

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

N. 2007 — 3675

[C — 2006/36509]

13 JULI 2007. — Decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs (1)

Het Vlaams Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :
Decreet houdende dringende maatregelen met betrekking tot functiebeschrijving en evaluatie in het onderwijs.

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepaling

Artikel I.1.

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

HOOFDSTUK II. — Basisonderwijs

Artikel II.1

In artikel 125*novies*, § 1, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003, wordt punt 7° vervangen door wat volgt :

« 7° maakt algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen en evaluaties; ».

Artikel II.2

In hetzelfde decreet wordt in hoofdstuk X de afdeling 1 bestaande uit de artikelen 157, 158, 159, 160, 161 en 162 opgeheven.

Artikel II.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK III. — Hoger onderwijs

Afdeling I. — Decreet betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap

Artikel III.1

Aan artikel 93 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, 8°, wordt opgeheven;

2° Er wordt een § 3 toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 3. Het hogeschoolbestuur kan de benoeming van een personeelslid eveneens beëindigen bij een ontslag om een dringende reden. In dit geval vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. Het hogeschoolbestuur betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het betrokken personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen en de moederschapsbescherming. De duur van de periode gedekt door de betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering met inbegrip van de sector uitkeringen mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden. ».

Afdeling II. — Inwerkingtreding

Artikel III.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK IV. — Inspectie en Begeleidingsdiensten

Artikel IV.1

In artikel 82, § 3, van het decreet van 17 juli 1991 betreffende de inspectie, Dienst voor Onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten, wordt punt 5°, opgeheven door het decreet van 7 juli 2006, opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

« 5° als het personeelslid een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen. ».

Artikel IV.2

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK V. — Rechtspositie onderwijspersoneel

Afdeling I. — Decreet betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Artikel V.1

In artikel 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 15 juli 2005 en 7 juli 2006, wordt aan punt 3° een zin toegevoegd, die luidt als volgt :

« Voor de personeelsleden die volgens artikel 96, § 4, 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, bij de scholengroep aangesteld zijn, en voor de vastbenoemde personeelsleden van het meesters-, vak- en dienstpersoneel die bij de scholengroep aangesteld zijn, wordt de scholengroep voor de toepassing van dit decreet beschouwd als een instelling; ».

Artikel V.2

In artikel 21 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :

« Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen : zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. »;

2° § 7 wordt vervangen door wat volgt :

« § 7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73*quaterdecies*, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en 4 van dit artikel, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in § 3 van dit artikel. »;

3° een § 7*bis*, § 7*ter* en § 7*quater* worden ingevoegd, die luiden als volgt :

« § 7*bis*. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en :

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73*terdecies* :

— kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

— verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

— kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen in toepassing van artikel 73*undecies*, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

§ 7*ter*. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73*terdecies*, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§ 7*quater*. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in § 3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73*terdecies* of artikel 73*quaterdecies* opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde. »;

4° in § 14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° § 15 wordt opgeheven.

Artikel V.3

In artikel 21*bis* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :

« Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen : zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. »;

2° § 7 wordt vervangen door wat volgt :

« § 7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 24, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73*quaterdecies*, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en § 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in § 3 van dit artikel. »;

3° een § 7*bis*, § 7*ter* en § 7*quater* worden ingevoegd, die luiden als volgt :

« § 7*bis*. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en :

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 61,6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 73*terdecies* :

— kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

— verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

— kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen in toepassing van artikel 73*undecies*, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

§ 7*ter*. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 61, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 73*terdecies*, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap en van de scholengroep ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§ 7*quater*. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24 of artikel 61, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in § 3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 73*terdecies* of artikel 73*quaterdecies* opnieuw wordt aangeworven in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde. »;

4° in § 14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° § 15 wordt opgeheven.

Artikel V.4

In artikel 22 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 20 oktober 2000, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 worden de woorden "Het tijdelijk aangesteld personeelslid" vervangen door de woorden "Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur";

2° een § 4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.5

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in punt b worden het vierde en vijfde liggende streepje vervangen door wat volgt :

« - door toepassing van artikel 55*duodecies*;

- door toepassing van artikel 48, 49, § 2, 52, 53 of 73*sexiesdecies*, § 3;»;

2° punt g wordt vervangen door wat volgt :

« g)overeenkomstig artikel 24 voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde duur;».

Artikel V.6

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 24

Elk personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

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

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

- door de directeur;
- door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld bij de scholengroep of, op voorstel van het betrokken instellingshoofd door de raad van bestuur voor het personeelslid aangesteld in een autonoom internaat;
- door de afgevaardigd bestuurder voor het personeelslid aangesteld in het vormingscentrum of de pedagogische begeleidingsdienst.

Tegen het ontslag om dringende redenen is beroep mogelijk overeenkomstig artikel 69. Het beroep is opschortend. De raad van bestuur kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. 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. ».

Artikel V.7

Artikel 25 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 25

Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur kan zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. Het instellingshoofd kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend. ».

Artikel V.8

In artikel 26 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 10 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de eerste zin van § 1 worden de woorden "het tijdelijk aangesteld personeelslid" vervangen door de woorden "een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur";

2° in § 2 wordt het tweede lid opgeheven;

3° er wordt een § 5 toegevoegd die luidt als volgt :

« § 5. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.9

In artikel 36, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 17, met uitzondering van § 1, 7°, en daarenboven :

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit telt, waarvan 360 dagen in het betrokken ambt. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs kan de raad van bestuur eisen dat, van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking. Voor het administratief, het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel, het personeel van de opvangcentra, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat;

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

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 21, § 5, en artikel 21bis, § 5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing :

- op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling;
- op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk Vbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit vande vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie of beoordeling in het betrokken ambt geen evaluatie of beoordeling met eindconclusie 'onvoldoende' heeft verkregen bij de scholengroep waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd of niet werd beoordeeld, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdambt wordt uitgeoefend. »;

Artikel V.10

Aan artikel 41 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 december 1993, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 3 wordt vervangen door wat volgt :

« § 3. De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging, de mogelijkheden van beroep tegen de evaluatie 'onvoldoende'. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de evaluatie op. »;

2° er wordt een § 4 toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.11

In artikel 46 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt :

« 2° als laatste evaluatie of bij ontstentenis hiervan de laatste beoordeling geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de scholengroep waar de betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de scholengroep die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de scholengroep die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze scholengroep die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn; ».

Artikel V.12

Artikel 50, § 4, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt vervangen door wat volgt :

« § 4. Een waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht :

— volgens artikel 23, *a, b, c, d, f, h*, en *k*;

— op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk waarnemend personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een personeelslid door toelating tot de proeftijd volgens artikel 45;

— door vaste benoeming;

— bij toepassing van de artikelen 52, 53 of 73*sexies-decies*, § 3.

De raad van bestuur - voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum : de afgevaardigd bestuurder - kan om een andere reden dan deze vermeld in het eerste lid de waarnemende aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt gedurende de eerste zes maanden beëindigen met een opzegtermijn van vijftien kalenderdagen. Het personeelslid kan instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de waarnemende aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd. ».

Artikel V.13

Aan artikel 50*ter* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999 en gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt een § 3 toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 3. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.14

Artikel 52 van hetzelfde decreet, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 52

Een personeelslid dat tot de proeftijd in een selectie- of bevorderingsambt werd toegelaten of met het waarnemen ervan belast werd, kan :

a) vrijwillig afzien van de voltooiing van de proeftijd of afstand doen van zijn aanstelling als waarnemend personeelslid. Het personeelslid moet een opzeggingstermijn van vijftien kalenderdagen in acht nemen. De raad van bestuur kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend;

b) uit het ambt worden verwijderd na toepassing van de in artikel 53, *b)*, bepaalde procedure. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan beroep aantekenen tegen de in het eerste lid, *b)*, vermelde beslissing bij een beroepsinstantie samengesteld uit de voorzitters van de kamers van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt, met eerbiediging van de rechten van verdediging de mogelijkheden van beroep tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing. De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de beroepsinstantie, de procedure en de redenen tot wraking.

Artikel V.15

Artikel 53 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 53

Een personeelslid dat werd benoemd in een selectie-of bevorderingsambt :

a) en voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan op 1 september vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt. Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de raad van bestuur.

Het wordt dan op 1 september erop volgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en de raad van bestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' die hem in toepassing van hoofdstuk VIII ter werd toegekend na 15 mei;

b) kan uit het ambt worden verwijderd, bij een met redenen omklede beslissing, door de raad van bestuur en voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder. Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is.

Het betrokken personeelslid moet in elke fase van de procedure gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen worden. Het mag zich laten bijstaan door een raadsman.

Het betrokken personeelslid kan tegen de in het eerste lid, b), vermelde beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in het eerste lid, b), vermelde beslissing op. ».

Artikel V.16

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt vervangen door wat volgt :

« § 2. De vastbenoemde directeur neemt een betrekking op in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was bij de scholengemeenschap of de scholengroep waar hij als directeur was aangewezen, tenzij het personeelslid en de raad van bestuur van de scholengroep akkoord gaan met een andere opdracht. De aanstelling van het personeelslid gebeurt via een verlof wegens opdracht of door een betrekking in te richten op basis van de puntenenveloppe die ter ondersteuning aan de scholengemeenschap wordt toegekend. »;

2° een § 5 wordt toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 5. Het personeelslid dat in toepassing van § 1, 2°, 3° of 4°, met een andere opdracht wordt belast, kan tegen deze beslissing beroep aantekenen bij de beroepsinstantie vermeld in artikel 52, b). De termijn voor het instellen van het beroep bedraagt twintig kalenderdagen. Het beroep schort de in § 1 vermelde beslissing op.

De raad van bestuur kan de directeur tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing aan het betrokken personeelslid wordt meegedeeld en tot de beroepsprocedure is beëindigd. ».

Artikel V.17

In artikel 53bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1 wordt vervangen door wat volgt :

« § 1. Een vastbenoemd directeur kan, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs met een twee derde meerderheid in het kader van het beleidsmatig toezicht met een andere opdracht worden belast. »;

2° in § 5 worden de woorden ", 2°, 3° of 4°" geschrapt.

Artikel V.18

In artikel 54 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 worden de woorden "krachtens artikel 53" vervangen door de woorden "krachtens artikel 53, b),";

2° een § 4 wordt toegevoegd, die luidt als volgt :

« § 4. Dit artikel is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.19

In artikel 55bis van hetzelfde decreet, ingevoegd door het decreet van 15 juli 1997 en gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 15 juli 2005, wordt aan § 6 een zin toegevoegd die luidt als volgt :

« Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.20

In hoofdstuk VIII - Tuchtregeling worden de woorden "raad van beroep" telkens vervangen door de woorden "kamer van beroep".

Artikel V.21

Artikel 68 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 14 februari 2003, wordt opgeheven.

Artikel V.22

Artikel 72 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999 en 15 juli 2005, wordt vervangen door wat volgt :

« Artikel 72

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamer van beroep, met dien verstande dat :

1° de kamer van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° de kamer van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is. Bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide geledingen afwezig bleven.

De Vlaamse Regering stelt de voorzitter aan en bepaalt de vergoedingen waar hij recht op heeft. ».

Artikel V.23

Hoofdstukken VIII^{bis} en VIII^{ter} van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, worden vervangen door wat volgt :

“HOOFDSTUK VIII^{bis}. — *Functiebeschrijving*

Artikel 73^{bis}

§ 1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§ 2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, § 1, verstaan.

Artikel 73^{ter}

§ 1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen vermeld in artikel 73^{bis} worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren dat gericht is op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§ 2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§ 3. De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§ 4. De directeur wijst voor ieder personeelslid van zijn instelling twee evaluatoren aan. De raad van bestuur wijst voor elk van de personeelsleden van een autonoom internaat en voor elk personeelslid waarvoor de scholengroep als instelling wordt beschouwd, twee evaluatoren aan. Hierbij wordt rekening gehouden met volgende principes :

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds de directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een autonoom internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

2° voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen :

— de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de instelling waar het betrokken personeelslid is tewerkgesteld.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap, kan de eerste evaluator een personeelslid zijn dat tewerkgesteld is in een andere instelling van de scholengemeenschap.

Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep is de eerste evaluator een personeelslid dat tewerkgesteld is bij de scholengroep of in een instelling van de scholengroep;

— 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;

— 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° voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen :

— is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt c.q. bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de raad van bestuur;

— de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in § 3 en in artikel 73^{novies}, 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 73^{decies}. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk VIII^{bis} en VIII^{ter} bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator.

§ 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 wordt geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder. De raad van bestuur - voor de directeur van het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§ 6. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§ 7. Het personeelslid en de eerste evaluator - de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum - leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van § 3 zijn vastgelegd en met de bepalingen van het arbeidsreglement.

Personeelslid en eerste evaluator - de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum - leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§ 8. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 73^{quater}

Onverminderd artikel 73^{ter} wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht, wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de aard van de hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;

2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;

3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;

4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73^{quinquies}

§ 1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 73^{ter}, rekening gehouden met volgende principes :

1° de hoofdtaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals :

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de nascholing;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;

2° naast de hoofdtaak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals :

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§ 2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in § 1, 2°, wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de aard van de hoofdtaak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;

2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;

3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;

4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 73sexies

§ 1. Als de eerste evaluator - 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 het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de raad van bestuur. De raad van bestuur hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§ 2. De eerste evaluator - de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum - ondertekent de functiebeschrijving; het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§ 3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast :

1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator - 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 het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;

2° na overleg tussen eerste evaluator - 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 het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;

3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK VIIIter. — *Evaluatie*

Artikel 73septies

§ 1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen bedoeld in dit decreet, met uitzondering van de pedagogische begeleidingsdienst.

§ 2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder "instelling" desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 31, § 1, verstaan.

Afdeling I. — De evaluatie

Artikel 73octies

§ 1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§ 2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk VIIIbis, kan niet worden geëvalueerd.

§ 3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 73novies

De raad van bestuur of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 73decies

§ 1. Met het oog op de evaluatie zoals bedoeld in artikel 73octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator - 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 het betrokken personeelslid.

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

§ 2. Het evaluatiegesprek, vermeld in § 1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator - de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum - beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator - de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum - ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator 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. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van dit evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de raad van bestuur.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie 'onvoldoende' bevat, moet het - op straffe van nietigheid - steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§ 3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

*Afdeling II. — De evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'**Artikel 73undecies*

§ 1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie 'onvoldoende'.

§ 2. Tegen een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, § 5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 73septiesdecies, § 5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' niet vernietigt.

§ 3. Na een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, § 2.

§ 4. De raad van bestuur kan de directeur na een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' preventief schorsen volgens artikel 59. Deze preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de kopie van het evaluatieverslag wordt overhandigd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, § 2, en tot de termijn of de procedure bedoeld in § 2 verstreken is.

Artikel 73duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' krijgen.

Artikel 73terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking hebben.

Artikel 73quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, door de raad van bestuur ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking heeft.

Artikel 73quinquiesdecies

§ 1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of van coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door de raad van bestuur ontheven van zijn mandaat.

§ 2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de raad van bestuur deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken raad van bestuur dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Artikel 73sexiesdecies

§ 1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 86, 11°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking hebben.

§ 2. De raad van bestuur kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken raad van bestuur onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§ 3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt waarnemend aangesteld is of tot de proeftijd is toegelaten, wordt, met toepassing van artikel 86, 10°, ontslagen door de raad van bestuur als het, in toepassing van hoofdstuk VIIIbis en VIIIter, voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling waarop de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking heeft.

Afdeling III. — Het college van beroep

Artikel 73septiesdecies

§ 1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan één voor het gemeenschaps- onderwijs ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

§ 2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden :

1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of

— zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;

— de rechten van verdediging niet werden geschonden;

2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;

3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende';

5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' vernietigen.

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat :

1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is : bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§ 5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep, in het procedurereglement, met dien verstande dat :

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalender- dagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met de eindconclusie 'onvoldoende' door de eerste evaluator, de raad van bestuur voor de beheerder van een autonoom internaat en de directeur of de afgevaardigd bestuurder voor de directeur van het vormingscentrum. Deze termijn kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode;

2° het beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' opschort;

3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd. ».

Artikel V.24

In artikel 86 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2001 en 7 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de eerste zin worden de woorden "ambtshalve en" geschrapt;

2° punt 9° wordt vervangen door wat volgt :

« 9° vanaf het ogenblik waarop de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de godsdienstleerkracht, de leermeester niet-confessionele zedenleer, de leraar niet-confessionele zedenleer of de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer een einde maakt; »;

3° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt :

« 10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73quaterdecies of artikel 73sexiesdecies, § 3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 73terdecies of artikel 73sexiesdecies, § 1, vervuld zijn. ».

Artikel V.25

Artikel 87 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 87

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 86 of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkenen.

Een afschrift van de beslissing wordt toegezonden aan het instellingshoofd.

Onverminderd artikel 88bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld. ».

Artikel V.26

Artikel 88 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 88

Voor de vast benoemde personeelsleden en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

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

2° de pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

3° de afdanking als gevolg van een tuchtmaatregel;

4° bij toepassing van artikel 83, § 1;

5° indien zij gedurende twee opeenvolgende schooljaren 'onvoldoende' hebben gekregen bij een evaluatie ten aanzien van het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft. Die periode wordt opgeschort wanneer het personeelslid geen diensten presteert in het ambt waarvoor de 'onvoldoende' is toegekend. Een evaluatie 'onvoldoende' die overeenkomstig artikel 41, § 3, in behandeling is bij de raad van beroep heeft slechts gevolgen vanaf de datum van de eindbeslissing van de raad van beroep.

