art. 113.** L'évaluation doit être exécutée de façon consciencieuse.

Tous les membres de l'inspection chargés d'évaluer sont obligés à suivre une formation d'évaluateur. Seules les évaluations, établies par les membres du personnel ayant suivi la formation, sont valables.

Les évaluateurs sont évalués sur la qualité des évaluations qu'ils établissent.

**Art. 114.** § 1<sup>er</sup>. En vue de l'évaluation, visée à l'article 111, un entretien d'évaluation a lieu entre le premier évaluateur et le membre du personnel concerné.

L'entretien d'évaluation a pour but principal d'améliorer, au besoin, le fonctionnement du membre du personnel et de l'appuyer. L'entretien ne vise pas uniquement le passé. L'entretien ne doit pas seulement mettre en lumière les points forts du membre du personnel mais également les points à améliorer éventuellement. Par conséquent, l'entretien d'évaluation peut donner lieu, dans l'avenir, à des adaptations et peut conduire à de nouvelles conventions claires.

A la demande de l'évalué ou d'un de ses évaluateurs, l'entretien d'évaluation se fait avec deux évaluateurs.

L'entretien d'évaluation conduit toujours à un rapport d'évaluation.

§ 2. Le rapport d'évaluation, rédigé par le premier évaluateur, décrit de façon méticuleuse le fonctionnement global du membre du personnel par rapport à la description de fonction et contient toujours une conclusion finale.

Le rapport est signé par les deux évaluateurs. Le premier évaluateur soumet le rapport d'évaluation au membre du personnel concerné. Le membre du personnel signe et date le rapport d'évaluation pour prise de connaissance et le soumet immédiatement au premier évaluateur. Le premier évaluateur transmet immédiatement une copie du rapport d'évaluation au membre du personnel.

§ 3. Si le rapport d'évaluation contient la conclusion finale « insuffisant », il doit toujours comprendre, sous peine de nullité, les possibilités professionnelles.

**Art. 115.** Le rapport d'évaluation original, visé à l'article 114, et les remarques du membre du personnel sont conservés dans le dossier d'évaluation du membre du personnel. Le membre du personnel reçoit une copie.

Le membre du personnel peut consulter son dossier d'évaluation à tout moment.

**Art. 116.** Une évaluation peut donner lieu à un rapport d'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant ».

**Art. 117.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel de l'inspection qui n'est pas d'accord avec son rapport d'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant », peut, dans les vingt jours calendaires après réception de la copie signée du rapport d'évaluation, introduire un recours devant la chambre de recours, visée à l'article 135, suivant la procédure, visée à l'article 138.

§ 2. La chambre de recours entend le membre du personnel concerné et peut entendre les évaluateurs concernés.

§ 3. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours. Sinon l'avis de la chambre est censé être favorable à l'unanimité. Quand la chambre de recours adopte un avis à l'unanimité, cet avis est contraignant et la chambre de recours prend la décision finale.

§ 4. Faute d'avis unanime de la chambre de recours, le dossier dans le cas d'un inspecteur ou d'un inspecteur coordinateur est soumis, dans les quinze jours calendaires, au Gouvernement flamand qui est compétent pour décider définitivement d'attribuer la conclusion finale « insuffisant ». Le Gouvernement flamand prend une décision dans les trente jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre de recours, sinon la décision est réputée favorable.

§ 5. Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai, prévu au § 1<sup>er</sup>, l'évaluation portant la conclusion finale « insuffisant » devient définitive à l'expiration de ce délai.

§ 6. Si le membre du personnel introduit un recours dans le délai, prévu au § 1<sup>er</sup>, l'évaluation devient définitive si respectivement la chambre de recours ou le Gouvernement flamand décide de confirmer la conclusion finale « insuffisant ».

**Art. 118.** La décision motivée après le recours est ajoutée au dossier d'évaluation de l'évalué.

**Art. 119.** § 1<sup>er</sup>. Le membre de l'inspection nommé à titre définitif et le membre du personnel temporaire qui est désigné pour une durée indéterminée, est licencié pour cause d'inaptitude professionnelle, s'il a obtenu pendant deux évaluations successives ou trois fois durant sa carrière dans la même fonction auprès de l'inspection l'évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif est licencié, le délai de préavis et les conditions, visés à l'article 131, sont d'application. Le délai de préavis commence au moment où il est décidé définitivement de la procédure de recours ou à l'expiration du délai de vingt jours calendaires, visé à l'article 117.

§ 2. Le membre du personnel qui est désigné temporairement pour une durée déterminée est licencié s'il a reçu une évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 3. Le licenciement est prononcé par le Gouvernement flamand.

#### Section IV. — La période d'évaluation

**Art. 120.** § 1<sup>er</sup>. Tout membre du personnel qui est désigné temporairement ou nommé à titre définitif dans la fonction d'inspecteur doit être évalué une fois par an dans les trois premières années de sa carrière auprès de l'inspection.

L'évaluation du stage est considérée comme évaluation.

§ 2. A partir de la quatrième année, le membre du personnel désigné temporairement ou nommé à titre définitif dans la fonction d'inspecteur doit être évalué tous les trois ans, à moins que le membre du personnel ne demande d'être évalué plus tôt.

Si un membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans la fonction d'inspecteur reçoit une évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant', il devra être évalué à nouveau après un an.

§ 3. Le membre du personnel qui est investi d'un mandat ou désigné temporairement à la fonction d'inspecteur coordinateur ou d'inspecteur général doit être évalué annuellement.

§ 4. L'évaluation finale du mandat remplace dans l'année en question l'évaluation telle que visée au § 3.

§ 5. Si aucune évaluation n'a eu lieu, l'évaluation est censée être favorable.

#### CHAPITRE VIII. — Suspension préventive

**Art. 121.** Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux membres du personnel qui :

- sont désignés temporairement à durée indéterminée;
- sont admis au stage;
- sont nommés à titre définitif.

**Art. 122.** Sans préjudice de l'application des dispositions en matière de suspension préventive lors d'un licenciement pour motif grave tel que visé aux articles 87, § 4, 96 et 105, une suspension préventive n'est possible que si le membre du personnel fait l'objet d'une poursuite pénale ou disciplinaire et sa présence est inconciliable avec l'intérêt du service. La suspension préventive est une mesure conservatoire prononcée par le Gouvernement flamand et ne peut excéder, sauf lors d'une poursuite pénale pour les mêmes faits, la durée d'un an.

Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la suspension préventive. Cet arrêté garantit le droit de la défense.

**Art. 123.** Le membre du personnel peut introduire un recours contre la suspension préventive auprès de la chambre de recours visée à l'article 135. Sous peine de nullité, le recours doit être introduit dans un délai de vingt jours calendaires, à compter de la notification écrite de la suspension préventive.

Le recours est introduit par réclamation.

La procédure prescrite à l'article 138 est d'application.

#### CHAPITRE IX. — Le régime disciplinaire

**Art. 124.** Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux membres du personnel qui :

- sont désignés temporairement à durée indéterminée;
- sont admis au stage;
- sont nommés à titre définitif.

*Section I<sup>re</sup>. — Les peines disciplinaires*

**Art. 125.** § 1<sup>er</sup>. Au cas où il manque à ses devoirs, une des peines disciplinaires suivantes peuvent être imposées au membre du personnel :

- 1° le blâme;
- 2° la retenue de traitement;
- 3° la suspension par mesure disciplinaire;
- 4° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 5° le licenciement;
- 6° la révocation.

