

**Art. 9.** Artikel 12 van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt: “§ 1. De Raad van WBE kiest een voorzitter en een ondervoorzitter uit de leden bedoeld in artikel 5, lid 1. Ze ontlenuen hun mandaat aan verschillende erkende politieke fracties.

Het organiek reglement voorziet in de vervangingsregels bij afwezigheid of verhindering van de voorzitter en de ondervoorzitter.

§ 2. De voorzitter, de ondervoorzitter, een door de Raad van WBE aangewezen bestuurder bedoeld in artikel 5, lid 1 en de administrateur-generaal vormen het Bureau dat is belast met de behandeling van de aan de Raad van WBE voor te leggen dossiers en de door die laatste gedelegeerde opdrachten.”

HOOFDSTUK 4. — *Slotbepalingen*

**Art. 10.** Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2024, met uitzondering van artikelen 2 tot 4 en 7 die in werking treden op 14 september 2024.

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

Gegeven te Brussel, op 5 oktober 2023.

De Minister-president, belast met Internationale Betrekkingen, Sport en Onderwijs voor Sociale Promotie,  
P.-Y. JEHOLET

De Vicepresident en minister van Begroting, Ambtenarenzaken,  
Gelijke kansen en het toezicht op “Wallonie-Bruxelles Enseignement”,  
F. DAERDEN

De Vicepresident en minister van Kind, Gezondheid, Cultuur, Media en Vrouwenrechten,  
B. LINARD

De Minister van Hoger Onderwijs, Wetenschappelijk Onderzoek, Universitaire ziekenhuizen,  
Hulpverlening aan de Jeugd, Justitiehuisen, Jeugd en de Promotie van Brussel,  
F. BERTIEAUX

De Minister van Onderwijs,  
C. DESIR

—  
Nota

Zitting 2023-2024

Stukken van het Parlement. - Ontwerp van decreet, nr. 586-1 - Commissieverslag, nr. 586-2 - Tekst aangenomen tijdens de plenaire vergadering, nr. 586-3

Integraal verslag. - Bespreking en aanneming. - Vergadering van 4 oktober 2023.

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

[C - 2023/45211]

**20 JUILLET 2023. — Décret relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement**

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

**TITRE 1<sup>er</sup>.** — *Dispositions insérant le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles dans le Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire*

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, le titre 1<sup>er</sup> est renommé : “ Titre 1<sup>er</sup> – De la formation professionnelle continue et du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles ».

**Art. 2.** A l'article 6.1.1-1 du Code précité, les modifications suivantes sont apportées :

1° L'actuel article 6.1.1-1 devient un paragraphe 1<sup>er</sup> ;

2° Un paragraphe 2 rédigé comme suit est inséré :

“ § 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le chapitre 9, section 3 s'applique aux membres de l'équipe éducative des écoles, aux membres du personnel des internats et homes d'accueil, aux membres du personnel des centres techniques, aux membres du personnel des centres de dépaysement et de plein air et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire des pôles territoriaux à l'exception des fonctions de sélection et de promotion.

Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le chapitre 9, section 4, s'applique aux fonctions de sélection et de promotion hors directions à l'exception :

1° des titulaires de ces fonctions recrutées pour une durée inférieure à un an ;

2° des coordonnateurs de pôles territoriaux désignés à titre temporaire.

Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, les sections 1, 2 et 5 du chapitre 9 s'appliquent aux membres du personnel visés aux alinéas 1 et 2. ».

**Art. 3.** Dans l'article 6.1.6-7, du Code précité, les modifications suivantes sont apportées :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit :

“ Le membre du personnel décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio comme support lors de son échange avec le directeur ou son délégué à l'occasion de l'entretien de développement professionnel ou encore dans le cadre d'un plan de développement des compétences professionnelles ou d'un plan d'accompagnement individualisé ainsi que lors de l'accompagnement des enseignants débutants. Le directeur ou son délégué doit accepter le choix du membre du personnel d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange. » ;

2° Dans le paragraphe 5, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

“ Le directeur décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio comme support lors de son échange avec le pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur doit accepter le choix du directeur d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange. » ;

3° Dans le paragraphe 6, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, le mot “ directeur » est remplacé par les mots “ directeur ou son délégué » ;

4° Dans le paragraphe 6, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, les mots “ soit à la suite d'un entretien de fonctionnement intervenu entre » sont remplacés par les mots “ soit à la suite d'un entretien de développement professionnel, d'un plan de développement des compétences professionnelles ou d'un plan d'accompagnement individualisé, intervenu entre » ;

5° Dans le paragraphe 6, alinéa 2, 2°, les mots “ de fonctionnement intervenu entre » sont remplacés par les mots “ de développement professionnel, d'un plan de développement des compétences professionnelles ou d'un plan d'accompagnement individualisé, intervenu entre ».

**Art. 4.** Dans le titre 1<sup>er</sup> du livre 6 du Code précité, il est inséré un chapitre 9 intitulé “ Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles » dont la teneur suit :

“ Chapitre 9. — Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles

*Section 1. — Dispositions spécifiques*

Article 6.1.9-1. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles s'inscrit dans un processus de développement professionnel et dans une professionnalisation accrue.

Article 6.1.9-2. Le Gouvernement fixe les modèles de plan de développement des compétences professionnelles visé dans les sections 3 et 4.

*Section 2. — La formation au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et les délégués de la direction*

Article 6.1.9-3. § 1<sup>er</sup>. Pour les directeurs, une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation, est organisée dans le cadre de la formation initiale des directeurs visée au chapitre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement. Cette formation est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau visés à l'article 6.1.3-3 et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue d'une part et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

§ 2. Le directeur suit la formation visée au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Article 6.1.9-4. § 1<sup>er</sup>. Dans l'enseignement secondaire, le délégué du directeur, visé dans le présent chapitre, doit être désigné parmi les membres du personnel suivants, à condition qu'il ait suivi la formation visée à l'article 6.1.9-5 :

1° les titulaires de la fonction de sélection de directeur adjoint ;

2° le cas échéant, les enseignants expérimentés, tels que visé à l'article 22 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux pouvoirs organisateurs.

§ 2. Pour les fonctions de sélection ou de promotion, le directeur ne peut pas déléguer, à l'exception de la délégation au chef de travaux d'atelier en cas de soutien et de développement des compétences professionnelles d'un chef d'atelier.

§ 3. Le délégué doit avoir un entretien de développement professionnel donnant lieu à un plan de développement des compétences professionnelles au cours de l'année scolaire durant laquelle la mission de délégué lui est confiée pour la première fois.

§ 4. Le délégué visé au paragraphe 1<sup>er</sup> exerce une mission d'accompagnateur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

Il fait, à la demande de la direction, des entretiens de développement professionnel.

Il soutient, aide et accompagne le membre du personnel dans sa réflexion et dans la construction et l'élaboration de son plan de développement des compétences professionnelles.

Il n'a pas de compétence de décision.

Article 6.1.9-5. Pour les délégués visés à l'article 6.1.9-4., une formation relative au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles, est organisée dans le cadre de la formation professionnelle continue. Cette formation est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau visés à l'article 6.1.3-3 et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

*Section 3. — Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de recrutement*

Article 6.1.9-6. § 1<sup>er</sup>. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel menés par le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

§ 2. Les entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel fait l'objet d'un compte-rendu.

Sans préjudice de l'article 73bis du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans. L'entretien de développement professionnel a lieu en dehors des périodes de travail face à la classe.

À partir de la rentrée scolaire 2024-2025, les enseignants qui sont dans une de leurs cinq premières années

d'exercice dans l'enseignement en Communauté française, ont un entretien de développement professionnel par année scolaire.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 6.1.9-7. - § 1<sup>er</sup>. A la suite d'un entretien de développement professionnel, à la demande du membre du personnel ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Pour pouvoir mettre en place un plan de développement des compétences professionnelles, les conditions suivantes doivent être réunies :

1° Le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur ou son délégué ;

2° Le membre du personnel ne peut pas avoir déjà eu un plan de développement des compétences professionnelles au cours de la même année scolaire au sein du pouvoir organisateur, conformément au paragraphe 3 ;

3° Le directeur doit être formé via la formation visée à l'article 6.1.9-3.

La mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles est obligatoire pour les membres du personnel qui sont dans leur première année d'exercice d'une fonction dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, pour autant que la durée de désignation initiale soit d'au moins neuf mois au sein du pouvoir organisateur et qu'ils soient désignés pour plus d'une demi-charge au sein du pouvoir organisateur.

§ 2. Le plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur ou son délégué en concertation avec le membre du personnel.

Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 6.1.9-2, et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 3. La périodicité du plan de développement des compétences professionnelles est adaptée de manière à mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées.

Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année scolaire au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention « défavorable ».

§ 4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements en cours d'année scolaire et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel.

Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

*Section 4. — Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection et de promotion hors direction*

Article 6.1.9-8. - § 1<sup>er</sup>. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel avec le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

§ 2. Les entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur, mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

L'entretien de développement professionnel se fonde sur :

1° l'exécution de la lettre de mission ;

2° la mise en pratique des compétences professionnelles qui ont été mentionnées dans l'appel à candidatures ;

3° la mise en œuvre du contrat d'objectifs.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 6.1.9-9. § 1<sup>er</sup>. A la suite d'un entretien de développement professionnel, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Pour pouvoir mettre en place un plan de développement des compétences professionnelles, les conditions suivantes doivent être réunies :

1° Le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur ou son délégué ;

2° Le membre du personnel ne peut pas avoir déjà eu un plan de développement des compétences professionnelles au cours de la même année scolaire au sein du pouvoir organisateur, conformément au paragraphe 3 ;

3° Le directeur doit être formé via la formation visée à l'article 6.1.9-3.

§ 2. Le plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur, ou son délégué lorsqu'il concerne un chef d'atelier, en concertation avec le membre du personnel.

Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 6.1.9-2, et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre.

Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 3. La périodicité du plan de développement des compétences professionnelles est adaptée de manière à mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées.

Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année scolaire, au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§ 4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements, et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture.

Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

#### Section 5. — Les règles de déontologie

Article 6.1.9-10. Dans le cadre des entretiens et échanges visés aux sections 3 et 4, le membre du personnel et le directeur ou son délégué sont tenus au respect des devoirs suivants :

1° la discrétion ;

2° le respect mutuel.

En outre, le directeur ou son délégué est tenu de :

1° Motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ;

2° Soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;

3° Respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

#### TITRE 2. — Dispositions insérant le mécanisme d'évaluation dans les différents statuts

CHAPITRE 1. — *Dispositions modifiant l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements*

**Art. 5.** Il est ajouté un point 12° rédigé comme suit à l'article 18 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements :

“ 12° ne pas avoir fait l'objet dans la fonction considérée, pendant les deux dernières années scolaires, soit de deux rapports d'évaluation avec mention défavorable, soit de deux rapports sur la manière de servir avec mention défavorable tels que visés à l'article 27. ».

**Art. 6.** A l'article 20, § 4, du même arrêté royal, les alinéas 1 à 4 sont abrogés.

**Art. 7.** A l'article 25, § 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées :

1° A l'alinéa 2 du même arrêté royal, les mots « sur la manière de servir » sont insérés entre le mot « rapport » et le mot « défavorable ».

2° Un alinéa 4 rédigé comme suit est ajouté :

« Les membres du personnel ayant fait l'objet d'un rapport d'évaluation portant la mention défavorable sont redésignés dans l'emploi qu'ils occupaient l'année scolaire précédente si cet emploi existe toujours au premier jour de l'année scolaire suivante et qu'il n'a pas fait l'objet d'une réaffectation, d'un rappel à l'activité de service, d'un changement d'affectation, d'une extension de nomination, d'une désignation d'un temporaire prioritaire ou de la désignation d'un membre du personnel mieux classé. ».

**Art. 8.** L'article 27 du même arrêté royal est remplacé par l'article suivant :

« Article 27 - Tout temporaire, temporaire prioritaire ou temporaire protégé est réputé s'être acquitté de sa tâche de manière satisfaisante aussi longtemps qu'un rapport d'évaluation avec mention défavorable ou qu'un rapport sur la manière de servir défavorable n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur.

Par année scolaire, le membre du personnel ne peut faire l'objet que d'un rapport d'évaluation ou d'un rapport sur la manière de servir.

En l'absence de rapport, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention favorable. ».

**Art. 9.** Un article 27bis rédigé comme suit est inséré dans le même arrêté royal :

« Article 27bis - § 1. Le cas échéant, le rapport sur la manière de servir est établi au plus tard à l'issue de chaque période d'activité, selon le modèle arrêté par le Gouvernement.

Il doit être soumis au visa du temporaire, du temporaire prioritaire ou du temporaire protégé qu'il concerne et joint à son dossier personnel.

La mention du rapport sur la manière de servir est motivée, à peine de nullité, sur la base d'au moins un fait favorable ou défavorable rédigé au moment de sa survenance.

Ce fait doit être détaillé, daté et signé par le directeur et soumis au visa du membre du personnel pour réception.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport.

§ 2. Le membre du personnel a le droit d'introduire un recours, dans les dix jours ouvrables de la notification dudit rapport, devant la Chambre de recours visée au Chapitre IX, Section 2 du présent arrêté. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie au pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif. ».

**Art. 10.** A l'article 31, point 8°, du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « sur la manière de servir » sont insérés entre les mots « d'un rapport » et le mot « défavorable » ;

2° les mots « ou d'un rapport d'évaluation avec mention défavorable du pouvoir organisateur » sont insérés après les mots « du chef d'établissement. ».

**Art. 11.** A l'article 31ter, point 8°, du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « sur la manière de servir » sont insérés entre les mots « d'un rapport » et le mot « défavorable » ;

2° les mots « ou d'un rapport d'évaluation avec mention défavorable du pouvoir organisateur » sont insérés après les mots « du chef d'établissement. ».

**Art. 12.** A l'article 46bis, point 7°, du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « sur la manière de servir » sont insérés entre les mots « d'un rapport » et le mot « défavorable » ;

2° les mots « ou d'un rapport d'évaluation avec mention défavorable du pouvoir organisateur » sont insérés après les mots « d'un chef d'établissement. ».

**Art. 13.** A l'article 83 du même arrêté royal, le point 5° est abrogé.

**Art. 14.** A l'article 91 du même arrêté royal, les mots « leurs signalements » sont remplacés par les mots « leurs signalements ou leurs rapports d'évaluation ».

**Art. 15.** Les articles 91sexies à 91novies du même arrêté royal sont abrogés.

**Art. 16.** Après l'article 121 du même arrêté royal, il est inséré un Chapitre VIIIbis, libellé comme suit :

« Chapitre VIIIbis – De l'évaluation des membres du personnel.

Article 121/1. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel régis par le présent statut à l'exception des directeurs et des membres du personnel de l'Inspection.

#### Section 1. — Du plan de développement des compétences professionnelles.

Article 121/2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que prévus dans la section 3 du chapitre 9 du titre I<sup>er</sup> du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et à la section 3 du chapitre 1<sup>er</sup>bis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale.

Article 121/3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué le plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel, et pour autant que l'entretien de clôture visé aux articles 6.1.9-7, § 5, et 6.1.9-9, § 5, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et aux articles 8.7, § 5, et 8.9, § 5, du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale, ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

*Section 2. – Du mécanisme d'évaluation.*

Article 121/4. § 1<sup>er</sup>. Sur la base du rapport du directeur visé à l'article 121/3, le pouvoir organisateur peut mener une évaluation du membre du personnel concerné.

Un entretien d'évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Préalablement à toute attribution de mention d'évaluation, le membre du personnel doit être entendu par le pouvoir organisateur.

La convocation à cette audition doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant la date fixée pour celle-ci.

Lors de cette audition, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel d'un établissement de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou retraité ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

§ 3. A l'issue de l'entretien d'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation.

Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable ».

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

1° du rapport du directeur ;

2° du plan de développement des compétences professionnelles ;

3° de l'entretien d'évaluation.

Le rapport est notifié au membre du personnel et soumis au visa de ce dernier.

La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport.

A défaut de rapport d'évaluation, le membre du personnel est réputé bénéficier de la mention favorable.

Article 121/5. § 1<sup>er</sup>. En cas d'évaluation débouchant sur la mention " défavorable », un entretien entre le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé.

Le plan est basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation et détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante.

Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

§ 2. La fin du plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

Afin de permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées, l'entretien de clôture intervient au plus tôt après six mois d'exercice dans la fonction considérée et au plus tard deux ans après la notification du plan d'accompagnement individualisé.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 121/6. § 1<sup>er</sup>. Après une évaluation avec mention défavorable, l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation.

A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la seconde évaluation peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au § 3.

A défaut, le membre du personnel est réputé faire l'objet d'une évaluation favorable.

§ 2. Préalablement à toute attribution de mention, le membre du personnel doit être entendu par le pouvoir organisateur.

Un entretien d'évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

La convocation à cette audition doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant la date fixée pour celle-ci.

Lors de cette audition, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel d'un établissement de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou retraité ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

§ 3. A l'issue de l'entretien d'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation.

Celui-ci débouche sur une mention " favorable », " défavorable » ou, en cas de commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur, sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum trois mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base du plan d'accompagnement individualisé visé à l'article 121/15.

Le rapport d'évaluation est notifié au membre du personnel et soumis au visa de ce dernier.

La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport.

Article 121/7. § 1<sup>er</sup>. En cas de seconde évaluation débouchant sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre le pouvoir organisateur et/ou son délégué auquel il donne délégation et le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un second plan d'accompagnement individualisé qui consiste en l'adaptation du premier plan d'accompagnement individualisé.

Le plan est basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation et détermine les objectifs non atteints que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante.

Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent non atteints que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

§ 2. La fin du second plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

Afin de permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées, l'entretien de clôture intervient au plus tôt après trois mois d'exercice dans la fonction considérée et au plus tard un an après la notification du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation dudit plan d'accompagnement individualisé.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 121/8. § 1<sup>er</sup>. Après l'entretien de clôture du second plan d'accompagnement individualisé et au plus tard un an après la notification du plan d'accompagnement, le pouvoir organisateur peut mener, en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une troisième évaluation.

A défaut, le membre du personnel est réputé faire l'objet d'une évaluation favorable.

§ 2. Préalablement à toute attribution de mention, le membre du personnel doit être entendu par le pouvoir organisateur.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

La convocation à cette audition doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant la date fixée pour celle-ci.

Lors de cette audition, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel d'un établissement de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou retraité ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

§ 3. A l'issue de l'entretien d'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation.

Celui-ci débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable ».

La mention d'évaluation est motivée sur la base du plan d'accompagnement individualisé visé à l'article 121/7.

Le rapport est notifié au membre du personnel et soumis au visa de ce dernier. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport.

Article 121/9. Pour pouvoir mener une évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie :

a. Soit un membre du pouvoir organisateur est formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

b. Soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

c. Soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

Article 121/10. Dans le cadre des entretiens et évaluations précités, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

1° la discrétion ;

2° le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

1° motiver, de manière adéquate et constructive, leurs instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;

2° soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;

3° respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité.

Article 121/11. Pour le calcul des délais visés aux articles 121/3, 121/5 et 121/7, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 121/12. Toute notification de document, de décision ou de convocation se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception.

Article 121/13. En cas d'attribution d'une mention " défavorable » lors d'une évaluation, dans les dix jours ouvrables de la notification du rapport d'évaluation, le membre du personnel peut introduire, par courrier recommandé à la poste, un recours auprès de la chambre d'appel visée aux articles 121/16 à 121/24. Il en notifie immédiatement une copie au pouvoir organisateur.

Ce recours est suspensif.

Article 121/14. § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant conduire à l'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable » à un délégué syndical dans le cadre de la procédure fixée aux articles 121/1 à 121/12 doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et demander la réunion du Comité de concertation central visé à l'article 31/1 du décret spécial du 7 février 2019 portant création de l'organisme public chargé de la fonction de pouvoir organisateur de l'Enseignement organisé par la Communauté française.

Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets.

Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§ 3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§ 4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable ».

Article 121/15. Le Gouvernement arrête les modèles des rapports des directions à destination du pouvoir organisateur, des rapports d'évaluation et des plans d'accompagnement individualisé.

Article 121/16. Après consultation du pouvoir organisateur et des organisations syndicales agréées, le gouvernement institue des Chambres d'appel pour les évaluations, ci-après dénommées les Chambres d'appel, dont la compétence s'étend à un ou plusieurs degrés d'enseignement.

Les Chambres d'appel sont uniquement compétentes pour traiter des recours prévus dans le cadre de la procédure d'évaluation visée au présent chapitre.

Elles sont également compétentes pour traiter des recours prévus dans le cadre de la procédure d'évaluation des directeurs visés par le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement.

Chaque Chambre d'appel élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation du Gouvernement.

Article 121/17. Les Chambres d'appel sont composées :

1° de trois représentants du pouvoir organisateur et de trois représentants des organisations syndicales agréées. Chacune de ces organisations syndicales dispose d'au moins un représentant ;

2° d'un président et de deux présidents suppléants désignés par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux du Ministère de la Communauté française en activité ou admis à la retraite ;

3° d'un secrétaire et d'un secrétaire suppléant désignés par le Gouvernement.

Le gouvernement désigne les membres visés au 1° de l'alinéa précédent sur proposition du pouvoir organisateur et des organisations syndicales agréées.

Il désigne, dans les mêmes conditions, deux membres suppléants pour chaque membre effectif.

A défaut de proposition de membres suppléants, la Chambre d'appel est valablement composée.

Les membres d'une Chambre d'appel sont désignés pour un mandat de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Le remplaçant d'un membre achève le mandat de celui qu'il remplace.

Les secrétaires et secrétaires suppléants d'une Chambre d'appel en assument le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

Article 121/18. Dès qu'un recours est introduit, le président communique au requérant et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum.

Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité.

Le président décide de la suite à réserver à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

Les présidents, présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Article 121/19. Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la Chambre d'appel si le requérant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient pas les éléments susceptibles de permettre à cette chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport du directeur et le ou les rapports d'évaluation.