Deze bepaling is met ingang van 1 september 2007 niet van toepassing op de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's en met ingang van 1 september 2009 ook niet meer op de andere personeelsleden op wie dit decreet van toepassing is. ».

Artikel V.27

Artikel 88*bis* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij het decreet van 18 mei 1999, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 88*bis*

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 86, 9°, 10° of 11°, of artikel 88, 3° of 5°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 87.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de raad van bestuur - voor de pedagogische begeleidingsdienst en het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder - met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

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

Artikel V.28

Artikel 100*bis* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 100*bis*

§ 1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§ 2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de autonome internaten en tehuizen, de semi-internaten en de opvangcentra gelden ze vanaf 1 september 2009.

§ 3. De beoordelings- en evaluatieprocedures ingezet in toepassing van artikel 22 of 41 en de beroepsprocedure ingezet in toepassing van artikel 24 en artikel 61, 6°, moeten verder worden gezet overeenkomstig de decreets- en reglementsbepalingen die golden op het ogenblik van het opstarten van deze procedures. Hiertoe blijft een raad van beroep fungeren. Deze raad van beroep is samengesteld uit :

1° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters, onafhankelijke personen die aangesteld worden door de Vlaamse Regering;

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

3° een vaste secretaris en een plaatsvervangende secretaris, door de afgevaardigd bestuurder aangewezen onder de ambtenaren van niveau A van zijn administratieve diensten. Een secretaris is belast met het opstellen van het verslag over de zaak.

Bij de aanwijzing van de leden bedoeld in 2°, wijst de Vlaamse Regering voor respectievelijk het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het hoger onderwijs, het buitengewoon onderwijs, de psycho-medisch- sociale centra, de pedagogische begeleidingsdienst en de categorie van het administratief, meesters-, vaken dienstponeel telkens acht leden aan, waarvan telkens vier titularis van een wervings- of selectieambt en telkens vier titularis van een bevorderingsambt zijn. Voor de categorie van het administratief, meesters-, vak- en dienstponeel worden vier leden titularis van een wervingsambt en vier leden titularis van een selectieambt aangeduid. Deze leden zijn vast benoemde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs.

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

De Vlaamse Regering bepaalt de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter recht hebben.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling, het secretariaat en de werking van de raad van beroep, de procedure en de redenen tot wraking. ».

Afdeling II. — Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel V.29

In artikel 21 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 21 december 1994, 14 juli 1998, 18 mei 1999, 14 februari 2003 en 7 juli 2006, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in punt b wordt het laatste liggende streepje vervangen door wat volgt :

« - door toepassing van artikel 44*undecies*. »;

2° in § 3 worden de woorden "in een wervingsambt" vervangen door de woorden "van bepaalde duur".

Artikel V.30

In artikel 23 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :

« Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen : zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. »;

2° § 7 wordt vervangen door wat volgt :

« § 7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47*quaterdecies*, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen of CLB's van de inrichtende macht in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in § 3 van dit artikel. »;

3° een § 7*bis*, § 7*ter* en § 7*quater* worden ingevoegd, die luiden als volgt :

« § 7*bis*. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en :

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en § 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47*terdecies* :

— kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

— verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

— kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen in toepassing van artikel 47*undecies*, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

§ 7*ter*. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 47*terdecies*, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§ 7*quater*. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in § 3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen of in andere CLB's van de betrokken inrichtende macht.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47*terdecies* of artikel 47*quaterdecies* opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB en in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde. »;

4° in § 14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° § 15 wordt opgeheven.

Artikel V.31

In artikel 23bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003, 2 april 2004 en 15 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 3 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt :

« Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur indien het in één of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen : zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. »;

2° § 7 wordt vervangen door wat volgt :

« § 7. Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in § 3 van dit artikel. »;

3° een § 7bis, § 7ter en § 7quater worden ingevoegd, die luiden als volgt :

« § 7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en :

1° dat wordt ontslagen volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en § 4 van dit artikel;

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies :

— kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en § 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

— verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

— kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voorzover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

§ 7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 64, 6°, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en § 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 47terdecies, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of de pedagogische entiteit waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§ 7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 of artikel 64, 6°, opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld in § 3. Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij vóór het ontslag presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde. »;

4° in § 14 wordt het tweede lid opgeheven;

5° § 15 wordt opgeheven.

Artikel V.32

Artikel 24 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, wordt vervangen door wat volgt :

« § 1. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur met een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen ontslaan. De redenen van dit ontslag kunnen enkel en alleen verband houden met een tekortkoming aan zijn plichten.

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing van § 1 wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal arbeidsdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn is artikel 21, § 1, b en f, niet van toepassing.

Tijdens deze opzeggingstermijn geniet het personeelslid het brutosalaris van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van deze opzeggingstermijn. ».

Artikel V. 33

In artikel 25 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt :

« De inrichtende macht kan elk personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur zonder opzegging om dringende redenen ontslaan. Naargelang de aard van deze redenen kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen. »;

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt :

« Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na ontvangst van het ontslag om dringende redenen bij een ter post aangetekende brief beroep aantekenen bij de in artikel 69 bedoelde bevoegde kamer van beroep. Het aantekenen van beroep schort het ontslag op. 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. De inrichtende macht kan het personeelslid tijdens voormelde beroepsprocedure preventief schorsen volgens artikel 67. 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. »;

3° het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt :

« De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep. ».

Artikel V.34

In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden "Een tijdelijk personeelslid" vervangen door de woorden "Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur".

Artikel V.35

In artikel 31 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 14 februari 2003, 10 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 en, rekening houdend met artikel 77, daarenboven :

1° op 30 juni voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 720 dagen dienstanciënniteit heeft waarvan 360 dagen in het bedoelde ambt. Voor het administratief personeel, de administratief medewerker in het basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs en de personeelsleden van de CLB's moeten de bedoelde 720 dagen dienstanciënniteit bereikt zijn op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat. Deze anciënniteit moet hij hebben bereikt :

- ofwel bij de betrokken inrichtende macht wat de instellingen of CLB's betreft die niet tot de scholengemeenschap behoren;

- ofwel bij de betrokken inrichtende macht en/of bij een andere inrichtende macht, beide voor wat de instellingen betreft die tot dezelfde scholengemeenschap behoren. Wanneer de inrichtende macht toepassing maakt van deze bepaling, kan ze eisen dat bij haar een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, waarvan 240 effectief gepresteerd, werd verworven;

- ofwel bij een andere inrichtende macht wanneer het een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid betreft, tenzij het personeelslid ter beschikking gesteld werd wegens ontstentenis van betrekking in een instelling van een ander net of voor het gesubsidieerd vrij onderwijs van een ander karakter of een andere groep.

Indien het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs kan de inrichtende macht eisen dat van de 720 dagen er 360 werden gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

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

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld.

Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap.

Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 23, § 5, en artikel 23bis, § 5.

De bepaling van het eerste lid is niet van toepassing :

— op een personeelslid dat werd aangesteld bijwijze van reffectatie of wedertewerkstelling;

— op een personeelslid bedoeld in hoofdstukIVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voorzover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn. De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend. ».

Artikel V.36

In artikel 40 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, wordt punt 2° vervangen door wat volgt :

« 2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn; ».

Artikel V.37

In artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 21 december 1994 en 13 juli 2001, wordt § 4 vervangen door wat volgt :

« § 4. Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, § 1, a, b, c, d en g.

Het personeelslid of de inrichtende macht kan om een andere reden dan deze bedoeld in het eerste lid de tijdelijke aanstelling beëindigen gedurende de eerste zes maanden met een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen. Beide partijen kunnen instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke aanstelling enkel op het einde van het schooljaar worden beëindigd. ».

Artikel V.38

Artikel 43ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 21 december 1994, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 43ter

Een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt én voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de inrichtende macht. Het wordt dan op 1 september eropvolgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie 'onvoldoende' die hem in toepassing van hoofdstuk Vter werd toegekend na 15 mei. ».

Artikel V.39

Hoofdstukken Vbis en Vter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 2 maart 1999, 18 mei 1999 en 7 juli 2006 worden vervangen door wat volgt :

"HOOFDSTUK Vbis. — Functiebeschrijving

Artikel 47bis

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

§ 2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder "instelling" desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, § 2, verstaan.

Artikel 47ter

§ 1. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de instellingen en de centra vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, geïndividualiseerde functiebeschrijvingen opgesteld.

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§ 2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid dat aangesteld is voor meer dan 104 dagen. Ze kan ook opgesteld worden voor personeelsleden die voor een kortere duur aangesteld zijn.

§ 3. De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

§ 4. De inrichtende macht duidt voor ieder personeelslid twee evaluatoren aan en houdt daarbij rekening met volgende principes :

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren steeds een directeur of adjunct-directeur zijn. Wordt het wervingsambt evenwel uitgeoefend in een internaat, dan moet één van beide evaluatoren steeds de beheerder van dat internaat zijn;

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;

— 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° 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;

— de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in § 3 en in artikel 47*novies*, 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 47*decies*. 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.

§ 5. In afwijking van § 4 worden de beheerder van een internaat en de directeur geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§ 6. In afwijking van § 4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur zelf te evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren. Het houden van functioneringsgesprekken is een onderdeel van deze taak.

§ 7. Een opleiding tot evaluator is aangewezen voor wie als evaluator wordt aangesteld.

§ 8. Het personeelslid en de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen per ambt en per instelling waar het personeelslid fungeert, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die in uitvoering van § 3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Personeelslid en eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, leggen in de functiebeschrijving de taken en instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast en de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

In de functiebeschrijving worden ook de instellings-specifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat eveneens de rechten en plichten inzake permanente vorming en nascholing. Als het personeelslid nascholing wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht.

Ten slotte kunnen aan de functiebeschrijving, naar aanleiding van een functioneringsgesprek of op basis van de afspraken gemaakt op het einde van de vorige evaluatieperiode, ook persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden toegevoegd.

§ 9. De functiebeschrijving van de godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Artikel 47*quater*

Onverminderd artikel 47*ter* wordt voor het basisonderwijs bij het opmaken van een functiebeschrijving ook rekening gehouden met de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden en met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden in het kader van de schoolopdracht wordt o.a. rekening gehouden met :

1° de aard van de hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;

2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;

3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;

4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47*quinquies*

§ 1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47*ter*, rekening gehouden met volgende principes :

1° de hoofdtaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals :

— de planning en voorbereiding van lessen;

— het lesgeven zelf;

— de klaseigen leerlingenbegeleiding;

— de evaluatie van de leerlingen;

— de nascholing;

— het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders;

2° naast de hoofdtaak kan van de leraar ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals :

— het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;

— het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;

— het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;

— vertegenwoordiging in schoolexterne organen.

§ 2. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten, bedoeld in § 1, 2°, wordt opgemaakt door de inrichtende macht en onderhandeld in het lokaal comité.

Binnen de lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn en welke dat niet zijn. Tegenover eerder beleidsondersteunende opdrachten moeten in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst. De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren en ze te verdelen onder alle personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a. :

1° de aard van de hoofdtaak van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;

2° het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;

3° de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden;

4° de tijd die personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen.

Artikel 47sexies

§ 1. Als de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid het niet eens raken over de functiebeschrijving of bepaalde onderdelen ervan, beslist de inrichtende macht of haar gemandateerde. De inrichtende macht of haar gemandateerde hoort vooraf de eerste evaluator en het betrokken personeelslid.

§ 2. De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent de functiebeschrijving. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.

§ 3. Een functiebeschrijving kan alleen worden aangepast :

1° ingevolge afspraken die de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid maken tijdens een functioneringsgesprek;

2° na overleg tussen eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het personeelslid bij een belangrijke wijziging van de opdracht van het personeelslid;

3° bij aanvang van een nieuwe evaluatieperiode.

HOOFDSTUK Vter. — Evaluatie

Artikel 47septies

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

§ 2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder "instelling" desgevallend ook de pedagogische entiteit zoals bedoeld in artikel 45, § 2, verstaan.

Afdeling I. — De evaluatie

Artikel 47octies

§ 1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§ 2. Ieder personeelslid dat een functiebeschrijving heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk *Vbis*, moet minimaal om de vier schooljaren geëvalueerd worden op basis van die functiebeschrijving. Er kan bij een evaluatie enkel rekening worden gehouden met prestaties geleverd in het lopende schooljaar en de drie voorafgaande schooljaren.

Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk *Vbis*, kan niet worden geëvalueerd.

§ 3. De evaluatie heeft betrekking op het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de geïndividualiseerde functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Artikel 47novies

De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

Artikel 47decies

§ 1. Met het oog op de evaluatie, zoals bedoeld in artikel 47octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, en het betrokken personeelslid.

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

§ 2. Het evaluatiegesprek, vermeld in § 1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode eventueel afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur, ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van het evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de inrichtende macht.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie 'onvoldoende' bevat, moet het - op straffe van nietigheid - steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§ 3. De godsdienstleerkracht, de leraar niet-confessionele zedenleer, de leraar secundair onderwijs belast met niet-confessionele zedenleer en de leermeester niet-confessionele zedenleer wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

Afdeling II. — De evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'

Artikel 47undecies

§ 1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie 'onvoldoende'.

§ 2. Tegen een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kan het personeelslid beroep aantekenen bij een college van beroep inzake evaluaties. Dit college van beroep garandeert de rechten van verdediging.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, § 5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' definitief na het verstrijken van deze termijn.

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, § 5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' definitief na de uitspraak van het college van beroep voor zover het college van beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' niet vernietigt.

§ 3. Na een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie moet een periode van ten minste twaalf maanden effectieve prestaties omvatten. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, § 2.

Artikel 47duodecies

Bij de eerder beleidsondersteunende instellingsgebonden opdrachten, waartegenover ondersteunende omkaderingselementen staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid, aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' krijgen.

Artikel 47terdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling of centrum voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking hebben.

Artikel 47quaterdecies

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, door de inrichtende macht ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking heeft.

Artikel 47quinquiesdecies

§ 1. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van algemeen directeur of coördinerend directeur, zoals bedoeld in dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door de inrichtende macht ontheven van zijn mandaat.

§ 2. Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB én dat vast benoemd is in het ambt van directeur, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor het ambt van directeur ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in zijn loopbaan heeft gekregen.

Als de in het vorig lid bedoelde directeur voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, dan kan de inrichtende macht deze directeur echter ook na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' uit zijn ambt verwijderen. Deze directeur wordt door de betrokken inrichtende macht dan onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen was vast benoemd.

Het personeelslid dat belast is met een mandaat van directeur in een CLB en dat niet vast benoemd is in het ambt van directeur en voorheen ook geen vaste benoeming had in een ander ambt in het onderwijs, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor zijn ambt één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Artikel 47sexiesdecies

§ 1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking hebben.

§ 2. De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken inrichtende macht onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§ 3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk aangesteld is, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' betrekking heeft.

*Afdeling III. — Het college van beroep**Artikel 47septiesdecies*

§ 1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan twee kamers ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er is een kamer voor :

- 1° het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 2° het gesubsidieerd officieel onderwijs.

§ 2. Het college van beroep doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden :

1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling of het centrum zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of :

— zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;

— de rechten van verdediging niet werden geschonden;

2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;

3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende';

5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' vernietigen.

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat :

1° het college van beroep wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° het college van beroep beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is : bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§ 5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende beroepsprocedure en betreffende de werking van het college van beroep in het procedurereglement, met dien verstande dat :

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie 'onvoldoende' door de eerste evaluator of door de inrichtende macht voor de beheerder van een internaat, de directeur en desgevallend de adjunct-directeur. Deze termijn kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode;

2° het beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' opschort;

3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd. ».

Artikel V.40

In artikel 60 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 18 mei 1999 en 13 juli 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de eerste zin worden de woorden " , ambtshalve en " geschrapt;

2° in punt 5° worden de woorden "artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op dit personeelslid" geschrapt;

3° in punt 9° worden de woorden "Het bepaalde in artikel 66 is van overeenkomstige toepassing op deze personeelsleden" geschrapt;

4° een punt 10° en 11° worden toegevoegd, die luiden als volgt :

« 10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47quaterdecies of artikel 47sexiesdecies, § 3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van artikel 47terdecies of artikel 47sexiesdecies, § 1, vervuld zijn. ».

Artikel V.41

Artikel 61 van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel 61

De beslissing waarbij een personeelslid in toepassing van artikel 60 of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene.

Onverminderd artikel 62bis kan deze kennisgeving enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld. ».

Artikel V.42

In hetzelfde decreet wordt een artikel *62bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

"Artikel *62bis*

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, of artikel 62, 3°, wordt ontslagen, wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn 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.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld. Het kan door de inrichtende macht met een andere opdracht worden belast en het kan, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen.

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

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

Artikel V.43

In artikel 64 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 18 mei 1999, 13 juli 2003 en 7 juli 2006, wordt aan punt 6° een zin toegevoegd, die luidt als volgt :

« Naargelang de aard van de redenen waarom een ontslag gegeven wordt, kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen. ».

Artikel V.44

Artikel 66 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

Artikel V.45

Artikel *84bis* van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 1 december 1998, 18 mei 1999 en 2 maart 1999, wordt vervangen door wat volgt :

"Artikel *84bis*

§ 1. De bepalingen inzake functiebeschrijving gelden vanaf 1 september 2007.

§ 2. De bepalingen inzake evaluatie gelden voor de personeelsleden van het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenonderwijs en de CLB's vanaf 1 september 2007. Voor de personeelsleden van het basisonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, de tehuisen voor kinderen wier ouders geen vaste verblijfplaats hebben en de internaten gelden ze vanaf 1 september 2009. ».