§ 2. Une peine disciplinaire est définitive après que le délai, visé à l'article 132, est échu ou après qu'une décision définitive est prise à l'expiration de la procédure, visée à la section III.

**Art. 126.** Un inspecteur coordinateur propose la peine disciplinaire d'un inspecteur.

L'inspecteur général propose la peine disciplinaire d'un inspecteur coordinateur.

Le Ministre chargé de l'enseignement propose la peine disciplinaire de l'inspecteur général.

Le Gouvernement flamand prononce définitivement la peine disciplinaire.

Dans le cas d'un recours, la peine disciplinaire est également prononcée par le Gouvernement flamand à l'issue de la procédure de recours.

**Art. 127.** La retenue de traitement est appliquée pendant un mois au minimum et douze mois au maximum et ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou du dernier traitement brut d'attente.

**Art. 128.** La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est écarté de ses fonctions mais reste dans la position administrative dans laquelle il se trouvait à la date de la suspension.

La suspension par mesure transitoire a pour conséquence que l'intéressé ne bénéficie que de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Art. 129.** La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser deux ans.

Le membre du personnel est écarté de ses fonctions et bénéficie d'un traitement d'attente égal à la moitié de son dernier traitement brut d'activité et de son dernier traitement brut d'attente.

**Art. 130.** La retenue ou la réduction de moitié du traitement ou du traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement ou traitement d'attente du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant net imposable des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Art. 131.** En cas de démission ou de révocation par mesure disciplinaire, le membre du personnel admis au stage ou le membre du personnel nommé à titre définitif est éloigné définitivement de ses fonctions après un délai de préavis dont la durée est fixée selon le nombre de jours ouvrables qui sont nécessaires pour pouvoir prétendre aux allocations dans le cadre de la réglementation du chômage et de l'assurance maladie et invalidité obligatoire.

Pendant ce délai de préavis, le membre du personnel est censé être désigné temporairement et est chargé d'une mission. Le membre du personnel bénéficie du traitement brut d'activité ou du traitement brut d'attente qui est lié à la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Le membre du personnel peut renoncer, totalement ou partiellement, à ce délai de préavis.

**Art. 132.** Dans les vingt jours calendaires prenant cours à la date où une peine disciplinaire est soumise à son visa, le membre du personnel peut introduire un recours contre la peine auprès de la chambre de recours, visée à l'article 135, selon la procédure visée à l'article 138.

Le recours est introduit par réclamation.

Le recours est suspensif.

**Art. 133.** Le Gouvernement flamand arrête les modalités pour l'exercice du pouvoir disciplinaire ainsi que la procédure applicable.

L'arrêté, visé au premier alinéa, garantit le droit de la défense.

*Section II. — La radiation des peines disciplinaires*

**Art. 134.** § 1<sup>er</sup>. La radiation de la peine disciplinaire, à l'exception de la démission et de la révocation, est opérée d'office après une période qui est égale à :

- 1° un an pour le blâme;
- 2° trois ans pour la retenue de traitement;
- 3° cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- 4° sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

La période expire à partir de la date du prononcé disciplinaire.

§ 2. La radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée. La peine disciplinaire radiée est retirée du dossier du membre du personnel.

*Section III. — La chambre de recours*

**Art. 135.** Auprès du Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation, il est institué une chambre de recours compétente pour les inspecteurs, les inspecteurs coordinateurs et l'inspecteur général.

**Art. 136.** La chambre de recours a pour mission de formuler des avis sur les procédures de recours contre :

- 1° une peine disciplinaire;
- 2° une évaluation avec conclusion finale « insuffisant », à l'exception de celle de l'inspecteur général;
- 3° une proposition de démission après l'expiration du stage;
- 4° un licenciement pour motif grave;
- 5° une suspension préventive.

La chambre de recours a une compétence consultative. Lorsque l'avis de la chambre de recours est émis à l'unanimité, celui-ci est contraignant et la chambre de recours prend la décision finale.

**Art. 137.** Le Gouvernement flamand arrête les modalités de la composition et de l'exercice du mandat des membres de la chambre de recours, à condition que :

- 1° la chambre de recours soit présidée par une personne indépendante;
- 2° il existe une parité entre les représentants des associations syndicales représentatives et les représentants de l'inspection.

Le Gouvernement flamand désigne le président et son suppléant. Il désigne également les membres et leurs suppléants.

**Art. 138.** Le Gouvernement flamand détermine les règles de la procédure d'introduction et de traitement du recours. Il détermine également les modalités d'indemnisation, le fonctionnement de la chambre de recours, la procédure et les motifs de récusation, à condition que les droits de la défense soient garantis lors de la procédure.

*CHAPITRE X. — Les positions administratives**Section I<sup>re</sup>. — Dispositions générales*

**Art. 139.** Les positions administratives dans lesquelles un membre du personnel peut se trouver totalement ou partiellement, sont :

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

**Art. 140.** Pour la détermination de sa position administrative, un membre du personnel est toujours censé se trouver en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

*Section II. — L'activité de service*

**Art. 141.** Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement.

**Art. 142.** Le membre du personnel obtient une période de congé assimilée à des activités de service aux conditions fixées par le Gouvernement flamand.

En attendant l'institution de ces régimes de congé par le Gouvernement flamand, les régimes de congé légaux ou réglementaires applicables au moment de l'entrée en vigueur du présent décret, restent d'application.

Le Gouvernement flamand fixe également le régime de prestations des personnels.

*Section III. — La non-activité*

**Art. 143.** Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel qui est dans la position de non-activité, n'a pas droit à un traitement. Le membre du personnel ne peut prétendre à l'avancement de traitement qu'aux conditions fixées par le Gouvernement flamand.

**Art. 144.** Aux conditions fixées par le Gouvernement flamand, le membre du personnel est en non-activité :

- 1° lorsqu'il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980;
- 2° lorsque, pour des raisons familiales, une absence pour une période de longue durée est autorisée;
- 3° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, dans ce cas le membre du personnel est en non-activité pour les prestations non accomplies;
- 4° lorsqu'il est en congé politique, y compris la période d'une éventuelle entrée en service différée après la fin du mandat.

En attendant que le Gouvernement flamand fixe les conditions, visées au premier alinéa, les dispositions applicables aux membres du personnel de l'enseignement communautaire sont d'application aux personnels.

**Art. 145.** Le membre du personnel qui s'absente sans justification est d'office dans la position administrative de la non-activité de service.

Pendant les périodes d'absence injustifiée, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres ni à l'avancement de traitement ni à une autre fonction.

## Section IV. — La mise en disponibilité

**Art. 146.** Le membre du personnel peut, aux conditions fixées par le Gouvernement flamand, être mis en disponibilité pour cause de :

- 1° maladie;
- 2° convenances personnelles;
- 3° pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.

Le membre du personnel mis en disponibilité pour la raison, visée au premier alinéa, 1°, peut faire valoir ses droits à une autre fonction ou à l'avancement de traitement pendant deux ans.

En attendant que le Gouvernement flamand fixe les conditions, visées au premier alinéa, les dispositions applicables aux membres du personnel de l'enseignement communautaire sont d'application aux personnels.

**Art. 147.** Personne ne peut être mis ou maintenu en disponibilité pour cause de maladie à la fin du mois dans lequel il a atteint l'âge de soixante ans et compte trente années de service admissibles au calcul de la pension de retraite.