Article 121/20. Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception.

Le membre du personnel et le pouvoir organisateur peuvent se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou pensionnés ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

En cas d'absence de l'une des parties régulièrement convoquées ou de son défenseur, la chambre d'appel statue valablement lors de sa deuxième séance.

Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours.

Lorsque la mention est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du requérant, la Chambre d'appel peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du requérant.

Article 121/21. Les délais visés à la présente section sont suspendus entre le 15 juillet et le 15 août.

Article 121/22. La Chambre d'appel ne peut remettre un avis que si au moins deux membres représentant le pouvoir organisateur et deux membres représentant les organisations syndicales agréées sont présents.

Les membres représentant le pouvoir organisateur et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote.

Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort par le président.

Si le quorum visé à l'alinéa précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours.

Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents.

Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret.

En cas d'unanimité ou de majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre d'appel est contraignant.

En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la Chambre d'appel n'est pas contraignant.

La Chambre d'appel donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours.

Dans son avis, la Chambre d'appel indique si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas.

L'avis de la Chambre d'appel ne propose pas d'alternative à la décision du pouvoir organisateur.

Article 121/23. L'avis de la Chambre est signifié aux parties par courrier recommandé avec accusé de réception dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

Il est motivé.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé à l'alinéa précédent et notifie sa décision à la Chambre d'appel et au membre du personnel.

Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre d'appel n'a pas été suivi.

Si l'avis de la Chambre d'appel est contraignant, le pouvoir organisateur modifie la mention du membre du personnel dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé au paragraphe précédent et notifie sa décision à la Chambre d'appel et au membre du personnel.

Article 121/24. Les frais de fonctionnement de la Chambre d'appel sont à charge de la Communauté française.

Le gouvernement détermine les indemnités pour frais de parcours et de séjour des membres des Chambres d'appels ainsi que les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit. ».

**Art. 17.** A l'article 168 du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° A l'alinéa 1<sup>er</sup>, un point 10° libellé comme suit est inséré : " 10° s'ils ont fait l'objet dans la fonction considérée, de deux rapports d'évaluation avec mention " défavorable " consécutifs sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre d'appel, telles que visées à l'article 121/13; ».

2° A l'alinéa 2, le mot " 10° " est inséré entre les mots " 7° " et " perd ». ».

**Art. 18.** A l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 169 du même arrêté royal, un point 5° libellé comme suit est inséré :

" 5° une deuxième évaluation avec mention " défavorable " telle que mentionnées à l'article 28septies du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de sélection et de promotion et à l'article 42 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement. ».

CHAPITRE 2. — *Disposition modifiant l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat*

**Art. 19.** A l'article 4bis de l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat, les alinéas 2 à 8 sont abrogés.

CHAPITRE 3 — *Dispositions modifiant l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française*

**Art. 20.** Il est ajouté un point 11° rédigé comme suit à l'article 4 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres et des professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française :

" 11°. ne pas avoir fait l'objet dans la fonction considérée, au cours des deux dernières années scolaires, de deux rapports sur la manière de servir défavorable ou de deux rapports d'évaluation avec mention défavorable tels que visés à l'article 7. ».

**Art. 21.** A l'article 5 du même arrêté royal, les alinéas 1 à 4 du § 4 sont abrogés.

**Art. 22.** A l'article 6, § 4 du même arrêté royal est inséré un troisième alinéa rédigé comme suit :

" Le temporaire visés par à l'article 5 quater, qui a fait l'objet d'un rapport d'évaluation portant la mention défavorable est désigné à nouveau dans l'établissement où il était affecté l'année scolaire précédente sous réserve de l'application de la priorité à la désignation d'un candidat mieux classé. ».

**Art. 23.** L'article 7 du même arrêté royal est remplacé par l'article suivant :

" Article 7 - Un maître de religion ou un professeur de religion temporaire est réputé s'être acquitté de sa tâche de manière satisfaisante aussi longtemps qu'un rapport sur la manière de servir défavorable ou un rapport d'évaluation avec mention défavorable n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur.

Le rapport sur la manière de servir peut faire l'objet d'une des mentions suivantes : " favorable " ou " défavorable ".

Le rapport d'évaluation peut faire l'objet d'une des mentions suivantes : " favorable " ou " défavorable ".

En l'absence de rapport, tout membre du personnel est réputé bénéficier de la mention favorable.

Par année scolaire, le membre du personnel ne peut recevoir qu'un rapport d'évaluation ou qu'un rapport sur la manière de servir. ».

**Art. 24.** Un article 7bis rédigé comme suit est inséré dans le même arrêté royal :

" Article 7bis - § 1<sup>er</sup>. Le cas échéant, le rapport sur la manière de servir est établi au plus tard à l'issue de chaque période d'activité, selon le modèle arrêté par le Gouvernement.

Il doit être soumis au visa du membre du personnel qu'il concerne.

La mention du rapport sur la manière de servir est motivée, à peine de nullité, sur la base d'au moins un fait favorable ou défavorable rédigé au moment de sa survenance.

Ce fait doit être détaillé, daté et signé par le directeur et le membre du personnel et soumis au visa de ce dernier pour réception.

La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport.

§ 2. Le membre du personnel a le droit d'introduire un recours, dans les dix jours ouvrables de la notification dudit rapport devant la Chambre de recours visée à la section 2 du chapitre VIII du présent arrêté.

Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie au pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif. ».

**Art. 25.** A l'article 12 du même arrêté royal, le point 8° est remplacé par le point 8° suivant :

" 8° Ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction à conférer, pendant les deux dernières années scolaires et avant la date de l'appel aux candidats, d'un rapport sur la manière de servir ou d'un rapport d'évaluation portant la mention défavorable. ».

**Art. 26.** A l'article 16, § 2 du même arrêté royal, les mots " ou de l'inspection compétente " et les mots " La motivation ne peut porter que sur des matières qui leur sont propres " sont abrogés.

**Art. 27.** A l'article 17, l'alinéa 1<sup>er</sup> du même arrêté royal est remplacé par l'alinéa 1<sup>er</sup> rédigé comme suit : " A l'issue du stage, le directeur établit un rapport circonstancié sur la manière de servir du maître de religion ou du professeur de religion stagiaire placé sous ses ordres.

Ce rapport vise l'action éducative, la tenue, la présentation, le sens des responsabilités.

Il reprend à son compte le contenu d'un éventuel rapport d'inspection individuel portant sur les aptitudes pédagogiques ».

**Art. 28.** A l'article 18, § 1, alinéa 1<sup>er</sup> du même arrêté royal, les mots " , soit sur proposition motivée de l'inspecteur compétent » sont abrogés.

**Art. 29.** L'article 21 du même arrêté royal est remplacé par un article 21 rédigé comme suit : " Le rapport du directeur sur la manière de servir d'un maître de religion ou d'un professeur de religion stagiaire est établi selon le modèle arrêté par le Gouvernement ».

**Art. 30.** Après l'article 26 du même arrêté royal, il est inséré un Chapitre VIbis libellé comme suit :

" Chapitre VIbis. – De l'évaluation des maîtres et professeurs de religion.

Article 26/1. Le Chapitre VIIIbis relatif à l'évaluation des membres du personnel de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements s'applique aux maîtres et professeurs de religion. ».

**Art. 31.** Les articles 29bis et 30 du même arrêté royal sont abrogés.

**Art. 32.** A l'article 48 du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° Un 9° rédigé comme suit est inséré : " 9° s'ils ont fait l'objet dans la même fonction de deux rapports d'évaluation avec mention " défavorable » consécutifs et devenus définitifs après épuisement des procédures devant la chambre d'appel sur deux années scolaires distinctes tels que visés à l'article 7 du présent arrêté. » ;

2° Un alinéa 2 rédigé comme suit est inséré : " Tout membre du personnel qui est démis d'office et sans préavis de ses fonctions en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, 4°, 5°, 6 et 9°, perd, pour toutes fonctions, le bénéfice des candidatures introduites ainsi que du nombre de jours prestés pour la fonction qu'il exerçait avant sa démission. ».

**Art. 33.** A l'article 49 du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° il est ajouté un point 2bis° rédigé comme suit :

" 2bis° : la conservation de deux rapports d'évaluation avec mention défavorable sur deux années scolaires distinctes » ;

2° un alinéa 2 rédigé comme suit est inséré : " Tout membre du personnel qui est démis d'office et sans préavis de ses fonctions en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, 2bis° ou 4°, perd, pour toutes fonctions, le bénéfice des candidatures introduites ainsi que du nombre de jours prestés pour la fonction qu'il exerçait avant sa démission. ».

**Art. 34.** A l'article 49bis du même arrêté royal, le mot " 2bis° » est inséré entre les mots " 2° » et " ou ».

CHAPITRE 4. — : *Dispositions modifiant le décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné*

**Art. 35.** A l'article 34quater, § 3, du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, le 6<sup>ème</sup> et dernier alinéa est complété d'un 6° rédigé comme suit :

" 6° le membre du personnel se voit attribuer par le pouvoir organisateur au sein duquel cette affectation a lieu, deux mentions " défavorable » consécutives, sur deux années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 47ter/5 pour la fonction concernée au sein d'un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné de même caractère. ».

**Art. 36.** A l'article 42, § 3, du même décret, les modifications suivantes sont insérées :

1° A l'alinéa 1<sup>er</sup>, après les termes " au visa de l'intéressé. », la phrase suivante est insérée comme suit : " A défaut d'un accord en Commission paritaire centrale dans un délai de quatre mois, le Gouvernement statue en lieu et place de cette dernière. » ;

2° un alinéa 13 est inséré comme suit : " L'attribution d'une première mention " défavorable » définitive lors de l'évaluation visée à la section 4 du présent chapitre équivaut à un rapport " défavorable » à l'évaluation précédant l'engagement à titre définitif, tel que visé au présent paragraphe. Par année scolaire, le membre du personnel ne peut pas faire l'objet à la fois d'un rapport d'évaluation visé dans la section 4 du présent chapitre et d'un rapport à l'évaluation précédant l'engagement à titre définitif tel que visé au précédent paragraphe. ».

**Art. 37.** Une nouvelle section 4 est introduite après la section 3 du chapitre III du même décret, intitulée comme suit :

#### Section 4. — Du mécanisme d'évaluation

**Art. 38.** Dans la section 4 du même décret, insérée par l'article 37, les dispositions suivantes sont insérées :

" Article 47ter. - § 1<sup>er</sup>. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que visés à la section 3 du Chapitre 9 du titre I<sup>er</sup> du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à la section 3 du chapitre Ibis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ou à la section 3 du chapitre Ibis du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-7, § 5, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.7, § 5, du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/6, § 5, du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et

du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

Pour le calcul de la période de six mois visée à l'alinéa précédent, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 47ter/1. - § 1<sup>er</sup>. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur, visé à l'article 47ter, § 3.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

1° Soit un membre du pouvoir organisateur a été formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

2° Soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

3° Soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur.

La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 2. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisée selon le document visé à l'article 47ter/3 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

1° du rapport du directeur ;

2° du plan de développement des compétences professionnelles ;

3° de l'entretien d'évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention " favorable ».

§ 3. En cas d'évaluation débouchant sur la mention " défavorable », un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation.

Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante.

Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 47ter/2. - § 1<sup>er</sup>. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction suite à la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation précédente, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après une évaluation avec mention défavorable, l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation.

A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 3. Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation avec mention " défavorable » définitive est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention " favorable », ou " défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 47ter/3 ainsi que notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur.

La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 4. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation.

Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante.

Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 5. Après une prolongation de plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

§ 6. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 7. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur.

Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 47ter/3 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur.

La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception.

Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Article 47ter/3. - Le gouvernement fixe le modèle de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 47ter/4. - La répétition de deux mentions " défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 47ter/5, a pour conséquence :

- la fin d'office du contrat du membre du personnel dans la fonction considérée conformément aux articles 71quater, 17° ou 72, § 1<sup>er</sup>, 12° selon le cas ;

- la perte de priorité pour tout nouvel emploi dans la même fonction au sein du même pouvoir organisateur en ce compris dans l'exercice des priorités visées à l'article 29 quater 1°bis, l'article 29quater 1<sup>er</sup>, l'article 29quater 2°, l'article 29quater 2° bis, l'article 29quater 14° et l'article 29quater 15°.

Article 47ter/5. - § 1. Le membre du personnel qui se voit attribuer une première ou une deuxième mention " défavorable » peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, introduire un recours devant la Chambre de recours visée aux articles 80 et suivants.

Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Ce recours est suspensif.

§ 2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§ 3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§ 4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant.

En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours.

L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas.

L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du Pouvoir organisateur.

§ 5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé au paragraphe précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel.

Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi.

Article 47ter/6. § 1. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant conduire à l'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable " à un délégué syndical ou à un représentant au sein du Conseil d'entreprise ou de l'instance de concertation sociale dans le cadre de la procédure fixée dans la présente section doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§ 2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation.

Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets.

Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§ 3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§ 4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable ".

Article 47ter/7. - Dans le cadre des entretiens et évaluations, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité.

Article 47ter/8. Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception. ».

**Art. 39.** A l'article 54octies du même décret, un paragraphe 7 est inséré comme suit :

" § 7. Les coordonnateurs de centre de technologie avancée engagés à titre définitif sont évalués selon les dispositions prévues à la section II du Chapitre Vbis du présent titre, applicables mutatis mutandis. ».

**Art. 40.** A l'article 54terdecies du même décret, un alinéa 3 est inséré comme suit :

" Les coordonnateurs de pôles territoriaux engagés à titre définitif sont évalués selon les dispositions prévues à la section II du Chapitre Vbis du présent titre, applicables mutatis mutandis. ».

**Art. 41.** A l'article 61sexies du même décret, les modifications suivantes sont apportées au § 1<sup>er</sup> :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes " et 5 § 3, 1° et 2° du décret du 4 janvier 1999 " sont remplacés par les termes " et 5 § 3 du décret du 4 janvier 1999 " ;

2° à l'alinéa 3, les mots " A l'exception de la section Iter relative à la lettre de mission, " sont abrogés.

**Art. 42.** L'intitulé de la section II du Chapitre Vbis du même décret est remplacé par :

#### Section II. – Du mécanisme d'évaluation

**Art. 43.** L'article 61decies alinéa 2 du même décret est abrogé.

**Art. 44.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la section 2 du Chapitre Vbis du même décret :

" Article 61decies/1. – § 1. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture, tels que visés à la section 4 du Chapitre 9 du titre 1<sup>er</sup> du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à la section 4 du chapitre Ibis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ou à la section 4 du chapitre Ibis du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel, et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-9, § 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.9, § 5 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/8 § 5 du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

Pour le calcul du délai de six mois précité, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 61decies/2. - § 1<sup>er</sup>. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur, visé à l'article 61decies/1, § 2.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

a. Soit un membre du pouvoir organisateur est formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

b. Soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

c. Soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

§ 2. Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 3. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, comportant l'une des mentions suivantes : « favorable » ou défavorable ». L'évaluation est formalisée selon le document visé à l'article 61decies/4 et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

- du rapport du directeur ;

- du plan de développement des compétences professionnelles ;

- de l'entretien d'évaluation.

§ 4. En cas d'évaluation débouchant sur la mention « défavorable », un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 61decies/3. § 1. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention « défavorable » précédente, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après l'attribution de la mention défavorable, l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation.

A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et de deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 3. Le rapport d'évaluation est rédigé par le pouvoir organisateur.

Il débouche sur une mention « favorable », ou « défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

Le rapport est formalisé selon le document visé à l'article 61*decies*/4 ainsi que notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan de d'accompagnement individualisé.

§ 4. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation.

Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante.

Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 5. Après une prolongation de plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation peut avoir lieu après un délai de minimum trois mois d'exercice de la fonction entre la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté suite à la décision de prolongation.

Si la nouvelle évaluation visée à l'alinéa précédent n'est pas intervenue dans un délai de maximum un an suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé, elle est réputée favorable.

§ 6. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5*bis*, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 7. Le rapport d'évaluation faisant suite à une décision de prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable », « défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 61*decies*/4 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Article 61*decies*/4. Le gouvernement fixe les modèles de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 61*decies*/5. La répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 61*decies*/7, a pour conséquence la fin d'office du contrat du membre du personnel, conformément à l'article 72, § 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup>.

Article 61*decies*/6. - § 1. Le membre du personnel qui se voit attribuer une première ou une deuxième mention « défavorable », peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, introduire, un recours devant la Chambre de recours visée aux articles 80 et suivants. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§ 3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§ 4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant. En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours. L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas. L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du Pouvoir organisateur.

§ 5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé à l'alinéa précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel. Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi.

Article 61*decies*/7. § 1. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant amener à l'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable » à un délégué syndical ou à un représentant au sein du Conseil d'entreprise ou de l'instance de concertation sociale dans le cadre de la procédure fixée dans la présente section doit, sous peine de

nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§ 2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation. Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets. Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§ 3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§ 4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable ».

Article 61*decies*/8. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants:

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité.

Article 61*decies*/9. Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception. ».

**Art. 45.** Les articles 61*undecies* à 61*terdecies* du même décret sont abrogés.

**Art. 46.** A l'article 61*quaterdecies* du même décret, les termes " 61*terdecies* » sont remplacés par les termes : " 61*nonies* ».

**Art. 47.** A l'article 71*quater* du même décret, un 17° est introduit comme suit :

" 17° suite à l'attribution d'une mention " défavorable » précédée d'une mention défavorable, sur 2 années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées aux articles 47*ter*/5 et 61*decies*/6 ».

**Art. 48.** A l'article 72, § 1<sup>er</sup> du même décret, un 12° est introduit comme suit :

" 12° suite à l'attribution d'une mention " défavorable » précédée d'une mention défavorable, sur 2 années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées aux articles 47*ter*/5 et 61*decies*/6 ; »

#### CHAPITRE 5 — *Dispositions modifiant le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné*

**Art. 49.** A l'article 30 § 1<sup>er</sup> du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, un alinéa 5 est inséré comme suit :

" L'attribution d'une première mention " défavorable » définitive lors de l'évaluation visée à la section 4 du présent chapitre équivaut à un rapport " défavorable » précédant la nomination. Par année scolaire, le membre du personnel ne peut pas faire l'objet à la fois d'une mention lors de l'évaluation visée dans la section 4 du présent chapitre et d'un rapport précédant la nomination à titre définitif tel que visé au précédent paragraphe. ».

**Art. 50.** A l'article 35 du même décret, un paragraphe 3 est inséré comme suit :

" En cas de démission d'office conformément à l'article 58, 11°, le membre du personnel perd la priorité acquise auprès du pouvoir concerné. Il la recouvre néanmoins si, après cette démission, il est engagé à nouveau par ce pouvoir organisateur. ».

**Art. 51.** Une nouvelle section 4 est introduite après la section 3 du chapitre III du même décret, intitulée comme suit :

#### *Section 4. — Du mécanisme d'évaluation*

**Art. 52.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la section 4 du chapitre III du même décret :

" Article 36*duodecies*/1. - § 1<sup>er</sup>. Dans la présente section, pour les membres du personnel temporaires, il y a lieu d'entendre par " pouvoir organisateur », les autorités visées à l'article 27*bis*.

Pour les membres du personnel définitifs, le pouvoir organisateur visé dans la présente section est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

§ 2. Dans la présente section, toute notification de document, de décision ou de convocation se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception.

Article 36*duodecies*/2. - § 1<sup>er</sup>. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que visés à la section 3 du Chapitre 9 du titre I<sup>er</sup> du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et à la section 3 du chapitre Ibis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ou à la section 3 du chapitre Ibis du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-7, § 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.7, § 5 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/6 § 5 du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

Pour le calcul du délai de 6 mois précité, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 36*duodecies*/3. - § 1<sup>er</sup>. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur visé à l'article 36*duodecies*/2, § 3.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

a. Soit un membre du pouvoir organisateur est formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

b. Soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

c. Soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

§ 2. Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 3. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention " favorable " ou " défavorable " et est formalisé selon le document visé à l'article 36*duodecies*/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

- du rapport du directeur ;

- du plan de développement des compétences professionnelles ;

- de l'entretien d'évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficier de la mention " favorable ".

§ 4. En cas d'évaluation débouchant sur la mention " défavorable ", un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 36*duodecies*/4. - § 1. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention défavorable précédente, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Après une évaluation avec mention " défavorable ", l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et de deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 3. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 36*duodecies*/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

§ 4. En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention " favorable ».

§ 5. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Après une prolongation de plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées dans le cadre de l'évaluation précédente.

§ 7. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;
- les congés prévus aux articles 5, 5*bis*, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 8. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 36*duodecies*/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Article 36*duodecies*/5. – Le gouvernement fixe le modèle de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 36*duodecies*/6. - La répétition de deux mentions " défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, et devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 36*duodecies*/7, a pour conséquence :

- la fin de fonction d'office dans la fonction considérée ;
- la perte de priorité pour tout nouvel emploi dans la fonction considérée au sein du même pouvoir organisateur au cours de la même année scolaire et lors des années scolaires suivantes. Il la recouvre néanmoins s'il est recruté à nouveau ultérieurement par ce même pouvoir organisateur.

Article 36*duodecies*/7. - § 1. Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention " défavorable » peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, introduire, un recours devant la Chambre de recours visée au chapitre X. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§ 3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§ 4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant. En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours. L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas. L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du pouvoir organisateur.

§ 5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé à l'alinéa précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel. Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi.

Article 36*duodecies* /8. § 1. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant conduire à l'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable " à un délégué syndical dans le cadre de la procédure fixée dans la présente section doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§ 2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier conformément à l'article 36*duodecies*/1, § 2 au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation. Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets. Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§ 3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§ 4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable ".

Article 36*duodecies*/9. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

**Art. 53.** A l'article 44*sexies* du même décret, un paragraphe 6 est inséré comme suit :

" § 6. Les coordonnateurs de centre de technologies avancées nommés à titre définitif sont évalués selon les dispositions prévues à la section II du Chapitre Vbis du présent titre, applicables mutatis mutandis. ».