Afdeling III. — Inwerkingtreding

Artikel V.46

De bepalingen van dit hoofdstuk treden in werking op 1 september 2007, met uitzondering van artikel V.17 dat in werking treedt op 1 september 2008.

HOOFDSTUK VI. — *Andere bepalingen*

Afdeling I. — Wet tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving

Artikel VI.1

In artikel 28 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd bij het decreet van 5 juli 1989, wordt § 2 vervangen door wat volgt :

« § 2. Wanneer het arbeidsgerecht, bij een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest, een beslissing van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs houdende beëindiging of vermindering van de opdracht van een door haar vastbenoemd personeelslid, strijdig acht met het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, bekomt dit personeelslid de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de opdracht die hem ontnomen werd, alsof hij in dienstactiviteit was gebleven, en verliest de inrichtende macht de salaristoelage voor het geheel of voor een deel van de betrekking, zolang zij de betrekking aan een ander niet-rechthebbend personeelslid toewijst.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer de kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 69 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, het ontslag van een vastbenoemd personeelslid door de inrichtende macht als gevolg van een tuchtmaatregel vernietigt.

Deze bepaling heeft ook uitwerking wanneer het college van beroep, zoals bedoeld in artikel *47septiesdecies* van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, één van de evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' die tot het ontslag hebben geleid, zoals bedoeld in hoofdstuk *Vter* van hetzelfde decreet, van een vastbenoemd personeelslid heeft vernietigd.

Het verlies van de salaristoelage voor een betrekking neemt een einde voor de inrichtende macht :

1° ofwel op het ogenblik dat de onregelmatige handeling door de inrichtende macht is hersteld;

2° ofwel indien dezelfde of een andere inrichtende macht het benadeelde personeelslid, met zijn akkoord, overneemt;

3° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zonder geldige reden weigert een door dezelfde inrichtende macht of een andere inrichtende macht aangeboden betrekking in hetzelfde ambt met dezelfde statutaire toestand te aanvaarden;

4° ofwel op het ogenblik dat het benadeelde personeelslid zich, om redenen vreemd aan het geschil, in de voorwaarden voor definitieve ambtsneerlegging bevindt.

De salaristoelage, die gedurende de periode tussen het onrechtmatig ontslag en de betekening aan de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor het onderwijs van het vonnis of arrest, of van de uitspraak van de hierboven vermelde kamers van beroep of het hierboven vermelde college van beroep, aan de inrichtende macht werd toegekend, wordt van deze inrichtende macht teruggevorderd en wordt vervolgens toegekend aan het ten onrechte ontslagen personeelslid.

Vanaf de hogervermelde betekening betalen de diensten van de Vlaamse Regering bevoegd voor onderwijs de salaristoelage rechtstreeks aan het ten onrechte ontslagen personeelslid tot op het ogenblik dat voldaan wordt aan één van de vier voorwaarden, hierboven vermeld. ».

Afdeling II. — Decreet betreffende het onderwijs III

Artikel VI.2

In artikel 5 van het decreet van 9 april 1992 betreffende het onderwijs III, gewijzigd door de decreten van 14 juli 1998, 1 december 1998, 8 juni 2000 en 14 februari 2003, worden aan § 1 twee liggende streepjes toegevoegd, die luiden als volgt :

« - een beslissing van de raad van bestuur in toepassing van artikel 73*quinquiesdecies*, § 2, of artikel 73*sexiesdecies*, § 2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs;

- een beslissing van de inrichtende macht in toepassing van artikel 47*quinquiesdecies*, § 2, of artikel 47*sexiesdecies*, § 2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs. ».

Afdeling III. — Inwerkingtreding

Artikel VI.3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2007.

HOOFDSTUK VII. — *Evaluatie*

Artikel VII.1

De Vlaamse Regering evalueert :

— aan het einde van het schooljaar 2008-2009 de invoering en het gebruik van de geïndividualiseerde functiebeschrijving volgens dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs;

— aan het einde van het schooljaar 2010-2011 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de CLB's;

— aan het einde van het schooljaar 2012-2013 het systeem van evaluatie in dit decreet voor de personeelsleden aangesteld in het basisonderwijs, de internaten en het deeltijds kunstonderwijs.

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

Brussel, 13 juli 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

—
Nota

(1) *Zitting 2006-2007.*

Stukken. — Ontwerp van decreet, nr. 1246/1. — Amendement, nr. 1246/2. — Verslag, nr. 1246/3. — Tekst aangenomen door de plenaire vergadering, nr. 1246/4.

Handelingen. — Bespreking en aanneming. Vergaderingen van 10 juli 2007.

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2007 — 3675

[C - 2006/36509]

13 JUILLET 2007. — Décret portant des mesures urgentes en matière de description de fonction et d'évaluation dans l'enseignement (1)

Le Parlement flamand a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

Décret portant des mesures urgentes en matière de description de fonction et d'évaluation dans l'enseignement.

CHAPITRE I^{er}. — *Disposition introductive*

Article I.1^{er}

Le présent décret règle une matière communautaire.

CHAPITRE II. — *Enseignement fondamental*

Article II.1^{er}

A l'article 125*novies*, § 1^{er}, du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental, inséré par le décret du 10 juillet 2003, le point 7^o est remplacé par ce qui suit :

“7^o conclut des accords généraux en matière de descriptions de fonction et d'évaluations”.

Article II.2

Dans ce même décret, au chapitre X, la section 1^{re} composée des articles 157, 158, 159, 160, 161 et 162 est abrogée.

Article II.3

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007.

CHAPITRE III. — Enseignement supérieur

Section I^{re}. — Décret relatif aux instituts supérieurs en Communauté FlamandeArticle III.1^{er}

A l'article 93 du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté Flamande, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 1^{er}, 8° est abrogé;

2° un § 3 formulé comme suit est ajouté :

« § 3. La direction de l'institut supérieur peut mettre un terme à la nomination d'un membre du personnel en cas de licenciement pour faute grave. Dans ce cas, le licenciement a lieu sans délai de préavis ou indemnité de rupture. La direction de l'institut supérieur paie toutefois les cotisations patronales et ouvrières nécessaires à la reprise du membre du personnel concerné dans le régime chômage, l'assurance-maladie, en ce compris le secteur des allocations, et l'assurance maternité. La durée de la période couverte par le paiement de cotisations patronales et ouvrières pour l'assurance de chômage et l'assurance-maladie, en ce compris le secteur des allocations, ne peut dépasser la durée de la nomination du membre du personnel licencié. ».

Section II. — Entrée en vigueur

Article III.2

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007.

CHAPITRE IV. — Inspection et Services d'encadrement

Article IV.1

A l'article 82, § 3, du décret du 17 juillet 1991 relatif à l'inspection, au Service d'Etudes et aux services d'encadrement pédagogique, le point 5°, abrogé par décret du 7 juillet 2006, est rétabli dans la rédaction suivante :

« 5° lorsque le membre du personnel a reçu une évaluation définitive ayant pour conclusion finale 'insuffisant'. »

Article IV.2

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007.

CHAPITRE V. — Statut du personnel enseignant

Section 1^{re}. — Décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire.Article V.1^{er}

A l'article 3 du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire, modifié par décrets des 1^{er} décembre 1998, 18 mai 1999, 14 février 2003, 10 juillet 2003, 15 juillet 2005 et 7 juillet 2006, une phrase formulée comme suit est ajoutée au point 3° :

"Pour les membres du personnel qui, en vertu de l'article 96, § 4, du décret du 14 juillet 1998 portant diverses mesures relatives à l'enseignement secondaire et modifiant le décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental, sont désignés dans le groupe d'écoles, et pour les membres du personnel statutaires de maîtrise, gens de métier et de service désignés auprès du groupe d'écoles, le groupe d'écoles est considéré comme un établissement pour l'application du présent décret;"

Article V.2

A l'article 21 du même décret, modifié par les décrets des 14 février 2003, 10 juillet 2003, 2 avril 2004 et 15 juillet 2005, les modifications suivantes sont apportées :

1° au § 3, le premier alinéa est remplacé par ce qui suit :

"Un membre du personnel a droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue s'il a dans un ou plusieurs établissements du même groupe d'écoles, sur au moins trois années scolaires, une ancienneté de service de minimum 720 jours, dont 600 effectivement prestés, étant entendu que sont également considérés comme jours effectivement prestés : les samedis, dimanches, jours fériés légaux et vacances scolaires, pour autant qu'ils tombent durant la période de désignation. Le congé de maternité et la période d'écartement découlant d'un risque dans le cadre d'une menace par une maladie professionnelle et/ou de la protection de la maternité sont pris en compte comme des jours effectivement prestés jusqu'à concurrence d'un maximum de 210 jours, pour autant que ces jours tombent dans la période de désignation";

2° le § 7 est remplacé par la disposition suivante :

« § 7. Un membre du personnel désigné pour une durée déterminée et qui est licencié :

1° en vertu de l'article 24, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du groupe d'écoles dans la fonction pour laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l'article 73^{quaterdecies}, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction pour laquelle il a été licencié. Le membre du personnel ne peut en outre utiliser les services qu'il a prestés dans d'autres établissements du groupe d'écoles dans la fonction pour laquelle il a été licencié pour invoquer dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue telle que visée au § 3 du présent article. »;

3° Un § 7^{bis}, § 7^{ter} et § 7^{quater} formulés comme suit sont insérés :

« § 7^{bis}. Un membre du personnel désigné pour une période ininterrompue et :

1° qui est licencié en vertu de l'article 61, 6°, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du groupe d'écoles dans la fonction pour laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° qui est licencié en vertu de l'article 73^{terdecies} :

— ne peut plus prendre en considération les services prestés dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction pour laquelle il a été licencié;

— perd le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue uniquement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié; cette perte est limitée à la fonction dans laquelle il a été licencié;

— ne peut plus dès l'instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement du groupe d'écoles à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié, pour autant qu'il s'agisse d'une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

3° qui a reçu une évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant' en application de l'article 73*undecies*, ne peut dans l'attente d'une nouvelle évaluation demander une extension de sa désignation temporaire à durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique et dans la fonction pour laquelle il a reçu une évaluation 'insuffisant'.

§ 7*ter*. Un membre du personnel nommé à titre définitif qui est licencié :

1° en vertu de l'article 61, 6°, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du groupe d'écoles dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l'article 73*terdecies*, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction pour laquelle il a été licencié. Ce membre du personnel ne peut plus dès l'instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement du groupe d'écoles à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié, pour autant qu'il s'agisse d'une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié.

§ 7*quater*. Lorsqu'un membre du personnel, après un licenciement en vertu de l'article 24 ou de l'article 61, 6°, est de nouveau engagé par le groupe d'écoles, il ne peut invoquer le droit à une désignation temporaire à durée ininterrompue que s'il accumule à nouveau de l'ancienneté telle que visée au § 3. Il ne pourra à cet égard invoquer les services prestés avant le licenciement dans d'autres établissements du groupe d'écoles.

Lorsqu'un membre du personnel, après licenciement au sens de l'article 73*terdecies* ou de l'article 73*quaterdecies*, est de nouveau engagé par le groupe d'écoles dans l'établissement ou l'entité pédagogique et dans la fonction dans laquelle il a été licencié, il peut de nouveau invoquer pour le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue les services qu'il a prestés avant le licenciement. »;

4° au § 14, l'alinéa deux est abrogé;

5° le § 15 est abrogé.

Article V.3

A l'article 21*bis* du même décret, inséré par le décret du 14 juillet 1998 et modifié par les décrets des 18 mai 1999, 14 février 2003, 10 juillet 2003, 2 avril 2004 et 15 juillet 2005, les modifications suivantes sont apportées :

1° au § 3, le premier alinéa est remplacé par ce qui suit :

"Un membre du personnel a droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue s'il a dans un ou plusieurs établissements du même groupe d'écoles, sur au moins trois années scolaires, une ancienneté de service de minimum 720 jours, dont 600 effectivement prestés, étant entendu que sont également considérés comme jours effectivement prestés : les samedis, dimanches, jours fériés légaux et vacances scolaires, pour autant qu'ils tombent durant la période de désignation. Le congé de maternité et la période d'écartement découlant d'un risque dans le cadre d'une menace par une maladie professionnelle et/ou de la protection de la maternité sont pris en compte comme des jours effectivement prestés jusqu'à concurrence d'un maximum de 210 jours, pour autant que ces jours tombent dans la période de désignation";

2° le § 7 est remplacé par la disposition suivante :

« § 7. Un membre du personnel désigné pour une durée déterminée et qui est licencié :

1° en vertu de l'article 24, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du centre d'enseignement et du groupe d'écoles dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l'article 73*quaterdecies*, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié. Le membre du personnel ne peut en outre utiliser les services qu'il a prestés dans d'autres établissements du centre d'enseignement et du groupe d'écoles dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour invoquer dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue telle que visée au § 3 du présent article. »;

3° Un § 7*bis*, § 7*ter* et § 7*quater* formulés comme suit sont insérés :

« § 7*bis*. Un membre du personnel désigné pour une période ininterrompue et :

1° qui est licencié en vertu de l'article 61, 6°, ne peut prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du centre d'enseignement et du groupe d'écoles dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° qui est licencié en vertu de l'article 73*terdecies* :

— ne peut plus prendre en considération les services prestés dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

— perd le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue uniquement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié et limité à la fonction dans laquelle il a été licencié;

— ne peut plus dès l'instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement du centre d'enseignement et du groupe d'écoles à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié, pour autant qu'il s'agisse d'une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

3° qui a reçu une évaluation définitive ayant pour conclusion finale 'insuffisant' en application de l'article 73*undecies*, ne peut dans l'attente d'une nouvelle évaluation demander une extension de sa désignation temporaire à durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique et dans la fonction pour laquelle il a reçu une évaluation 'insuffisant'.

§ 7^{ter}. Un membre du personnel statutaire qui est licencié :

1° en vertu de l'article 61, 6°, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du centre d'enseignement et du groupe d'écoles dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l'article 73^{terdecies}, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié. Ce membre du personnel ne peut plus dès l'instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement du centre d'enseignement et du groupe d'écoles à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié, pour autant qu'il s'agisse d'une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié.

§ 7^{quater}. Lorsqu'un membre du personnel, après un licenciement en vertu de l'article 24 ou de l'article 61, 6°, est de nouveau désigné dans un établissement du centre d'enseignement, il ne peut invoquer le droit à une désignation temporaire à durée ininterrompue que s'il accumule à nouveau de l'ancienneté telle que visée au § 3. Il ne pourra à cet égard invoquer les services prestés avant le licenciement dans d'autres établissements du centre d'enseignement et du groupe d'écoles.

Lorsqu'un membre du personnel, après licenciement au sens de l'article 73^{terdecies} ou de l'article 73^{quaterdecies}, est de nouveau engagé dans l'établissement ou l'entité pédagogique et dans la fonction dans laquelle il a été licencié, il peut de nouveau invoquer pour le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue les services qu'il a prestés avant le licenciement. »;

3° au § 14, l'alinéa deux est abrogé;

4° le § 15 est abrogé.

Article V.4

A l'article 22 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999, 20 octobre 2000, 14 février 2003 et 7 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° au § 1^{er}, les mots "Le membre du personnel désigné à titre temporaire" sont remplacés par les mots "Le membre du personnel qui est désigné temporairement pour une durée déterminée";

2° il est ajouté un § 4, rédigé comme suit :

« § 4. A partir du 1^{er} septembre 2007, le présent article n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, l'article cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret. ».

Article V.5

A l'article 23 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999, 14 février 2003 et 7 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° au point b, les 4^e et 5^e alinéas sont remplacés comme suit :

"- En application de l'article 55^{duodecies};

- en application de l'article 48, 49, § 2, 52, 53 ou 73^{sexiesdecies}, § 3;"

2° le point g est remplacé par ce qui suit :

"g) conformément à l'article 24 pour les membres du personnel désignés à durée déterminée;"

Article V.6

L'article 24 du même décret, modifié par les décrets du 18 mai 1999, 14 février 2003 et 10 juillet 2003, est remplacé par ce qui suit :

"Article 24

Chaque membre du personnel temporaire désigné pour une durée déterminée peut être licencié sans préavis pour faute grave.

On entend par faute grave le sérieux manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la désignation temporaire. Le licenciement pour faute grave conformément aux dispositions du présent article ne peut plus être donné lorsque les faits qui le justifient sont connus depuis au moins trois jours ouvrables par le chef d'établissement.

Seuls les motifs graves qui auront été signifiés par pli recommandé à la Poste expédié dans les trois jours ouvrables après le licenciement pourront être utilisés pour justifier celui-ci. Le licenciement pour faute grave est donné :

— par le directeur;

— par le conseil d'administration pour le membre du personnel désigné dans le groupe d'écoles, sur proposition du chef d'établissement concerné, par le conseil d'administration pour le membre du personnel désigné dans un internat autonome;

— par l'administrateur délégué pour le membre du personnel désigné dans le centre de formation ou le service d'encadrement pédagogique.

Un recours contre le licenciement pour des raisons urgentes peut être introduit conformément à l'article 69. Le recours est suspensif. Le conseil d'administration peut suspendre à titre préventif le membre du personnel durant la procédure de recours en vertu de l'article 59. Cette suspension préventive couvre la période dès l'instant où la décision est signifiée au membre du personnel jusqu'au terme de la procédure de recours, étant entendu que la période ne peut jamais être plus longue que la désignation temporaire initiale sur laquelle porte le licenciement. ».