**Art. 148.** Le Gouvernement flamand fixe les conditions auxquelles un membre du personnel est mis en disponibilité pour les raisons, visées à l'article 146, premier alinéa, 1°, 2° et 3°.

Le traitement d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement accordés au membre du personnel concerné sont soumis au régime de mobilité qui s'applique à la rémunération d'un membre du personnel en activité de service.

## CHAPITRE XI. — Cessation définitive des fonctions

**Art. 149.** § 1<sup>er</sup>. Sauf disposition contraire, le membre du personnel qui est désigné temporairement, admis au stage, nommé à titre définitif, ou investi d'un mandat est démis de ses fonctions sans préavis si :

- 1° il ne répond plus à une des conditions suivantes :
  - a) être ressortissant d'un état membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de Libre-Echange, sauf dispense à accorder par le Gouvernement flamand;
  - b) jouir des droits civils et politiques;
  - c) satisfaire aux lois sur la milice;
- 2° après une absence autorisée, il ne reprend pas le travail et, sauf cas de force majeure, reste absent, sans motif valable pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendaires;
- 3° il abandonne son poste sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours calendaires;
- 4° il se trouve dans une des situations dans lesquelles l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 5° il est constaté qu'il n'est plus capable de remplir convenablement ses fonctions à cause d'une incapacité de travail permanente reconnue par la loi, le décret ou un règlement.

§ 2. Sans préjudice de l'application des dispositions au § 1<sup>er</sup>, un membre du personnel nommé à titre définitif est démis de ses fonctions si :

- 1° il a obtenu pendant deux évaluations successives ou trois fois pendant sa carrière dans la même fonction auprès de l'inspection une évaluation définitive portant la conclusion « insuffisant »;
- 2° il est licencié ou révoqué suite à une mesure disciplinaire.

Lors du licenciement d'un membre du personnel nommé à titre définitif § 2, 1° et 2°, un délai de préavis est prévu dont la durée est fixée en fonction du nombre de jours de travail qui sont nécessaires pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage et de l'assurance maladie et invalidité obligatoire.

Pendant ce délai de préavis :

- 1° le membre du personnel est censé être désigné temporairement dans sa fonction;
- 2° le membre du personnel bénéficie du traitement d'activité brut de la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Le membre du personnel peut renoncer complètement ou partiellement à ce délai de préavis.

**Art. 150.** Sauf disposition contraire, les situations suivantes entraînent également la cessation définitive des fonctions ou la cessation de la désignation temporaire du membre du personnel désigné à titre temporaire, admis au stage ou nommé à titre définitif :

- 1° la démission volontaire. Le délai de préavis est de quinze jours calendaires, à moins qu'un autre délai soit convenu de commun accord. Le membre du personnel communique la démission volontaire par courrier recommandé;
- 2° la retraite pour atteinte de la limite d'âge.

**Art. 151.** Sauf disposition contraire, les situations suivantes entraînent également la cessation du mandat du membre du personnel investi d'un mandat :

- 1° la démission volontaire. Le délai de préavis tel que visé à l'article 87, § 1<sup>er</sup>, doit être respecté;
- 2° la retraite pour atteinte de la limite d'âge.

**Art. 152.** Le Gouvernement flamand notifie par courrier recommandé la décision motivée de licenciement au membre du personnel en application de l'article 149.

## CHAPITRE XII. — Statut pécuniaire

**Art. 153.** Sans préjudice de l'application du chapitre IX du décret du 13 juillet 2001 relatif à l'enseignement XIII-Mosaïque, l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et les dispositions prises en exécution dudit décret restent d'application aux membres de l'inspection.



## PARTIE IV. — DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES

TITRE 1<sup>er</sup>. — Dispositions modificatives relatives aux services d'encadrement pédagogiqueCHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Modifications au décret du 27 mars 1991*relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire*

**Art. 154.** L'article 42 du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire, modifié en dernier lieu par le décret du 21 décembre 1994, est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

Lors d'une admission au stage dans une vacance d'emploi dans le service d'encadrement pédagogique, il faut en outre tenir compte du plafond de 85 % du cadre organique fixé du service d'encadrement pédagogique, tel que fixé à l'article 16, § 5, du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. L'admission au stage n'est possible que jusqu'à l'atteinte du plafond précité de 85 %.

**Art. 155.** L'article 43 du même décret est complété par un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

« Un emploi dans le service d'encadrement pédagogique n'entre pas en ligne de compte pour une déclaration de vacance d'emploi ou une nomination à titre définitif si, par cette nomination définitive, le plafond de 85 % du cadre organique fixé du service d'encadrement pédagogique, tel que fixé à l'article 16, § 5, du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement est dépassé. ».

**Art. 156.** Dans le même décret, il est inséré un article 46*bis*, rédigé comme suit :

« Article 46*bis*. § 1<sup>er</sup>. Pour être admis au stage dans une fonction du service d'encadrement pédagogique, le candidat doit satisfaire aux conditions de l'article 46, et en outre avoir au moins huit ans d'ancienneté de service, calculée conformément à l'article 4.

Outre les membres du personnel auxquels est applicable le présent décret,

— les membres du personnel enseignant des instituts supérieurs;

— les membres du personnel académique des universités;

— les membres du personnel contractuels du service d'encadrement pédagogique;

peuvent également être admis à une fonction du service d'encadrement pédagogique.

Les services acquis par les membres du personnel précités dans un institut supérieur ou une université ou comme membre du personnel contractuel du service d'encadrement pédagogique sont admissibles au calcul de l'ancienneté de service visée au premier alinéa.

Le membre du personnel doit remplir les conditions du présent paragraphe, au plus tard au moment où il assume ses fonctions.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, une fonction du service d'encadrement pédagogique peut également être attribuée par admission au stage à un candidat qui :

1° fait preuve d'un solide sens pédagogique;

2° possède au moins huit ans d'expérience pertinente dans ou avec l'enseignement ou les centres ou la formation continuée.

§ 3. Le membre du personnel qui, au moment de l'admission au stage, remplit les conditions des §§ 1 ou 2 et qui, à ce moment, a atteint l'âge de 55 ans ou plus, a la priorité sur les membres du personnel n'ayant pas encore atteint l'âge en question.

**Art. 157.** A l'article 48*ter* du même décret, modifié par le décret du 7 mai 2004, dont le texte actuel formera le § 1<sup>er</sup>, il est ajouté un § 2, rédigé comme suit :

« § 2. Pour une extension de nomination à titre définitif dans une fonction du service d'encadrement pédagogique, un membre du personnel doit remplir le § 1<sup>er</sup> et satisfaire également aux dispositions de l'article 46*bis* et l'administrateur délégué doit toujours tenir compte du plafond de 85 % du cadre organique fixé tel que visé à l'article 16, § 5, du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. Le membre du personnel qui remplit les conditions précitées et a, en outre, atteint l'âge de 55 ans ou plus, a la priorité lors d'une extension de sa nomination définitive sur les membres du personnel n'ayant pas encore atteint cet âge. ».