**Art. 54.** A l'article 44*decies*/2 du même décret, un alinéa 3 est inséré comme suit :

" Les coordonnateurs de pôles territoriaux nommés à titre définitif sont évalués selon les dispositions prévues à la section II du Chapitre Vbis du présent titre, applicables mutatis mutandis. ».

**Art. 55.** A l'article 52*quinquies* du même décret, les modifications suivantes sont apportées au § 1 :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les termes " et 5 § 3, 1° et 2° du décret du 4 janvier 1999 " sont remplacés par les termes " et 5 § 3 du décret du 4 janvier 1999 " ;

2° à l'alinéa 3, les mots " A l'exception de la section Iter relative à la lettre de mission, " sont abrogés.

**Art. 56.** L'intitulé de la section 2 du Chapitre Vbis du même décret est remplacé par :

#### Section 2. — Du mécanisme d'évaluation

**Art. 57.** L'article 52*novies* alinéa 2 du même décret est abrogé.

**Art. 58.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la section 2 du Chapitre Vbis du même décret :

" Article 52*novies*/1. - § 1<sup>er</sup>. Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, le pouvoir organisateur visé dans la présente section est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

§ 2. Dans la présente section, toute notification de document, de décision ou de convocation se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception.

Article 52*novies*/2. - § 1. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que visés à la section 4 du Chapitre 9 du titre I<sup>er</sup> du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et à la section 4 du chapitre Ibis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ou à la section 4 du chapitre Ibis du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-9, § 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.9, § 5 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/8 § 5 du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et

du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

§ 4. Pour le calcul du délai de 6 mois précité, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;
- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 52novies/3. - § 1<sup>er</sup>. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur visé à l'article 52novies/2, § 3.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

- a. Soit un membre du pouvoir organisateur est formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;
- b. Soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;
- c. Soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

§ 2. Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 3. A l'issue de cette évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, comportant l'une des mentions suivantes " favorable » ou " défavorable ». L'évaluation est formalisée selon le document visé à l'article 52novies/5 et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

- du rapport du directeur ;
- du plan de développement des compétences professionnelles ;
- de l'entretien d'évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention " favorable ».

§ 4. En cas d'évaluation débouchant sur la mention " défavorable », un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un nouveau plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 52novies/4. § 1<sup>er</sup>. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction suite à la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention défavorable qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Après une évaluation avec mention " défavorable », l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;
- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 3. Lors de l'évaluation suivant l'attribution d'une mention " défavorable » définitive, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 52novies/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de

réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 4. En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention "favorable".

§ 5. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Après une prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation précédente.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

A défaut, elle est réputée favorable.

§ 7. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 8. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention "favorable" ou "défavorable" et est formalisé selon le document visé à l'article 52novies/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Article 52novies/5. Le gouvernement fixe le modèle de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et le rapport d'évaluation.

Article 52novies/6. La répétition de deux mentions "défavorable" consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 52novies/7, a pour conséquence la fin de fonction d'office, conformément à l'article 58.

Article 52novies/7. - § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention "défavorable" peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, introduire, un recours devant la Chambre de recours visée au chapitre X. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le Président de la chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§ 3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§ 4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant. En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours. L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas. L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du pouvoir organisateur.

§ 5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé à l'alinéa précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel. Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi.

Article 52novies/8. - Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant conduire à l'attribution d'une mention d'évaluation "défavorable" à un délégué syndical dans le cadre de la procédure fixée dans la présente section doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§ 2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation. Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets. Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§ 3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§ 4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation " défavorable ".

Article 52novies/9. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

**Art. 59.** Les articles 52decies à 52duodecies du même décret sont abrogés.

**Art. 60.** A l'article 52quaterdecies du même décret, les termes " 52terdecies » sont remplacés par les termes : " 52octies/1 et l'article 52terdecies ».

**Art. 61.** A l'article 58 du même décret, un 11° est introduit comme suit :

" 11° suite à l'attribution d'une mention " défavorable » précédée d'une mention défavorable, sur 2 années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées aux articles 36duodecies/7 et 52novies/7. ».

CHAPITRE 6. — *Dispositions modifiant le décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection*

**Art. 62.** L'article 28bis, § 1<sup>er</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection, les mots " à l'article 4,3° » sont remplacés par les mots " à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 3° et 4° ».

**Art. 63.** Les mots " Section II. – De l'évaluation formative » sont remplacés par les mots " Section II. – De l'évaluation des membres du personnel. ».

**Art. 64.** L'article 28septies du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Article 28septies. Le Chapitre VIIIbis relatif à l'évaluation des membres du personnel de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements est applicable aux membres du personnel visés à l'article 28bis du présent décret. ».

**Art. 65.** L'article 28octies du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Article 28octies. Pour les membres du personnel visés à l'article 28bis du même décret, un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

Cet entretien de développement professionnel se fonde :

- sur la lettre de mission ;
- sur les compétences professionnelles mentionnées dans l'appel à candidatures ;
- sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs. ».

**Art. 66.** L'article 28novies du présent décret est abrogé.

CHAPITRE 7. — *Dispositions modifiant le décret du 10 mars 2006 relatif aux statuts des maîtres et professeurs de religion*

**Art. 67.** A l'article 24 § 1<sup>er</sup> du décret du 10 mars 2006 relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion, un nouvel alinéa 3 est inséré comme suit :

" L'attribution d'une première mention " défavorable » définitive lors de l'évaluation visée à la section V du présent chapitre équivaut à un rapport " défavorable » précédant le classement comme temporaire prioritaire. ».

**Art. 68.** A l'article 31 § 1<sup>er</sup> du même décret, un nouvel alinéa 5 est inséré comme suit :

" L'attribution d'une première mention " défavorable » définitive lors de l'évaluation visée à la section V du présent chapitre équivaut à un rapport " défavorable » précédant la nomination. Par année scolaire, le membre du personnel ne peut pas faire l'objet à la fois d'une mention lors de l'évaluation visée dans la section V du présent chapitre et d'un rapport à l'évaluation précédant la nomination à titre définitif tel que visé au précédent paragraphe. ».

**Art. 69.** Une nouvelle section V est insérée après la section IV du chapitre III du titre I<sup>er</sup> du même décret, intitulée comme suit :

*Section V. — Du mécanisme d'évaluation*

**Art. 70.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la section V précitée du même décret :

" Article 36/1. - § 1<sup>er</sup>. Dans la présente section, pour les membres du personnel temporaires, il y a lieu d'entendre par " pouvoir organisateur », les autorités visées à l'article 19.

Pour les membres du personnel définitifs, le pouvoir organisateur visé dans la présente section est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

§ 2. Dans la présente section, toute notification de document, de décision ou de convocation se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception.

Article 36/2. - § 1<sup>er</sup>. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. A l'exception de l'évaluation précédant la nomination à titre définitif, l'évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles tel que visés à la section 3 du Chapitre 9 du titre I<sup>er</sup> du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et d'un entretien de clôture.

§ 3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-7, § 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.7, § 5 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/6 § 5 du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

Pour le calcul du délai de six mois précité, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 36/3. - § 1<sup>er</sup>. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur visé à l'article 36/2, § 3.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

a. Soit un membre du pouvoir organisateur est formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

b. Soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

c. Soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

§ 2. Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 3. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention " favorable " ou " défavorable " et est formalisé selon le document visé à l'article 36/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

- du rapport du directeur ;

- du plan de développement des compétences professionnelles ;

- de l'entretien d'évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention " favorable ".

Le rapport d'évaluation vise uniquement l'action éducative, la tenue, la présentation, le sens des responsabilités. Il reprend à son compte le contenu d'un éventuel rapport d'inspection individuel portant sur les aptitudes pédagogiques.

§ 4. En cas d'évaluation débouchant sur la mention " défavorable ", un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 36/4. - § 1. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention défavorable précédente, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Après une évaluation avec mention " défavorable ", l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai, maximum, de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 3. Lors de l'évaluation suivant l'attribution d'une mention " défavorable », le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 36/5 et est notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention " favorable ».

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 4. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 5. Après une prolongation de plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

§ 6. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 7. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 36/5 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Article 36/5. – Le gouvernement fixe le modèle de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 36/6. – La répétition de deux mentions " défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 36/7, a pour conséquence :

a) la fin de fonction d'office dans la fonction considérée ;

b) la perte de priorité pour tout nouvel emploi dans la fonction considérée au sein du même pouvoir organisateur au cours de la même année scolaire et lors des années scolaires suivantes. Il la recouvre néanmoins s'il est recruté à nouveau ultérieurement par ce même pouvoir organisateur.

Article 36/7. – § 1. Le membre du personnel qui se voit attribuer une mention " défavorable » peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, introduire, un recours devant la Chambre de recours visée au Chapitre V du Titre I<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§ 3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§ 4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant. En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours. L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas. L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du Pouvoir organisateur.

§ 5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé à l'alinéa précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel. Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi.

Article 36/8. § 1. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant conduire à l'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable » à un délégué syndical dans le cadre de la procédure fixée dans cette section V doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§ 2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation. Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets. Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§ 3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§ 4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable ».

Article 36/9. - Dans le cadre des entretiens et évaluations, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

**Art. 71.** A l'article 110 du même décret, un 13<sup>o</sup> est inséré comme suit :

« 13<sup>o</sup> suite à l'attribution de deux mentions « défavorable » consécutives, sur 2 années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 36/7. ».

**Art. 72.** A l'article 111 du même décret, un 14<sup>o</sup> est inséré comme suit :

« 14<sup>o</sup> suite à l'attribution de deux mentions « défavorable » consécutives, sur 2 années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 36/7. ».

CHAPITRE 8. — *Dispositions modifiant le décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française*

**Art. 73.** ans le décret du 2 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française, l'intitulé du chapitre V du même décret « Du signalement » est remplacé par ce qui suit : « L'évaluation des puériculteurs nommés ou engagés à titre définitif ».

**Art. 74.** L'article 46 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« Article 46. Sont applicables aux puériculteurs nommés à titre définitifs exerçant leurs fonctions dans l'enseignement organisé par la Communauté française, les articles 121/2 à 121/24 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements. ».

**Art. 75.** Un article 46bis est inséré dans le même décret, rédigé comme suit :

« Article 46bis. Sont applicables aux puériculteurs engagés à titre définitif exerçant leurs fonctions dans l'enseignement libre subventionné par la Communauté française, les articles 47ter à 47ter/8 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité. ».

**Art. 76.** Un article 46ter est inséré dans le même décret, rédigé comme suit :

« Article 46ter. Sont applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif exerçant leurs fonctions dans l'enseignement officiel subventionné par la Communauté française, les articles 36duodecimes/1 à 36duodecimes/9 du décret du 6 juin 1994 précité. ».

CHAPITRE 9. — *Dispositions modifiant le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement*

**Art. 77.** A l'article 33, § 1<sup>er</sup> alinéa 2 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement, le chiffre " 6, » est inséré entre le chiffre " 5bis » et les mots " et 7 ».

**Art. 78.** L'intitulé de la section III du chapitre I du Titre III du même décret est remplacé par ce qui suit : " Des mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation ».

**Art. 79.** L'article 39 du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Article 39. Cette section s'applique aux directeurs nommés à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel désigné à titre temporaire dans la fonction de directeur pour une durée égale ou supérieure à un an. La dénomination " directeur » visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

Les membres du pouvoir organisateur chargés de l'évaluation ont accès à la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts en pédagogie ou en ressources humaines pour procéder aux entretiens et/ou évaluations visés à la sous-section II. ».

**Art. 80.** Une sous-section I est insérée dans la section III du chapitre I du Titre III, à la suite de l'article 39, du même décret, intitulée comme suit :

Sous-section I. — Du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles

**Art. 81.** Les articles 40 et 41 sont remplacés comme suit et insérés dans la sous-section I précitée du même décret :

" Article 40 - § 1. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel entre le directeur et son pouvoir organisateur ou son délégué et d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du pouvoir organisateur mais peuvent également être demandés par le directeur à tout moment de l'année.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de l'entretien de développement professionnel.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans. L'entretien de développement professionnel porte sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> et sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs, quand celui-ci existe.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le directeur et des moyens mis à sa disposition.

Dans ce cadre, le pouvoir organisateur ou son délégué prend en considération :

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, les dispositions relatives aux projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et au projet d'établissement visés au titre 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire;

b) dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions relatives au projet pédagogique visé à l'article 36ter, du décret du 16 avril 1991 précité.

§ 2. A la suite du premier entretien de développement professionnel ou à la demande du pouvoir organisateur ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles est mis en place.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le pouvoir organisateur ou son délégué en concertation avec le directeur.

§ 3. Ce plan de développement des compétences professionnelles est formalisé dans un document cosigné par le directeur et le pouvoir organisateur ou son délégué, tel que visé à l'article 41 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au directeur ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur ou son délégué fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du directeur, la procédure suit normalement son cours dans la mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles.

Ce document peut, le cas échéant, servir de base à la rédaction du rapport d'évaluation visé à l'article 42.

§ 4. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au directeur de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par année scolaire.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention " défavorable ».

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements à l'initiative du pouvoir organisateur ou son délégué ou à la demande du directeur. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 6. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le pouvoir organisateur ou son délégué.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 41 Le gouvernement fixe le modèle de plan de développement des compétences professionnelles pouvant servir de base à l'évaluation visée dans la sous-section II. ».

**Art. 82.** Une sous-section II est insérée dans la section III du chapitre I du Titre III, à la suite de l'article 41, du même décret, intitulée comme suit :

Sous-section II. — Du mécanisme d'évaluation

**Art. 83.** L'article 42 est remplacé comme suit et inséré dans la sous-section II précitée du même décret :

“ Article 42. - § 1<sup>er</sup>. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que visés à la sous-section I.

§ 3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au directeur et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 40 § 6 ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le directeur dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le Pouvoir organisateur peut procéder à une évaluation de celui-ci. Ce délai est calculé conformément à l'article 42bis.

§ 4. Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de la mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 5. L'évaluation débouche sur une mention “ favorable » ou “ défavorable ». Elle est formalisée selon le document visé à l'article 42quinquies et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur base du plan de développement des compétences professionnelles.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention “ favorable ».

§ 6. En cas d'évaluation débouchant sur la mention “ défavorable », un entretien entre le directeur et le pouvoir organisateur ou son délégué est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation et prenant en compte le plan de développement des compétences professionnelles. Celui-ci détermine les objectifs que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu, préalablement à toute nouvelle évaluation. ».

**Art. 84.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la sous-section II précitée du même décret :

“ Article 42bis - § 1<sup>er</sup>. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au directeur du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention défavorable qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Toutefois, après une évaluation avec mention “ défavorable », l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée à l'article 42ter.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans visés au § 1<sup>er</sup>, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 42ter. - § 1<sup>er</sup>. Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation définitive avec mention “ défavorable » est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention “ favorable » ou “ défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 42quinquies ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum trois mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 2. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et, d'autre part, le directeur est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 3. Après prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

A défaut, elle est réputée favorable.

§ 4. Pour le calcul des délais de trois mois et un an visés au § 4, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 5. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation du plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 42quinquies ainsi que notifié au directeur.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

Article 42quater. § 1. En cas d'évaluation avec mention " défavorable », le directeur peut, dans les 10 jours ouvrables, introduire un recours conformément aux modalités décrites aux articles 121/16 à 121/24 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, applicables mutatis mutandis. Le directeur qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. Il est mis fin d'office aux fonctions du directeur qui fait l'objet deux mentions " défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes conformément à l'article 169, alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, et devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre d'appel, telles que visées à l'article 121/13 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité.

Article 42quinquies. – Le gouvernement fixe les modèles de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 42sexies. – Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente sous-section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception. ».

**Art. 85.** Une sous-section III est insérée dans la section II du chapitre II du Titre III, à la suite de l'article 42sexies, du même décret, intitulée comme suit :

#### Sous-section III. — Des règles de déontologie

**Art. 86.** Le nouvel article 42septies est inséré dans la sous-section 3 précitée du même décret :

" Article 42septies. – Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

a) la discrétion ;

b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions, conseils et échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;

b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;

c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

**Art. 87.** L'intitulé de la Section III du chapitre II du Titre III du même décret est remplacé par ce qui suit : " Des mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation ».

**Art. 88.** L'article 63 du même décret est remplacé par ce qui suit :

“ Article 63. - Les membres du pouvoir organisateur chargés de cette évaluation sont soutenus par leur fédération de pouvoir organisateur qui leur apporte notamment, une éventuelle expertise technique spécialisée. Par ailleurs, ils ont accès à la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts en pédagogie ou en ressources humaines pour procéder aux entretiens et/ou évaluations visés à la sous-section II. ».

**Art. 89.** Une sous-section 1 est insérée dans la section III du chapitre II du Titre III, à la suite de l'article 63, du même décret, intitulée comme suit :

Sous-section 1. — Du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles

**Art. 90.** Les articles 64 et 65 sont remplacés comme suit et insérés dans la sous-section 1 précitée du même décret :

“ Article 64. § 1. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel entre le directeur et son pouvoir organisateur et d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du pouvoir organisateur mais peuvent également être demandés par le directeur.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de l'entretien de développement professionnel.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans. L'entretien de développement professionnel porte sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> et sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs, quand celui-ci existe.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le directeur et des moyens mis à sa disposition.

Dans ce cadre, le pouvoir organisateur prend en considération :

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, les dispositions relatives aux projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et au projet d'établissement visés au titre 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire;

b) dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions relatives au projet pédagogique visé à l'article 36, § 2, du décret du 16 avril 1991 précité;

c) dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les dispositions relatives au projet éducatif et au projet pédagogique du pouvoir organisateur visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française et les dispositions relatives au projet pédagogique et artistique d'établissement visé à l'article 3bis du même décret.

§ 2. A la suite du premier entretien de développement professionnel ou à la demande du pouvoir organisateur ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles est mis en place.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le pouvoir organisateur en concertation avec le directeur.

§ 3. Ce plan de développement des compétences professionnelles est formalisé dans un document cosigné, tel que visé à l'article 65 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au directeur ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur ou son délégué fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du directeur, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

Ce document peut, le cas échéant, servir de base à la rédaction du rapport d'évaluation visé à l'article 65/1.

§ 4. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au directeur de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par année scolaire par membre du personnel.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention “ défavorable ».

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements à l'initiative du pouvoir organisateur ou à la demande du directeur. Ces ajustements sont cosignés par les deux parties. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 6. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le pouvoir organisateur ou son délégué.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen,

technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 65 Le Gouvernement fixe le modèle de plan de développement des compétences professionnelles, pouvant servir de base à l'évaluation visée dans la sous-section 2. ».

**Art. 91.** Une sous-section 2 est insérée dans la section III du chapitre II du Titre III, à la suite de l'article 65 du même décret, intitulée comme suit :

Sous-section 2. — Du mécanisme d'évaluation

**Art. 92.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la sous-section 2 précitée du même décret :

“ Article 65/1. § 1<sup>er</sup>. En cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le directeur dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, une procédure d'évaluation peut être engagée par le pouvoir organisateur.

L'évaluation est précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles.

§ 2. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au directeur et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 64 § 6 ait eu lieu, le pouvoir organisateur peut procéder à une évaluation de celui-ci. Ce délai est calculé conformément à l'article 65/2, § 2.

§ 3. Le directeur doit être entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 4. L'évaluation débouche sur une mention “ favorable » ou “ défavorable ». Elle est formalisée selon le document visé à l'article 65/5 et notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base du plan de développement des compétences professionnelles.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention “ favorable ».

§ 5. En cas d'évaluation débouchant sur la mention “ défavorable », un entretien entre le directeur et le pouvoir organisateur est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 65/2. § 1<sup>er</sup>. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au directeur du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention “ défavorable » qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après une évaluation avec mention “ défavorable », l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée à l'article 65/3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 65/3. § 1<sup>er</sup>. Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation définitive avec mention “ défavorable » est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention “ favorable » ou “ défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 65/5 ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 2. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et, d'autre part, le directeur est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 3. Après une prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

§ 4. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 5. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 65/5 ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

Article 65/4. § 1. En cas d'évaluation avec mention " défavorable », le directeur peut, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport, introduire un recours conformément aux modalités décrites au chapitre Vbis du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, applicables mutatis mutandis. Le directeur qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. La répétition de deux mentions " défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 52novies/7 du décret du 6 juin 1994 précité, a pour conséquence de mettre fin d'office aux fonctions du directeur conformément à l'article 58 du décret du 6 juin 1994 précité.

Article 65/5. Le gouvernement fixe le modèle de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 65/6. Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente sous-section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception. ».

**Art. 93.** Une sous-section 3 est insérée dans la section III du chapitre II du Titre III, à la suite de l'article 65/6, du même décret, intitulée comme suit :

#### Sous-section 3. — Des règles de déontologie

**Art. 94.** La disposition suivante est insérée dans la sous-section 3 précitée du même décret :

" Article 65/7. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

**Art. 95.** L'intitulé de la Section III du chapitre III du Titre III du même décret est remplacé par ce qui suit : " Des mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles et d'évaluation ».

**Art. 96.** L'article 86 du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Article 86. - Les membres du pouvoir organisateur chargés de cette évaluation sont soutenus par leur fédération de pouvoir organisateur qui leur apporte notamment, une éventuelle expertise technique spécialisée. Par ailleurs, ils ont accès à la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement.

Le pouvoir organisateur peut s'entourer d'experts en pédagogie ou en ressources humaines pour procéder aux entretiens et/ou évaluations visés à la sous-section II. ».