Article V.7

L'article 25 du même décret est remplacé comme suit :

"Article 25

Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une période déterminée peut donner son préavis en tenant compte d'un délai de préavis de sept jours calendrier. Le chef d'établissement peut accepter un délai plus court. Cet accord est mis sur papier, mentionne la date de démission et est signé par les deux parties."

Article V.8

A l'article 26 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999, 14 février 2003 et 10 juillet 2003, les modifications suivantes sont apportées :

1° § 1^{er}, les mots "membre du personnel désigné à titre temporaire" sont remplacés par les mots "membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée";

2° au § 2, l'alinéa deux est abrogé;

3° il est ajouté un § 5, rédigé comme suit :

« § 5. A partir du 1^{er} septembre 2007, le présent article n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, l'article cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret. ».

Article V.9

A l'article 36, du même décret, modifié par les décrets des 14 février 2003, 10 juillet 2003 et 7 juillet 2006, le § 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Un membre du personnel peut être nommé définitivement si au moment de la nomination, il répond aux dispositions de l'article 17, à l'exception du § 1^{er}, 7°, et qu'en outre :

1° il compte au 30 juin précédant la date de l'entrée en vigueur de la nomination au moins 720 jours d'ancienneté de service, dont 360 jours dans la fonction concernée. S'il s'agit d'un professeur en possession d'un certificat d'aptitude jugé suffisant, le conseil d'administration peut exiger que sur ces 720 jours, 360 aient été prestés dans la formation, le module, la branche ou la spécialité de l'emploi déclaré vacant. Pour le personnel administratif, statutaire de maîtrise, gens de métier et de service, le personnel des centres d'accueil, le collaborateur administratif de l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire ordinaire et les membres du personnel des CLB, les 720 jours d'ancienneté de service visés doivent être atteints au 31 août précédant la date de l'entrée en vigueur de la nomination;

2° il a posé sa candidature dans les formes et le délai mentionnés dans l'appel aux candidats;

3° il a été désigné au 31 décembre précédant la nomination définitive à durée ininterrompue dans la fonction pour laquelle il pose sa candidature.

Si l'établissement où le membre du personnel est désigné à durée ininterrompue n'appartient pas à un centre d'enseignement, le membre du personnel remplit cette condition pour tous les établissements du groupe d'écoles qui n'appartiennent pas à un centre d'enseignement.

Si l'établissement où le membre du personnel est désigné à durée ininterrompue appartient à une communauté scolaire, le membre du personnel remplit cette condition pour tous les établissements de ce centre d'enseignement.

Si le membre du personnel est désigné pour une durée ininterrompue le 31 décembre dans la fonction d'enseignant, cette désignation est censée être une désignation dans cette fonction pour toutes les formations, modules ou branches ou spécialités pour lesquels le membre du personnel a accumulé le droit à une désignation à durée ininterrompue, telle que prévue à l'article 21, § 5 et à l'article 21bis, § 5.

La disposition du premier alinéa n'est pas d'application :

— à un membre du personnel désigné à titre de réaffectation ou de remise au travail;

— à un membre du personnel visé au chapitre Vbis pour ce qui concerne le volume de la charge pour laquelle il est nommé à titre définitif et pour laquelle il a obtenu un congé afin d'exercer temporairement une autre charge. Ce membre du personnel doit, pour autant qu'il exerce la fonction d'enseignant, avoir acquis 360 jours d'ancienneté de service dans la formation, le module, la branche ou la spécialité de l'emploi déclaré vacant;

si celui-ci, lors de la dernière évaluation ou appréciation dans la fonction concernée, n'a pas obtenu comme conclusion finale la mention "insuffisant" dans le groupe d'écoles où se situe l'emploi vacant. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation portant la conclusion insuffisant' dans un établissement du groupe d'écoles qui appartient à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce groupe d'écoles qui appartiennent à ce centre d'enseignement. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation portant la conclusion insuffisant' dans un établissement d'un groupe d'écoles qui n'appartient pas à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce groupe d'écoles qui n'appartiennent pas à un centre d'enseignement. Si le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation ou d'une appréciation, la condition est censée être remplie. La nomination n'est possible que si l'emploi est exercé en fonction principale. »;

Article V.10

A l'article 41 du même décret, modifié par les décrets des 1^{er} décembre 1993, 18 mai 1999 et 7 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 3 est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. Le Gouvernement Flamand détermine, dans le respect des droits de la défense, les possibilités de recours contre une évaluation 'insuffisant'. Les délais d'introduction du recours sont de 20 jours calendrier. Le recours suspend l'évaluation. »;

2° il est ajouté un § 4, rédigé comme suit :

« § 4. A partir du 1^{er} septembre 2007, le présent article n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, l'article cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret. ».

Article V.11

A l'article 46 du même décret, modifié par le décret du 13 juillet 2001, le point 2° est remplacé par ce qui suit :

"2° lors de la dernière évaluation ou, à défaut d'une évaluation, lors de la dernière appréciation, ne pas avoir obtenu comme conclusion finale la mention 'insuffisant' dans la fonction de sélection ou de promotion concernée auprès du groupe d'écoles où se situe l'emploi vacant. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation portant la conclusion finale insuffisant' dans un établissement du groupe d'écoles qui appartient à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce groupe d'écoles qui appartiennent à ce centre d'enseignement. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation avec comme conclusion finale la mention 'insuffisant' dans un établissement d'un groupe d'écoles qui n'appartient pas à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce groupe d'écoles qui n'appartiennent pas à un centre d'enseignement. Si le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation, la condition est censée être remplie;".

Article V.12

L'article 50, § 4, du même décret, modifié par décret du 13 juillet 2001, est remplacé par ce qui suit :

« § 4. Une désignation intérimaire dans une fonction de sélection ou de promotion prend fin pour tout ou partie de la mission :

— selon l'article 23, *a, b, c, d, f, h, et k*;

— au moment où la fonction du membre du personnel temporaire intérimaire est attribuée totalement ou partiellement à un membre du personnel après admission au stage visé à l'article 45;

— par une nomination définitive;

— en application des articles 52, 53 ou 73*sexiesdecies*, § 3.

Le conseil d'administration – pour le service d'encadrement pédagogique et le centre de formation : l'administrateur délégué – peut pour d'autres raisons que celles mentionnées au premier alinéa, mettre un terme à une désignation intérimaire dans une fonction de sélection ou de promotion durant les six premiers mois avec un délai de préavis de quinze jours calendrier. Le membre du personnel peut demander un délai de préavis plus court. Cet accord doit être communiqué par écrit. Au terme de cette période de six mois, la désignation intérimaire ne prend fin qu'au terme de l'année scolaire. ».

Article V.13

A l'article 50*ter* du même décret, inséré par décret du 18 mai 1999 et modifié par décret du 13 juillet 2001, un § 3 formulé comme suit est ajouté :

« § 3. A partir du 1^{er} septembre 2007, le présent article n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, l'article cessera également de s'appliquer aux membres du personnel auxquels s'applique ce décret. ».

Article V.14

L'article 52 du même décret est remplacé par ce qui suit :

"Article 52

Un membre du personnel admis au stage dans une fonction de sélection ou de promotion ou qui a été chargé d'assurer l'intérim peut :

a) renoncer volontairement à terminer son stage ou renoncer à sa désignation comme membre du personnel intérimaire. Le membre du personnel doit respecter un délai de préavis de quinze jours calendrier. Le conseil d'administration peut accepter un délai de préavis plus court. Cet accord doit être coulé dans un écrit qui mentionne la date de la démission et est signé par les deux parties;

b) être écarté de la fonction après application de la procédure visée à l'article 53, *b)*. A partir du 1^{er} septembre 2007, cette disposition n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, elle cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret.

Le membre du personnel intéressé doit être entendu dans chaque phase de la procédure ou à tout le moins être dûment convoqué. Il peut se faire assister par un conseil.

Le membre du personnel intéressé peut introduire un recours contre la décision mentionnée au 1^{er} alinéa, *b)*, auprès d'une instance de recours composée des présidents des chambres de recours.

Le Gouvernement Flamand détermine dans le respect des droits de la défense les possibilités de recours contre une décision mentionnée au 1^{er} alinéa, *b)*. Le délai d'introduction du recours est de vingt jours calendrier. Le recours suspend la décision mentionnée au 1^{er} alinéa, *b)*.

Le Gouvernement Flamand fixe les modalités en matière de composition, de secrétariat et de fonctionnement de l'instance de recours, la procédure et les motifs de récusation.

Article V.15

L'article 53 du même décret, modifié par le décret du 18 mai 1999, est remplacé par ce qui suit :

« Article 53

Un membre du personnel nommé à une fonction de sélection ou de promotion :

a) et qui était auparavant nommé à titre définitif dans une autre fonction dans l'enseignement, peut renoncer volontairement au 1^{er} septembre à cette nomination définitive dans cette fonction. Le membre du personnel signifie cette décision par pli recommandé avant le 1^{er} juin au Conseil d'administration.

Il est alors mis en disponibilité, le 1^{er} septembre suivant, par défaut d'emploi dans la fonction dans laquelle il était nommé auparavant.

La date du 1^{er} juin peut être remplacée par une date ultérieure, soit en accord mutuel entre le membre du personnel intéressé et le conseil d'administration, soit de manière unilatérale par le membre du personnel en raison d'une évaluation ayant pour conclusion finale insuffisant' attribuée en application du chapitre VIII*ter* après le 15 mai;

b) peut être écarté de la fonction, par une décision motivée, émanant du conseil d'administration et, pour le service d'encadrement pédagogique et le centre de formation, de l'administrateur délégué. A partir du 1^{er} septembre 2007, cette disposition n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, elle cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret.

Le membre du personnel intéressé doit être entendu dans chaque phase de la procédure ou à tout le moins être dûment convoqué. Il peut se faire assister par un conseil.

Le membre du personnel intéressé peut introduire un recours contre la décision mentionnée au 1^{er} alinéa, *b)*, auprès de l'instance de recours mentionnée à l'article 52, *b)*. Le délai d'introduction du recours est de vingt jours calendrier. Le recours suspend la décision mentionnée au 1^{er} alinéa, *b)*. ».

Article V.16

A l'article 53bis du même décret, inséré par le décret du 18 mai 1999, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. Le directeur nommé à titre définitif revêt un emploi dans la fonction où il était auparavant nommé définitivement auprès du centre d'enseignement ou du groupe d'écoles où il a été désigné en qualité de directeur, à moins que le membre du personnel et le conseil d'administration du groupe d'écoles se mettent d'accord sur une autre charge. La désignation du membre du personnel se fait via un congé pour mission ou en créant une fonction sur la base de l'enveloppe de points attribuée à l'appui du centre d'enseignement. »;

2° il est ajouté un § 5, rédigé comme suit :

“§ 5. Le membre du personnel qui est chargé d'une autre charge par application du § 1^{er}, 2°, 3° ou 4° peut interjeter appel de cette décision auprès de l'instance de recours mentionnée à l'article 52, b). Le délai d'appel est de vingt jours calendrier. L'appel suspend la décision mentionnée au § 1^{er}.”

Le conseil d'administration peut à titre préventif suspendre le directeur durant cette procédure d'appel en vertu de l'article 59. Cette suspension préventive couvre la période débutant dès l'instant de la communication de la décision à l'intéressé jusqu'au terme de la procédure d'appel.”.

Article V.17

A l'article 53bis du même décret, inséré par le décret du 18 mai 1999, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. Sur la proposition de l'administrateur délégué, une autre charge peut être dévolue à un directeur nommé à titre définitif, après approbation dans le Conseil de l'Enseignement communautaire à une majorité des deux tiers, dans le cadre du contrôle politique. »;

2° au § 5, les mots “, 2°, 3° ou 4°” sont supprimés.

Article V.18

A l'article 54 du même décret, modifié par le décret du 18 mai 1999, les modifications suivantes sont apportées :

1° au § 1^{er}, les mots “en vertu de l'article 53” sont remplacés par les mots “en vertu de l'article 53, b),”;

2° il est ajouté un § 4, rédigé comme suit :

« § 4. A partir du 1^{er} septembre 2007, le présent article n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, l'article cessera également de s'appliquer aux membres du personnel auxquels s'applique ce décret. ».

Article V.19

A l'article 55bis du même décret, inséré par le décret du 15 juillet 1997 et modifié par les décrets des 18 mai 1999, 14 février 2003 et 15 juillet 2005, il est ajouté au § 6 une phrase rédigée comme suit :

« A partir du 1^{er} septembre 2007, le présent article n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, l'article cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret. ».

Article V.20

Au chapitre VIII – Régime disciplinaire, les mots “conseil de recours” sont systématiquement remplacés par les mots “chambre de recours”.

Article V.21

L'article 68 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999 et 14 février 2003, est abrogé.

Article V.22

L'article 72 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999 et 15 juillet 2005, est remplacé par ce qui suit :

“Article 72

Le Gouvernement Flamand détermine les règles en matière de composition et d'exercice du mandat des membres de la chambre de recours, étant entendu que :

1° la chambre de recours est présidée par une personne indépendante;

2° il y a parité entre les représentants des employeurs et ceux des organisations syndicales;

3° la chambre de recours décide à la majorité simple des voix;

4° le président a un droit de vote; en cas de partage des voix, après un deuxième vote, la voix du président est prépondérante;

5° En cas de vote, il doit toujours y avoir parité entre les représentants des employeurs et des organisations syndicales, sauf en cas d'un deuxième vote lorsque lors de la première séance les représentants d'une des parties étaient absents.

Le Gouvernement Flamand désigne le président et détermine les indemnités auxquelles il a droit.”.

Article V.23

Les chapitres VIIIbis et VIIIter du même décret, insérés par le décret du 14 juillet 1998 et modifiés par les décrets des 1^{er} décembre 1998, 2 mars 1999, 18 mai 1999 et 7 juillet 2006, sont remplacés comme suit :

“Chapitre VIIIbis. — Description de fonction

Article 73bis

§ 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux établissements visés dans ce décret, à l'exception des services d'encadrement pédagogiques.

§ 2. Pour les dispositions du présent chapitre, on entend par “établissement” également le cas échéant l'entité pédagogique telle que visée à l'article 31, § 1^{er}.

Article 73ter

§ 1^{er}. Pour les membres du personnel employés dans les établissements mentionnés à l'article 73bis, des descriptions de fonction individualisées sont rédigées dans le cadre de leur encadrement.

Une description de fonction doit être vue comme un instrument de gestion constructif et positif qui permet de mener une politique du personnel autonome visant à dispenser un enseignement de qualité.

§ 2. Une description de fonction est obligatoire pour tout membre du personnel désigné pour plus de 104 jours. Elle peut également être rédigée pour des membres du personnel désignés pour une durée inférieure.

§ 3. Le conseil d'administration ou le centre d'enseignement, si l'établissement appartient à un centre d'enseignement, négocie les accords généraux en matière de descriptions de fonction avec le comité local, étant entendu qu'il convient de tenir compte des principes repris dans le présent chapitre.

§ 4. Le directeur désigne pour chaque membre du personnel de son établissement deux évaluateurs. Le conseil d'administration désigne pour chaque membre du personnel d'un internat autonome et pour chaque membre du personnel pour lequel le groupe d'écoles est considéré comme établissement deux évaluateurs. A cet égard, il convient de tenir compte des principes suivants :

1° pour les membres du personnel occupés dans des fonctions de recrutement, un des deux évaluateurs sera toujours le directeur ou le directeur adjoint. Pour la fonction de recrutement exercée dans un internat autonome, un des deux évaluateurs sera toujours l'administrateur de cet internat;

2° pour le premier évaluateur, les dispositions suivantes sont d'application :

- le premier évaluateur doit être un membre du personnel de l'établissement où le membre du personnel concerné est occupé.

Pour un membre du personnel occupé à l'appui ou au niveau du centre d'enseignement, le premier évaluateur peut être un membre du personnel occupé dans un autre établissement du centre d'enseignement.

Pour un membre du personnel occupé dans le groupe d'écoles, le premier évaluateur est un membre du personnel occupé dans ce groupe d'écoles ou dans un établissement de ce groupe d'écoles;

- pour un membre du personnel 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 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;

- le premier évaluateur a pour principale tâche de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. L'organisation d'entretien de fonctionnement fait partie de cette tâche.

3° pour le 2° évaluateur, les dispositions suivantes sont d'application :

- si le premier évaluateur est un membre du personnel désigné dans une fonction de sélection ou de promotion, le deuxième évaluateur l'est également au minimum ou est membre du conseil d'administration;

- le rôle du deuxième évaluateur est déterminé dans les accords généraux visés au § 3 et à l'article 73*novies*, 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 73*decies*. Ces accords doivent à tout le moins prévoir que le membre du personnel et le premier évaluateur peuvent, à leur demande, toujours faire appel au deuxième évaluateur pendant la procédure visée aux chapitres VIII*bis* et VIII*ter*.

§ 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 est évalué par l'administrateur délégué. Le conseil d'administration – pour le directeur du centre de formation l'administrateur délégué – a pour tâche principale de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. L'organisation d'entretien de fonctionnement fait partie de cette tâche.

§ 6. Une formation d'évaluateur est recommandée pour ceux qui sont désignés en tant qu'évaluateur.

§ 7. Le membre du personnel et le premier évaluateur – 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 – établissent par fonction et par établissement où travaille le membre du personnel une description de fonction individualisée. Pour ce faire, ils tiennent compte des accords généraux fixés en exécution du § 3 et des dispositions du règlement de travail.

Le membre du personnel et le premier évaluateur – 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 – fixent dans la description de fonction les tâches et missions inhérentes à l'établissement à accomplir par le membre du personnel et la façon dont le membre du personnel doit exécuter ces tâches et missions.