**Art. 158.** A l'article 50 du même décret, modifié par les décrets des 14 juillet 1998 et 13 juillet 2007, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1<sup>er</sup>, il est ajouté une phrase rédigée comme suit :

« Cette disposition n'est pas applicable au service d'encadrement pédagogique. »;

2° au § 1<sup>er</sup>, il est ajouté un 4°, rédigé comme suit :

« 4° dans un emploi vacant dans le service d'encadrement pédagogique. »;

3° le dernier alinéa du § 1 est remplacé par la disposition suivante :

« Pendant cette période, le membre du personnel reste, le cas échéant, titulaire de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif. »;

4° à la première phrase du § 2 il est ajouté une phrase, rédigée comme suit :

« Les membres du personnel du service d'encadrement pédagogique doivent également remplir les conditions de l'article 46*bis*. ».

**Art. 159.** L'article 61, § 1<sup>er</sup>, 5°, du même décret, modifié par le décret du 7 juillet 2006, est complété par la phrase suivante :

« La rétrogradation n'est pas d'application aux membres du personnel du service d'encadrement pédagogique; ».

**Art. 160.** L'article 73*bis*, § 1<sup>er</sup>, du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, est remplacé par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel et aux institutions visés au présent décret. ».

**Art. 161.** A l'article 73ter du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au § 1, l'alinéa premier est remplacé par la disposition suivante :  
« Pour les membres du personnel visés à l'article 73bis sont établis, dans le cadre de leur encadrement, des descriptions de fonction individualisées. »;
- 2° au § 3, sont insérés entre les mots « conseil d'administration » et les mots « ou le centre d'enseignement » les mots « pour le service d'encadrement pédagogique ou le centre de formation l'administrateur délégué - »;
- 3° le § 4 est complété par un alinéa deux, rédigé comme suit :  
« Les membres du personnel du service d'encadrement pédagogique qui sont désignés dans la fonction de conseiller pédagogique ont également deux évaluateurs. Les dispositions suivantes s'appliquent à cet égard :  
— le conseiller-coordonateur est le premier évaluateur. Il a pour tâche principale de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. Tenir des entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche;  
— l'administrateur délégué est le second évaluateur. Son rôle est déterminé dans les accords généraux visés au § 3 et à l'article 73novies, mais ces accords ne peuvent en rien porter préjudice au rôle et aux tâches du premier évaluateur tels que fixés dans le présent article et à l'article 73decies. Ces accords doivent au moins prévoir que le membre du personnel et le premier évaluateur peuvent, à leur demande, toujours faire appel au second évaluateur pendant la procédure visée aux chapitres VIIIbis et VIIIter. »;
- 4° le § 5 est remplacé par la disposition suivante :  
« § 5. Par dérogation au § 4, l'administrateur d'un internat autonome et le directeur sont évalués par le conseil d'administration. Le directeur du centre de formation et le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique sont évalués par l'administrateur délégué. Ces membres du personnel n'ont pas de second évaluateur.  
Pour l'application des chapitres VIIIbis et VIIIter, cet évaluateur est toujours considéré comme premier évaluateur.  
Le premier évaluateur a pour tâche principale de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. Tenir des entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche. »;
- 5° au § 7, les mots « — le conseil d'administration pour l'administrateur d'un internat autonome et le directeur ou l'administrateur délégué pour le directeur du centre de formation — » sont chaque fois supprimés.

**Art. 162.** A l'article 73sexies du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au § 1<sup>er</sup>, les mots « — le conseil d'administration pour l'administrateur d'un internat autonome et le directeur ou l'administrateur délégué pour le directeur du centre de formation — » sont supprimés;
- 2° le § 1<sup>er</sup> est complété par la phrase suivante :  
« Au cas où le directeur du centre de formation ou le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique ne se mettent pas d'accord avec le premier évaluateur, ce dernier décide. »;
- 3° au § 2, les mots « — le conseil d'administration pour l'administrateur d'un internat autonome et le directeur ou l'administrateur délégué pour le directeur du centre de formation — » sont supprimés;
- 4° au § 3, les mots « — le conseil d'administration pour l'administrateur d'un internat autonome et le directeur ou l'administrateur délégué pour le directeur du centre de formation — » sont supprimés;

**Art. 163.** L'article 73septies, § 1<sup>er</sup>, du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, est remplacé par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel et aux institutions visés au présent décret. ».

**Art. 164.** A l'article 73novies du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, sont insérés entre les mots « conseil d'administration » et les mots « ou le centre d'enseignement » les mots « — pour le service d'encadrement pédagogique ou le centre de formation l'administrateur délégué — ».

**Art. 165.** A l'article 73decies du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, les mots « — le conseil d'administration pour l'administrateur d'un internat autonome et le directeur ou l'administrateur délégué pour le directeur du centre de formation — » et les mots « ou au conseil d'administration pour l'administrateur d'un internat autonome et au directeur ou à l'administrateur délégué pour le directeur du centre de formation » sont chaque fois supprimés aux §§ 1<sup>er</sup> et 2.

**Art. 166.** A l'article 73sexies decies du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au § 1<sup>er</sup>, les mots « ou par l'administrateur délégué pour le centre de formation et le service d'encadrement pédagogique — » sont insérés entre les mots « par le conseil d'administration » et les mots « par application de l'article 86 »;
- 2° au § 2, les mots « ou l'administrateur délégué pour le centre de formation et le service d'encadrement pédagogique » sont insérés entre les mots « Le conseil d'administration » et les mots « peut écarter de sa fonction »;
- 3° au § 3, les mots « ou par l'administrateur délégué pour le centre de formation et le service d'encadrement pédagogique — » sont insérés entre les mots « par le conseil d'administration » et les mots « en application de l'article 86 »;

**Art. 167.** Dans l'article 77quater, § 2, du même décret, inséré par le décret du 14 février 2003 et modifié par les décrets des 7 mai 2004, 22 juin 2007 et 8 mai 2009, le point 7° est supprimé.

**Art. 168.** Dans le même décret, il est inséré un article 103septies ainsi rédigé :

« Article 103septies. Sans préjudice de l'application du chapitre IX du décret du 13 juillet 2001 relatif à l'enseignement XIII-Mosaïque, l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et les dispositions d'exécution restent d'application aux membres de l'inspection.

CHAPITRE II. — *Modifications au décret du 27 mars 1991  
relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné  
et des centres subventionnés d'encadrement des élèves*

**Art. 169.** L'intitulé du Titre II du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres d'encadrement des élèves subventionnés est remplacé par ce qui suit : « Titre II. Le statut des membres du personnel subventionnés des institutions, centres et services d'encadrement pédagogique subventionnés de l'enseignement subventionné ».

**Art. 170.** A l'article 4, § 1<sup>er</sup>, du même décret, modifié par les décrets des 14 juillet 1998, 1<sup>er</sup> décembre 1998, 14 février 2003 et 10 juillet 2003, sont apportées les modifications suivantes :

1° au point a), avant le dernier alinéa, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Le présent titre est également d'application aux membres du personnel subventionnés des services d'encadrement pédagogique, tels que visés à l'article 14 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. »;

2° le point b) est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour l'application du présent décret, les associations sans but lucratif, visées à l'article 14 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement, sont considérées comme des pouvoirs organisateurs. ».

**Art. 171.** A l'article 5 du même décret, modifié par les décrets des 1<sup>er</sup> décembre 1998, 21 décembre 1999, 14 février 2003, 10 juillet 2003, 15 juillet 2005, 7 juillet 2006, 15 juin 2007 et 4 juillet 2008, sont apportées les modifications suivantes :

1° au 12°, les mots « ou centre » sont insérés entre les mots « d'un établissement » et les mots « exprimée en un nombre d'unités »;

2° au 13°, les mots « ou centre » sont insérés entre les mots « d'un établissement » et les mots « et s'il s'agit d'une charge d'enseignement »;

3° au 14°, les mots « ou centre » sont insérés après les mots « dans un établissement ».