**Art. 97.** Une sous-section 1 est insérée dans la section III du chapitre III du Titre III, à la suite de l'article 86, du même décret, intitulée comme suit :

Sous-section 1. — Du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles

**Art. 98.** Les articles 87 et 88 sont remplacés comme suit et insérés dans la sous-section 1 précitée du même décret :

“ Article 87. - § 1. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel entre le directeur et son pouvoir organisateur et d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du pouvoir organisateur mais peuvent également être demandés par le directeur.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de l'entretien de développement professionnel.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans. L'entretien de développement professionnel porte sur l'exécution de la lettre de mission visée au chapitre III du Titre 1<sup>er</sup> et sur la mise en œuvre du contrat d'objectifs, quand celui-ci existe.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le directeur et des moyens mis à sa disposition.

Dans ce cadre, le pouvoir organisateur prend en considération :

a) dans l'enseignement maternel et dans l'enseignement obligatoire, les dispositions relatives aux projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur et au projet d'établissement visés au titre 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire;

b) dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions relatives au projet pédagogique visé à l'article 36, § 2, du décret du 16 avril 1991 précité;

c) dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les dispositions relatives au projet artistique et au projet pédagogique du pouvoir organisateur visés à l'article 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup> et 8<sup>o</sup> du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française et les dispositions relatives au projet éducatif et artistique d'établissement visé à l'article 3bis du même décret.

§ 2. A la suite de cet entretien et à la demande du pouvoir organisateur ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles est mis en place.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le pouvoir organisateur ou son délégué en concertation avec le directeur.

§ 3. Ce plan de développement des compétences professionnelles est formalisé dans un document cosigné, tel que visé à l'article 88 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au directeur ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur ou son délégué fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du directeur, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 4. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au directeur de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par année scolaire.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements à l'initiative du pouvoir organisateur ou à la demande du directeur. Ils sont cosignés par les deux parties.

§ 6. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le pouvoir organisateur ou son délégué.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 7. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 88. Le gouvernement fixe le modèle de plan de développement des compétences professionnelles, pouvant servir de base à l'évaluation visée dans la sous-section 2. ».

**Art. 99.** Une sous-section 2 est insérée dans la section III du chapitre III du Titre III, à la suite de l'article 88 du même décret, intitulée comme suit :

Sous-section 2. — Du mécanisme d'évaluation

**Art. 100.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la sous-section 2 précitée du même décret :

“ Article 88/1. - § 1<sup>er</sup>. En cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le directeur dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, une procédure d'évaluation peut être engagée par pouvoir organisateur.

Toute première évaluation est précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§ 2. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au directeur et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 87 § 6 ait eu lieu, le pouvoir organisateur peut procéder à une évaluation de celui-ci. Ce délai est calculé conformément à l'article 88/2, § 2.

§ 3. Le directeur doit être entendu préalablement à toute attribution d'une mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 4. L'évaluation débouche sur une mention “ favorable » ou “ défavorable ». Elle est formalisée selon le document visé à l'article 88/5 et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan de développement des compétences professionnelles, pour la première évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention “ favorable ».

§ 5. En cas d'évaluation débouchant sur la mention “ défavorable », un entretien entre le directeur et le pouvoir organisateur ou son délégué est, ensuite, fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Article 88/2. - § 1<sup>er</sup>. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au directeur du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention “ défavorable » qui précède, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après une évaluation avec mention “ défavorable », l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée à l'article 88/3.

§ 2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 88/3. - § 1<sup>er</sup>. Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation définitive avec mention “ défavorable » est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention “ favorable » ou “ défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le Pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 88/5 ainsi que notifié au directeur.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 3. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et, d'autre part, le directeur est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le directeur doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 4. Après prolongation du plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au directeur de remédier aux carences constatées.

§ 5. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;
- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 6. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention " favorable » ou " défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 88/5 ainsi que notifié au directeur.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le directeur doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le directeur peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

Article 88/4. – § 1<sup>er</sup>. En cas d'évaluation avec mention " défavorable », le directeur peut, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport, introduire un recours conformément aux modalités décrites au chapitre Vbis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, applicables mutatis mutandis. Le directeur qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§ 2. La répétition de deux mentions " défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 61<sup>decies</sup>/6 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité, a pour conséquence de mettre fin d'office aux fonctions du directeur en application de l'article 72 § 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup> du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité.

Article 88/5. – Le Gouvernement fixe le modèle de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation.

Article 88/6. - Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente sous-section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception. ».

**Art. 101.** Une sous-section 3 est insérée dans la section III du chapitre III du Titre III, à la suite de l'article 88/6, du même décret, intitulée comme suit :

#### Sous-section 3. — Des règles de déontologie

**Art. 102.** Les dispositions suivantes sont insérées dans la sous-section 3 précitée du même décret :

" Article 88/7. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visées à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

- a) la discrétion ;
- b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

- a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;
- b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs;
- c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. ».

### **TITRE 3. — DISPOSITION MODIFIANT LE DÉCRET DU 14 MARS 2019 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT ET OCTROYANT PLUS DE SOUPLASSE ORGANISATIONNELLE AUX POUVOIRS ORGANISATEURS**

**Art. 103.** A l'article 9 du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux pouvoirs organisateurs, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> au § 1<sup>er</sup>, un 17. rédigé comme suit est inséré :

" 17. délégué en charge du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel » ;

2<sup>o</sup> un nouveau § 2bis rédigé comme suit est inséré :

" § 2bis. La mission au § 1<sup>er</sup>, point 17. requière que l'enseignant expérimenté à qui la mission est confiée ait suivi la formation préalable aux mécanismes de soutien et de développement des compétences professionnelles ainsi que d'évaluation visée à l'article 6.1.9-5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire. ».

3<sup>o</sup> Un alinéa 3 est ajouté au § 4, rédigé comme suit :

" Le présent paragraphe ne s'applique pas à la mission prévue à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, 17<sup>o</sup> ».

### **TITRE 4. — DISPOSITIONS INSÉRANT LA DÉFINITION D'ÉQUIPE ÉDUCATIVE DANS LE DÉCRET DU 16 AVRIL 1991 ORGANISANT L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE**

**Art. 104.** A l'article 5 bis du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, un point 29<sup>o</sup> est ajouté, rédigé comme suit :

" 29<sup>o</sup> équipe éducative : le personnel directeur et enseignant, le personnel auxiliaire d'éducation et les experts de l'enseignement de promotion sociale organisé ou subventionné par la Communauté française ».

**Art. 105.** Au § 2 de l'article 36 bis de ce même décret, un point 6° est ajouté, rédigé comme suit :

« 6° de dispenser les formations visées au 4ème alinéa de l'article 5 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale ».

**TITRE 5. — DISPOSITIONS INSÉRANT LE MÉCANISME DE SOUTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET LES JOURS DE FORMATIONS AUXQUELS LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE ONT DROIT DANS LE CADRE DE CE MÉCANISME DANS LE DÉCRET DU 30 JUIN 1998 RELATIF À LA FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE DES MEMBRES DU PERSONNEL DIRECTEUR ET ENSEIGNANT ET DU PERSONNEL AUXILIAIRE D'ÉDUCATION DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE ET MODIFIANT EN CONSÉQUENCE LE TITRE DE CE DÉCRET**

**Art. 106.** L'intitulé du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale est remplacé par « Décret relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale ».

**Art. 107.** A l'article 1<sup>er</sup> du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « et le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles » sont insérés entre les mots « formation en cours de carrière » et les mots « des membres du personnel » ;

2° les mots « et des experts » sont ajoutés entre le mot « éducation » et les mots « de l'enseignement de promotion sociale. ».

**Art. 108.** Dans le chapitre 1<sup>er</sup> du même décret, un article 2.2 rédigé comme suit est inséré :

« Article 2.2. § 1<sup>er</sup>. Le bénéficiaire de formation peut consigner dans un dossier de développement professionnel intitulé « portfolio » les éléments de la formation professionnelle continue qui le concernent.

Le portfolio est un outil de développement professionnel constitué sur base volontaire par le membre du personnel chargé de cours et qui lui est propre.

Le portfolio est un outil formatif facilitant le soutien aux apprentissages et le développement d'une analyse réflexive. Le bénéficiaire de formation y consigne les traces utiles et pertinentes au sujet du cheminement de son développement professionnel. Le membre du personnel est responsable de son portfolio.

§ 2. Le portfolio est composé de trois parties, chacune de celles-ci ayant pour objectif de soutenir une posture réflexive :

1° la première partie concerne le projet personnel de formation du membre du personnel.

Elle comporte les volets suivants :

a) les compétences professionnelles attendues en fonction de la charge occupée, et tout particulièrement celles qui sont visées dans le plan de développement des compétences professionnelles du membre du personnel ou dans le plan d'accompagnement individualisé et pour lesquelles des actions de formation sont nécessaires ;

b) l'ensemble des formations, recueillies dans l'offre de formation en cours de carrière ouverte aux membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale prévue par le présent décret auxquelles le membre du personnel a participé ou participera, ainsi que les attestations de fréquentation des formations en cours de carrière suivies ;

c) l'ensemble des formations ou outils que le membre du personnel aura identifié seul ou avec le directeur ou son délégué, ou avec l'aide d'un conseiller pédagogique ou d'un collègue susceptibles de lui permettre de travailler les compétences professionnelles attendues identifiées au point a) ;

d) l'ensemble des outils de formation ainsi constitué est organisé en un ensemble cohérent de parcours de formation au regard des compétences professionnelles attendues.

2° La seconde partie concerne le cheminement du développement professionnel du membre du personnel.

Cette partie permet au membre du personnel d'y consigner notamment les traces qu'il juge utiles et pertinentes relatives à sa trajectoire de développement des compétences professionnelles.

3° La troisième partie reprend les traces expérientielles des compétences développées et acquises par le membre du personnel.

Cette partie vise à valoriser les compétences développées tout au long du plan de développement des compétences professionnelles ou du plan d'accompagnement individualisé.

§ 3. Le membre du personnel décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio comme support dans le cadre de son entretien de développement professionnel, de son plan de développement des compétences professionnelles, de son plan d'accompagnement individualisé, de son évaluation tels que prévus dans le cadre du mécanisme de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation des membres du personnel de l'enseignement. Le directeur ou son délégué doit accepter le choix du membre du personnel d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

Dans le cadre du développement de ses propres compétences professionnelles, le Directeur décide d'utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio comme support lors de ses échanges avec son pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur doit accepter le choix du directeur d'utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

§ 4. Le contenu du portfolio est adapté et remis à jour de manière régulière.

Un seul portfolio est constitué par le membre du personnel et concerne l'ensemble de ses missions dans l'enseignement de promotion sociale.

Le membre du personnel peut utiliser son portfolio afin de constituer pour lui-même ou dans le cadre de ses visées professionnelles futures, un dossier témoignant de son parcours de développement de compétences professionnelles. ».

**Art. 109.** Au point 3 de l'article 3 de ce même décret, sont supprimés les mots « , notamment celles qui sont liées à la mise en place du régime 1 ».

**Art. 110.** L'article 4 de ce même décret est remplacé par ce qui suit :

“ Article 4. Les formateurs et opérateurs de formation sont :

- 1° des membres statutaires ou non statutaires de l'équipe éducative des établissements d'enseignement de promotion sociale ;
- 2° des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire des Centres PMS ;
- 3° des membres du personnel des services du gouvernement ;
- 4° des membres du personnel de Wallonie-Bruxelles Enseignement et des Fédérations de pouvoirs organisateurs ;
- 5° l'Institut de la Formation professionnelle continue ;
- 6° les organismes de formation de Wallonie-Bruxelles Enseignement et des Fédérations de pouvoirs organisateurs ;
- 7° les organisations d'éducation permanente et de jeunesse reconnues par la Communauté française ;
- 8° les Universités ;
- 9° les Hautes écoles ;
- 10° les Ecoles et Instituts supérieurs pédagogiques ;
- 11° les Ecoles supérieures des arts ;
- 12° les Etablissements d'enseignement de promotion sociale ;
- 13° les Etablissements d'enseignement artistique à horaire réduit ;
- 14° les Centres de formation reconnus par la Communauté française ;
- 15° les Entreprises au sens de l'article I.1, 1° du Code de droit économique ;
- 16° les Fédérations sportives reconnues par la Communauté française. ».

**Art. 111.** A l'article 5 de ce même décret,

1° les mots “ à 3° » sont insérés entre “ l'article 4, 1° » et les mots “ , peuvent être chargés de dispenser des formations. ».

2° un nouvel alinéa est inséré entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> alinéas, rédigé comme suit: “ Le membre du personnel visé à l'article 4, 1° à 3°, peut être rétribué pour les formations. Le gouvernement fixe le montant de cette rémunération. Sauf dérogation accordée par le gouvernement à la demande de leur pouvoir organisateur ou de leur hiérarchie, ils ne peuvent, durant leur temps de prestation, dispenser plus de vingt demi-jours de formation par année académique ou par exercice. »

3° un quatrième alinéa est inséré, rédigé comme suit : “ Pour l'application de l'article 4, 4°, un conseiller pédagogique visé par l'article 36 bis du décret du 16 avril 1991 relatif à l'organisation de l'enseignement de promotion sociale peut consacrer maximum 50% de son temps de prestation pour assurer des formations relatives aux thèmes généraux communs fixés par la commission de la formation en cours de carrière. Toutefois, il ne peut être rétribué pour donner ces formations. Ces formations peuvent également prendre la forme d'une supervision collective ou individuelle. »

**Art. 112.** Un Chapitre Ibis est inséré dans ce même décret, rédigé comme suit :

“ Chapitre Ibis. – Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles

#### *Section 1. — Dispositions spécifiques*

Article 8.1. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles s'inscrit dans un processus de développement professionnel et dans une professionnalisation accrue.

Il s'applique aux membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale soumis aux règles statutaires désignés ou engagés, à titre temporaire ou définitif, dans des périodes organiques.

Le champ d'application de l'article 8.11 est étendu à l'ensemble de l'équipe éducative.

Article 8.2. Le Gouvernement fixe les modèles de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur et de plan de développement des compétences professionnelles visé aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

#### *Section 2 — La formation au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et les délégués de la direction*

Article 8.3. § 1<sup>er</sup>. Pour les directeurs, une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

§ 2. Le directeur suit la formation visée au paragraphe 1<sup>er</sup> dans le cadre de la formation initiale des directeurs visée au chapitre II du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrice dans l'enseignement.

Article 8.4. § 1<sup>er</sup>. Le délégué du directeur, visé dans le présent chapitre, doit être désigné parmi les titulaires d'une fonction de sélection de directeur adjoint et doit avoir suivi la formation visée à l'article 8.5.

§ 2. Pour les fonctions de sélection, le directeur ne peut pas déléguer.

§ 3. Le délégué doit avoir un entretien de développement professionnel donnant lieu à un plan de développement des compétences professionnelles au cours de l'année académique durant laquelle la mission de délégué lui est confiée pour la première fois.

§ 4. Le délégué visé au § 1<sup>er</sup> exerce une mission d'accompagnateur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles.

Il fait, à la demande de la direction, des entretiens de développement professionnel.

Il soutient, aide et accompagne le membre du personnel dans sa réflexion et dans la construction et l'élaboration de son plan de développement des compétences professionnelles.

Il n'a pas de compétence de décision.

Article 8.5. Pour les délégués visés à l'article 8.4, une formation relative au mécanisme de soutien et de

développement des compétences professionnelles est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau visés à l'article 6.1.3-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

*Section 3 — Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de recrutement*

Article 8.6. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel menés par le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel fait l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

À partir de la rentrée académique 2024-2025, les enseignants qui sont dans une de leurs cinq premières années d'exercice dans l'enseignement en Communauté française, ont un entretien de développement professionnel par année académique.

L'entretien de développement professionnel peut en fonction de la charge occupée, s'appuyer sur les compétences professionnelles attendues suivantes :

- les compétences professionnelles visées par les objectifs généraux de la formation en cours de carrière tels que visés à l'article 3 du présent décret;

- les compétences professionnelles utiles à la participation du membre du personnel au Conseil des études tel que défini à l'article 31 du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale ;

- les compétences professionnelles découlant de l'application des arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 2 septembre 2015 portant règlement général des études de l'enseignement secondaire et supérieur de promotion sociale;

- les compétences professionnelles qui relèvent de la mise en œuvre des dossiers pédagogiques et de ses activités d'enseignement telles que définies à l'article 5bis 2° du décret du 16 avril 1991 précité;

- les compétences professionnelles nécessaires pour la mise en œuvre d'activités d'enseignement ou d'activités de développement de compétences organisées en hybridation telles que visées à l'article 5 de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant les conditions d'organisation d'un enseignement hybride dans l'enseignement de promotion sociale du 21 décembre 2022 ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre des méthodes didactiques adaptées à un public adulte telles que prévues à l'article 26 du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour prendre en compte les acquis de l'expérience conformément à l'article 8 du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour mettre en œuvre en concertation avec les Conseils des études les dispositions prévues à l'article 36 ter § 3 du décret du 16 avril 1991 précité ;

- les compétences professionnelles nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre les pratiques de différenciation pédagogique, de suivi pédagogique tel que défini à la section 5 du décret du 16 avril 1991 précité et d'accompagnement des étudiants, et les aménagements raisonnables tels que définis par le décret du 30 juin 2016 relatif à l'enseignement de promotion sociale inclusif

- les compétences professionnelles relatives au praticien réflexif, à savoir :

- a) savoir lire de manière critique les résultats de recherches scientifiques en éducation et en didactique et s'en inspirer pour son action d'enseignement ainsi que s'appuyer sur diverses disciplines des sciences humaines pour analyser et agir en situation professionnelle ;

- b) mener, individuellement et avec ses pairs, une observation et une analyse critique et rigoureuse de ses propres pratiques et de leur impact sur les étudiants afin de réguler son enseignement et d'en faire évoluer les stratégies et conditions de mise en œuvre dans une perspective d'efficacité et d'équité.

- c) construire progressivement son identité professionnelle, notamment en mobilisant des outils de développement professionnel personnel tel que le portfolio ;

- les compétences professionnelles collectives ou personnalisées qui sont susceptibles de rencontrer les objectifs spécifiques définis dans le projet de l'établissement, dans son plan d'accompagnement ou dans son règlement d'ordre intérieur, s'il échet.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8.7. § 1<sup>er</sup>. A la suite d'un entretien de développement professionnel, à la demande du membre du personnel ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Pour pouvoir mettre en place un plan de développement des compétences professionnelles, les conditions suivantes doivent être réunies :

1° Le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur ou son délégué ;

2° Le membre du personnel ne peut pas avoir déjà eu un plan de développement des compétences professionnelles au cours de la même année académique au sein du pouvoir organisateur, conformément au § 3.

3° Le directeur doit être formé via la formation visée à l'article 8.3.

La mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles est obligatoire pour les membres du personnel qui sont dans leur première année d'exercice d'une fonction dans l'enseignement en Communauté française, pour autant que la durée de désignation initiale soit d'au moins neuf mois au sein du pouvoir organisateur

et qu'ils soient désignés pour plus d'une demi-charge organique au sein du pouvoir organisateur pour l'année académique.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur ou son délégué en concertation avec le membre du personnel.

§ 2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8.2. et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de cosignature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 3. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au membre du personnel de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année académique au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année académique, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§ 4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements en cours d'année académique et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

#### Section 4. — Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection

Article 8.8. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel avec le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

L'entretien de développement professionnel se fonde sur :

- l'exécution de la lettre de mission;

- la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations spécifiques requises en vue d'une nomination/engagement à titre définitif.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8.9. § 1<sup>er</sup>. A la suite d'un entretien de développement professionnel, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Le plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur, et, le cas échéant, son délégué lorsqu'il concerne un chef d'atelier, en concertation avec le membre du personnel.

Préalablement à tout plan de développement des compétences professionnelles, le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur, et son délégué lorsqu'il concerne un chef d'atelier.

§ 2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8.2. et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 3. Sa périodicité est adaptée de manière à mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année académique au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année académique, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de

développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention « défavorable ».

§ 4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;
- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

#### *Section 5. — Les règles de déontologie*

Article 8.10. Dans le cadre des entretiens et échanges visés aux sections 3 et 4, le membre du personnel et le directeur ou son délégué sont tenus au respect des devoirs suivants :

- la discrétion ;
- le respect mutuel.

En outre, le directeur est tenu de :

- motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ;
- soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;
- respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. »

#### *Section 6. — Les formations relatives aux besoins personnalisés*

Article 8.11. § 1<sup>er</sup>. Ont le droit d'accéder pour répondre à leurs besoins personnalisés à cinq jours de formation professionnelle organisés par le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé de la Communauté française et par les organes de représentation des pouvoirs organisateurs :

a) les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale qui, conformément aux articles 8.7 ou 8.9 bénéficient d'un plan de développement des compétences professionnelles dans l'Enseignement de promotion sociale à leur demande ou à la demande de leur direction ;

b) les membres du personnel qui sont soumis à un plan d'accompagnement individualisé conformément aux articles :

- 121/5 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, pour l'enseignement organisé ;
- 47ter/1, § 3 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;
- 61decies/2, § 4 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité ;
- 36duodecies/3, § 4 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ;
- 52novies/3, § 4 du décret du 6 juin 1994 précité.

c) les membres de l'équipe éducative qui ont été soumis à l'appréciation de leur aptitude pédagogique, telle que prévue à l'article 5, § 6, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection.

Ce nombre de jours est basé sur un temps plein et est réduit proportionnellement en fonction de l'horaire presté par le membre du personnel, en arrondissant au demi-jour supérieur.

§ 2. Ce droit aux jours de formation s'éteint en cas de changement ou de fin de fonction ainsi que dans les 365 jours calendriers qui suivent la date de mise en place du plan de développement des compétences professionnelles, du plan d'accompagnement individualisé ou de la réception du rapport d'appréciation de leur aptitude pédagogique par le Service général de l'Inspection. ».

**Art. 113.** A l'article 9 de ce même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les alinéas 1 et 3 sont supprimés ;

2° les mots « organisé ou » sont insérés entre les mots « Les formations destinées aux membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale » et les mots « subventionné par la Communauté française visés à l'article 1<sup>er</sup> » sont organisées selon les modalités que le Gouvernement détermine : ».