La description de fonction reprend également les objectifs spécifiques à l'établissement.

La description de fonction reprend aussi les droits et obligations en matière de formation permanente et de formation continuée. Si une formation continuée est imposée au membre du personnel, les frais sont à supporter par le pouvoir organisateur.

Enfin, à l'occasion d'un entretien de fonctionnement ou sur la base d'accords établis au terme de la précédente période d'évaluation, des objectifs personnels et de développement peuvent également être ajoutés à la description de fonction.

§ 8. La description de fonction du professeur de religion, du professeur de morale non confessionnelle, du professeur de l'enseignement secondaire chargé de la morale non confessionnelle et du maître de morale non confessionnelle doit comporter pour les aspects de contenu et de techniques de la matière l'accord de l'instance compétente du culte ou de la morale non confessionnelle concernés. Cet accord découle de la signature de cette partie de la description de fonction par l'administrateur de l'instance compétente.

Article 73*quater*

Sans préjudice de l'article 73*ter*, il sera également tenu compte, pour ce qui est de l'enseignement fondamental lors de la rédaction d'une description de fonction, des dispositions de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juin 1997 portant les tâches qui ne peuvent être reprises dans les descriptions de fonction du personnel de l'enseignement fondamental et des dispositions du chapitre X, section 2, du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental.

Lors de la répartition des missions inhérentes aux établissements entre les membres du personnel dans le cadre de la charge scolaire, il est entre autres tenu compte :

1° de la nature de la charge principale des membres du personnel dans l'établissement, de son caractère à temps plein ou à temps partiel et du temps qui y est consacré;

2° du principe de la répartition équitable des tâches, en ce compris pour les membres du personnel qui travaillent dans d'autres établissements encore;

3° des possibilités et des capacités des membres du personnel;

4° du temps que les membres du personnel consacrent à leur représentation dans les organes officiels de participation.

Article 73quinquies

§ 1^{er}. Pour les fonctions de recrutement du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, pour autant que cette fonction comporte une charge d'enseignement, il sera tenu compte lors de la rédaction des descriptions de fonction, sans préjudice de l'article 73ter, des principes suivants :

1° la mission principale de l'enseignant est de donner cours, au sens large du terme. Il s'agit d'une mission intégrée d'enseignement qui a trait à tout ce qui est évident dans la profession d'enseignant, en partant du large professionnalisme de l'enseignant. Appartiennent à cette mission intégrée d'enseignement les tâches telles que :

- le planning et la préparation des cours;
- le cours en soi;
- l'encadrement des élèves en classe;
- l'évaluation des élèves;
- la formation continuée;
- la concertation et la collaboration avec la direction, les collègues, le CLB et les parents;

2° outre la charge principale de l'enseignant, un nombre limité de missions inhérentes à l'établissement peut également lui être demandé, comme :

- assumer des responsabilités qui dépassent la charge d'enseignement;
- assumer l'un ou l'autre rôle ou missionspécifique;
- remplacer les enseignants absents et assurer une surveillance complémentaire;
- représenter l'établissement dans des organes externes à l'école.

§ 2. La liste des missions inhérentes à l'établissement, visées au § 1^{er}, 2°, est rédigée par le directeur et négociée avec le comité local.

Dans la liste des missions inhérentes à l'établissement, il est déterminé quelles sont celles qui servent plutôt de soutien du processus décisionnel. Face aux missions servant plutôt de soutien au processus décisionnel, il faut en principe prévoir des éléments d'encadrement d'appui. Les critères qui seront retenus pour qualifier ces missions comme étant ou non de soutien du processus décisionnel et pour les répartir entre les membres du personnel, ainsi que les critères de répartition des éléments d'encadrement, seront négociés au sein du comité local.

Lors de la répartition des missions inhérentes à l'établissement entre les membres du personnel, il est entre autres tenu compte :

- 1° de la nature de la charge principale des membres du personnel de l'établissement, de son caractère à temps plein ou à temps partiel et du temps qui y est consacré;
- 2° du principe de la répartition équitable des tâches, en ce compris pour les membres du personnel qui travaillent dans d'autres établissements encore;
- 3° des possibilités et des capacités des membres du personnel;
- 4° du temps que les membres du personnel consacrent à leur représentation dans les organes officiels de participation.

Article 73sexies

§ 1^{er}. Si le premier évaluateur - 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 le membre du personnel concerné ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la description de fonction ou sur certaines parties de celle-ci, c'est le conseil d'administration qui décide. Le conseil d'administration entendra préalablement le premier évaluateur et le membre du personnel concerné.

§ 2. Le premier évaluateur - 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 - signe la description de fonction; le membre du personnel concerné vise la description de fonction.

§ 3. Une description de fonction ne peut être adaptée :

- 1° qu'en raison d'accords que le premier évaluateur - 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 le membre du personnel atteignent lors d'un entretien de fonctionnement;
- 2° qu'après concertation entre le premier évaluateur - 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 le membre du personnel en cas de modification importante de la charge du membre du personnel;
- 3° qu'au début d'une nouvelle période d'évaluation.

CHAPITRE VIIIter. — Evaluation

Article 73septies

§ 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux établissements visés dans ce décret, à l'exception du service d'encadrement pédagogique.

§ 2. Pour les dispositions du présent chapitre, on entend également le cas échéant par "établissement" l'entité pédagogique telle que visée à l'article 31, § 1^{er}.

Section I^{re}. — L'évaluation

Article 73octies

§ 1^{er}. Une évaluation doit être considérée comme un instrument de gestion constructif et positif, qui permet de mener une politique autonome en matière de personnel en vue de dispenser un enseignement de qualité.

§ 2. Tout membre du personnel disposant d'une description de fonction, telle que visée au chapitre VIIIbis, doit au minimum être évalué toutes les quatre années scolaires sur la base de cette description de fonction. Lors d'une évaluation, il ne peut être tenu compte que de prestations dispensées durant l'année scolaire en cours et les trois années scolaires précédentes.

Un membre du personnel pour qui aucune description de fonction n'a été rédigée conformément aux dispositions du chapitre VIIIbis, ne peut être évalué.

§ 3. L'évaluation porte sur le fonctionnement complet du membre du personnel par rapport à la description de fonction individualisée, en ce compris les objectifs personnels et de développement convenus pour la période d'évaluation visée.

Article 73novies

Le conseil d'administration ou le centre d'enseignement si l'établissement appartient à un centre d'enseignement, négocie les accords généraux en matière d'évaluation au sein du comité local, étant entendu qu'il convient de tenir compte des principes repris dans le présent chapitre.

Article 73decies

§ 1^{er}. En vue de l'évaluation telle que visée à l'article 73octies, un entretien de fonctionnement est tenu entre le premier évaluateur - 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 le membre du personnel concerné.

L'entretien d'évaluation a pour premier objectif d'améliorer le fonctionnement du membre du personnel là où cela est nécessaire et de le soutenir. Il n'est pas exclusivement tourné vers le passé. Au terme de l'entretien, les points positifs et forts du membre du personnel tout comme les points devant éventuellement être améliorés, doivent être mis en évidence. L'entretien d'évaluation peut dès lors être à l'origine d'une correction pour l'avenir et peut aboutir à de nouveaux accords bien clairs.

§ 2. L'entretien d'évaluation, mentionné au § 1^{er}, mène toujours à la rédaction d'un rapport d'évaluation.

Ce rapport d'évaluation, rédigé par le premier évaluateur - 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 - décrit de manière détaillée l'ensemble du mode de fonctionnement du membre du personnel concerné par rapport à la description de fonction, en ce compris les objectifs personnels et de développement éventuellement convenus pour la période d'évaluation et contient en outre toujours une conclusion finale.

Le premier évaluateur - 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 - date et signe le rapport d'évaluation et le soumet au membre du personnel concerné. Le membre du personnel date et vise le rapport et le rend immédiatement au premier évaluateur 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. Le premier évaluateur remet immédiatement une copie de ce rapport d'évaluation au membre du personnel. Le premier évaluateur transmet également une copie de ce rapport d'évaluation pour prise de connaissance au deuxième évaluateur et au conseil d'administration.

Si le rapport d'évaluation porta la conclusion finale 'insuffisant', il doit - sous peine de nullité - toujours faire mention des possibilités de recours.

§ 3. Le professeur de religion, le professeur de morale non confessionnelle, le professeur de l'enseignement secondaire chargé de la morale non confessionnelle et le maître de morale non confessionnelle sont évalués par le premier évaluateur pour les aspects n'ayant pas trait au contenu et à la technique de la matière. Pour les aspects de contenu et de technique de la matière, l'instance compétente du culte concerné ou de la morale non confessionnelle contribue à cette évaluation.

Section II. — L'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'

Article 73undecies

§ 1^{er}. Une évaluation, telle visée à la section I^{re}, peut mener à un rapport d'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 2. Contre une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant', le membre du personnel peut introduire un recours auprès d'un collège de recours en matière d'évaluation. Ce collège de recours garantit les droits de la défense.

Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai prévu à l'article 73septiesdecies, § 5, 1^o, cette évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' devient définitive au terme de ce délai.

Si le membre du personnel introduit un recours dans le délai prévu à l'article 73septiesdecies, § 5, 1^o, l'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' devient définitive après le prononcé du collège de recours, pour autant que ce collège de recours ne casse pas cette évaluation ayant pour conclusion finale 'insuffisant'.

§ 3. Après une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' et pour autant que celle-ci ne mène pas à un licenciement tel que visé au présent chapitre, l'intéressé doit faire l'objet d'une nouvelle évaluation. Cette nouvelle évaluation doit porter au minimum sur une période de douze mois de prestations effectives. Cette période commence dès l'instant où le rapport d'évaluation est soumis au membre du personnel concerné, conformément à l'article 73decies, § 2.

§ 4. Le conseil d'administration peut suspendre à titre préventif le directeur après une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant', en vertu de l'article 59. Cette suspension préventive couvre la période qui commence dès l'instant où le rapport d'évaluation est soumis au membre du personnel concerné, conformément à l'article 73decies, § 2, jusqu'au terme du délai de la procédure visée au § 2.

Article 73duodecies

Pour les missions inhérentes à l'établissement servant plutôt de soutien du processus décisionnel auxquelles correspondent des éléments d'encadrement d'appui, la part de l'encadrement supplémentaire dans la charge du membre du personnel concerné désigné à une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial doit être suffisante, sinon le membre du personnel ne pourra recevoir une évaluation portant la conclusion finale insuffisant'.

Article 73terdecies

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement ou désigné temporairement pour une durée ininterrompue est, en application de l'article 86, 11^o, licencié par le conseil d'administration s'il a obtenu pour cette fonction de recrutement dans un même établissement, soit deux évaluations définitives successives avec la conclusion finale 'insuffisant', trois évaluations définitives avec la conclusion finale 'insuffisant' durant sa carrière professionnelle.

Le licenciement vaut pour la fonction dans l'établissement où il a obtenu les évaluations portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Article 73^{quaterdecies}

Le membre du personnel désigné temporairement à une fonction de recrutement pour une durée déterminée est licencié, en application de l'article 86, 10°, par le conseil d'administration s'il a obtenu pour cette fonction de recrutement une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Le licenciement vaut pour la fonction dans l'établissement auquel se rapporte l'évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Article 73^{quinquiesdecies}

§ 1^{er}. Le membre du personnel chargé d'un mandat de directeur général ou de directeur coordonnateur, tel que visé dans le présent décret, est démis de ses fonctions par le conseil d'administration après une évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 2. Le membre du personnel chargé d'un mandat de directeur dans un CLB et nommé à titre définitif à la fonction de directeur, est, en application de l'article 86, 11°, licencié par le conseil d'administration si dans un même établissement, il obtient pour la fonction de directeur soit deux évaluations définitives successives portant la conclusion finale 'insuffisant', soit trois évaluations définitives portant la conclusion finale 'insuffisant' durant sa carrière.

Si le directeur visé au précédent alinéa était auparavant nommé à titre définitif à une autre fonction dans l'enseignement, le conseil d'administration peut toutefois également écarter ce directeur de sa fonction après une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'. Ce directeur est alors immédiatement mis en disponibilité par le conseil d'administration par défaut d'emploi dans la fonction dans laquelle il était auparavant nommé à titre définitif.

Le membre du personnel chargé d'un mandat de directeur dans un CLB et qui n'est pas nommé à titre définitif à la fonction de directeur et qui auparavant n'était pas non plus nommé à titre définitif à une autre fonction dans l'enseignement est licencié, en application de l'article 86, 10°, par le conseil d'administration s'il a obtenu pour sa fonction une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Article 73^{sexiesdecies}

§ 1^{er}. Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de sélection ou de promotion est licencié par le conseil d'administration par application de l'article 86, 11° si, en application des chapitres VIII^{bis} et VIII^{ter}, il a obtenu, pour cette fonction de sélection ou de promotion, dans un même établissement, soit deux évaluations définitives successives portant la conclusion finale 'insuffisant', soit trois évaluations définitives portant la conclusion finale 'insuffisant' durant sa carrière.

Le licenciement vaut pour la fonction dans l'établissement auquel se rapportent les évaluations portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 2. Le conseil d'administration peut écarter de sa fonction un membre du personnel qui est nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion et qui, auparavant, était nommé à titre définitif dans une fonction de l'enseignement, après une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant', en application des chapitres VIII^{bis} et VIII^{ter}.

Ce membre du personnel est alors immédiatement mis en disponibilité par le conseil d'administration par défaut d'emploi dans la fonction dans laquelle il était auparavant nommé à titre définitif.

§ 3. Le membre du personnel désigné comme intérimaire dans une fonction de sélection ou de promotion ou admis au stage est licencié par le conseil d'administration en application de l'article 86, 10°, si, en application des chapitres VIII^{bis} et VIII^{ter}, il a obtenu pour cette fonction de sélection ou de promotion une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Le licenciement vaut pour la fonction dans l'établissement auquel se rapporte l'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Section III. — Le collège de recours

Article 73^{septiesdecies}

§ 1^{er}. Un collège de recours est constitué, composé de trois chambres, dont une pour l'enseignement communautaire au bénéfice du personnel auquel s'applique le présent décret.

§ 2. Le collège de recours se prononce par une décision motivée sur l'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant', d'une part en vérifiant si l'évaluation s'est faite de manière soignée et dans le respect de la qualité, et d'autre part, en appréciant le caractère raisonnable de la sanction.

Le collège de recours dispose des compétences suivantes :

1° vérifier si les règles de procédure ont été respectées dans l'établissement. Sur la base d'éléments du dossier, il y a lieu de vérifier si :

— tant la procédure relative à l'évaluation que celle relative à la détermination des descriptions de fonction ont été respectées;

— les droits de la défense n'ont pas été violés;

2° vérifier si l'évaluation a eu lieu selon les règles et dans l'esprit des descriptions de fonction et de l'évaluation;

3° apprécier si la décision relative à une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' repose sur des motifs qui rendent acceptables dans le droit et les faits l'octroi d'une telle évaluation;

4° apprécier s'il existe un lien raisonnable entre les faits et la décision finale de donner une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant';

5° annuler la décision de donner une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 3. Le Gouvernement flamand détermine les modalités en matière de composition et d'exercice du mandat des membres du collège de recours, étant entendu que :

1° le collège de recours est présidé par une personne indépendante;

2° il y a parité entre les représentants des employeurs et ceux des organisations syndicales;

3° le collège de recours décide à la majorité simple des voix;

4° le président a un droit de vote; en cas de partage des voix, après un deuxième vote, la voix du président est prépondérante;

5° en cas de vote, il doit toujours y avoir parité entre les représentants des employeurs et des organisations syndicales, sauf en cas d'un deuxième vote lorsque lors de la première séance, les représentants d'une des parties étaient absents.

Le Gouvernement flamand désigne le président et détermine les indemnités auxquelles il a droit.

§ 4. Le Gouvernement flamand détermine les modalités relatives au secrétariat et aux frais de fonctionnement du collège de recours.

§ 5. Le Gouvernement flamand détermine les modalités relatives à la procédure de recours et au fonctionnement du collège de recours, dans le règlement de procédure, étant entendu que :

1° sous peine de nullité, le recours doit être introduit dans un délai de vingt jours calendrier suivant la remise de la copie du rapport d'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' par le premier évaluateur, 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. Ce délai peut être suspendu durant une période de vacances;

2° le recours d'une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' est suspensif;

3° les dispositions de l'article 828 du Code Judiciaire servent de base pour la fixation des motifs de récusation du président et des membres;

4° les droits de la défense sont garantis durant toute la procédure."

Article V.24

A l'article 86 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999, 13 juillet 2001 et 7 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° à la première phrase, les termes "d'office et" sont supprimés;

2° le point 9° est remplacé par la disposition suivante :

"9° à partir du moment où l'instance compétente du culte concerné ou de la morale non confessionnelle met un terme à la charge du professeur de religion, du maître de morale non confessionnelle, du professeur de morale non confessionnelle ou du professeur de l'enseignement secondaire chargé de la morale non confessionnelle;"

3° des points 10° et 11° formulés comme suit sont ajoutés :

"10° à partir du moment où pour un membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de recrutement à durée déterminée ou désigné à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion, les conditions pour un licenciement en application de l'article 73*quaterdecies* ou 73*sexiesdecies*, § 3, sont remplies;

11° à partir du moment où pour un membre du personnel nommé à titre définitif ou un membre du personnel désigné temporairement à durée ininterrompue, les conditions d'un licenciement en application de l'article 73*terdecies* ou 73*sexiesdecies*, § 1^{er}, sont remplies."