**Art. 172.** A l'article 38 du même décret, modifié par le décret du 21 décembre 1994, il est ajouté un alinéa, rédigé comme suit :

« Lors d'une nomination dans un emploi du service d'encadrement pédagogique, le pouvoir organisateur doit en outre tenir compte du plafond de 85 % du cadre organique fixé du service d'encadrement pédagogique, tel que fixé à l'article 16, § 5, du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

**Art. 173.** L'article 39 du même décret est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Un emploi dans le service d'encadrement pédagogique n'entre pas en ligne de compte pour une nomination à titre définitif si par cette nomination définitive le plafond de 85 % du cadre organique fixé du service d'encadrement pédagogique, tel que fixé à l'article 16, § 5, du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement est dépassé. ».

**Art. 174.** Dans le même décret, il est inséré un article 40bis, rédigé comme suit :

« Article 40bis. § 1<sup>er</sup>. Pour une nomination à titre définitif dans une fonction du service d'encadrement pédagogique de l'enseignement subventionné ou des centres subventionnés, le membre du personnel doit remplir l'article 40 et doit en outre au moment de la nomination définitive :

1° être nommé ou désigné dans l'enseignement subventionné ou dans un centre subventionné ou être membre de l'inspection, ou membre du personnel enseignant des instituts supérieurs ou du personnel académique des universités, ou appartenir au personnel contractuel d'un des services d'encadrement pédagogique de l'enseignement subventionné ou des centres subventionnés;

2° posséder une ancienneté de service de huit ans, calculée conformément à l'article 6. Les services acquis par un membre du personnel dans un institut supérieur ou une université ou comme membre du personnel contractuel d'un des services d'encadrement pédagogique de l'enseignement subventionné ou des centres subventionnés, sont admissibles au calcul de cette ancienneté de service.

Le membre du personnel doit remplir les conditions du présent paragraphe, au plus tard au moment de la nomination à titre définitif.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, les fonctions des services d'encadrement pédagogique peuvent être attribuées via la nomination définitive à un candidat qui :

1° fait preuve d'un solide sens pédagogique;

2° possède au moins huit ans d'expérience pertinente dans ou avec l'enseignement ou les CLB ou la formation continuée.

§ 3. Le membre du personnel qui, au moment de la nomination définitive, remplit les conditions des §§ 1<sup>er</sup> ou 2 et qui, à ce moment, a atteint l'âge de 55 ans ou plus, a la priorité sur les membres du personnel n'ayant pas encore atteint cet âge.

§ 4. Tout pouvoir organisateur d'un service d'encadrement pédagogique soumet une procédure de recrutement à l'approbation du Gouvernement flamand. ».

**Art. 175.** A l'article 42 du même décret, modifié par les décrets des 21 décembre 1994 et 13 juillet 2001, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Une fonction de sélection ou de promotion peut être désignée temporairement :

- a) si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- b) dans un emploi dans lequel aucune nomination n'est possible sur la base de l'article 39;
- c) dans l'attente d'une nomination définitive dans la fonction de sélection ou de promotion dans un établissement.

Lorsque le membre du personnel est temporairement désigné dans une fonction de sélection ou de promotion dans un établissement en attendant une nomination définitive, le pouvoir organisateur prend, au plus tard à la fin de la deuxième année scolaire complète, une décision portant soit la nomination à titre définitif du membre du personnel dans la fonction de sélection et de promotion, s'il remplit à ce moment toutes les conditions de l'article 40, soit le retour du membre du personnel à sa fonction précédente. Si le pouvoir organisateur ne prend pas de décision avant la fin de cette période, le membre du personnel qui remplit toutes les conditions de l'article 40, est censé être nommé d'office à titre définitif dans la fonction de sélection ou de promotion, à moins qu'il ne communique au préalable par écrit qu'il ne souhaite pas être nommé.

Le délai de deux années scolaires entières peut être prolongé s'il s'agit de :

1° fonctions de promotion dans des écoles d'enseignement maternel, primaire ou fondamental d'une seule classe, pour autant que des membres du personnel du pouvoir organisateur qui satisfont aux conditions de nomination ne se sont pas portés candidats;

2° fonctions de promotion d'administrateur d'internat pour autant que le titulaire de cette fonction ne remplit pas les conditions de nomination.

« Dans l'attente de la nomination définitive, le membre du personnel reste, le cas échéant, titulaire de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif;

d) dans un emploi vacant dans le service d'encadrement pédagogique. »;

2° au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, il est ajouté une phrase rédigée comme suit :

« Le membre du personnel qui est temporairement désigné dans une fonction des services d'encadrement pédagogique doit également remplir les conditions visées à l'article 40bis. »;

3° le § 5 est remplacé par la disposition suivante :

« § 5. Sans préjudice des dispositions en matière de réaffectation et de remise au travail, un membre du personnel dans l'enseignement libre subventionné peut, en vertu d'une décision rendue obligatoire du comité paritaire compétent et pour les pouvoirs organisateurs qui sont mentionnés dans cette décision, par dérogation à l'obligation de nomination dans une fonction de sélection ou de promotion dans un établissement au terme de la deuxième année scolaire telle que visée à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, c, être désigné temporairement pour une durée illimitée dans une fonction de sélection ou de promotion dans un établissement. ».

**Art. 176.** Dans l'article 47bis du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, le § 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel et aux établissements et centres visés au présent décret. ».

**Art. 177.** A l'article 47ter du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1<sup>er</sup>, l'alinéa premier est remplacé par la disposition suivante :

« Pour les membres du personnel visés à l'article 47bis sont établis, dans le cadre de leur encadrement, des descriptions de fonction individualisées. »;

2° au § 4, le point 2° est remplacé par la disposition suivante :

« 2° au premier évaluateur les dispositions suivantes sont d'application :

— le premier évaluateur doit être un membre du personnel du pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel concerné est employé. Cette disposition n'est pourtant pas applicable aux membres du personnel employés à l'appui ou au niveau du centre d'enseignement. Dans ce cas, le premier évaluateur peut toutefois être un membre du personnel d'un autre pouvoir organisateur du centre d'enseignement;

— pour un membre du personnel qui est désigné dans une fonction de recrutement, le premier évaluateur doit être désigné dans une fonction de sélection ou de promotion. Pour un membre du personnel qui est désigné dans une fonction de sélection, le premier évaluateur doit être désigné dans une fonction de promotion. Pour un membre du personnel désigné dans une fonction de promotion, le premier évaluateur est le directeur.