**Art. 114.** A l'article 10 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par un nouvel alinéa rédigé comme suit : « Il est créé la « Commission de la formation en cours de carrière » de l'enseignement de promotion sociale, ci-après dénommée « la Commission » chargée, de soumettre à l'approbation du Gouvernement, pour le 30 octobre de chaque année, les thèmes généraux communs de formation relatifs aux objectifs visés à l'article 3 pour l'année civile suivante. »

2° Au point 1° de l'alinéa 2, les mots « de l'administrateur général de l'Enseignement de de la Recherche scientifique » sont remplacés par les mots « du Directeur Général de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique ou de son délégué, qui en assure la présidence » ;

3° à l'alinéa 2, un quatrième point rédigé comme suit est ajouté : " 4° 5 membres désignés par les organisations syndicales, soit un membre par organisation » ;

4° l'alinéa 3 est remplacé par un nouvel alinéa rédigé comme suit : " Le secrétariat est assuré par un membre du Service général de l'enseignement tout au long de la vie. ».

**Art. 115.** L'intitulé du chapitre III du même décret est remplacé par ce qui suit : " Du contrôle budgétaire des formations dans l'enseignement de promotion sociale organisé et subventionné par la Communauté française ».

**Art. 116.** L'article 11 du même décret est remplacé ce qui suit :

" Le contrôle de l'utilisation des crédits et des subventions affectés aux formations ainsi que le contrôle l'exécution des projets et de la participation effective des membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> sont réalisés par les services du Gouvernement. Le Gouvernement détermine les règles de contrôle budgétaire des formations en cours de carrière organisées ou subventionnées dans l'enseignement de promotion sociale. ».

**Art. 117.** Le Chapitre IV du même décret comprenant l'article 12 est abrogé.

**Art. 118.** Dans le titre du chapitre V du même décret, le mot " globale » est remplacé par le mot " pédagogique ».

**Art. 119.** A l'article 13 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit : " Le Service général de l'Inspection est chargé de l'évaluation du dispositif pédagogique. Il procède annuellement à l'évaluation du dispositif pédagogique mis en place par le présent décret » ;

2° à l'alinéa 2, les mots précédents " au conseil général Conseil général de l'enseignement de promotion sociale et au ministre qui a l'enseignement de promotion sociale dans ses attributions. » sont remplacés par ce qui suit : " Dans le cadre de son évaluation du dispositif pédagogique, en vue notamment de l'adaptation des thèmes généraux de l'année civile suivante, le Service général de l'Inspection transmet pour le 10 septembre de chaque année, un rapport d'évaluation portant sur l'année académique qui vient de s'achever à la Commission, »

**Art. 120.** A l'article 15 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° entre les mots " 205.000 euros » et le mot " indexés », sont insérés les mots suivants " , auxquels sont ajoutés un montant de 70.000 euros en 2024 et un montant de 205.000 euros à partir de 2025. Ces montants sont » ;

2° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit : " Ces crédits sont répartis entre le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française et les différents organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs au prorata du nombre total de périodes attribuées au cours de l'avant-dernière année civile précédant celle de l'organisation des formations. » ;

3° à l'alinéa 4, les mots " Au minimum » sont ajoutés devant " 40% » et les mots " communs fixés par la commission de la formation en cours de carrière » sont ajoutés après les mots " les thèmes généraux » ;

4° un alinéa 5 est inséré, rédigé comme suit : " A la demande motivée de Wallonie- Bruxelles Enseignement ou d'une Fédération de pouvoirs organisateurs, le gouvernement peut autoriser, selon les modalités qu'il détermine, le report des soldes éventuels relatifs à une année sur l'année suivante pour les budgets visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ».

**Art. 121.** Dans l'intitulé du CHAPITRE VIIbis du même décret, les mots " Institut de la Formation en cours de carrière (IFC) créé à l'article 25 du décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécial, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de la Formation en cours de carrière » sont remplacés par les mots " Institut interréseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) institué par le décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC) ».

**Art. 122.** A l'article 15bis du même décret, la numérotation " 15bis » est remplacée par " 15.2 » et les mots " l'Institut de la Formation en cours de carrière créé à l'article 25 du décret précité » sont remplacés par les mots " l'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue (IFPC) institué par le décret du 11 juillet 2002 ».

**Art. 123.** Dans ce même décret, au sein du chapitre VIbis, il est inséré un article 15.3 rédigé comme suit : " Dans le cadre des modules interréseaux des formations visées aux articles 8.3 et 8.4, respectivement les directeurs de l'enseignement de promotion sociale et leurs délégués ont accès à l'Institut de la Formation Professionnelle Continue. »

**TITRE 6. — DISPOSITIONS INSÉRANT LES JOURS DE FORMATIONS AUXQUELS LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE ONT DROIT DANS LE CADRE DU MÉCANISME DE SOUTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DANS LE DÉCRET DU 11 JUILLET 2002 RELATIF À L'INSTITUT INTERRÉSEAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (IFPC)**

**Art. 124.** À l'article 27, alinéa 2, du décret du 11 juillet 2002 relatif à l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue (IFPC), les mots " L'organisation » sont remplacés par les mots " Excepté en ce qui concerne les formations visées à l'article 15.3 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale, l'organisation ».

**TITRE 7. — DISPOSITIONS MODIFIANT LE DÉCRET DU 15 MARS 1999 RELATIF À LA FORMATION EN COURS DE CARRIÈRE DES MEMBRES DU PERSONNEL DIRECTEUR ET ENSEIGNANT ET DU PERSONNEL AUXILIAIRE D'ÉDUCATION DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ARTISTIQUE À HORAIRE RÉDUIT SUBVENTIONNÉ PAR LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE**

**Art. 125.** L'intitulé du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française est remplacé par l'intitulé suivant : " Décret relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ».

**Art. 126.** A l'article 1<sup>er</sup> du décret précité, les mots " et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles » sont insérés entre les mots " formation en cours de carrière » et les mots " des membres du personnel ».

**Art. 127.** Un nouvel article *2bis* est inséré dans le décret précité, rédigé comme suit :

“ Article *2bis*. § 1<sup>er</sup>. Le bénéficiaire de formation peut consigner dans un dossier de développement professionnel intitulé “ portfolio » les éléments de la formation en cours de carrière qui le concernent.

Le portfolio est un outil de développement professionnel constitué sur base volontaire par le membre du personnel et qui lui est propre.

Le portfolio est un outil formatif facilitant le soutien aux apprentissages et le développement d’une analyse réflexive. Le membre du personnel y consigne les traces utiles et pertinentes au sujet du cheminement de son développement professionnel. Le membre du personnel est responsable de son portfolio.

§ 2. Le portfolio est composé de trois parties, chacune de celles-ci ayant pour objectif de soutenir une posture réflexive :

1° la première partie concerne le projet personnel de formation du membre du personnel.

Elle comporte les volets suivants :

a. les compétences professionnelles attendues en fonction de la charge occupée, et tout particulièrement celles qui sont visées dans le plan de développement des compétences professionnelles du membre du personnel ou dans le plan d’accompagnement individualisé et pour lesquelles des actions de formation sont nécessaires ;

b. l’ensemble des formations, recueillies dans l’offre de formation en cours de carrière ouverte aux membres du personnel de l’enseignement secondaire artistique à horaire réduit prévue par le présent décret auxquelles le membre du personnel a participé ou participera, ainsi que les attestations de fréquentation des formations en cours de carrière ;

c. l’ensemble des formations ou outils que le membre du personnel aura identifié seul ou avec le directeur ou son délégué, ou avec l’aide d’un collègue susceptibles de lui permettre de travailler les compétences professionnelles attendues identifiées au point *a*). L’ensemble des outils de formation ainsi constitué est organisé en un ensemble cohérent de parcours de formation au regard des compétences professionnelles attendues.

2° La seconde partie concerne le cheminement du développement professionnel du membre du personnel. Cette partie permet au membre du personnel d’y consigner notamment les traces qu’il juge utiles et pertinentes relatives à sa trajectoire de développement des compétences professionnelles.

3° La troisième partie reprend les traces expérientielles des compétences développées et acquises par le membre du personnel. Cette partie vise à valoriser les compétences développées tout au long du plan de développement des compétences professionnelles ou du plan d’accompagnement individualisé.

§ 3. Le membre du personnel décide d’utiliser ou de ne pas utiliser le portfolio comme support dans le cadre de son entretien de développement professionnel, de son plan de développement des compétences professionnelles, de son plan d’accompagnement individualisé, de son évaluation tels que prévus dans le cadre du mécanisme de soutien, de développement des compétences professionnelles et d’évaluation des membres du personnel de l’enseignement. La direction ou son délégué doit accepter le choix du membre du personnel d’utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

Dans le cadre du développement de ses propres compétences professionnelles, la direction décide d’utiliser ou de ne pas utiliser son portfolio lors de ses échanges avec son pouvoir organisateur. Le pouvoir organisateur doit accepter le choix du directeur d’utiliser ou non son portfolio lors de cet échange.

§ 4. Le contenu du portfolio est adapté et remis à jour de manière régulière.

Un seul portfolio est constitué par le membre du personnel et concerne l’ensemble de ses fonctions dans l’enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Le membre du personnel peut utiliser son portfolio afin de constituer pour lui-même ou dans le cadre de ses visées professionnelles futures, un dossier témoignant de son parcours de développement de compétences professionnelles. »

**Art. 128.** Un nouvel article *2ter* rédigé comme suit est inséré dans le décret précité :

“ Art. *2ter* - § 1<sup>er</sup>. Ont le droit d’accéder en priorité et pour répondre à leurs besoins personnalisés à un maximum de cinq jours de formation en cours de carrière organisés par les fédérations de pouvoirs organisateurs :

a) les membres du personnel de l’enseignement secondaire artistique à horaire réduit qui bénéficient d’un plan de développement des compétences professionnelles dans l’enseignement secondaire artistique à horaire réduit conformément aux articles :

- *47ter*, § 2 décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l’enseignement libre subventionné ;

- *61decies/1*, § 2 décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité ;

- *36duodecies/2*, § 2 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l’enseignement officiel subventionné ;

- *52novies/2*, § 2 du décret du 6 juin 1994 précité.

b) les membres du personnel de l’enseignement secondaire artistique à horaire réduit qui sont soumis à un Plan d’Accompagnement Individualisé conformément aux articles :

- *47ter/1*, § 3 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité ;

- *61decies/2*, § 4 du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité ;

- *36duodecies/3*, § 4 du décret du 6 juin 1994 précité ;

- *52novies/3*, § 4 du décret du 6 juin 1994 précité.

c) les membres du personnel qui ont été soumis à l’appréciation de leur aptitude pédagogique, telle que prévue à l’article 6, § 3, du décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l’Inspection.

§ 2. Le nombre de jours visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est basé sur un temps plein et est réduit proportionnellement en fonction de l’horaire presté par le membre du personnel, en arrondissant au demi-jour supérieur. »

**Art. 129.** Dans le même décret, un chapitre *Ibis* intitulé “ Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles » est inséré, après l’article 8, dont la teneur suit :

“ Chapitre *Ibis*. Mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles »

*Section I. - Dispositions spécifiques*

Article 8/1. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles s'inscrit dans un processus de développement professionnel et dans une professionnalisation accrue.

Article 8/2. Le Gouvernement fixe les modèles de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur et de plan de développement des compétences professionnelles visé aux sections 3 et 4 du présent chapitre.

*Section II. — La formation au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles et les délégués à la direction*

Article 8/3. Pour les directeurs, une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation est organisée. Il s'agit de la formation visée à l'article 6.1.9-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

Article 8/4. § 1<sup>er</sup>. Le délégué du directeur, visé dans le présent chapitre, doit être désigné parmi les titulaires d'une fonction de sélection de directeur adjoint et doit avoir suivi la formation visée à l'article 6.1.9-5. du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

§ 2. Concernant la réalisation du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection, le directeur ne peut pas déléguer sa mission.

§ 3. Le délégué doit participer à un entretien de développement professionnel donnant lieu, le cas échéant, à un plan de développement des compétences professionnelles au cours de l'année scolaire durant laquelle la mission de délégué lui est confiée pour la première fois.

§ 4. Le délégué visé au § 1<sup>er</sup> exerce une mission d'accompagnateur du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles. Il réalise, à la demande de la direction, des entretiens de développement professionnel au cours desquels il soutient, aide et accompagne le membre du personnel dans sa réflexion et, le cas échéant, dans la construction et l'élaboration de son plan de développement des compétences professionnelles.

Il n'a pas de compétence de décision.

*Section III. — Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de recrutement*

Article 8.5. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel menés par le directeur ou son délégué et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture. Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel fait l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans pour les membres du personnel qui prestent plus d'une demi-charge dans un même pouvoir organisateur.

À partir de la rentrée scolaire 2024-2025, les enseignants qui sont dans leurs cinq premières années d'exercice dans l'enseignement en Communauté française, ont un entretien de développement professionnel par année scolaire s'ils prestent plus de 6 périodes par semaine dans l'établissement.

L'entretien de développement professionnel peut en fonction de la fonction occupée, s'appuyer sur les compétences professionnelles attendues suivantes :

1° la capacité d'agir comme acteur pédagogique, social, culturel au sein de l'établissement et de la société, y compris dans leur transformation, d'intégrer la diversité et de développer des pratiques citoyennes pour plus de cohésion sociale ;

2° la disposition à se positionner face à des enjeux éthiques et à respecter les cadres déontologiques et réglementaires de la profession dans une perspective démocratique et de responsabilité ;

3° la capacité d'analyser l'environnement organisationnel et institutionnel du système éducatif et d'agir en son sein notamment en interagissant avec les collègues, les parents et d'autres acteurs afin de :

- faire de la classe et de l'établissement un lieu où les élèves apprennent et se forment dans un climat positif, et non un lieu de sélection ;

4° la capacité de s'appuyer sur diverses disciplines des sciences humaines pour analyser et agir en situation professionnelle ;

5° la maîtrise des contenus disciplinaires, en ce compris les concepts à enseigner, de leurs fondements épistémologiques, de leur didactique et de la méthodologie de leur enseignement ;

6° la capacité de lire de manière critique les résultats de recherches scientifiques en éducation et en didactique et de s'en inspirer pour son action d'enseignement ;

7° la connaissance et la capacité de mise en œuvre des programmes de cours en vigueur dans l'établissement ;

8° la capacité d'agir comme pédagogue au sein de la classe et, dans une perspective collective, au sein de l'établissement, notamment :

- à travers la conception et la mise en œuvre d'une démarche d'enseignement comprenant des pratiques variées et différenciées et assurant la motivation et la promotion de la confiance en soi des élèves, de la créativité et de l'esprit d'initiative et de coopération dans le souci de l'intérêt général ;

- à travers la conception, le choix et l'utilisation de supports didactiques et d'outils pédagogiques au sein des établissements ;

- à travers la construction et l'utilisation de supports d'observation et d'évaluation spécifiquement diagnostique et formative favorisant la responsabilisation et la participation de l'élève dans ses apprentissages ;

9° la capacité de mener, individuellement et avec ses pairs, une observation et une analyse critique et rigoureuse de ses propres pratiques et de leur impact sur les élèves afin de réguler son enseignement et d'en faire évoluer les stratégies et conditions de mise en œuvre dans une perspective d'efficacité et d'équité. Cette analyse intègre la dimension de genre ;

10° le développement de capacités :

- relationnelles à l'égard des élèves, en ce compris leur entourage notamment familial s'il échet, et à l'égard des collègues ;

- de gestion de groupes en situation éducative et pédagogique, s'il échet ;

11° la capacité d'identifier ses besoins de formation individuelle ;

12° la capacité de développer des compétences personnelles liées aux exigences de la profession, notamment les exigences relatives à la gestion du groupe classe s'il échet ;

13° la capacité de s'insérer dans le système éducatif en y respectant les codes et fonctionnement notamment hiérarchiques ;

14° la maîtrise de sa situation administrative et le suivi de son dossier administratif personnel.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8/6. § 1<sup>er</sup>. À la suite d'un entretien de développement professionnel, à la demande du membre du personnel ou du directeur, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Pour pouvoir mettre en place un plan de développement des compétences professionnelles, les conditions suivantes doivent être réunies :

1° Le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur ou son délégué ;

2° Le membre du personnel ne peut pas avoir déjà eu un plan de développement des compétences professionnelles au cours de la même année scolaire au sein du pouvoir organisateur, conformément au § 3.

3° Le directeur doit être formé via la formation visée à l'article 6.1.9-3. du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire.

La mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles est obligatoire pour les membres du personnel qui sont dans leur première année d'exercice d'une fonction dans l'enseignement en Communauté française, pour autant que la durée de désignation initiale soit d'au moins neuf mois au sein du pouvoir organisateur et qu'ils soient désignés pour plus d'une demi-charge au sein du pouvoir organisateur pour l'année scolaire.

Ce plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur ou son délégué en concertation avec le membre du personnel.

§ 2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8/2 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 3. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au membre du personnel de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année scolaire au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§ 4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements en cours d'année académique et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel. En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt 6 mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard 2 ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

*Section IV. — Déroulement du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles pour les fonctions de sélection*

Article 8/7. Le mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles est composé, notamment, d'entretiens de développement professionnel avec le directeur et, le cas échéant, d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture.

Ces entretiens de développement professionnel sont organisés à l'initiative du directeur mais peuvent également être demandés par le membre du personnel.

Un délai de minimum cinq jours ouvrables doit être garanti entre la convocation à l'entretien de développement professionnel et la date de celui-ci.

L'entretien de développement professionnel doit faire l'objet d'un compte-rendu.

Un entretien de développement professionnel doit avoir lieu dans la mesure du possible une fois par an, et, au minimum, une fois tous les trois ans.

L'entretien de développement professionnel se fonde sur :

- l'exécution de la lettre de mission ;
- la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre de la formation spécifique requise en vue d'une nomination/engagement à titre définitif.

Dans le cadre de l'entretien de développement professionnel, il est tenu compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

Article 8/8. § 1<sup>er</sup>. À la suite d'un entretien de développement professionnel, un plan de développement des compétences professionnelles peut être mis en place.

Le plan de développement des compétences professionnelles est élaboré par le directeur en concertation avec le membre du personnel.

Préalablement à tout plan de développement des compétences professionnelles, le membre du personnel doit avoir eu, au minimum, un entretien de développement professionnel avec le directeur.

§ 2. Celui-ci est formalisé dans un document cosigné par le membre du personnel et le directeur, tel que visé à l'article 8/2 et contient des engagements mutuels des deux parties tels que des objectifs individualisés, spécifiques, réalistes et adaptés au membre du personnel ainsi que les moyens mis à sa disposition pour les atteindre. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

L'obligation de co-signature visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le directeur fait la preuve que la demande de signature pour prise de connaissance a été adressée au membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 3. Sa périodicité est adaptée de manière à permettre au membre du personnel de mettre en place les conseils dispensés ou de suivre les formations recommandées. Ainsi, il ne peut être élaboré plus d'un plan de développement des compétences professionnelles par membre du personnel par année scolaire au sein du pouvoir organisateur.

Toutefois, durant une même année scolaire, un membre du personnel faisant l'objet d'un plan de développement des compétences professionnelles peut également être amené à avoir un plan d'accompagnement individualisé élaboré suite à une première évaluation avec mention défavorable.

§ 4. Le plan de développement des compétences professionnelles peut faire l'objet d'ajustements et ce, sur l'initiative du directeur ou à la demande du membre du personnel. Ces ajustements sont cosignés par le directeur et le membre du personnel.

En cas de refus de signature du membre du personnel, la procédure de mise en œuvre du plan de développement des compétences professionnelles se poursuit valablement.

§ 5. Le plan de développement des compétences professionnelles donne lieu à un entretien de clôture. Cet entretien intervient au plus tôt six mois après la mise en place du plan de développement des compétences professionnelles et au plus tard deux ans après celle-ci.

L'entretien de clôture est mené par le directeur.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§ 6. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

#### Section V. — Règles de déontologie

Article 8/9. Dans le cadre des entretiens et échanges visés aux sections 3 et 4, le membre du personnel et le directeur ou son délégué sont tenus au respect des devoirs suivants :

- la discrétion ;
- le respect mutuel.

En outre, le directeur est tenu de :

- motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ;
- soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;
- respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité. »

**Art. 130.** A l'article 10 du même décret, le deuxième alinéa est supprimé.

**Art. 131.** A l'article 14 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° un nouvel alinéa est inséré entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2, rédigé comme suit " En supplément des budgets visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour l'organisation des formations visées à l'article 2bis, les crédits budgétaires alloués sont fixés pour l'année civile 2024 à un minimum de 45.000 euros et à partir de l'année civile 2025 à un minimum de 130.000 euros indexés, chaque année civile à partir de 2026, sur l'indice général des prix à la consommation fixé à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2013. » ;

2° un alinéa 5 est inséré, rédigé comme suit : " À la demande motivée d'une Fédération de pouvoirs organisateurs, le gouvernement peut autoriser, selon les modalités qu'il détermine, le report des soldes éventuels relatifs à une année sur l'année suivante pour les budgets visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ».

#### TITRE 8. — DISPOSITION RELATIVE À LA FORMATION DES POUVOIRS ORGANISATEURS

**Art. 132.** A partir de la rentrée 2026-2027, une formation relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation, est organisée pour les pouvoirs organisateurs et les directions, dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Cette formation est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau visés à l'article 6.1.3-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue d'une part et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

Cette formation est réputée être équivalente à la formation visée aux articles 6.1.9-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, 8.3 du décret 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et 8/3 du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

#### TITRE 9. — DISPOSITION RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN MONITORING

**Art. 133.** Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et jusqu'à la rentrée scolaire 2030-2031, un monitoring de la mise en œuvre du mécanisme porté par le présent décret est réalisé annuellement par le Gouvernement.