Article V.25

L'article 87 du même décret, modifié par le décret du 18 mai 1999, est remplacé par ce qui suit :

"Article 87

La décision par laquelle un membre du personnel est licencié en application de l'article 86 ou 88, 3° ou 5°, est motivée et signifiée aux intéressés.

Copie de la décision est adressée au chef d'établissement.

Sans préjudice de l'article 88*bis*, cette signification se fera exclusivement soit par pli recommandé à la Poste qui sortira ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date d'expédition, soit par exploit d'huissier de Justice, étant entendu que le membre du personnel ne pourra invoquer la nullité et que celle-ci sera constatée d'office par le juge."

Article V.26

L'article 88 du même décret, modifié par décret du 18 mai 1999, est remplacé par ce qui suit :

"Article 88

En ce qui concerne les membres du personnel nommés à titre définitif et pour les temporaires désignés pour une durée ininterrompue, la cessation définitive des fonctions peut également être le résultat :

1° de la démission volontaire offerte par le membre du personnel. Sauf si un autre délai a été convenu, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après un préavis de d'au moins quinze jours calendrier;

2° de la mise à la retraite par le fait d'avoir atteint la limite d'âge;

3° du licenciement à la suite d'une mesure disciplinaire;

4° de l'application de l'article 83, § 1^{er};

5° du fait qu'ils ont obtenu la mention 'insuffisant' pendant deux années scolaires successives, lors d'une évaluation à l'égard de la fonction à laquelle l'évaluation se rapporte. Cette période est suspendue lorsque le membre du personnel ne rend pas de services dans la fonction pour laquelle la mention 'insuffisant' lui a été attribuée. Une évaluation 'insuffisant' qui, conformément à l'article 41, § 3, fait l'objet d'un examen en conseil de recours, ne produit ses effets qu'à partir de la date de la décision finale du conseil de recours.

A partir du 1^{er} septembre 2007, cette disposition n'est pas d'application aux membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB et, à dater du 1^{er} septembre 2009, elle cessera également de s'appliquer aux autres membres du personnel auxquels s'applique ce décret."

Article V.27

L'article 88*bis* du même décret, inséré par décret du 14 juillet 1998 et modifié par décret du 18 mai 1999, est remplacé par ce qui suit :

"Article 88*bis*

Un membre du personnel nommé à titre définitif qui est licencié en application de l'article 86, 9°, 10° ou 11°, ou de l'article 88, 3° ou 5°, n'est écarté définitivement de sa fonction, qu'après un délai de préavis dont la durée est fixée selon le nombre de jours de travail requis pour donner droit aux allocations dans le cadre de la réglementation du chômage et aux indemnités dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Ce délai de préavis commence à courir dès la signification de la décision visée à l'article 87.

Durant ce délai de préavis, le membre du personnel est considéré comme désigné à titre temporaire. Il peut être chargé par le conseil d'administration – pour le service d'encadrement pédagogique et le centre de formation par l'administrateur délégué – d'une autre mission et peut être remplacé au prorata du volume de sa charge initiale.

Le membre du personnel perçoit le traitement brut inhérent à la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Le membre du personnel peut renoncer partiellement ou totalement à ce délai de préavis."

Article V.28

L'article 100bis du même décret, inséré par le décret du 14 juillet 1998 et modifié par les décrets des 1^{er} décembre 1998, 2 mars 1999, 18 mai 1999 et 7 juillet 2006, est remplacé par ce qui suit :

"Article 100bis

§ 1^{er}. Les dispositions en matière de description de fonction sont d'application dès le 1^{er} septembre 2007.

§ 2. Les dispositions en matière d'évaluation s'appliquent aux membres du personnel de l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, de l'éducation des adultes et des CLB à partir du 1^{er} septembre 2007. Pour les membres du personnel de l'enseignement fondamental, de l'enseignement artistique à temps partiel, des internats autonomes et foyers, des semi-internats et des centres d'accueil, elles s'appliquent à partir du 1^{er} septembre 2009.

§ 3. Les procédures d'appréciation et d'évaluation mises en place en application de l'article 22 ou 41 et la procédure de recours mise en place en application des articles 24 et 61, 6^o, doivent être finalisées conformément aux dispositions décrétales et réglementaires d'application au moment du lancement de ces procédures. A cet égard, un conseil de recours continue à fonctionner. Ce conseil de recours est composé :

1^o d'un président et deux présidents suppléants, des personnes indépendantes désignées par le Gouvernement flamand;

2^o deux membres désignés par le président du conseil de recours parmi les membres visés au § 2, conformément aux règles fixées par le Gouvernement flamand;

3^o un secrétaire permanent et un secrétaire suppléant, désignés par l'administrateur délégué parmi les fonctionnaires de niveau A de ses services administratifs. Un secrétaire est chargé de la rédaction des rapports relatifs à l'affaire.

Lors de la désignation des membres visés en 2^o, le Gouvernement flamand désigne respectivement pour l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur, l'enseignement spécial, les centres psycho-médico-sociaux, le service d'encadrement pédagogique et la catégorie du personnel administratif, de maîtrise, les gens de métier et de service chaque fois huit membres, dont chaque fois quatre titulaires d'une fonction de recrutement ou de sélection et chaque fois quatre titulaires d'une fonction de promotion. Pour la catégorie du personnel administratif, de maîtrise, les gens de métier et de service, on désignera quatre membres titulaires d'une fonction de recrutement et quatre membres titulaires d'une fonction de sélection. Il s'agit de membres du personnel nommés à titre définitif dans l'enseignement communautaire.

Le président désigne les membres conformément aux règles fixées par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand fixe les indemnités auxquelles le président et le président suppléant ont droit.

Le Gouvernement flamand fixe les modalités relatives à la composition, au secrétariat et au fonctionnement du conseil de recours, la procédure et les motifs de récusation."

Section II. — Décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves

Article V.29

A l'article 21 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, modifié par les décrets des 28 avril 1993, 21 décembre 1994, 14 juillet 1998, 18 mai 1999, 14 février 2003 et 7 juillet 2006, Les modifications suivantes sont apportées :

1^o au point b, le dernier tiret est remplacé par ce qui suit :

"- par application de l'article 44undecies.";

2^o au § 3, les mots "dans une fonction de recrutement " sont remplacés par les mots "à durée déterminée".

Article V.30

A l'article 23 du même décret, modifié par les décrets des 14 février 2003, 10 juillet 2003, 2 avril 2004 et 15 juillet 2005, les modifications suivantes sont apportées :

1^o au § 3, le premier alinéa est remplacé comme suit :

"Un membre du personnel a droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue s'il a dans un ou plusieurs établissements ou CLB du même pouvoir organisateur durant au moins trois années scolaires une ancienneté de service de minimum 720 jours, dont 600 effectivement prestés, étant entendu que sont également considérés comme jours effectivement prestés : les samedis, dimanches, jours fériés légaux et vacances scolaires, pour autant qu'ils tombent durant la période de désignation. Le congé de maternité et la période d'écartement découlant d'un risque dans le cadre d'une menace par une maladie professionnelle et/ou de la protection de la maternité sont pris en compte comme des jours effectivement prestés jusqu'à concurrence d'un maximum de 210 jours, pour autant que ces jours tombent dans la période de désignation.";

2^o le § 7 est remplacé par la disposition suivante :

« § 7. Un membre du personnel désigné pour une durée déterminée et qui est licencié :

1^o en vertu de l'article 25, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du pouvoir organisateur concerné qui n'appartiennent pas à une communauté scolaire ou dans tous les CLB du pouvoir organisateur dans la fonction pour laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2^o en vertu de l'article 24 ou 47quaterdecies, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l'établissement ou l'entité pédagogique ou le CLB où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction pour laquelle il a été licencié. Le membre du personnel ne peut en outre utiliser les services qu'il a prestés dans d'autres établissements ou CLB du pouvoir organisateur dans la fonction pour laquelle il a été licencié pour invoquer dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue telle que visée au § 3 du présent article. »;

3° un § 7bis, § 7ter et § 7quater formulés comme suit sont insérés :

”§ 7bis. Un membre du personnel désigné pour une période ininterrompue et :

1° qui est licencié en vertu de l’article 64, 6°, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du pouvoir organisateur concerné qui n’appartiennent pas à un centre d’enseignement ou dans tous les CLB du pouvoir organisateur dans la fonction pour laquelle il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° qui est licencié conformément à l’article 47terdecies :

— ne peut plus prendre en considération les services prestés dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB où il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

— perd le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue uniquement dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB où il a été licencié; cette perte est limitée à la fonction dans laquelle il a été licencié;

— ne peut plus dès l’instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement ou un autre CLB du pouvoir organisateur à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB où il a été licencié, pour autant qu’il s’agisse d’une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

3° qui a reçu une évaluation définitive portant la conclusion finale ‘insuffisant’ en application de l’article 47undecies, ne peut dans l’attente d’une nouvelle évaluation demander une extension de sa désignation temporaire à durée ininterrompue dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB et dans la fonction pour laquelle il a reçu une évaluation ‘insuffisant’.

§ 7ter. Un membre du personnel nommé à titre définitif qui est licencié :

1° en vertu de l’article 64, 6°, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du pouvoir organisateur concerné qui n’appartiennent pas à un centre d’enseignement ou dans tous les CLB du pouvoir organisateur concerné dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l’article 47terdecies, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB où il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié. Ce membre du personnel ne peut plus dès l’instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement ou un autre CLB du pouvoir organisateur concerné à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB où il a été licencié, pour autant qu’il s’agisse d’une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié.

§ 7quater. Lorsqu’un membre du personnel, après un licenciement en vertu de l’article 25 ou de l’article 64, 6°, est de nouveau engagé par le pouvoir organisateur, il ne peut invoquer le droit à une désignation temporaire à durée ininterrompue que s’il accumule à nouveau de l’ancienneté telle que visée au § 3. Il ne pourra à cet égard invoquer les services prestés avant le licenciement dans d’autres établissements ou CLB de ce pouvoir organisateur.

Lorsqu’un membre du personnel, après licenciement au sens de l’article 24, de l’article 47terdecies ou de l’article 47quaterdecies, est de nouveau engagé par le pouvoir organisateur dans l’établissement ou l’entité pédagogique ou le CLB et dans la fonction dans laquelle il a été licencié, il peut de nouveau invoquer pour le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue les services qu’il a prestés avant le licenciement.”;

4° au § 14, l’alinéa deux est abrogé;

5° le § 15 est abrogé.

Article V.31

A l’article 23bis du même décret, inséré par le décret du 14 juillet 1998 et modifié par les décrets des 14 février 2003, 10 juillet 2003, 2 avril 2004 et 15 juillet 2005, les modifications suivantes sont apportées :

1° au § 3, le premier alinéa est remplacé comme suit :

”Un membre du personnel a droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue s’il a dans un ou plusieurs établissements du même centre d’enseignement sur au moins trois années scolaires une ancienneté de service de minimum 720 jours, dont 600 effectivement prestés, étant entendu que sont également considérés comme jours effectivement prestés : les samedis, dimanches, jours fériés légaux et vacances scolaires, pour autant qu’ils tombent durant la période de désignation. Le congé de maternité et la période d’écartement découlant d’un risque dans le cadre d’une menace par une maladie professionnelle et/ou de la protection de la maternité sont pris en compte comme des jours effectivement prestés jusqu’à concurrence d’un maximum de 210 jours, pour autant que ces jours tombent dans la période de désignation.”;

2° le § 7 est remplacé par la disposition suivante :

« § 7. Un membre du personnel désigné pour une durée déterminée et qui est licencié :

1° en vertu de l’article 25, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du centre d’enseignement dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l’article 24 ou 47quaterdecies, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l’établissement ou l’entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié. Le membre du personnel ne peut en outre utiliser les services qu’il a prestés dans d’autres établissements du centre d’enseignement dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour invoquer dans l’établissement ou l’entité pédagogique où il a été licencié le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue telle que visée au § 3 du présent article. »;

3° un § 7bis, § 7ter et § 7quater formulés comme suit sont insérés :

« § 7bis. Un membre du personnel désigné pour une période ininterrompue et :

1° qui est licencié en vertu de l’article 64, 6°, ne peut prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du centre d’enseignement dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l’ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° qui est licencié en vertu de l'article 47terdecies :

— ne peut plus prendre en considération les services prestés dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

— perd le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue uniquement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié et limité à la fonction dans laquelle il a été licencié;

— ne peut plus dès l'instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement du centre d'enseignement à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié, pour autant qu'il s'agisse d'une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié;

3° qui a reçu une évaluation définitive ayant pour conclusion finale 'insuffisant' en application de l'article 47undecies, ne peut dans l'attente d'une nouvelle évaluation demander une extension de sa désignation temporaire à durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique et dans la fonction pour laquelle il a reçu une évaluation 'insuffisant'.

§ 7ter. Un membre du personnel nommé à titre définitif qui est licencié :

1° en vertu de l'article 64, 6°, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans tous les établissements du centre d'enseignement dans la fonction dans laquelle il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article;

2° en vertu de l'article 47terdecies, ne peut plus prendre en considération les services prestés avant le licenciement dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié pour le calcul de l'ancienneté telle que visée aux §§ 3 et 4 du présent article; cette restriction est limitée aux services prestés dans la fonction dans laquelle il a été licencié. Ce membre du personnel ne peut plus dès l'instant du licenciement faire valoir un droit sur la base des services prestés dans un autre établissement du centre d'enseignement à une désignation temporaire de durée ininterrompue dans l'établissement ou l'entité pédagogique où il a été licencié, pour autant qu'il s'agisse d'une désignation dans la fonction dans laquelle il a été licencié.

§ 7quater. Lorsqu'un membre du personnel, après un licenciement en vertu de l'article 25 ou de l'article 64, 6°, est de nouveau désigné dans un établissement du centre d'enseignement, il ne peut invoquer le droit à une désignation temporaire à durée ininterrompue que s'il accumule à nouveau de l'ancienneté telle que visée au § 3. Il ne pourra à cet égard invoquer les services prestés avant le licenciement dans d'autres établissements du centre d'enseignement.

Lorsqu'un membre du personnel, après licenciement au sens de l'article 73terdecies ou de l'article 73quaterdecies, est de nouveau engagé par le pouvoir organisateur dans l'établissement ou l'entité pédagogique et dans la fonction dans laquelle il a été licencié, il peut de nouveau invoquer pour le droit à une désignation temporaire de durée ininterrompue les services qu'il a prestés avant le licenciement. »;

3° au § 14, l'alinéa deux est abrogé;

4° le § 15 est abrogé.

Article V.32

L'article 24 du même décret, modifié par décret du 14 février 2003, est remplacé comme suit :

« § 1^{er} Le pouvoir organisateur peut licencier un membre du personnel désigné temporairement à durée déterminée moyennant un délai de préavis de trente jours calendrier. Les motifs de ce licenciement peuvent uniquement porter sur un manquement à ses devoirs.

Le licenciement visé au premier alinéa est motivé par écrit et signifié au membre du personnel conformément à l'article 27.

§ 2. Lorsque le membre du personnel dont la désignation prend fin par application du § 1^{er}, a déjà fait l'objet d'une rétrogradation à la désignation temporaire par mesure disciplinaire, la durée du préavis est prolongée, s'il échet, en fonction du nombre de jours de travail nécessaires pour donner droit aux allocations de chômage ou aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité obligatoire. Durant ce délai de préavis, l'article 21, § 1, b et f, n'est pas d'application.

Durant ce préavis, le membre du personnel jouit du traitement brut de la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif avant sa rétrogradation.

Le membre du personnel peut renoncer, en tout ou en partie, à ce préavis. »

Article V. 33

A l'article 25 du même décret, modifié par décret du 14 février 2003, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa premier est remplacé par la disposition suivante :

"Le pouvoir organisateur peut licencier pour faute grave sans délai de préavis tout membre du personnel désigné temporairement à durée déterminée. Selon la nature de ces motifs, le pouvoir organisateur peut décider que ce licenciement concerne un, plusieurs ou l'ensemble de ses établissements.";

2° l'alinéa quatre est remplacé par la disposition suivante :

"Le membre du personnel peut introduire un recours, dans les cinq jours calendrier après réception du licenciement pour faute grave par pli recommandé auprès de la Chambre de recours compétente visée à l'article 69. Le recours est suspensif. En cas de réception du licenciement durant une période de minimum 7 jours de vacances successifs, la période précitée de cinq jours calendrier est prolongée de la durée de la période des vacances. Le pouvoir organisateur peut suspendre le membre du personnel durant la procédure de recours visée à titre préventif selon l'article 67. Cette suspension préventive couvre la période dès l'instant où la décision est signifiée à l'intéressé jusqu'à la fin de la procédure de recours, étant entendu que cette période ne peut jamais être supérieure à la désignation temporaire initiale sur laquelle porte le licenciement.";

3° le cinquième alinéa est remplacé par la disposition suivante :

"Le Gouvernement Flamand fixe les modalités de la procédure d'appel et garantit que les droits de la défense du membre du personnel concerné soient respectés. La chambre de recours se prononce en dernière instance sur le recours."