— pour un membre du personnel qui est désigné dans une fonction de conseiller pédagogique, le premier évaluateur est le conseiller-coordonateur ou un membre du pouvoir organisateur;

— le premier évaluateur a pour tâche principale de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. Tenir des entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche; »;

- 3° au § 4, le point 3° est remplacé par la disposition suivante :
- « 3° au second évaluateur les dispositions suivantes sont d'application :
- si le premier évaluateur est un membre du personnel désigné dans une fonction de sélection, le cas échéant, dans une fonction de promotion, le second évaluateur l'est également au moins ou il est membre du pouvoir organisateur;
  - pour un membre du personnel qui est désigné dans une fonction de conseiller pédagogique, le second évaluateur est un membre du pouvoir organisateur;
  - le rôle du second évaluateur est déterminé dans les accords généraux visés au § 3 et à l'article 47*novies*, mais ces accords ne peuvent pas porter préjudice au rôle et aux tâches du premier évaluateur tels que fixés dans le présent article et à l'article 47*decies*. Ces accords doivent au moins prévoir que le membre du personnel et le premier évaluateur peuvent, à leur demande, toujours faire appel au second évaluateur pendant la procédure visée aux chapitres *Vbis* et *V*; »;
- 4° au § 5, le premier alinéa est remplacé par la disposition suivante :
- « Par dérogation au § 4, l'administrateur d'un internat, le directeur et le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique sont évalués par le pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur a pour tâche principale de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. Tenir des entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche. »;
- 5° au § 8 les mots « , le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique » sont chaque fois insérés dans les premier et deuxième alinéas entre les mots « le directeur » et les mots « et le cas échéant le directeur adjoint ».

**Art. 178.** A l'article 47*sexies* du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, les mots « , le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique » sont chaque fois insérés dans les §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 3 entre les mots « le directeur » et les mots « et le cas échéant le directeur adjoint ».

**Art. 179.** A l'article 47*decies* du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, les mots « , le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique » sont chaque fois insérés dans les §§ 1<sup>er</sup> et 2 entre les mots « le directeur » et les mots « et le cas échéant le directeur adjoint ».

**Art. 180.** A l'article 47*septies decies*, § 5, du même décret, inséré par le décret du 13 juillet 2007, les mots « , le conseiller-coordonateur du service d'encadrement pédagogique » sont insérés au point 1° entre les mots « le directeur » et les mots « et, le cas échéant, le directeur adjoint ».

**Art. 181.** Dans l'article 51*quater*, § 2, du même décret, inséré par le décret du 14 février 2003 et modifié par les décrets des 7 mai 2004, 22 juin 2007 et 8 mai 2009, le point 7° est supprimé.

**Art. 182.** L'article 64, 5°, du même décret, modifié par le décret du 7 juillet 2006, est complété par la phrase suivante :

« La rétrogradation n'est pas d'application aux membres du personnel des services d'encadrement pédagogique; ».

**Art. 183.** Dans le même décret, il est inséré un article 84*quinquies decies*, rédigé comme suit :

« Article 84*quinquies decies*. Sans préjudice de l'application du chapitre IX du décret du 13 juillet 2001 relatif à l'enseignement XIII-Mosaïque, l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique et les dispositions d'exécution restent d'application aux membres subventionnés des services d'encadrement pédagogique. ».

## TITRE II. — Dispositions modificatives relatives au statut syndical

**Art. 184.** Dans l'annexe I<sup>re</sup> de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, telle que modifiée par l'arrêté royal du 30 juillet 2003 et l'arrêté royal du 20 décembre 2007, le point B, 3°, est remplacé par ce qui suit :

« 3° Les membres du personnel visés à l'article 61 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

**Art. 185.** Par dérogation à l'article 34 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, tel que modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2007, un comité de négociation est créé pour les matières, visées à l'article 11, §§ 1<sup>er</sup> et 2, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. L'inspecteur général coordinateur et à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 l'inspecteur général ou son mandat préside ce comité de négociation.

## TITRE III. — Autres dispositions modificatives

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Modifications à la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement

**Art. 186.** A l'article 6*quater* de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, modifié en dernier lieu par le décret du 7 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° le troisième alinéa est remplacé par la disposition suivante :

« Le Gouvernement flamand peut supprimer l'agrément d'une école ou d'une implantation en tenant compte des articles 36 à 42 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. »;

2° le quatrième alinéa est abrogé.

**Art. 187.** A l'article 24*quater*, § 2, de la même loi, inséré par le décret du 7 juillet 2006, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa premier est remplacé par la disposition suivante :

« Le Gouvernement flamand peut supprimer l'agrément d'une école, d'une implantation ou d'une subdivision structurelle de celle-ci en tenant compte des articles 36 à 42 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. »;

2° les deuxième et troisième alinéas sont abrogés.

CHAPITRE II. — *Modifications au décret du 5 juillet 1989 relatif à l'enseignement*

**Art. 188.** L'article 21 du décret du 5 juillet 1989 relatif à l'enseignement est abrogé.

CHAPITRE III. — *Modifications au décret du 28 avril 1993 relatif à l'enseignement IV*

**Art. 189.** Dans l'article 29 du décret du 28 avril 1993 relatif à l'enseignement IV, modifié par le décret du 7 juillet 2006, les points 4°, 5° et 6° sont remplacés par ce qui suit :

« 4° les membres de l'inspection, visés à l'article 61 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

CHAPITRE IV. — *Modifications au décret du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques*

**Art. 190.** § 1<sup>er</sup>. Dans les articles 6, § 3, et 7 du décret du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques, modifié par le décret du 13 avril 1999, les mots « inspecteur général coordinateur, visé à l'article 20, § 1<sup>er</sup>, 13, du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection et aux services d'encadrement pédagogique » sont remplacés par les mots « inspecteur général », visé à l'article 61, 3°, du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement.

§ 2. A l'article 8, § 3, et l'article 18, § 1 et § 2, du même décret, modifié par le décret du 13 avril 1999, les mots « inspecteur général coordinateur » sont remplacés par les mots « inspecteur général ».

**Art. 191.** § 1<sup>er</sup>. A l'article 9 du même décret sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Les articles 51 à 57 et l'article 59 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement sont d'application aux membres temporaires et nommés à titre définitif de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques. »;

2° au § 2, les mots « l'article 19 » sont remplacés par les mots « l'article 58 ».

**Art. 192.** L'article 19 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 19. L'article 125 et les articles 127 à 136 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement sont d'application aux membres de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques. ».

**Art. 193.** L'article 21 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 21. § 1<sup>er</sup>. Les articles 139 à 148 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement sont d'application aux membres de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques, étant entendu que les membres définitifs de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques peuvent être mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi peut faire valoir ses droits à une autre fonction et pendant deux ans à une augmentation de son traitement.

§ 3. Les membres nommés à titre définitif de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques peuvent être mis en disponibilité par défaut total d'emploi suite à :

- 1° la fixation ou une modification du cadre organique;
- 2° une modification de l'organisation de l'enseignement;
- 3° une décision de la commission des pensions du service administratif de santé par laquelle le membre du personnel est déclaré définitivement inapte à exercer sa fonction d'une façon normale et régulière, mais apte à être mis au travail à certaines conditions.

§ 4. La mise en disponibilité par défaut d'emploi est imposée conformément aux modalités à déterminer par le Gouvernement flamand et pourvu que les conditions fixées par lui soient remplies.

§ 5. Les membres du personnel, visés au § 3, mis en disponibilité par défaut total d'emploi, reçoivent un traitement d'attente à des conditions à fixer par le Gouvernement flamand. ».

**Art. 194.** A l'article 22 du même décret, le § 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Les articles 149 à 152 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement sont d'application aux membres de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques, étant entendu que les membres définitifs de l'inspection et de l'encadrement des cours philosophiques ne peuvent pas être licenciés suite à une évaluation portant la conclusion finale « insuffisant ».