#### TITRE 10. — DISPOSITIONS TRANSITOIRES

**Art. 134.** Pour les membres du personnel soumis à l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, il n'est plus possible de rédiger un bulletin de signalement à partir de la rentrée scolaire 2026-2027 en application du mécanisme existant repris au Chapitre VI du même arrêté royal.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour les membres du personnel ayant fait l'objet de deux bulletins de signalement avec mention défavorable à la veille de la rentrée scolaire 2026-2027, la possibilité de rédiger un troisième bulletin de signalement durant la période du premier jour de l'année scolaire 2026-2027 au 31 décembre 2027 subsiste en application du mécanisme existant repris au Chapitre VI de l'arrêté royal du 22 mars 1969 susvisé.

**Art. 135.** Pour les maîtres et professeurs de religion soumis à l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite et orthodoxe des établissements d'enseignement de l'Etat, il n'est plus possible de rédiger un bulletin de signalement à partir de la rentrée scolaire 2026-2027 en application du mécanisme existant repris au Chapitre VI du même arrêté royal.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour les maîtres et professeurs de religion ayant fait l'objet de deux bulletins de signalement avec mention défavorable à la veille de la rentrée scolaire 2026-2027, la possibilité de rédiger un troisième bulletin de signalement durant la période du premier jour de l'année scolaire 2026-2027 au 31 décembre 2027 subsiste en application du mécanisme existant repris au Chapitre VI de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 susvisé.

**Art. 136.** § 1<sup>er</sup>. Jusqu'à l'année scolaire 2026-2027, une formation obligatoire relative aux mécanismes de soutien, de développement des compétences professionnelles et d'évaluation, est organisée pour les directeurs, dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Cette formation est organisée de manière complémentaire entre les niveaux de formation interréseaux et réseau visés à l'article 6.1.3-3 et comprend des modules répartis de manière égalitaire entre ces deux niveaux de formation.

L'Institut de la Formation Professionnelle Continue et le pouvoir organisateur de l'enseignement organisé par la Communauté française ou chaque Fédération de pouvoirs organisateurs veillent à respecter la complémentarité des modules entre les niveaux interréseaux et réseau de manière à assurer la cohérence globale du dispositif de formation.

Cette formation est réputée être équivalente à la formation visée aux articles 6.1.9-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, 8.3 du décret 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et 8/3 du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 2. Jusqu'à l'année scolaire 2026-2027, les directions n'ayant pas suivi la formation visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, peuvent mener des entretiens de développement des compétences professionnelles et mettre en place des plans de développement des compétences professionnelles pour les membres du personnel dépendant de leur établissement scolaire.

§ 3. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les pouvoirs organisateurs peuvent suivre la formation visée au § 1<sup>er</sup>.

Le suivi de cette formation est équivalent au suivi de la formation prévue à l'article 132.

§ 4. Jusqu'à l'année scolaire 2026-2027, la mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles prévue respectivement à l'article 6.1.9-7 du Code de l'enseignement, à l'article 8.7 du décret du 30 juin 1998 précité et à l'article 8/6 du décret du 15 mars 1999 précité, pour les membres du personnel dans leur première année d'exercice est obligatoire mais peut être réalisé dans l'année qui suit l'entretien de développement des compétences professionnelles.

§ 5. Jusqu'à l'année scolaire 2026-2027 l'obligation d'un entretien de développement professionnel au minimum tous les 3 ans ne s'applique pas, par dérogation aux articles :

A) 6.1.9-8, § 2, alinéa 4 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ;

B) 8.6, alinéa 4 et 8.8, alinéa 5 du décret du 30 juin 1998 précité ;

C) 8/5, alinéa 4 et 8/7, alinéa 5 du décret du 15 mars 1999 précité ;

D) 28octies, alinéa 1<sup>er</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection ;

E) 40, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 ; 64, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 et 87, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement.

§ 6. Les entretiens de développement professionnel menés avant la rentrée scolaire 2026-2027 sont considérés comme ayant été menés durant l'année scolaire 2026-2027 et peuvent donc répondre à l'obligation citée au paragraphe 4.

**TITRE 11. — DISPOSITIONS ABROGATOIRES**

**Art. 137.** Le chapitre VI<sup>er</sup>latif au signalement de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité ainsi que le 2<sup>o</sup> de l'article 169 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité sont abrogés à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2028.

**Art. 138.** Le chapitre VI<sup>er</sup>latif au signalement de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 précité ainsi que le 2<sup>o</sup> de l'article 49 de l'arrêté royal du 25 octobre précité sont abrogés à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2028.

**TITRE 12. — ENTRÉE EN VIGUEUR**

**Art. 139.** § 1<sup>er</sup>. Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le Titre II du présent décret, à l'exception des articles 77 à 81, 85 à 90, 93 à 98, 101 et 102, entre en vigueur le premier jour de la rentrée scolaire 2026-2027 et les procédures d'évaluation qu'il porte ne pourront être mises en œuvre que sur base de la mise en place d'un plan de développement des compétences professionnelles établi au plus tôt lors de l'année scolaire 2025-2026 et par un directeur ayant suivi la formation visée à l'article 6.1.9-3 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.3 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/3 du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

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

Donnée à Bruxelles, le 20 juillet 2023.

Le Ministre-Président, en charge des Relations internationales,  
des Sports et de l'Enseignement de Promotion sociale,  
P.-Y. JEHOLET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, de la Fonction publique,  
de l'Égalité des chances et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement,  
F. DAERDEN

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des droits des Femmes,  
B. LINARD

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, des Hôpitaux universitaires,  
de l'Aide à la Jeunesse, des Maisons de justice, de la Jeunesse et de la promotion de Bruxelles,  
F. BERTIEAUX

La Ministre de l'Éducation,  
C. DÉSIR

—————  
Note

**Session 2022-2023**

Documents du Parlement. – Projet de décret, n° 568-1. - Rapport de commission, n° 568-2 - Texte adopté en séance plénière, n° 568-3

Compte rendu intégral. – Discussion et adoption. - Séance du 19 juillet 2023

—————  
VERTALING

**MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP**

[C – 2023/45211]

**20 JULI 2023. — Decreet betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel**

Het Parlement van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt:

**TITEL 1. — BEPALINGEN TOT INVOEGING VAN HET MECHANISME VOOR ONDERSTEUNING EN ONTWIKKELING VAN BEROEPSCOMPETENTIES IN HET WETBOEK VOOR HET BASIS- EN SECUNDAIR ONDERWIJS**

**Artikel 1.** In boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs wordt de naam van titel I gewijzigd: "Titel I - Voortgezette beroepsopleiding en mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties".

**Art. 2.** Aan artikel 6.1.1-1 van het voornoemde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1<sup>o</sup> Het huidige artikel 6.1.1-1 wordt paragraaf 1;

2<sup>o</sup> Een als volgt opgestelde paragraaf 2 wordt ingevoegd:

"§ 2. In afwijking van paragraaf 1 is hoofdstuk 9, afdeling 3 van toepassing op leden van het onderwijsteam in scholen, op personeelsleden in internaten en opvangtehuizen, op personeelsleden in technische centra, op personeelsleden in recreatie- en openluchtcentra en op leden van het multidisciplinaire team in territoriale polen, met uitzondering van selectie- en bevorderingsambten.

In afwijking van paragraaf 1 is hoofdstuk 9, afdeling 4 van toepassing op selectie- en bevorderingsambten buiten de directies, met uitzondering van:

1<sup>o</sup> houders van deze ambten die zijn aangeworven voor een periode van minder dan één jaar;

2<sup>o</sup> coördinatoren van territoriale polen die zijn aangesteld op tijdelijke basis.

In afwijking van paragraaf 1 zijn delen 1, 2 en 5 van hoofdstuk 9 van toepassing op de in de leden 1 en 2 bedoelde personeelsleden.”

**Art. 3.** In artikel 6.1.6-7 van het voornoemde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Lid 1 van paragraaf 5 wordt vervangen door wat volgt:

“Het personeelslid beslist of het zijn portfolio al dan niet als ondersteuning gebruikt tijdens uitwisselingen met de directeur of diens afgevaardigde in het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling of als onderdeel van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties of een individueel begeleidingsplan, evenals tijdens de begeleiding van beginnende leerkrachten. De directeur of diens afgevaardigde moet de keuze van het personeelslid accepteren om zijn portfolio al dan niet te gebruiken tijdens deze uitwisseling.”;

2° In paragraaf 5 wordt lid 2 als volgt vervangen:

“De directeur beslist of hij zijn portfolio al dan niet gebruikt als ondersteuning tijdens zijn gesprek met de inrichtende macht. De inrichtende macht moet de keuze van de directeur accepteren om zijn portfolio al dan niet te gebruiken tijdens deze uitwisseling.”;

3° In paragraaf 6, lid 1, 2° wordt het woord “directeur” vervangen door de woorden “directeur of diens afgevaardigde”;

4° In paragraaf 6, lid 1, 2° worden de woorden “hetzij na een functioneringsgesprek tussen” vervangen door de woorden “hetzij na een gesprek over professionele ontwikkeling, een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties of een individueel begeleidingsplan tussen”;

5° In paragraaf 6, lid 2, 2° worden de woorden “functioneringsgesprek tussen” vervangen door de woorden “gesprek over professionele ontwikkeling, een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties of een individueel begeleidingsplan tussen”.

**Art. 4.** In titel 1 van boek 6 van het voornoemde Wetboek wordt een hoofdstuk 9 ingevoegd met als opschrift “Mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties”, dat als volgt luidt:

“Hoofdstuk 9. - Mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties

*Afdeling 1. — specifieke bepalingen*

Artikel 6.1.9-1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties maakt deel uit van een proces van professionele ontwikkeling en toenemende professionalisering.

Artikel 6.1.9-2. De regering stelt de modellen vast voor de in delen 3 en 4 bedoelde ontwikkelingsplannen voor beroepscompetenties.

*Afdeling 2. — vorming in het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties en afgevaardigden van de directie*

Artikel 6.1.9-3. § 1. Voor directeurs wordt een vorming in mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie georganiseerd in het kader van de initiële vorming voor directeurs bedoeld in hoofdstuk II van het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs. Deze vorming wordt op een complementaire manier georganiseerd tussen het netoverschrijdende vormingsniveau en het netvormingsniveau bedoeld in artikel 6.1.3-3, en bestaat uit modules die op egalitaire wijze zijn verdeeld over deze twee vormingsniveaus.

Het Instituut de la Formation Professionnelle Continue aan de ene kant en de inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of elke Federatie van inrichtende machten aan de andere kant, zorgen ervoor dat de complementariteit van de modules wordt gerespecteerd tussen het netoverschrijdende niveau en het netniveau om de algemene samenhang van het vormingssysteem te garanderen.

§ 2. De directeur volgt de in paragraaf 1 bedoelde vorming.

Artikel 6.1.9-4. § 1. In het secundair onderwijs moet de in dit hoofdstuk bedoelde afgevaardigde van de directeur worden aangesteld uit de volgende personeelsleden, op voorwaarde dat hij de in artikel 6.1.9-5 bedoelde vorming heeft gevolgd:

1° houders van het selectieambt adjunct-directeur;

2° in voorkomend geval ervaren leerkrachten, zoals bedoeld in artikel 22 van het decreet van 14 maart 2019 houdende diverse bepalingen betreffende de werkorganisatie van de onderwijspersoneelsleden en tot toekenning van meer organisatieflexibiliteit aan de inrichtende machten.

§ 2. Voor selectie- of bevorderingsambten mag de directeur niet delegeren, met uitzondering van delegatie aan de werkplaatsleider in geval van ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van een werkmeester.

§ 3. De afgevaardigde moet een gesprek over professionele ontwikkeling hebben dat leidt tot een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties tijdens het schooljaar waarin de opdracht als afgevaardigde voor het eerst aan hem wordt toevertrouwd.

§ 4. De in paragraaf 1 bedoelde afgevaardigde treedt op als begeleider van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties.

Op vraag van de directie voert hij gesprekken over professionele ontwikkeling.

Hij ondersteunt, helpt en begeleidt het personeelslid in zijn denkproces en bij het opstellen en uitwerken van zijn ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.

Hij heeft geen beslissingsbevoegdheid.

Artikel 6.1.9-5. Voor de afgevaardigden bedoeld in artikel 6.1.9-4 wordt een vorming in het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties georganiseerd in het kader van de voortgezette beroepsopleiding. Deze vorming wordt op een complementaire manier georganiseerd tussen het netoverschrijdende vormingsniveau en het netvormingsniveau bedoeld in artikel 6.1.3-3, en bestaat uit modules die op egalitaire wijze zijn verdeeld over deze twee vormingsniveaus.

Het Instituut de la Formation Professionnelle Continue en de inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of elke Federatie van inrichtende machten zorgen ervoor dat de complementariteit van de modules wordt gerespecteerd tussen het netoverschrijdende niveau en het netniveau om de algemene samenhang van het vormingssysteem te garanderen.

*Afdeling 3. — verloop van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de wervingsambten*

Artikel 6.1.9-6. § 1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling die worden gevoerd door de directeur of diens afgevaardigde en, in voorkomend geval, uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek.

§ 2. Gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de directeur, maar kunnen ook worden aangevraagd door het personeelslid.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt een rapport opgesteld.

Onverminderd artikel 73bis van het decreet van 24 juli 1997 dat de prioritaire taken bepaalt van het basisonderwijs en van het secundair onderwijs en de structuren organiseert die het mogelijk maken ze uit te voeren, moet er voor zover mogelijk één keer per jaar en ten minste één keer om de drie jaar een gesprek over professionele ontwikkeling plaatsvinden. Het gesprek over professionele ontwikkeling vindt plaats buiten de periodes waarin er voor de klas wordt gestaan.

Vanaf het begin van het schooljaar 2024-2025 hebben leerkrachten die nog geen vijf jaar lesgeven in het onderwijs van de Franse Gemeenschap, één gesprek over professionele ontwikkeling per schooljaar.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin het personeelslid zal werken, en met de middelen die het ter beschikking worden gesteld.

Artikel 6.1.9-7. - § 1. Na een gesprek over professionele ontwikkeling kan op verzoek van het personeelslid of de directeur een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld.

Om een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties te kunnen opstellen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

1° Het personeelslid moet minstens één gesprek over professionele ontwikkeling hebben gehad met de directeur of diens afgevaardigde;

2° Het personeelslid mag tijdens hetzelfde schooljaar niet al een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties hebben gehad binnen de inrichtende macht, overeenkomstig paragraaf 3;

3° De directeur moet de vorming krijgen die wordt bedoeld in artikel 6.1.9-3.

De opstelling van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is verplicht voor personeelsleden die hun eerste jaar lesgeven in het onderwijs dat wordt georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, voor zover de initiële aanstellingsperiode binnen de inrichtende macht minstens negen maanden bedraagt, en ze voor meer dan een halve opdracht binnen de inrichtende macht zijn aangesteld.

§ 2. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de directeur of diens afgevaardigde in overleg met het personeelslid.

Het wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door het personeelslid en de directeur, zoals bedoeld in artikel 6.1.9-2, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op het personeelslid, en de middelen die het ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de directeur het bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 3. De periodiciteit van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt zo aangepast dat het gegeven advies kan worden uitgevoerd, of de aanbevolen vormen kunnen worden gevolgd. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld per personeelslid per schooljaar binnen de inrichtende macht.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste "negatieve" evaluatie.

§ 4. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan tijdens het schooljaar worden aangepast op initiatief van de directeur of op verzoek van het personeelslid. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de directeur.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

*Afdeling 4. — verloop van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de selectie- en wervingsambten buiten de directies*

Artikel 6.1.9-8. - § 1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling met de directeur of diens afgevaardigde en, in voorkomend geval, uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek.

§ 2. Gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de directeur, maar kunnen ook worden aangevraagd door het personeelslid.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling moet een rapport worden opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar.

Het gesprek over professionele ontwikkeling is gebaseerd op:

- 1° de uitvoering van de opdrachtbrief;
- 2° het in de praktijk brengen van de beroepscompetenties die in de sollicitatieoproep werden genoemd;
- 3° de uitvoering van de doelstellingenovereenkomst.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin het personeelslid zal werken, en met de middelen die het ter beschikking worden gesteld.

Artikel 6.1.9-9. § 1. Na een gesprek over professionele ontwikkeling kan een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld.

Om een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties te kunnen opstellen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- 1° Het personeelslid moet minstens één gesprek over professionele ontwikkeling hebben gehad met de directeur of diens afgevaardigde;
- 2° Het personeelslid mag tijdens hetzelfde schooljaar niet al een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties hebben gehad binnen de inrichtende macht, overeenkomstig paragraaf 3;
- 3° De directeur moet de vorming krijgen die wordt bedoeld in artikel 6.1.9-3.

§ 2. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de directeur of diens afgevaardigde wanneer het een werkmeester betreft, in overleg met het personeelslid.

Het wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door het personeelslid en de directeur, zoals bedoeld in artikel 6.1.9-2, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op het personeelslid, en de middelen die het ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de directeur het bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 3. De periodiciteit van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt zo aangepast dat het gegeven advies kan worden uitgevoerd, of de aanbevolen vormen kunnen worden gevolgd. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld per personeelslid per schooljaar binnen de inrichtende macht.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste negatieve evaluatie.

§ 4. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan worden aangepast op initiatief van de directeur of op verzoek van het personeelslid. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de directeur.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- 1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;
- 2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

#### *Afdeling 5. — deontologische regels*

Artikel 6.1.9-10. In het kader van de in de delen 3 en 4 bedoelde gesprekken en uitwisselingen moeten het personeelslid en de directeur of diens afgevaardigde de volgende verplichtingen nakomen:

- 1° discretie;
- 2° wederzijds respect.

Bovendien moet de directeur of diens afgevaardigde:

- 1° Zijn instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid op een gepaste en constructieve manier motiveren;
- 2° Het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;
- 3° De plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**TITEL 2. — BEPALINGEN TOT INVOEGING VAN HET EVALUATIEMECHANISME IN DE VERSCHILLENDE STATUTEN**

HOOFDSTUK 1: — *bepalingen tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen*

**Art. 5.** Er wordt een als volgt opgesteld punt 12° toegevoegd aan artikel 18 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen:

"12° in het betrokken ambt tijdens de laatste twee schooljaren geen twee negatieve evaluatierapporten of twee negatieve rapporten over de wijze van dienen hebben gekregen, zoals bedoeld in artikel 27. "

**Art. 6.** In artikel 20, § 4 van hetzelfde koninklijk besluit worden leden 1 tot 4 opgeheven.

**Art. 7.** Aan artikel 25, § 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In lid 2 van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden "over de wijze van dienen" ingevoegd tussen het woord "rapport" en het woord "negatief".

2° Een als volgt opgesteld lid 4 wordt toegevoegd:

"Personeelsleden ten aanzien van wie een negatief evaluatierapport is opgesteld, worden opnieuw aangesteld in de functie die ze in het voorafgaande schooljaar vervulden, indien deze functie op de eerste dag van het volgende schooljaar nog bestaat en niet het voorwerp is geweest van een reffectatie, een terugroeping in actieve dienst, een wijziging van affectatie, een uitbreiding van benoeming, een aanstelling van een prioritaire tijdelijke of een aanstelling van een beter gerangschikt personeelslid. "

**Art. 8.** Artikel 27 van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen door het volgende artikel:

"Artikel 27 - Alle tijdelijken, prioritaire tijdelijken of beschermde tijdelijken worden geacht hun taak naar behoren te hebben uitgevoerd zolang de inrichtende macht geen negatief evaluatierapport of geen negatief rapport over de wijze van dienen over hen heeft opgesteld.

Per schooljaar mag over een personeelslid slechts één evaluatierapport of één rapport over de wijze van dienen worden opgesteld.

Als er geen rapport is, wordt elk personeelslid geacht een positieve evaluatie te hebben gekregen. "

**Art. 9.** Een als volgt opgesteld artikel 27bis is ingevoegd in hetzelfde koninklijk besluit:

"Artikel 27bis - § 1. In voorkomend geval wordt het rapport over de wijze van dienen uiterlijk na afloop van elke activiteitsperiode opgesteld volgens het door de regering vastgestelde model.

Het moet ter ondertekening worden voorgelegd aan de betrokken tijdelijke, prioritaire tijdelijke of beschermde tijdelijke en worden toegevoegd aan diens persoonlijke dossier.

De evaluatie van het rapport over de wijze van dienen moet op straffe van nietigheid worden gemotiveerd aan de hand van ten minste één positief of negatief feit dat wordt genoteerd op het moment dat het zich voordoet. Dit feit moet uitvoerig worden beschreven, worden gedateerd en ondertekend door de directeur en ter ondertekening voor ontvangst worden voorgelegd aan het personeelslid. De procedure wordt rechtsgeldig voortgezet als het personeelslid weigert het rapport te ondertekenen.

§ 2. Het personeelslid heeft het recht om binnen de tien werkdagen na de kennisgeving van het genoemde rapport beroep in te stellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in hoofdstuk IX, Afdeling 2 van dit besluit. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt de inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend. "

**Art. 10.** Aan artikel 31, punt 8° van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "over de wijze van dienen" worden ingevoegd tussen de woorden "van een rapport" en het woord "negatief";

2° de woorden "of van een negatief evaluatierapport van de inrichtende macht" worden ingevoegd na de woorden "van het schoolhoofd. "

**Art. 11.** Aan artikel 31ter, punt 8° van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "over de wijze van dienen" worden ingevoegd tussen de woorden "van een rapport" en het woord "negatief";

2° de woorden "of van een negatief evaluatierapport van de inrichtende macht" worden ingevoegd na de woorden "van het schoolhoofd. "

**Art. 12.** Aan artikel 46bis, punt 7° van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "over de wijze van dienen" worden ingevoegd tussen de woorden "van een rapport" en het woord "negatief";

2° de woorden "of van een negatief evaluatierapport van de inrichtende macht" worden ingevoegd na de woorden "van een schoolhoofd. "

**Art. 13.** In artikel 83 van hetzelfde koninklijk besluit wordt punt 5° opgeheven.

**Art. 14.** In artikel 91 van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden "hun beoordelingen" vervangen door de woorden "hun beoordelingen of hun evaluatierapporten".