Article V. 34

A l'article 26 du même décret, les mots "Le membre du personnel désigné à titre temporaire" sont remplacés par les mots "le membre du personnel désigné temporairement pour une durée déterminée";

Article V.35

A l'article 31, du même décret, modifié par les décrets des 14 février 2003, 10 juillet 2003 et 7 juillet 2006, le § 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Un membre du personnel peut être nommé à titre définitif si au moment de cette nomination, il répond aux dispositions de l'article 19, en tenant compte de l'article 77, et qu'en outre :

1° il compte au 30 juin précédant la date de l'entrée en vigueur de la nomination au moins 720 jours d'ancienneté de service, dont 360 jours dans la fonction concernée. Pour le personnel administratif, le collaborateur administratif de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ordinaire et les membres du personnel des CLB, les 720 jours d'ancienneté de service visés doivent être atteints au 31 août précédant la date de l'entrée en vigueur de la nomination. Il doit avoir atteint cette ancienneté :

— soit auprès du pouvoir organisateur concerné pour ce qui concerne les établissements ou les CLB qui n'appartiennent pas au centre d'enseignement;

— soit auprès du pouvoir organisateur concerné et/ou un autre pouvoir organisateur, tous deux pour ce qui concerne les établissements qui appartiennent au même centre d'enseignement. Lorsque le pouvoir organisateur fait application de cette disposition, il peut exiger qu'une ancienneté de service de minimum 360 jours ait été acquise chez lui, dont 240 jours effectivement prestés;

— soit auprès d'un autre pouvoir organisateur lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, à moins que le membre du personnel ait été mis en disponibilité par défaut d'emploi dans un établissement d'un autre réseau ou pour l'enseignement libre subventionné d'un autre caractère ou d'un autre groupe.

S'il s'agit d'un enseignant qui est porteur d'un titre jugé suffisant ou équivalent, le pouvoir organisateur peut exiger que 360 de ces 720 jours aient été prestés dans la formation, le module, la branche ou la spécialité de l'emploi déclaré vacant;

2° il a posé sa candidature dans les formes et le délai mentionnés dans l'appel aux candidats;

3° il a été désigné au 31 décembre précédant la nomination définitive à durée ininterrompue dans la fonction pour laquelle il pose sa candidature.

Si l'établissement ou le CLB où le membre du personnel est désigné à durée ininterrompue n'appartient pas à un centre d'enseignement, le membre du personnel remplit cette condition pour tous les établissements ou CLB du pouvoir organisateur qui n'appartiennent pas à un centre d'enseignement.

Si l'établissement où le membre du personnel est désigné pour une durée ininterrompue appartient à un centre d'enseignement, le membre du personnel remplit cette condition pour tous les établissements de ce centre d'enseignement.

Si le membre du personnel est désigné pour une durée ininterrompue le 31 décembre dans la fonction d'enseignant, cette désignation est censée être une désignation dans cette fonction pour toutes les formations, modules ou branches ou spécialités pour lesquels le membre du personnel a accumulé le droit à une désignation à durée ininterrompue, telle que prévue à l'article 23, § 5, et à l'article 23bis, § 5.

La disposition du premier alinéa n'est pas d'application :

— à un membre du personnel désigné à titre de réaffectation ou de remise au travail;

— à un membre du personnel visé au chapitre IVbis pour ce qui concerne le volume de la charge pour laquelle il est nommé à titre définitif et pour laquelle il a obtenu un congé afin d'exercer temporairement une autre charge. Ce membre du personnel doit, pour autant qu'il exerce la fonction d'enseignant, avoir acquis 360 jours d'ancienneté dans la formation, le module, la branche ou la spécialité de l'emploi déclaré vacant;

4° si ce dernier, lors de la dernière évaluation dans la fonction concernée n'a pas obtenu comme conclusion finale la mention 'insuffisant' auprès du pouvoir organisateur où se situe l'emploi vacant. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation portant la conclusion 'insuffisant' dans un établissement du pouvoir organisateur qui appartient à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce pouvoir organisateur qui appartiennent à ce centre d'enseignement. Si le membre du personnel a obtenu l'évaluation avec comme conclusion la mention 'insuffisant' dans un établissement du pouvoir organisateur qui n'appartient pas à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce pouvoir organisateur qui n'appartiennent pas à un centre d'enseignement. Si le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation, la condition est censée être remplie. La nomination n'est possible que si l'emploi est exercé en fonction principale. ».

Article V.36

A l'article 40 du même décret, modifié par décret du 13 juillet 2001, le point 2° est remplacé par ce qui suit :

"2° lors de la dernière évaluation, ne pas avoir obtenu comme conclusion finale la mention 'insuffisant' dans la fonction de sélection ou de promotion concernée auprès du pouvoir organisateur où se situe l'emploi vacant. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' dans un établissement du pouvoir organisateur qui appartient à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce pouvoir organisateur qui appartiennent à ce centre d'enseignement. Si le membre du personnel a obtenu une évaluation avec comme conclusion finale la mention 'insuffisant' dans un établissement d'un pouvoir organisateur qui n'appartient pas à un centre d'enseignement, cette disposition vaut pour tous les établissements de ce pouvoir organisateur qui n'appartiennent pas à un centre d'enseignement. Si le membre du personnel n'a pas fait l'objet d'une évaluation, la condition est censée être remplie;"

Article V.37

A l'article 42 du même décret, modifié par les décrets des 21 décembre 1994 et 13 juillet 2001, le § 4 est remplacé comme suit :

« § 4. Une désignation temporaire dans une fonction de sélection et de promotion prend fin pour la totalité ou une partie de la charge conformément à l'article 21, § 1, a, b, c, d et g.

Le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peut pour d'autres raisons que celles mentionnées au premier alinéa, mettre un terme à une désignation temporaire durant les six premiers mois avec un délai de préavis de quinze jours calendrier. Les deux parties peuvent se mettre d'accord sur un délai de préavis plus court. Cet accord doit être communiqué par écrit. A l'expiration de cette période, la désignation temporaire ne prend fin qu'au terme de l'année scolaire. »

Article V.38

L'article 43^{ter} du même décret, inséré par décret du 21 décembre 1994, est remplacé par ce qui suit :

"Article 43^{ter}

Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion et auparavant nommé à titre définitif dans une autre fonction dans l'enseignement, peut renoncer volontairement à cette nomination définitive dans la fonction concernée.

Le membre du personnel signifie cette décision par pli recommandé avant le 1^{er} juin au pouvoir organisateur. Il est alors mis en disponibilité, le 1^{er} septembre suivant, par défaut d'emploi dans la fonction dans laquelle il était nommé auparavant.

La date du 1^{er} juin peut être remplacée par une date ultérieure, soit de commun accord entre le membre du personnel intéressé et son pouvoir organisateur, soit de manière unilatérale par le membre du personnel intéressé en raison d'une évaluation ayant pour conclusion finale 'insuffisant' attribuée en application du chapitre V^{ter} après le 15 mai."

Article V.39

Les chapitres V^{bis} et V^{ter} du même décret, insérés par décret du 14 juillet 1998 et modifiés par les décrets des 1^{er} décembre 1998, 2 mars 1999, 18 mai 1999 et 7 juillet 2006 sont remplacés comme suit :

"CHAPITRE V^{bis}. — Description de fonctionArticle 47^{bis}

§ 1. Le présent chapitre s'applique aux établissements et centres visés au présent décret.

§ 2. Pour les dispositions du présent chapitre, on entend par "établissement" également, le cas échéant, l'entité pédagogique telle que visée à l'article 45, § 2.

Article 47^{ter}

§ 1. Pour les membres du personnel employés dans les établissements et centres mentionnés à l'article 47, des descriptions de fonction individualisées sont rédigées dans le cadre de leur encadrement.

Une description de fonction doit être vue comme un instrument de gestion constructif et positif qui permet de mener une politique du personnel autonome visant à dispenser un enseignement de qualité.

§ 2. Une description de fonction est obligatoire pour tout membre du personnel désigné pour plus de 104 jours. Elle peut également être rédigée pour des membres du personnel désignés pour une durée inférieure.

§ 3. Le pouvoir organisateur ou le centre d'enseignement, si l'établissement appartient à un centre d'enseignement, négocie les accords généraux en matière de descriptions de fonction avec le comité local, étant entendu qu'il convient de tenir compte des principes repris dans le présent chapitre.

§ 4. Le pouvoir organisateur désigne pour chaque membre du personnel deux évaluateurs et tient à cet égard compte des principes suivants :

1° Pour les membres du personnel occupés dans des fonctions de recrutement, un des deux évaluateurs sera toujours le directeur ou le directeur adjoint. Pour la fonction de recrutement exercée dans un internat, un des deux évaluateurs sera toujours l'administrateur de cet internat;

2° Pour le premier évaluateur, les dispositions suivantes sont d'application :

- le premier évaluateur doit être un membre du personnel du pouvoir organisateur où le membre du personnel concerné est occupé. Cette disposition n'est toutefois pas d'application à un membre du personnel occupé à l'appui ou au niveau de la centre d'enseignement. Dans ce cas, le premier évaluateur peut être un membre du personnel d'une autre pouvoir organisateur du centre d'enseignement.

— pour un membre du personnel 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 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;

— le premier évaluateur a pour principale tâche de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. L'organisation d'entretien de fonctionnement fait partie de cette tâche.

3° pour le 2^e évaluateur, les dispositions suivantes sont d'application :

— si le premier évaluateur est un membre du personnel désigné dans une fonction de sélection ou de promotion, le deuxième évaluateur l'est également au minimum ou est membre du pouvoir organisateur;

— le rôle du deuxième évaluateur est déterminé dans les accords généraux visés au § 3 et à l'article 47^{novies}, 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 dans l'article 47^{decies}. Ces accords doivent à tout le moins prévoir que le membre du personnel et le premier évaluateur peuvent, à leur demande, toujours faire appel au deuxième évaluateur pendant la procédure visée aux chapitres V^{bis} et V^{ter}.

§ 5. Par dérogation au § 4, l'administrateur d'un internat et le directeur sont évalués par le pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur a pour principale tâche de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. L'organisation d'entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche.

§ 6. Par dérogation au § 4, le pouvoir organisateur peut opter pour l'évaluation du directeur adjoint, soit de l'évaluer lui-même, soit de désigner le directeur comme premier évaluateur et d'assurer le rôle de deuxième évaluateur. Si le pouvoir organisateur opte pour évaluer lui-même le directeur adjoint, il a pour principale tâche de coacher le membre du personnel dans son fonctionnement. L'organisation d'entretiens de fonctionnement fait partie de cette tâche.

§ 7. Une formation d'évaluateur est recommandée pour ceux qui sont désignés en tant qu'évaluateur.

§ 8. Le membre du personnel et le premier évaluateur, ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, établissent par fonction et par établissement où travaille le membre du personnel une description de fonction individualisée. Pour ce faire, ils tiennent compte des accords généraux fixés en exécution du § 3 et des dispositions du règlement de travail et, dans l'enseignement libre subventionné des dispositions du contrat de travail.

Le membre du personnel et le premier évaluateur, ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, fixent dans la description de fonction les tâches et missions inhérentes à l'établissement à accomplir par le membre du personnel et la façon dont le membre du personnel doit exécuter ces tâches et missions.

La description de fonction reprend également les objectifs spécifiques à l'établissement.

La description de fonction reprend aussi les droits et obligations en matière de formation permanente et de formation continuée. Si une formation continuée est imposée au membre du personnel, les frais sont à charge du pouvoir organisateur.

Enfin, à l'occasion d'un entretien de fonctionnement ou sur la base d'accords établis au terme de la précédente période d'évaluation, des objectifs personnels et de développement peuvent également être ajoutés à la description de fonction.

§ 9. La description de fonction du professeur de religion, du professeur de morale non confessionnelle, du professeur de l'enseignement secondaire chargé de la morale non confessionnelle et du maître de morale non confessionnelle doit comporter pour les aspects de contenu et de techniques de la matière l'accord de l'instance compétente du culte ou de la morale non confessionnelle concernés. Cet accord découle de la signature de cette partie de la description de fonction par l'administrateur de l'instance compétente.

Article 47^{quater}

Sans préjudice de l'article 47^{ter}, il sera également tenu compte, pour ce qui est de l'enseignement fondamental lors de la rédaction d'une description de fonction, des dispositions de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juin 1997 portant les tâches qui ne peuvent être reprises dans les descriptions de fonction du personnel de l'enseignement fondamental et des dispositions du chapitre X, section 2, du décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental.

Lors de la répartition des missions inhérentes aux établissements entre les membres du personnel dans le cadre de la charge scolaire, il est entre autres tenu compte :

1° de la nature de la charge principale des membres du personnel dans l'établissement, de son caractère à temps plein ou partiel et du temps qui y est consacré;

2° du principe de la répartition équitable des tâches, en ce compris pour les membres du personnel qui travaillent dans d'autres établissements encore;

3° des possibilités et des capacités des membres du personnel;

4° du temps que les membres du personnel consacrent à leur représentation dans les organes officiels de participation.

Article 47^{quinquies}

§ 1. Pour les fonctions de recrutement du personnel directeur et enseignant dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, pour autant que cette fonction comporte une charge d'enseignement, il sera tenu compte lors de la rédaction des descriptions de fonction, sans préjudice de l'article 73^{ter}, des principes suivants :

1° la mission principale du professeur est de donner cours, au sens large du terme. Il s'agit d'une mission intégrée d'enseignement qui a trait à tout ce qui est évident dans la profession d'enseignant, en partant du large professionnalisme de l'enseignant. Appartiennent à cette mission intégrée d'enseignement les tâches telles que :

- le planning et la préparation des cours;
- le cours en soi;
- l'encadrement des élèves en classe;
- l'évaluation des élèves;
- la formation continuée;
- la concertation et la collaboration avec la direction, les collègues, le CLB et les parents;

2° outre la charge principale de l'enseignant, un nombre limité de missions inhérentes à l'établissement peut également lui être demandé, comme :

- assumer des responsabilités qui dépassent la charge d'enseignement;
- assumer l'un ou l'autre rôle ou mission spécifique;
- remplacer les enseignants absents et assurer une surveillance complémentaire;
- représenter l'établissement dans des organes externes à l'école.

§ 2. La liste des missions inhérentes à l'établissement, visées au in § 1, 2°, est rédigée par le directeur et négociée avec le comité local.

Dans la liste des missions inhérentes à l'établissement, il est déterminé quelles sont les missions qui servent plutôt de soutien au processus décisionnel. Face aux missions servant plutôt de soutien au processus décisionnel, il faut en principe prévoir des éléments d'encadrement d'appui. Les critères qui seront retenus pour qualifier ces missions comme étant ou non de soutien du processus décisionnel et pour les répartir entre les membres du personnel, ainsi que les critères de répartition des éléments d'encadrement, seront négociés au sein du comité local.

Lors de la répartition des missions inhérentes à l'établissement entre les membres du personnel, il est entre autres tenu compte :

- 1° de la nature de la charge principale des membres du personnel de l'établissement, de son caractère à temps plein ou à temps partiel et du temps qui y est consacré;
- 2° du principe de la répartition équitable des tâches, en ce compris pour les membres du personnel qui travaillent dans d'autres établissements encore;
- 3° des possibilités et des capacités des membres du personnel;
- 4° du temps que les membres du personnel consacrent à leur représentation dans les organes officiels de participation.

Article 47sexies

§ 1^{er}. Si le premier évaluateur, ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, et le membre du personnel concerné ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la description de fonction ou sur certaines parties de celle-ci, c'est le pouvoir organisateur ou mandataire qui décide. Le pouvoir organisateur ou son mandataire entendra préalablement le premier évaluateur et le membre du personnel concerné.

§ 2. Le premier évaluateur, ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, signe la description de fonction; le membre du personnel concerné vise la description de fonction.

§ 3. Une description de fonction ne peut être adaptée :

- 1° qu'en raison d'accords que le premier évaluateur, ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, et le membre du personnel atteignent lors d'un entretien de fonctionnement;
- 2° qu'après concertation entre le premier évaluateur, ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, et le membre du personnel en cas de modification importante de la charge du membre du personnel;
- 3° qu'au début d'une nouvelle période d'évaluation.

CHAPITRE Vter. — Evaluation

Article 47septies

§ 1. Le présent chapitre s'applique aux établissements et centres visés dans ce décret.

§ 2. Pour les dispositions du présent chapitre, on entend également le cas échéant par "établissement", l'entité pédagogique telle que visée à l'article 45, § 2.

Section I^{re}. — L'évaluation

Article 47octies

§ 1. Une évaluation doit être considérée comme un instrument de gestion constructif et positif, qui permet de mener une politique autonome du personnel en vue de dispenser un enseignement de qualité.

§ 2. Tout membre du personnel disposant d'une description de fonction, telle que visée au chapitre Vbis, doit au minimum être évalué toutes les quatre années scolaires sur la base de cette description de fonction. Lors d'une évaluation, il ne peut être tenu compte que des prestations dispensées durant l'année scolaire en cours et des trois années scolaires précédentes.

Un membre du personnel pour qui aucune description de fonction n'a été rédigée, conformément aux dispositions du chapitre Vbis, ne peut faire l'objet d'une évaluation.

§ 3. L'évaluation porte sur le fonctionnement complet du membre du personnel par rapport à la description de fonction individualisée, en ce compris les objectifs personnels et de développement convenus pour la période d'évaluation visée.

Article 47novies

Le pouvoir organisateur ou le centre d'enseignement, si l'établissement appartient à un centre d'enseignement, négocie les accords généraux en matière d'évaluation au sein du comité local, étant entendu qu'il convient de tenir compte des principes repris dans le présent chapitre.

Article 47decies

En vue de l'évaluation telle que visée à l'article 47octies, un entretien de fonctionnement est tenu entre le premier évaluateur ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, et le membre du personnel concerné.

L'entretien d'évaluation a pour premier objectif d'améliorer le fonctionnement du membre du personnel là où cela est nécessaire et de le soutenir. Il n'est pas exclusivement tourné vers le passé. Au terme de l'entretien, les points positifs et forts du membre du personnel tout comme les points devant éventuellement être améliorés, doivent être mis en évidence. L'entretien d'évaluation peut dès lors être à l'origine d'une correction pour l'avenir et peut aboutir à de nouveaux accords bien clairs.