Sauf disposition contraire, les membres du personnel qui sont désignés temporairement sont démis sans préavis de leurs fonctions :

- 1° lors du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;
- 2° au moment où l'emploi du membre du personnel temporairement désigné est attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif;
- 3° par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi;
- 4° au moment où le membre du personnel temporaire est nommé à titre définitif dans cet emploi;
- 5° par la suppression de l'emploi. ».

**Art. 195.** A l'article 31 du même décret, les mots « l'article 19 du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection et aux services d'encadrement pédagogique, modifié par le décret du 23 octobre 1991 et le décret du 28 avril 1993 relatif à l'enseignement IV » sont remplacés par les mots « l'article 59 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement ».

CHAPITRE V. — *Modifications au décret du 16 avril 1996 relatif au tutorat et à la formation continuée en Flandre*

**Art. 196.** Dans l'intitulé du décret du 16 avril 1996 relatif au tutorat et à la formation continuée en Flandre, modifié par le décret du 15 décembre 2006, les mots « et à la formation continuée en Flandre » sont supprimés.

**Art. 197.** Dans le même décret, le titre IV, comprenant l'article 43 à 56, modifié en dernier lieu par le décret du 19 décembre 2008, est abrogé.

CHAPITRE VI. — *Modifications au décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental*

**Art. 198.** Dans l'article 3, 39°, du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental, les mots « décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection et aux services d'encadrement pédagogique » sont remplacés par les mots « décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement ».

**Art. 199.** L'article 63 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 63. Le Gouvernement flamand attribue la reconnaissance sur avis de l'inspection, conformément à l'article 35 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

**Art. 200.** A l'article 64 du même décret, modifié par le décret du 14 février 2003, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. Le Gouvernement flamand peut supprimer la reconnaissance d'une école ou d'une implantation en tenant compte des articles 36 à 42 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. »;

2° les §§ 2 et 3 sont abrogés.

CHAPITRE VII. — *Modifications au décret du 14 juillet 1998 contenant diverses mesures relatives à l'enseignement secondaire et modifiant le décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental*

**Art. 201.** A l'article 28, § 2, du décret du 14 juillet 1998 contenant diverses mesures relatives à l'enseignement secondaire et modifiant le décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental, remplacé par le décret du 22 juin 2007, les mots « Enseignement secondaire » sont supprimés.

**Art. 202.** A l'article 38, § 2, du même décret, modifié par le décret du 22 juin 2007, les mots « Enseignement secondaire » sont supprimés.

CHAPITRE VIII. — *Modifications au décret du 1<sup>er</sup> décembre 1998 relatif aux centres d'encadrement des élèves*

**Art. 203.** A l'article 2 du décret du 1<sup>er</sup> décembre 1998 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 16°, les mots « des Centres, visée à l'article 4, deuxième alinéa, du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'Inspection et aux services d'encadrement pédagogique » sont remplacés par les mots « visée au décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement »;

2° le point 21° est abrogé.

**Art. 204.** A l'article 40, premier alinéa, du même décret, les mots « des Centres » sont supprimés.

**Art. 205.** Dans l'article 59, § 2, du même décret, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« La Commission de médiation se compose :

— de l'inspecteur général de l'inspection de l'enseignement, qui la préside;

— de quatre membres de l'inspection, désignés par l'inspecteur général. ».

CHAPITRE IX. — *Modifications au décret du 13 juillet 2001 relatif à l'enseignement XIII - Mosaique*

**Art. 206.** A l'article IX.1<sup>er</sup> du décret du 13 juillet 2001 relatif à l'enseignement XIII - Mosaique, les points 3°, 4°, 5°, 6° et 7° sont remplacés par ce qui suit :

« 3° membres de l'inspection, visés à l'article 61 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement;

4° personnels tels que visés à l'article 10 du décret du 1<sup>er</sup> décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques. ».

CHAPITRE X. — *Modifications au décret du 4 avril 2003 relatif à la restructuration de l'enseignement supérieur en Flandre*

**Art. 207.** A l'article 9<sup>nonies</sup>, 2°, du décret du 4 avril 2003 relatif à la restructuration de l'enseignement supérieur en Flandre, inséré par le décret du 19 mars 2004, les points c), d) et e) sont remplacés par ce qui suit :

« c) à l'article 61 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement; ».

CHAPITRE XI. — *Modifications au décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes*

**Art. 208.** A l'article 44 du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, les mots « tel que visé à l'article 89 du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection et aux services d'encadrement pédagogique » sont remplacés par les mots « tel que visé à l'article 16 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement ».

**Art. 209.** Dans l'article 49, du même décret, les mots « l'article 92<sup>bis</sup> du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection et aux services d'encadrement pédagogique » sont remplacés par les mots « l'article 28 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement ».

**Art. 210.** A l'article 57 du même décret, les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par ce qui suit :

« La suppression de la reconnaissance s'effectue en tenant compte des articles 36 à 42 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

**Art. 211.** A l'article 59 du même décret, les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par ce qui suit :

« La suppression de la reconnaissance s'effectue en tenant compte des articles 35 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

**Art. 212.** A l'article 61, § 2, du même décret, les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par ce qui suit :

« La suppression de la reconnaissance s'effectue en tenant compte des articles 35 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. ».

**Art. 213.** L'article 178 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 178. Le décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement n'est pas applicable à la formation spécifique des enseignants, à l'exception des dispositions de la partie II, titre I<sup>er</sup> et titre II. ».

CHAPITRE XII. — *Modifications au décret du 10 juillet 2008  
relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande*

**Art. 214.** A l'article 10, § 4, du décret du 10 juillet 2008 relatif au système d'apprentissage et de travail en Communauté flamande, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° le premier alinéa est remplacé par la disposition suivante :  
« Le Gouvernement flamand peut supprimer la reconnaissance d'une école ou d'une implantation en tenant compte des articles 36 à 42 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement. »;
- 2° les deuxième et troisième alinéas sont abrogés.

**TITRE IV. — Dispositions abrogatoires et transitoires**

**Art. 215.** En attendant la fixation par le Gouvernement flamand des modalités visées à l'article 12, l'arrêté du 22 octobre 1996 du Gouvernement flamand déterminant la procédure d'attribution de projets de formation continuée à l'initiative du Gouvernement flamand reste d'application.

**Art. 216.** Le décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique est abrogé.

**Art. 217.** Par dérogation à l'article 28, §§ 3 et 4, du présent décret, il est attribué aux services d'encadrement pédagogique ayant conclu un accord de coopération en exécution de l'article 92<sup>ter</sup> du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, le crédit, visé à l'article 28, § 1<sup>er</sup>, pendant la validité restante de cet accord, s'il a été satisfait aux conditions imposées par l'article 92<sup>ter</sup> du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique.

**Art. 218.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel de l'inspection qui sont désignés temporairement comme inspecteur coordinateur, investis d'un mandat ou nommés à titre définitif au 31 août 2009 sur la base du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, sont censés être respectivement désignés temporairement comme inspecteur coordinateur, investis d'un mandat ou nommés à titre définitif à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, s'ils étaient désignés conformément aux articles 34 à 47 inclus du décret précité. Ils conservent l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement liées à la fonction d'inspecteur coordinateur, à moins que le nouveau statut pécuniaire de cette fonction ne soit plus favorable.