**Art. 15.** Artikelen 91sexies tot 91novies van hetzelfde koninklijk besluit worden opgeheven.

**Art. 16.** Na artikel 121 van hetzelfde koninklijk besluit wordt een als volgt opgesteld Hoofdstuk VIIIbis ingevoegd:

"Hoofdstuk VIIIbis - Over de evaluatie van personeelsleden.

Artikel 121/1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de personeelsleden die onder dit statuut vallen, met uitzondering van de directeurs en de personeelsleden van de Inspectie.

*Afdeling 1. — Over het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.*

Artikel 121/2. Elke eerste evaluatie moet worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek zoals bepaald in afdeling 3 van hoofdstuk 9 van titel I van boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs en in afdeling 3 van hoofdstuk 1bis van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulp personeel in het onderwijs voor sociale promotie.

Artikel 121/3. Ten vroegste zes maanden nadat het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties aan het personeelslid werd meegedeeld, en voor zover het afrondingsgesprek heeft plaatsgevonden dat wordt bedoeld in artikelen 6.1.9-7, § 5 en 6.1.9-9, § 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs en artikelen 8.7, § 5 en 8.9, § 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulp personeel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, stelt de directeur in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met het personeelslid werden bepaald, een gemotiveerd rapport op ten behoeve van de inrichtende macht zodat die laatste het personeelslid kan evalueren.

*Afdeling 2. — Over het evaluatiemechanisme.*

Artikel 121/4. § 1. Op basis van het in artikel 121/3 bedoelde rapport van de directeur kan de inrichtende macht het betrokken personeelslid beoordelen.

Een evaluatiegesprek kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Het personeelslid moet worden gehoord door de inrichtende macht, voordat de evaluatie als positief of negatief wordt bestempeld.

Het personeelslid moet voor dit verhoor ten minste vijf werkdagen vóór de vastgestelde datum ervan worden opgeroepen.

Tijdens dit verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van een instelling voor onderwijs dat wordt georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een afgevaardigde van een erkende vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op.

Dit resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen:

1° in het rapport van de directeur;

2° in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties;

3° van het evaluatiegesprek.

Het personeelslid wordt in kennis gesteld van het rapport en het wordt die laatste ter ondertekening voorgelegd. De procedure wordt voortgezet als het personeelslid weigert het rapport te ondertekenen.

Als er geen evaluatierapport is, wordt het personeelslid geacht een positieve evaluatie te hebben gekregen.

Artikel 121/5. § 1. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt een gesprek gepland tussen de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen.

Het plan is gebaseerd op de elementen die tijdens de evaluatie naar voren zijn gekomen, en bepaalt de doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen.

Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

§ 2. Na afloop van het individuele begeleidingsplan vindt een afrondingsgesprek plaats.

Om het personeelslid in staat te stellen iets te doen aan het vastgestelde onvermogen, vindt het afrondingsgesprek ten vroegste na zes maanden in het betrokken ambt en ten laatste twee jaar na de kennisgeving van het individuele begeleidingsplan plaats.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 121/6. § 1. Na een negatieve evaluatie moet de volgende evaluatie plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de tweede evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in § 3.

Zoniet wordt het personeelslid geacht een positieve evaluatie te hebben gekregen.

§ 2. Het personeelslid moet worden gehoord door de inrichtende macht, voordat de evaluatie als positief of negatief wordt bestempeld.

Een evaluatiegesprek kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

Het personeelslid moet voor dit verhoor ten minste vijf werkdagen vóór de vastgestelde datum ervan worden opgeroepen.

Tijdens dit verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van een instelling voor onderwijs dat wordt georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een afgevaardigde van een erkende vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op.

Dit resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal drie maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van het individuele begeleidingsplan bedoeld in artikel 121/15.

Het personeelslid wordt in kennis gesteld van het evaluatierapport en het wordt die laatste ter ondertekening

voorgelegd. De procedure wordt voortgezet als het personeelslid weigert het rapport te ondertekenen.

Artikel 121/7. § 1. Ingeval de tweede evaluatie in de verlenging van het individuele begeleidingsplan resulteert, wordt een gesprek gepland tussen de inrichtende macht en/of diens afgevaardigde aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en het personeelslid, om een tweede individueel begeleidingsplan op te stellen dat een aanpassing is van het eerste individuele begeleidingsplan.

Het plan is gebaseerd op de elementen die tijdens de evaluatie naar voren zijn gekomen, en bepaalt de niet-bereikte doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen.

Het bevat de niet-bereikte doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

§ 2. Na afloop van het tweede individuele begeleidingsplan vindt een afrondingsgesprek plaats.

Om het personeelslid in staat te stellen iets te doen aan het vastgestelde onvermogen, vindt het afrondingsgesprek plaats ten vroegste na drie maanden in het betrokken ambt en ten laatste één jaar na de kennisgeving van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het genoemde individuele begeleidingsplan.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 121/8. § 1. Na het afrondingsgesprek van het tweede individuele begeleidingsplan en uiterlijk één jaar na de kennisgeving van het begeleidingsplan kan de inrichtende macht een derde evaluatie uitvoeren als het individuele begeleidingsplan werd verlengd.

Zoniet wordt het personeelslid geacht een positieve evaluatie te hebben gekregen.

§ 2. Het personeelslid moet worden gehoord door de inrichtende macht, voordat de evaluatie als positief of negatief wordt bestempeld.

Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

Het personeelslid moet voor dit verhoor ten minste vijf werkdagen vóór de vastgestelde datum ervan worden opgeroepen.

Tijdens dit verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van een instelling voor onderwijs dat wordt georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een afgevaardigde van een erkende vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op.

Dit resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van het individuele begeleidingsplan bedoeld in artikel 121/7.

Het personeelslid wordt in kennis gesteld van het rapport en het wordt die laatste ter ondertekening voorgelegd. De procedure wordt voortgezet als het personeelslid weigert het rapport te ondertekenen.

Artikel 121/9. Om een evaluatie te kunnen uitvoeren, moet aan een van de volgende voorwaarden worden voldaan:

a. Ofwel wordt een lid van de inrichtende macht hiertoe opgeleid via de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van 20 juli 2023 betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel;

b. Ofwel is een lid van de inrichtende macht een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources;

c. Ofwel laat de inrichtende macht zich bijstaan door een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources.

Artikel 121/10. In het kader van de voornoemde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

1° discretie;

2° wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

1° zijn instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

2° het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;

3° de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen.

Artikel 121/11. Voor de berekening van de in artikelen 121/3, 121/5 en 121/7 bedoelde periodes wordt alleen rekening gehouden met de daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 121/12. Kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen gebeuren per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging.

Artikel 121/13. Als het personeelslid een "negatieve" evaluatie krijgt, kan het binnen de tien werkdagen na de kennisgeving van het evaluatierapport per aangetekende brief beroep instellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikelen 121/16 tot 121/24. Het stuurt hiervan onmiddellijk een kopie naar de inrichtende macht. Dit beroep werkt opschortend.

Artikel 121/14. § 1. Een inrichtende macht die een procedure overweegt die zou kunnen leiden tot een "negatieve" evaluatie van een vakbondsafgevaardigde in het kader van de procedure die is voorzien in artikelen 121/1 tot 121/12, moet de vakbondsafgevaardigde, indien deze uit meerdere afgevaardigden bestaat, alsook de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld, hiervan op voorhand op de hoogte brengen, op straffe van nietigheid. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een periode van 10 dagen om de inrichtende macht per aangetekende brief mee te delen dat ze van mening is dat de voorgenumen maatregel is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat, en om een vergadering te vragen van het Centraal overlegcomité bedoeld in artikel 31/1 van het bijzonder decreet van 7 februari 2019 tot oprichting van de overheidsinstelling belast met het ambt van inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap. De periode van 10 dagen gaat in op de dag waarop de aangetekende brief van de inrichtende macht van kracht wordt. De periode van 10 dagen wordt echter opgeschort van 15 juli tot 15 augustus.

§ 3. Als de betrokken vakbondsorganisatie niet binnen de toegestane termijn reageert, betekent dit dat ze van mening is dat de beoogde maatregel niet is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat.

§ 4. Na het verstrijken van de periode van 10 dagen kan de inrichtende macht de procedure voor het toekennen van een "negatieve" evaluatie voortzetten.

Artikel 121/15. De regering legt de modellen vast van de rapporten van de directies voor de inrichtende macht, van de evaluatierapporten en van de individuele begeleidingsplannen.

Artikel 121/16. Na overleg met de inrichtende macht en de erkende vakbondsorganisaties richt de regering Kamers van beroep voor evaluaties op, hierna de Kamers van beroep genoemd, die bevoegd zijn voor één of meer onderwijsgraden.

De Kamers van beroep zijn alleen bevoegd om beroepen te behandelen waarin de in dit hoofdstuk bedoelde evaluatieprocedure voorziet.

Ze zijn ook bevoegd om beroepen te behandelen waarin de evaluatieprocedure voor directeurs voorziet, zoals bedoeld door het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs.

Elke Kamer van beroep stelt haar eigen huishoudelijk reglement op, onder voorbehoud van goedkeuring door de regering.

Artikel 121/17. De Kamers van beroep bestaan uit:

1° drie vertegenwoordigers van de inrichtende macht en drie vertegenwoordigers van de erkende vakbondsorganisaties. Elk van deze vakbondsorganisaties beschikt over ten minste één vertegenwoordiger;

2° een voorzitter en twee plaatsvervangende voorzitters die zijn aangesteld door de regering onder de magistraten, actief of met pensioen, of onder de algemene ambtenaren, actief of met pensioen, van het ministerie van de Franse Gemeenschap;

3° een secretaris en een plaatsvervangend secretaris, aangesteld door de regering

De regering stelt de leden aan bedoeld in 1° van het vorige lid op voordracht van de inrichtende macht en de erkende vakbondsorganisaties. Ze benoemt, onder dezelfde voorwaarden, twee plaatsvervangende leden voor elk gewoon lid. Indien geen plaatsvervangende leden worden voorgesteld, is de Kamer van beroep rechtsgeldig samengesteld.

De leden van een Kamer van beroep worden aangesteld voor een mandaat van vier jaar. Hun mandaat kan worden verlengd.

De vervanger van een lid voltooit het mandaat van het lid dat hij vervangt.

De secretarissen en plaatsvervangende secretarissen van een Kamer van beroep staan in voor het secretariaat van die Kamer. Ze hebben geen stemrecht.

Artikel 121/18. Zodra een beroep is ingesteld, stuurt de voorzitter de lijst van gewone en plaatsvervangende leden naar de eiser en de inrichtende macht. Binnen de tien dagen na ontvangst van deze lijst kan het personeelslid of de inrichtende macht verzoeken om maximaal drie leden te wraken. Ze mogen echter niet tegelijkertijd een gewoon lid en zijn twee plaatsvervangende leden wraken.

Een lid kan vragen om te worden ontslagen als het van mening is dat het een moreel belang heeft bij de zaak, of als het van mening is dat er aan zijn onpartijdigheid kan worden getwijfeld. De voorzitter beslist welk gevolg aan dit verzoek moet worden gegeven. Hij kan een lid op dezelfde gronden ook ontslaan.

Voorzitters, plaatsvervangende voorzitters, gewone leden en plaatsvervangende leden mogen niet zetelen in een zaak die hun echtgenoot of echtgenote of een bloed- of aanverwant tot in de vierde graad betreft.

Artikel 121/19. De Kamer van beroep mag niet over een beroep beraadslagen indien de eiser niet de mogelijkheid heeft gehad om zich te verdedigen, en indien het dossier niet de elementen bevat op grond waarvan deze kamer met kennis van zaken een advies kan verstrekken, met name het rapport van de directeur en/of het (de) evaluatierapport(en).

Artikel 121/20. De partijen worden binnen de twintig dagen na ontvangst van het beroep door de voorzitter opgeroepen per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, of persoonlijk met ontvangstbevestiging.

Het personeelslid en de inrichtende macht kunnen zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van instellingen voor onderwijs dat wordt georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een erkende vakbondsorganisatie.

Bij afwezigheid van een van de volgens de regels uitgenodigde partijen, of de verdediger ervan, doet de Kamer van beroep op rechtsgeldige wijze uitspraak tijdens haar tweede zitting. De twee zittingen mogen niet minder dan vijf dagen uit elkaar liggen.

Wanneer de positieve of negatieve evaluatie volledig of gedeeltelijk verband houdt met een doelstelling die betrekking heeft op de pedagogische bekwaamheid van de eiser, kan de Kamer van beroep een beroep doen op de Algemene Inspectiedienst in zijn hoedanigheid van deskundige voor technische aspecten die verband houden met de disciplinaire en/of didactische dimensies.

De voorzitter van de Kamer nodigt dan een vertegenwoordiger van de Algemene Inspectiedienst uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer leden, hetzij op verzoek van de eiser.

Artikel 121/21. De in deze afdeling bedoelde periodes worden opgeschort tussen 15 juli en 15 augustus.

Artikel 121/22. De Kamer van beroep kan alleen een advies verstrekken bij aanwezigheid van ten minste twee leden die de inrichtende macht vertegenwoordigen, en twee leden die de erkende vakbondsorganisaties vertegenwoordigen. Het aantal leden dat de inrichtende macht vertegenwoordigt en het aantal leden dat de personeelsleden vertegenwoordigt, moet gelijk zijn om deel te nemen aan de stemming. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door een of meer leden uit te sluiten na een loting door de voorzitter.

Als het in het vorige lid bedoelde quorum niet wordt bereikt, roept de voorzitter binnen de vijftien dagen een nieuwe vergadering bijeen. Tijdens deze vergadering kan een beslissing worden genomen, ongeacht het aantal aanwezige leden.

Voor het advies wordt een geheime stemming gehouden. In geval van unanimité of een gewone meerderheid van stemmen plus één is het advies van de Kamer van beroep bindend. Alleen bij gelijkheid van stemmen beslist de voorzitter. In dit geval is het advies van de Kamer van beroep niet bindend.

De Kamer van beroep bezorgt haar advies aan de inrichtende macht binnen de 45 dagen na de datum van ontvangst van het beroep. In haar advies geeft de Kamer van beroep op basis van de haar voorgelegde elementen aan of de positieve of negatieve evaluatie van het personeelslid al dan niet verantwoord is. In het advies van de Kamer van beroep wordt geen alternatief voorgesteld voor de beslissing van de inrichtende macht.

Artikel 121/23. Het advies van de Kamer wordt binnen de vijf werkdagen na de vergadering waarin het werd gegeven, per aangetekende brief met ontvangstbevestiging aan de partijen betekend. Het advies wordt gemotiveerd.

De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen de 30 dagen na ontvangst van het in het vorige lid bedoelde advies en stelt de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing. In voorkomend geval geeft de inrichtende macht de redenen aan waarom het advies van de Kamer van beroep niet is gevolgd.

Als het advies van de Kamer van beroep bindend is, wijzigt de inrichtende macht de positieve of negatieve evaluatie binnen de 30 dagen na ontvangst van het in de vorige paragraaf bedoelde advies en stelt ze de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing.

Artikel 121/24. De werkingskosten van de Kamer van beroep zijn ten laste van de Franse Gemeenschap.

De regering bepaalt de reis- en verblijfskostenvergoedingen voor de leden van de Kamers van beroep en de vergoedingen waarop de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters recht hebben. "

**Art. 17.** Aan artikel 168 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In lid 1 wordt een als volgt opgesteld punt 10° ingevoegd: "10° indien ze in het betrokken ambt het voorwerp zijn geweest van twee opeenvolgende "negatieve" evaluatierapporten over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 121/13;".

2° In lid 2 wordt het woord "10°" ingevoegd tussen de woorden "7°" en "verliest". "

**Art. 18.** In lid 1 van artikel 169 van hetzelfde koninklijk besluit wordt een als volgt opgesteld punt 5° ingevoegd:

"5° een tweede "negatieve" evaluatie zoals bedoeld in artikel 28septies van het decreet van 4 januari 1999 betreffende de selectie- en bevorderingsambten, en in artikel 42 van het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs. "

**HOOFDSTUK 2.** — *bepaling tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 juli 1969 tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het rijksonderwijs*

**Art. 19.** In artikel 4bis van het koninklijk besluit van 22 juli 1969 tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het rijksonderwijs, worden leden 2 tot 8 opgeheven.

**HOOFDSTUK 3.** — *bepalingen tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst der onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschap*

**Art. 20.** Er wordt een als volgt opgesteld punt 11° toegevoegd aan artikel 4 van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst van de onderwijsinstellingen van de Franse Gemeenschap:

"11°. in het betrokken ambt tijdens de laatste twee schooljaren geen twee negatieve rapporten over de wijze van dienen of twee negatieve evaluatierapporten hebben gekregen, zoals bedoeld in artikel 7. "

**Art. 21.** In artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit worden leden 1 tot 4 van § 4 opgeheven.

**Art. 22.** In artikel 6, § 4 van hetzelfde koninklijk besluit wordt een als volgt opgesteld derde lid toegevoegd:

"De in artikel 5 quater bedoelde tijdelijke, die een negatief evaluatierapport heeft gekregen, wordt opnieuw aangesteld in de instelling waar hij het vorige schooljaar was aangesteld, onder voorbehoud van de toepassing van voorrang bij de aanstelling van een beter gerangschikte kandidaat. "

**Art. 23.** Artikel 7 van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen door het volgende artikel:

"Artikel 7 - Een tijdelijke leermeester godsdienst of leraar godsdienst wordt geacht zijn taak naar behoren te hebben uitgevoerd zolang de inrichtende macht geen negatief rapport over de wijze van dienen of een negatief evaluatierapport over hem heeft opgesteld.

De evaluatie van het rapport over de wijze van dienen kan de volgende zijn: "positief" of "negatief".

De evaluatie in het evaluatierapport kan de volgende zijn: "positief" of "negatief".

Als er geen rapport is, wordt elk personeelslid geacht een positieve evaluatie te hebben gekregen.

Per schooljaar mag een personeelslid slechts één evaluatierapport of één rapport over de wijze van dienen krijgen."

**Art. 24.** Een als volgt opgesteld artikel 7bis is ingevoegd in hetzelfde koninklijk besluit:

"Artikel 7bis - § 1. In voorkomend geval wordt het rapport over de wijze van dienen uiterlijk na afloop van elke activiteitsperiode opgesteld volgens het door de regering vastgestelde model.

Het moet ter ondertekening worden voorgelegd aan het personeelslid op wie het betrekking heeft.

De evaluatie van het rapport over de wijze van dienen moet op straffe van nietigheid worden gemotiveerd aan de hand van ten minste één positief of negatief feit dat wordt genoteerd op het moment dat het zich voordoet. Dit feit moet uitvoerig worden beschreven, worden gedateerd en ondertekend door de directeur en het personeelslid, en ter ondertekening voor ontvangst aan dat laatste worden voorgelegd. De procedure wordt voortgezet als het personeelslid weigert het rapport te ondertekenen.

§ 2. Het personeelslid heeft het recht om binnen de tien werkdagen na de kennisgeving van het genoemde rapport beroep in te stellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk VIII van dit besluit. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt de inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend."

**Art. 25.** In artikel 12 van hetzelfde koninklijk besluit wordt punt 8° vervangen door het volgende punt 8°:

"8° In het toe te kennen ambt tijdens de laatste twee schooljaren en vóór de datum van de sollicitatieoproep geen negatief rapport over de wijze van dienen of een negatief evaluatierapport hebben gekregen."

**Art. 26.** In artikel 16, § 2 van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden "of van de bevoegde inspectie" en de woorden "De motivering mag alleen betrekking hebben op aangelegenheden die specifiek op hen betrekking hebben" opgeheven.

**Art. 27.** In artikel 17 wordt lid 1 van hetzelfde koninklijk besluit vervangen door een als volgt opgesteld lid 1: "Na afloop van de stage stelt de directeur een gedetailleerd rapport op over de wijze van dienen van de stage lopende leermeester of leraar godsdienst die onder zijn toezicht staat. Dit rapport heeft betrekking op de vormingsactiviteiten, de houding, het voorkomen en het verantwoordelijkheidsgevoel. Het neemt de inhoud van een eventueel individueel inspectierapport over pedagogische bekwaamheid over."

**Art. 28.** In artikel 18, § 1, lid 1 van hetzelfde koninklijk besluit worden de woorden ", ofwel op gemotiveerde voordracht van de bevoegde inspecteur" opgeheven.

**Art. 29.** Artikel 21 van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen door een als volgt opgesteld artikel 21: "Het rapport van de directeur over de wijze van dienen van een stage lopende leermeester of leraar godsdienst wordt opgesteld volgens het door de regering vastgestelde model."

**Art. 30.** Na artikel 26 van hetzelfde koninklijk besluit wordt een als volgt opgesteld Hoofdstuk VIbis ingevoegd: "Hoofdstuk VIbis. - Over de evaluatie van leermeesters en leraars godsdienst."

Artikel 26/1. Hoofdstuk VIIIbis met betrekking tot de evaluatie van personeelsleden van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, is van toepassing op leermeester en leraars godsdienst."

**Art. 31.** Artikelen 29bis en 30 van hetzelfde koninklijk besluit worden opgeheven.

**Art. 32.** Aan artikel 48 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Een als volgt opgesteld punt 9° wordt ingevoegd: "9° als ze binnen hetzelfde ambt twee opeenvolgende "negatieve" evaluatierapporten hebben gekregen, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep over twee verschillende schooljaren, zoals bedoeld in artikel 7 van dit besluit. ";

2° Een als volgt opgesteld lid 2 wordt ingevoegd: "Elk personeelslid dat ambtshalve en zonder opzeggingstermijn wordt ontslagen overeenkomstig lid 1, 3°, 4°, 5°, 6 en 9°, verliest voor alle ambten het voordeel van de ingediende kandidaturen, alsook het aantal gewerkte dagen voor het ambt dat het uitoefende vóór zijn ontslag."