§ 2. L'entretien d'évaluation, mentionné au § 1^{er}, engendre toujours la rédaction d'un rapport d'évaluation.

Ce rapport d'évaluation, rédigé par le premier évaluateur ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, décrit de manière détaillée l'ensemble du mode de fonctionnement du membre du personnel concerné par rapport à la description de fonction, en ce compris les objectifs personnels et de développement éventuellement convenus pour la période d'évaluation et contient en outre toujours une conclusion finale.

Le premier évaluateur ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint, date et signe le rapport d'évaluation et le soumet au membre du personnel concerné. Le membre du personnel date et vise le rapport et le rend immédiatement au premier évaluateur ou au pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint. Le premier évaluateur remet immédiatement une copie de ce rapport d'évaluation au membre du personnel. Le premier évaluateur transmet également une copie de ce rapport d'évaluation pour prise de connaissance au deuxième évaluateur et au pouvoir organisateur.

Si le rapport d'évaluation a pour conclusion finale un 'insuffisant', il doit – sous peine de nullité – toujours faire mention des possibilités de recours.

§ 3. Le professeur de religion, le professeur de morale non confessionnelle, le professeur de l'enseignement secondaire chargé de la morale non confessionnelle et le maître de morale non confessionnelle sont évalués par le premier évaluateur pour les aspects n'ayant pas trait au contenu et à la technique de la matière. Pour les aspects de contenu et de technique de la matière, l'instance compétente du culte concerné ou de morale non confessionnelle contribue à cette évaluation.

Section II. — L'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'

Article 47undecies

§ 1. Une évaluation, telle visée à la section I^{re}, peut mener à un rapport d'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 2. Contre une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant', le membre du personnel peut introduire un recours auprès d'un collège de recours en matière d'évaluation. Ce collège de recours garantit les droits de la défense.

Si le membre du personnel n'introduit pas de recours dans le délai prévu à l'article 47septies-decies, § 5, 1^o, cette évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' devient définitive au terme de ce délai.

Si le membre du personnel introduit un recours dans le délai prévu à l'article 47septies-decies, § 5, 1^o, l'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' devient définitive après le prononcé du collège de recours, pour autant que ce collège de recours ne casse pas cette évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 3. Après une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' et pour autant que celle-ci ne mène pas à un licenciement tel que visé au présent chapitre, l'intéressé doit faire l'objet d'une nouvelle évaluation. Cette nouvelle évaluation doit porter au minimum sur une période de douze mois de prestations effectives. Cette période commence dès l'instant où le rapport d'évaluation est soumis au membre du personnel concerné, conformément à l'article 47decies, § 2.

Article 47duodecies

Pour les missions inhérentes à l'établissement servant plutôt de soutien du processus décisionnel auxquelles correspondent des éléments d'encadrement d'appui, la part de l'encadrement supplémentaire dans la charge du membre du personnel concerné désigné à une fonction de recrutement du personnel directeur ou enseignant dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial doit être suffisante, sinon le membre du personnel ne pourra recevoir une évaluation portant la conclusion finale un 'insuffisant'.

Article 47terdecies

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement ou désigné temporairement pour une durée ininterrompue est, en application de l'article 60, 11^o, licencié par le pouvoir organisateur s'il a obtenu pour cette fonction de recrutement soit deux évaluations successives portant la conclusion finale 'insuffisant', soit trois évaluations définitives avec la conclusion finale 'insuffisant' durant sa carrière professionnelle.

Le licenciement vaut pour la fonction dans cet établissement ou ce centre où il a obtenu les évaluations portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Article 47quaterdecies

Le membre du personnel désigné temporairement à une fonction de recrutement pour une durée déterminée est licencié, en application de l'article 60, 10^o, par le pouvoir organisateur s'il a obtenu pour cette fonction de recrutement une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Le licenciement vaut pour la fonction dans cet établissement ou ce centre auquel se rapporte l'évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Article 47quinquiesdecies

§ 1. Le membre du personnel chargé d'un mandat de directeur général ou de directeur coordonnateur, tel que visé dans le présent décret, est démis de ses fonctions par le pouvoir organisateur après une évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 2. Le membre du personnel chargé d'un mandat de directeur dans un CLB et nommé à titre définitif à la fonction de directeur, est, en application de l'article 60, 11^o, licencié par le pouvoir organisateur si dans un même établissement, il obtient pour la fonction de directeur, soit deux évaluations successives portant la conclusion finale 'insuffisant', soit trois évaluations définitives portant la conclusion finale 'insuffisant' durant sa carrière.

Si le directeur visé au précédent alinéa était auparavant nommé à titre définitif à une autre fonction dans l'enseignement, le pouvoir organisateur peut également écarter ce directeur de sa fonction après une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'. Ce directeur est alors immédiatement mis en disponibilité par le pouvoir organisateur par défaut d'emploi dans la fonction pour laquelle il était auparavant nommé à titre définitif.

Le membre du personnel chargé d'un mandat de directeur dans un CLB et qui n'est pas nommé à titre définitif à la fonction de directeur et qui auparavant n'était pas nommé à titre définitif à une autre fonction dans l'enseignement est licencié, en application de l'article 10, 10^o par le pouvoir organisateur s'il a obtenu pour sa fonction une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Article 47sexiesdecies

§ 1. Le membre du personnel nommé à titre définitif à une fonction de sélection ou de promotion est licencié par le pouvoir organisateur en application de l'article 60, 11°, s'il a obtenu dans un même établissement pour cette fonction de sélection et de recrutement, soit deux évaluations successives portant la conclusion finale 'insuffisant' ou trois évaluations définitives portant la conclusion finale un 'insuffisant' dans sa carrière.

Le licenciement vaut pour la fonction dans l'établissement ou le centre auquel se rapportent les évaluations portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 2. Le pouvoir organisateur peut écarter de sa fonction un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion et auparavant nommé à titre définitif dans une fonction de l'enseignement, après une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Ce membre du personnel est alors immédiatement mis en disponibilité par le pouvoir organisateur par défaut d'emploi dans la fonction dans laquelle il était auparavant nommé à titre définitif.

§ 3. Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection ou de promotion est licencié par le pouvoir organisateur en application de l'article 60, 10°, s'il a obtenu pour cette fonction de sélection et de promotion une (1) évaluation définitive portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Le licenciement vaut pour la fonction dans l'établissement ou le centre auquel se rapporte l'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

Section III. — Le collège de recours

Article 47septiesdecies

§ 1. Un collège de recours est constitué, composé de trois chambres, dont deux au bénéfice du personnel auquel s'applique le présent décret. Il y a une chambre pour

- 1° l'enseignement libre subventionné;
- 2° l'enseignement officiel subventionné.

§ 2. Le collège de recours se prononce par une décision motivée sur l'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' d'une part en vérifiant si l'évaluation s'est faite de manière soignée et dans le respect de la qualité, et d'autre part, en appréciant du caractère raisonnable de la sanction.

Le collège de recours dispose des compétences suivantes :

1° vérifier si les règles de procédure ont été respectées dans l'établissement. Sur la base d'éléments du dossier, il y a lieu de vérifier si :

— tant la procédure relative à l'évaluation que celle relative à la détermination des descriptions de fonction ont été respectées;

— les droits de la défense n'ont pas été violés;

2° vérifier si l'évaluation a eu lieu selon les règles et dans l'esprit des descriptions de fonction et de l'évaluation;

3° apprécier si la décision relative à une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' repose sur des motifs qui rendent acceptables dans le droit et les faits l'octroi d'une telle évaluation;

4° apprécier s'il existe un lien raisonnable entre les faits et la décision finale de donner une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant';

5° annuler la décision de donner une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant'.

§ 3. Le Gouvernement flamand détermine les modalités en matière de composition et d'exercice du mandat des membres du collège de recours, étant entendu que :

1° le collège de recours est présidé par une personne indépendante;

2° il y a parité entre les représentants des employeurs et ceux des organisations syndicales;

3° le collège de recours décide à la majorité simple des voix;

4° le président a un droit de vote; en cas de partage des voix, après un deuxième vote, la voix du président est prépondérante;

5° en cas de vote, il doit toujours y avoir parité entre les représentants des employeurs et des organisations syndicales, sauf en cas d'un deuxième vote lorsque lors de la première séance, les représentants d'une des parties étaient absents.

Le Gouvernement flamand désigne le président et détermine les indemnités auxquelles il a droit.

§ 4. Le Gouvernement flamand détermine les modalités relatives au secrétariat et aux frais de fonctionnement du collège de recours.

§ 5. Le Gouvernement flamand détermine les modalités relatives à la procédure de recours et au fonctionnement du collège de recours, dans le règlement de procédure, étant entendu que :

1° sous peine de nullité, le recours doit être introduit dans un délai de vingt jours calendrier suivant la remise de la copie du rapport d'évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' par le premier évaluateur ou le pouvoir organisateur pour l'administrateur d'un internat, le directeur et le cas échéant le directeur adjoint. Ce délai peut être suspendu durant une période de vacances;

2° le recours d'une évaluation portant la conclusion finale 'insuffisant' est suspensif;

3° les dispositions de l'article 828 du Code Judiciaire servent de base pour la fixation des motifs de récusation du président et des membres;

4° les droits de la défense sont garantis durant toute la procédure. ».

Article V.40

A l'article 60 du même décret, modifié par les décrets des 28 avril 1993, 18 mai 1999 et 13 juillet 2001, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans la première phrase, les termes "d'office et" sont supprimés;

2° au point 5°, les termes "dans ce cas, l'article 66 est applicable par analogie à ces membres du personnel" sont supprimés;

3° au point 9°, les termes "Les dispositions de l'article 66 sont applicables par analogie à ces membres du personnel" sont supprimés;

4° des points 10° et 11° formulés comme suit sont ajoutés :

"10° à partir du moment où pour un membre du personnel désigné à titre temporaire dans une fonction de recrutement à durée déterminée ou désigné à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion, les conditions pour un licenciement en application des articles 47*quaterdecies* ou 47*sexiesdecies*, § 3, sont remplies;

11° à partir du moment où pour un membre du personnel nommé à titre définitif ou un membre du personnel désigné temporairement à durée ininterrompue, les conditions d'un licenciement en application des articles 47*terdecies* ou article 47*sexiesdecies*, § 1^{er}, sont remplies."

Article V.41

L'article 61 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

"Article 61

La décision par laquelle un membre du personnel est licencié en application des articles 60 ou 62, 3° est motivée et signifiée à l'intéressé.

Sans préjudice de l'article 62*bis*, cette signification se fera exclusivement, soit par pli recommandé à la Poste qui sortira ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date d'expédition, soit par exploit d'huissier de Justice, étant entendu que le membre du personnel ne pourra invoquer la nullité et que celle-ci sera constatée d'office par le juge."

Article V.42

Dans le même décret, il est inséré un article 62*bis*, rédigé comme suit :

"Article 62*bis*

Un membre du personnel nommé à titre définitif qui est licencié en application de l'article 60, 5°, 9°, 10° ou 11°, ou de l'article 62, 3° n'est écarté définitivement qu'après un délai de préavis dont la durée est fixée selon le nombre de jours de travail requis pour donner droit aux allocations dans le cadre de la réglementation sur le chômage et aux indemnités dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité.

Ce délai de préavis commence à courir dès la signification de la décision visée à l'article 61.

Durant ce délai de préavis, le membre du personnel est considéré comme désigné à titre temporaire. Il peut être chargé par le pouvoir organisateur d'une autre mission et peut être remplacé au prorata du volume de sa charge initiale.

Le membre du personnel perçoit le traitement brut inhérent à la fonction dans laquelle il était nommé à titre définitif.

Le membre du personnel peut renoncer partiellement ou totalement à ce délai de préavis."

Article V.43

A l'article 64 du même décret, modifié par les décrets des 18 mai 1999, 13 juillet 2003 et 7 juillet 2006, il est ajouté au point 6° une phrase rédigée comme suit :

"Selon la nature des motifs pour lesquels le licenciement est prononcé, le pouvoir organisateur peut décider que ce licenciement concerne un, plusieurs ou l'ensemble de ses établissements."

Article V.44

L'article 66 du même décret, modifié par le décret du 13 juillet 2007, est abrogé.

Article V.45

L'article 84*bis* du même décret, inséré par le décret du 14 juillet 1998 et modifié par les décrets des 1^{er} décembre 1998, 18 mai 1999 et 2 mars 1999, est remplacé par ce qui suit :

"Article 84*bis*

§ 1. Les dispositions en matière de description de fonction s'appliquent dès le 1^{er} septembre 2007.

§ 2. Les dispositions en matière d'évaluation s'appliquent dès le 1^{er} septembre 2007 aux membres du personnel de l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, de l'éducation des adultes et des CLB. Pour les membres du personnel de l'enseignement fondamental, de l'enseignement artistique à temps partiel, des foyers pour enfants dont les parents n'ont pas de domicile fixe et des internats, elles s'appliquent à partir du 1^{er} septembre 2009.

Section III. — Entrée en vigueur

Article V.46

Les dispositions du présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007, à l'exception de l'article V.17 qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2008.

CHAPITRE VI. — Autres dispositions

Section I^{re}. — Loi modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement

Article VI.1

Dans l'article 28 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, modifié par le décret du 5 juillet 1989, le § 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Si le tribunal du travail, lors d'un jugement ou arrêt passé en force de chose jugée, juge qu'une décision prise par un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné et tendant à supprimer ou à réduire la charge d'un membre du personnel qu'il a nommé à titre définitif, est contraire au décret relatif au statut des membres du personnel de l'enseignement subventionné, ce membre du personnel reçoit la subvention-traitement pour tout ou partie de la charge dont il a été privé, comme s'il était resté en activité de service, tandis que le pouvoir organisateur perd la subvention-traitement pour tout ou partie de l'emploi, tant qu'il affecte à cet emploi un membre du personnel autre que le titulaire.

La présente disposition sortit également ses effets lorsque la chambre de recours, telle que visée à l'article 69 du décret relatif au statut des membres du personnel de l'enseignement subventionné, annule le licenciement d'un membre du personnel définitif prononcé par le pouvoir organisateur par mesure disciplinaire.

La présente disposition sortit également ses effets lorsque le collège de recours, tel que visé à l'article 47septiesdecies du décret relatif au statut des membres du personnel de l'enseignement subventionné, annule une des évaluations portant la conclusion finale 'insuffisant' et ayant conduit au licenciement tel que visé au chapitre Vter du même décret d'un membre du personnel nommé à titre définitif.

La perte de la subvention-traitement octroyée pour un emploi prend fin pour le pouvoir organisateur :

1° soit au moment où l'acte irrégulier est rectifié par le pouvoir organisateur;

2° soit si le même ou un autre pouvoir organisateur reprend le membre du personnel lésé, avec l'accord de ce dernier;

3° soit au moment où le membre du personnel lésé refuse sans motif valable d'accepter un emploi offert, dans la même fonction et les mêmes conditions statutaires, par le même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur;

4° soit au moment où le membre du personnel lésé se trouve pour des raisons étrangères au litige dans les conditions requises pour la cessation définitive de ses fonctions.

La subvention-traitement octroyée au cours de la période entre le licenciement illégitime et la signification aux services du Gouvernement flamand compétents en matière d'enseignement, du jugement ou de l'arrêt, ou de la décision des chambres de recours précitées ou du collège de recours précité au pouvoir organisateur, est réclamée à ce pouvoir organisateur et est ensuite attribuée au membre du personnel indûment licencié.

Dès la signification précitée, les services du Gouvernement flamand compétents en matière d'enseignement paient la subvention-traitement directement au membre du personnel indûment licencié jusqu'au moment où il est satisfait à une des quatre conditions précitées."

Section II. — Décret relatif à l'enseignement III

Article VI.2

A l'article 5, § 1^{er}, du décret du 9 avril 1992 relatif à l'enseignement III, modifié par décrets des 14 juillet 1998, 1^{er} décembre 1998, 8 juin 2000 et 14 février 2003, il est ajouté deux tirets ainsi rédigés :

« - une décision du conseil d'administration en application de l'article 73quinquiesdecies, § 2, ou de l'article 73sexiesdecies, § 2, du décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire;

- une décision du pouvoir organisateur en application de l'article 47quinquiesdecies, § 2, ou de l'article 47sexiesdecies, § 2, du décret relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné. ».

Section III. — Entrée en vigueur

Article VI.3

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007.

CHAPITRE VII. — Evaluation

Article VII.1^{er}

Le Gouvernement flamand évalue :

— au terme de l'année scolaire 2008-2009, l'introduction et l'utilisation de la description de fonction individualisée fixée conformément au présent décret sur les membres du personnel désignés dans l'enseignement fondamental, les internats et l'enseignement artistique à temps partiel;

— au terme de l'année scolaire 2010-2011, le système d'évaluation fixé conformément au présent décret pour les membres du personnel désignés dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécial, l'éducation des adultes et les CLB;

— au terme de l'année scolaire 2012-2013, le système d'évaluation fixé conformément au présent décret pour les membres du personnel désignés dans l'enseignement fondamental, les internats et l'enseignement artistique à temps partiel.

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

Bruxelles, le 13 juillet 2007.

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 2006-2007.*

Documents. — Projet de décret, 1246-N° 1. — Amendement, 1246-N° 2. — Rapport, 1246-N° 3. — Texte adopté en séance plénière, 1246-N° 4.

Annales. — Discussion et adoption. Séances du 10 juillet 2007.