Les membres du personnel de l'inspection qui sont désignés temporairement comme inspecteur général de l'enseignement fondamental ou inspecteur général de l'enseignement secondaire, investis d'un mandat ou nommés à titre définitif au 31 août 2009 sur la base du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, sont censés être respectivement désignés temporairement comme inspecteur coordinateur, investis d'un mandat ou nommés à titre définitif à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, s'ils étaient désignés conformément aux articles 34 à 47 inclus du décret précité. Ils conservent l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement liées à la fonction d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ou d'inspecteur général de l'enseignement secondaire, à moins que le nouveau statut pécuniaire de la fonction d'inspecteur coordinateur ne soit plus favorable.

Les services prestés jusqu'au 31 août 2009 dans la fonction d'inspecteur coordinateur, d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ou d'inspecteur général de l'enseignement secondaire, sont censés être prestés dans la fonction d'inspecteur coordinateur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009.

§ 2. Le membre du personnel qui, au 31 août 2009, est nommé comme inspecteur général coordinateur sur la base du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, est censé être nommé à titre définitif dans la fonction d'inspecteur général à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009. Il conserve l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement liées à la fonction d'inspecteur général coordinateur, à moins que le nouveau statut pécuniaire de la fonction d'inspecteur général ne soit plus favorable.

Les services prestés jusqu'au 31 août 2009 dans la fonction d'inspecteur général coordinateur sont censés être des services prestés dans la fonction d'inspecteur général à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009.

§ 3. Les membres du personnel visés au § 1<sup>er</sup>, sont, à leur demande, nommés à titre définitif dans la fonction d'inspecteur coordinateur au premier jour du mois suivant leur demande s'ils :

- ont atteint l'âge de 55 ans;
- ont exercé le mandat d'inspecteur coordinateur pendant au moins quatre ans ou ont été désignés temporairement dans la fonction précitée pendant au moins quatre ans.

§ 4. Les membres du personnel visés au § 1<sup>er</sup> qui se prévalent de la possibilité de nomination prévue au § 3, conservent également après leur nomination l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement qui leur étaient attribuées sur la base du § 1<sup>er</sup>.

§ 5. Les membres du personnel qui, en application du § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, étaient concordés à la fonction d'inspecteur coordinateur et qui, auparavant, étaient désignés par mandat à la fonction d'inspecteur général de l'enseignement fondamental ou d'inspecteur général de l'enseignement secondaire, peuvent, à titre personnel, continuer à utiliser le nom de la fonction qu'ils exerçaient au 31 août 2009 et ce, également après leur nomination à titre définitif, en application du § 3, à la fonction d'inspecteur coordinateur.

**Art. 219.** Les membres du personnel de l'inspection qui, au 31 août 2009, sont désignés temporairement, admis au stage ou nommés à titre définitif dans la fonction d'inspecteur de l'enseignement fondamental, d'inspecteur de l'enseignement secondaire, d'inspecteur de l'enseignement artistique, d'inspecteur de l'éducation des adultes ou d'inspecteur des centres sur la base du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, sont censés être respectivement désignés à titre temporaire, admis au stage ou nommés à titre définitif dans la fonction d'inspecteur. Ils conservent l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement, à moins que le nouveau statut pécuniaire ne soit plus favorable.

Les services prestés dans la fonction d'inspecteur de l'enseignement fondamental, d'inspecteur de l'enseignement secondaire, d'inspecteur de l'enseignement artistique, d'inspecteur de l'éducation des adultes ou d'inspecteur des centres sont censés être prestés dans la fonction d'inspecteur.



**Art. 220.** Par dérogation à l'article 62, la priorité est donnée, aussi longtemps qu'il y a des candidats sur une liste, visée à l'article 28 du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique et pour autant que la période de quatre ans à compter de la date de la clôture des travaux de la commission de sélection ne soit pas expirée, à ces candidats pour se porter candidat si une vacance d'emploi est créée pour la fonction d'inspecteur. Ils sont exemptés de la première phase de la procédure de sélection. Ils reçoivent l'appel tel que visé à l'article 65, § 1<sup>er</sup>. Les dispositions visées à l'article 65, § 1<sup>er</sup> à § 6, sont d'application. Si aucun candidat de la liste précitée ne se porte candidat ou si aucun candidat n'a passé la deuxième phase de la sélection, la procédure de sélection visée aux articles 63 à 65 est suivie.

**Art. 221.** Les membres du personnel du Service d'Etudes, qui, au 31 août 2009, étaient nommés à titre définitif, admis au stage ou désignés à titre temporaire dans la fonction de conseiller auprès du Service d'Etudes ou dans la fonction de chercheur auprès du Service d'Etude sur la base du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, sont censés être respectivement nommés à titre définitif, admis au stage ou désignés à titre temporaire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 dans la fonction d'inspecteur. Ils conservent l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement, à moins que le nouveau statut pécuniaire ne soit plus favorable.

Les services prestés dans la fonction de conseiller auprès du Service d'Etudes ou de chercheur auprès du Service d'Etude sont censés être des services prestés dans la fonction d'inspecteur.

**Art. 222.** Le membre du personnel qui, au 31 août 2009, est nommé à titre définitif dans la fonction de directeur auprès du Service d'Etudes sur la base du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, est censé être nommé à titre définitif dans la fonction d'inspecteur coordinateur à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009. Il conserve l'échelle de traitement et l'indemnité forfaitaire pour les frais de voyage, de séjour et de fonctionnement liées à la fonction de directeur auprès du Service d'Etudes, à moins que le statut pécuniaire lié à la fonction d'inspecteur coordinateur ne soit plus favorable. Il peut également continuer à utiliser, à titre personnel, le nom de la fonction qu'il exerçait au 31 août 2009.

Les services prestés dans la fonction de directeur auprès du Service d'Etudes sont considérés comme des services prestés dans la fonction d'inspecteur coordinateur.

**Art. 223.** Les membres du personnel qui, au 31 août 2009, exercent un congé pour mission spéciale ou un congé pour mission auprès du Service d'Etudes ou de l'inspection, reçoivent, à leur demande et moyennant l'accord de leur pouvoir organisateur ou du fonctionnaire dirigeant d'un service du Gouvernement flamand, un congé pour mission auprès de ce service jusqu'au 31 août 2011.

**Art. 224.** Par dérogation à l'article 10 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juillet 1991 pris en exécution du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, les candidats ayant réussi l'épreuve, visée à l'article 23 du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, sont admis d'office à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009, au stage dans la fonction de conseiller de l'enseignement auprès du Service d'Etudes.

**Art. 225.** Aucun membre du personnel ne peut être admis au stage ou nommé à titre définitif dans la fonction d'inspecteur, aussi longtemps que le pourcentage, visé à l'article 62, § 2, est atteint ou dépassé.

#### TITRE V. — Disposition finale

**Art. 226.** Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2009, à l'exception de :

- 1° l'article 26, qui produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2009;
- 2° l'article 185, qui produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2009;
- 3° l'article 224, qui produit ses effets le 1<sup>er</sup> mai 2009.

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

Bruxelles, le 8 mai 2009.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
K. PEETERS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,  
F. VANDENBROUCKE

—  
Note

(1) *Session 2008-2009 :*

*Documents* - Projet de décret : 2160. — N° 1.

— Amendements : 2160. — N° 2.

— Rapport : 2160. — N° 3.

— Texte adopté en séance plénière : 2160. — N° 4.

*Annales* - Discussion et adoption : Séances des 29 et 30 avril 2009.