**Art. 33.** Aan artikel 49 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er wordt een als volgt opgesteld punt 2bis° toegevoegd:

"2bis: de bewaring van twee negatieve evaluatierapporten over twee verschillende schooljaren";

2° een als volgt opgesteld lid 2 wordt ingevoegd: "Elk personeelslid dat ambtshalve en zonder opzeggingstermijn wordt ontslagen overeenkomstig lid 1, 2°, 2bis of 4°, verliest voor alle ambten het voordeel van de ingediende kandidaturen, alsook het aantal gewerkte dagen voor het ambt dat het uitoefende vóór zijn ontslag."

**Art. 34.** In artikel 49 bis van hetzelfde koninklijk besluit wordt het woord "2bis°" ingevoegd tussen de woorden "2°" en "of°".

HOOFDSTUK 4. — *bepalingen tot wijziging van het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs*

**Art. 35.** In artikel 34quater, § 3 van het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt het 6e en laatste lid aangevuld met een als volgt opgesteld punt 6°:

"6° het personeelslid krijgt over twee verschillende schooljaren twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties van de inrichtende macht waarbinnen deze affectatie plaatsvindt, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 47ter/5 voor het betrokken ambt binnen een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs van dezelfde aard."

**Art. 36.** In artikel 42, § 3 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen ingevoegd:

1° In lid 1, na de woorden "ter ondertekening aan de betrokkene.", wordt de volgende zin als volgt ingevoegd: "Als het Centraal Paritair Comité er niet in slaagt om binnen de vier maanden tot een overeenkomst te komen, zal de regering uitspraak doen in de plaats van het Comité. ";

2° er wordt als volgt een lid 13 ingevoegd: "De toekenning van een eerste definitieve "negatieve" evaluatie in het kader van de evaluatie bedoeld in afdeling 4 van dit hoofdstuk, staat gelijk aan een "negatief" rapport bij de evaluatie voorafgaand aan de definitieve aanwerving, zoals bedoeld in deze paragraaf. Per schooljaar mag het personeelslid niet zowel een evaluatierapport, zoals bedoeld in afdeling 4 van dit hoofdstuk, als een evaluatierapport voorafgaand aan de definitieve aanwerving, zoals bedoeld in de vorige paragraaf, krijgen."

**Art. 37.** Na afdeling 3 van hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt een nieuwe afdeling 4 ingevoegd, met het volgende opschrift:

"Afdeling 4. — Over het evaluatiemechanisme"

**Art. 38.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in het in artikel 37 ingevoegde afdeling 4 van hetzelfde decreet:

"Artikel 47ter. - § 1. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Elke eerste evaluatie moet worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk 9 van titel I van boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in afdeling 3 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel in het onderwijs voor sociale promotie, of in afdeling 3 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

§ 3. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties aan het personeelslid werd meegedeeld, en voor zover het afrondingsgesprek heeft plaatsgevonden dat wordt bedoeld in artikel 6.1.9-7, § 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in artikel 8.7, § 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en in artikel 8/6, § 5 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, stelt de directeur in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met het personeelslid werden bepaald, een gemotiveerd rapport op ten behoeve van de inrichtende macht zodat die laatste het personeelslid kan evalueren.

Voor de berekening van de in het vorige lid bedoelde periode van zes maanden wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van de bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 47*ter*/1. - § 1. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de inrichtende macht op basis van het rapport van de directeur, zoals bedoeld in artikel 47*ter*, § 3.

Om de evaluatie uit te voeren, moet de inrichtende macht aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

1° Ofwel werd een lid van de inrichtende macht hiertoe opgeleid via de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van 20 juli 2023 betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel;

2° Ofwel is een lid van de inrichtende macht een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources;

3° Ofwel laat de inrichtende macht zich bijstaan door een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 2. Na afloop van de evaluatie stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op dat resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, dat wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 47*ter*/3, en dat ter kennis wordt gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen:

1° in het rapport van de directeur;

2° in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties;

3° van het evaluatiegesprek.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 3. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 47*ter*/2. - § 1. Als het personeelslid zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na een negatieve evaluatie moet de volgende evaluatie echter plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in paragraaf 3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 3. Het evaluatierapport na een eerste definitieve "negatieve" evaluatie wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 47 *ter/3* bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensionerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 4. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 5. Na een verlenging van het individuele begeleidingsplan vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 7. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 47 *ter/3*, en wordt ter kennis gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensionerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Artikel 47 *ter/3*. - De regering legt het model vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht, van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 47 *ter/4*. - De herhaling van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 47 *ter/5*, heeft als gevolg:

- de ambtshalve beëindiging van de overeenkomst van het personeelslid in het betrokken ambt overeenkomstig artikelen 71 *quater*, 17° of 72, § 1, 12° naargelang van het geval;

- het verlies van voorrang voor elke nieuwe betrekking in hetzelfde ambt binnen dezelfde inrichtende macht, met inbegrip van de voorrang bedoeld in artikel 29 *quater* 1° *bis*, artikel 29 *quater* 1° *ter*, artikel 29 *quater* 2°, artikel 29 *quater* 2° *bis*, artikel 29 *quater* 14° en artikel 29 *quater* 15°.

Artikel 47 *ter/5*. - § 1. Het personeelslid dat een eerste of tweede "negatieve" evaluatie krijgt, kan binnen de tien werkdagen na ontvangst van dit rapport beroep instellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 80 en volgende. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. Wanneer de negatieve evaluatie volledig of gedeeltelijk verband houdt met een doelstelling die betrekking heeft op de pedagogische bekwaamheid van het personeelslid, kan de Kamer van beroep een beroep doen op de Algemene Inspectiedienst in zijn hoedanigheid van deskundige voor technische aspecten die verband houden met de disciplinaire en/of didactische dimensies.

De voorzitter van de Kamer nodigt dan een vertegenwoordiger van de Algemene Inspectiedienst uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer leden, hetzij op verzoek van het personeelslid op wie het beroep betrekking heeft.

§ 3. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een advocaat of een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensionerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Van het verhoor worden notulen opgesteld.

De procedure wordt rechtsgeldig voortgezet als het naar behoren opgeroepen personeelslid het verhoor niet bijwoont.

§ 4. Het advies wordt verstrekt na een geheime stemming. Ingeval het advies unaniem of met een gewone meerderheid van stemmen plus één wordt verstrekt, is het advies van de Kamer van beroep bindend. Alleen bij gelijkheid van stemmen beslist de voorzitter. In dit geval is het advies van de Kamer van beroep niet bindend.

De Kamer van beroep bezorgt haar advies aan de inrichtende macht binnen de 45 dagen na de datum van ontvangst van het beroep. Het advies van de Kamer van beroep moet op basis van de haar voorgelegde elementen aangeven of de positieve of negatieve evaluatie van het personeelslid al dan niet verantwoord is. In het advies van de Kamer van beroep wordt geen alternatief voorgesteld voor de beslissing van de Inrichtende macht.

§ 5. De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen de 30 dagen na ontvangst van het in de vorige paragraaf bedoelde advies en stelt de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing. In voorkomend geval geeft de inrichtende macht de redenen aan waarom het advies van de Kamer van beroep niet is gevolgd.

Artikel 47ter/6. § 1. Een inrichtende macht die een procedure overweegt die zou kunnen leiden tot een "negatieve" evaluatie van een vakbondsafgevaardigde of van een vertegenwoordiger binnen de Ondernemingsraad of het orgaan voor sociaal overleg in het kader van de procedure die is voorzien in deze afdeling, moet de vakbondsafvaardiging, indien deze uit meerdere afgevaardigden bestaat, alsook de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld, hiervan op voorhand op de hoogte brengen, op straffe van nietigheid. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een periode van 10 dagen om de inrichtende macht per aangetekende brief, met kopie aan de voorzitter van het bevoegde Centraal Paritair Comité, te laten weten dat ze van mening is dat de beoogde maatregel is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat, en kan vragen dat de zaak aanhangig wordt gemaakt bij een verzoeningsbureau. De periode van 10 dagen gaat in op de dag waarop de aangetekende brief van de inrichtende macht van kracht wordt. De periode van 10 dagen wordt echter opgeschort van 15 juli tot 15 augustus.

§ 3. Als de betrokken vakbondsorganisatie niet binnen de toegestane termijn reageert, betekent dit dat ze van mening is dat de beoogde maatregel niet is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat.

§ 4. Na het verstrijken van de periode van 10 dagen kan de inrichtende macht de procedure voor het toekennen van een "negatieve" evaluatie voortzetten.

Artikel 47ter/7. - In het kader van de gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

a) discretie;

b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;

c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen.

Artikel 47ter/8. De in deze afdeling genoemde kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen gebeuren per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging. "

**Art. 39.** In artikel 54octies van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgestelde paragraaf 7 ingevoegd:

"§ 7. Coördinatoren van centra voor gevorderde technologie die vast zijn aangeworven, worden geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen van afdeling II van Hoofdstuk Vbis van deze titel, die mutatis mutandis van toepassing zijn."

**Art. 40.** In artikel 54terdecies van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld lid 3 ingevoegd:

"Coördinatoren van territoriale polen die vast zijn aangeworven, worden geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen van afdeling II van Hoofdstuk Vbis van deze titel, die mutatis mutandis van toepassing zijn. "

**Art. 41.** Aan artikel 61sexies van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht aan § 1:

1° in lid 1 worden de woorden "en 5 § 3, 1° en 2° van het decreet van 4 januari 1999" vervangen door de woorden "en 5 § 3 van het decreet van 4 januari 1999";

2° in lid 3 worden de woorden "Met uitzondering van afdeling I ter met betrekking tot de opdrachtbrief," opgeheven.

**Art. 42.** Het opschrift van afdeling II van Hoofdstuk Vbis van hetzelfde decreet wordt vervangen door:

"Afdeling II. - Over het evaluatiemechanisme".

**Art. 43.** Artikel 61decies, lid 2 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

**Art. 44.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in afdeling 2 van Hoofdstuk Vbis van hetzelfde decreet:

"Artikel 61decies/1. - § 1. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Elke eerste evaluatie moet worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek zoals bedoeld in afdeling 4 van Hoofdstuk 9 van titel I van boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in afdeling 4 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel in het onderwijs voor sociale promotie, of in afdeling 4 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

§ 3. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties aan het personeelslid werd meegedeeld, en voor zover het afrondingsgesprek heeft plaatsgevonden dat wordt bedoeld in artikel 6.1.9-9, § 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in artikel 8.9, § 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en in artikel 8/8, § 5 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, stelt de directeur in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met het personeelslid werden bepaald, een gemotiveerd rapport op ten behoeve van de inrichtende macht zodat die laatste het personeelslid kan evalueren.

Voor de berekening van de voornoemde periode van zes maanden wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

1° de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

2° het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 61*decies*/2. - § 1. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de inrichtende macht op basis van het rapport van de directeur, zoals bedoeld in artikel 61*decies*/1, § 2.

Om de evaluatie uit te voeren, moet de inrichtende macht aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

a. Ofwel wordt een lid van de inrichtende macht hiertoe opgeleid via de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van 20 juli 2023 betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel;

b. Ofwel is een lid van de inrichtende macht een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources;

c. Ofwel laat de inrichtende macht zich bijstaan door een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources.

§ 2. Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van de evaluatie stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op, waarin de evaluatie de volgende kan zijn: "positief" of "negatief". De evaluatie wordt geformaliseerd in het in artikel 61*decies*/4 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen:

- in het rapport van de directeur;

- in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties;

- van het evaluatiegesprek.

§ 4. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 61*decies*/3. § 1. Als het personeelslid zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige "negatieve" evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na de toekenning van de negatieve evaluatie moet de volgende evaluatie echter plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in paragraaf 3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 3. Het evaluatierapport wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het rapport wordt geformaliseerd in het in artikel 61*decies*/4 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

§ 4. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 5. Na een verlenging van het individuele begeleidingsplan kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden na een periode van minimaal drie maanden waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Als de in het vorige lid bedoelde nieuwe evaluatie niet heeft plaatsgevonden binnen maximaal één jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan, wordt deze evaluatie geacht positief te zijn.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 7. Het evaluatierapport na een beslissing tot verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 61*decies*/4, en wordt ter kennis gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Artikel 61*decies*/4. De regering legt de modellen vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht, van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 61*decies*/5. De herhaling van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 61*decies*/7, heeft als gevolg dat de overeenkomst van het personeelslid ambtshalve wordt beëindigd, overeenkomstig artikel 72, § 1, 12°.

Artikel 61*decies*/6. - § 1. Het personeelslid dat een eerste of tweede "negatieve" evaluatie krijgt, kan binnen de tien werkdagen na ontvangst van dit rapport beroep instellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 80 en volgende. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. Wanneer de negatieve evaluatie volledig of gedeeltelijk verband houdt met een doelstelling die betrekking heeft op de pedagogische bekwaamheid van het personeelslid, kan de Kamer van beroep een beroep doen op de Algemene Inspectiedienst in zijn hoedanigheid van deskundige voor technische aspecten die verband houden met de disciplinaire en/of didactische dimensies.

De voorzitter van de Kamer nodigt dan een vertegenwoordiger van de Algemene Inspectiedienst uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer leden, hetzij op verzoek van het personeelslid op wie het beroep betrekking heeft.

§ 3. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een advocaat of een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Van het verhoor worden notulen opgesteld.

De procedure wordt rechtsgeldig voortgezet als het naar behoren opgeroepen personeelslid het verhoor niet bijwoont.

§ 4. Het advies wordt verstrekt na een geheime stemming. Ingeval het advies unaniem of met een gewone meerderheid van stemmen plus één wordt verstrekt, is het advies van de Kamer van beroep bindend. Alleen bij gelijkheid van stemmen beslist de voorzitter. In dit geval is het advies van de Kamer van beroep niet bindend.

De Kamer van beroep bezorgt haar advies aan de inrichtende macht binnen de 45 dagen na de datum van ontvangst van het beroep. Het advies van de Kamer van beroep moet op basis van de haar voorgelegde elementen aangeven of de positieve of negatieve evaluatie van het personeelslid al dan niet verantwoord is. In het advies van de Kamer van beroep wordt geen alternatief voorgesteld voor de beslissing van de Inrichtende macht.

§ 5. De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen de 30 dagen na ontvangst van het in het vorige lid bedoelde advies en stelt de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing. In voorkomend geval geeft de inrichtende macht de redenen aan waarom het advies van de Kamer van beroep niet is gevolgd.

Artikel 61*decies*/7. § 1. Een inrichtende macht die een procedure overweegt die zou kunnen leiden tot een "negatieve" evaluatie van een vakbondsafgevaardigde of van een vertegenwoordiger binnen de Ondernemingsraad of het orgaan voor sociaal overleg in het kader van de procedure die is voorzien in deze afdeling, moet de

vakbondsafvaardiging, indien deze uit meerdere afgevaardigden bestaat, alsook de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld, hiervan op voorhand op de hoogte brengen, op straffe van nietigheid. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een periode van 10 dagen om de inrichtende macht per aangetekende brief, met kopie aan de voorzitter van het bevoegde Centraal Paritair Comité, te laten weten dat ze van mening is dat de beoogde maatregel is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat, en kan vragen dat de zaak aanhangig wordt gemaakt bij een verzoeningsbureau. De periode van 10 dagen gaat in op de dag waarop de aangetekende brief van de inrichtende macht van kracht wordt. De periode van 10 dagen wordt echter opgeschort van 15 juli tot 15 augustus.

§ 3. Als de betrokken vakbondsorganisatie niet binnen de toegestane termijn reageert, betekent dit dat ze van mening is dat de beoogde maatregel niet is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat.

§ 4. Na het verstrijken van de periode van 10 dagen kan de inrichtende macht de procedure voor het toekennen van een "negatieve" evaluatie voortzetten.

Artikel 61*decies*/8. - In het kader van de in deze afdeling bedoelde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

a) discretie;

b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;

c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen.

Artikel 61*decies*/9. De in deze afdeling genoemde kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen gebeuren per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging."

**Art. 45.** Artikelen 61*undecies* tot 61*terdecies* van hetzelfde decreet worden opgeheven.

**Art. 46.** In artikel 61*quaterdecies* van hetzelfde decreet worden de woorden "61*terdecies*" vervangen door de woorden: "61*nonies*".

**Art. 47.** In artikel 71*quater* van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld punt 17° ingevoegd:

"17° na de toekenning van een "negatieve" evaluatie die werd voorafgegaan door een negatieve evaluatie, over 2 verschillende schooljaren, en die definitief werd na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikelen 47*ter*/5 en 61*decies*/6."

**Art. 48.** In artikel 72, § 1 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld punt 12° ingevoegd:

"12° na de toekenning van een "negatieve" evaluatie die werd voorafgegaan door een negatieve evaluatie, over 2 verschillende schooljaren, en die definitief werd na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikelen 47*ter*/5 en 61*decies*/6;"

HOOFDSTUK 5. — *bepalingen tot wijziging van het decreet van 6 juni 1994 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs*

**Art. 49.** In artikel 30, § 1 van het decreet van 6 juni 1994 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt een als volgt opgesteld lid 5 ingevoegd:

"De toekenning van een eerste definitieve "negatieve" evaluatie in het kader van de evaluatie bedoeld in afdeling 4 van dit hoofdstuk, staat gelijk aan een "negatief" rapport voorafgaand aan de benoeming. Per schooljaar mag het personeelslid niet zowel positief of negatief worden geëvalueerd in het kader van de evaluatie bedoeld in afdeling 4 van dit hoofdstuk, als een rapport krijgen voorafgaand aan de vaste benoeming, zoals bedoeld in de vorige paragraaf."

**Art. 50.** In artikel 35 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgestelde paragraaf 3 ingevoegd:

"Bij ambtshalve ontslag overeenkomstig artikel 58, 11° verliest het personeelslid de bij de betrokken macht verworven voorrang. Het krijgt deze voorrang echter terug als het na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door deze inrichtende macht."

**Art. 51.** Na afdeling 3 van hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt een nieuwe afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift:

"Afdeling 4. — Over het evaluatiemechanisme"

**Art. 52.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in afdeling 4 van hoofdstuk III van hetzelfde decreet:

"Artikel 36*duodecies*/1. - § 1. In deze afdeling moet er voor de tijdelijke personeelsleden onder "inrichtende macht" de in artikel 27*bis* bedoelde instanties worden verstaan.

Voor vaste personeelsleden is de in deze afdeling bedoelde inrichtende macht de instantie die de benoemingsbevoegdheid uitoefent.

§ 2. In deze afdeling gebeuren kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging.

Artikel 36*duodecies*/2. - § 1. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Elke eerste evaluatie moet worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk 9 van titel I van boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in afdeling 3 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel in het onderwijs voor sociale promotie, of in afdeling 3 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

§ 3. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties aan het personeelslid werd meegedeeld, en voor zover het afrondingsgesprek heeft plaatsgevonden dat wordt bedoeld in artikel 6.1.9-7, § 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in artikel 8.7, § 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en in artikel 8/6, § 5 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, stelt de directeur in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met het personeelslid werden bepaald, een gemotiveerd rapport op ten behoeve van de inrichtende macht zodat die laatste het personeelslid kan evalueren.

Voor de berekening van de voornoemde periode van 6 maanden wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel *36duodecies*/3. - § 1. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de inrichtende macht op basis van het rapport van de directeur, zoals bedoeld in artikel *36duodecies*/2, § 3.

Om de evaluatie uit te voeren, moet de inrichtende macht aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

a. Ofwel wordt een lid van de inrichtende macht hiertoe opgeleid via de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van XXX betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel;

b. Ofwel is een lid van de inrichtende macht een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources;

c. Ofwel laat de inrichtende macht zich bijstaan door een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources.

§ 2. Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van de evaluatie stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op dat resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, dat wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel *36duodecies*/5, en dat ter kennis wordt gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen:

- in het rapport van de directeur;

- in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties;

- van het evaluatiegesprek.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 4. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel *36duodecies*/4. - § 1. Als het personeelslid zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige negatieve evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na een "negatieve" evaluatie moet de volgende evaluatie plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in paragraaf 3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 3. Na afloop van de evaluatie stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op dat resulteert in een “positieve” of “negatieve” evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de Inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 36*duodecies*/5 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

§ 4. Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een “positieve” evaluatie te hebben gekregen.

§ 5. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Na een verlenging van het individuele begeleidingsplan vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het in het kader van de vorige evaluatie vastgestelde onvermogen.

§ 7. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5*bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhankelijk zijn en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 8. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een “positieve” of “negatieve” evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 36*duodecies*/5, en wordt ter kennis gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Artikel 36*duodecies*/5. - De regering legt het model vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht, van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 36*duodecies*/6. - De herhaling van twee opeenvolgende “negatieve” evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 36*duodecies*/7, heeft als gevolg:

- de ambtshalve beëindiging van de dienst in het betrokken ambt;

- het verlies van voorrang voor elke nieuwe betrekking in het betrokken ambt binnen dezelfde inrichtende macht tijdens hetzelfde schooljaar en in de daaropvolgende schooljaren. Het personeelslid krijgt de voorrang echter terug als het later opnieuw wordt aangeworven door dezelfde inrichtende macht.

Artikel 36*duodecies*/7. - § 1. Het personeelslid dat een “negatieve” evaluatie krijgt, kan binnen de tien werkdagen na ontvangst van dit rapport beroep instellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in hoofdstuk X. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. Wanneer de negatieve evaluatie volledig of gedeeltelijk verband houdt met een doelstelling die betrekking heeft op de pedagogische bekwaamheid van het personeelslid, kan de Kamer van beroep een beroep doen op de Algemene Inspectiedienst in zijn hoedanigheid van deskundige voor technische aspecten die verband houden met de disciplinaire en/of didactische dimensies.

De voorzitter van de Kamer nodigt dan een vertegenwoordiger van de Algemene Inspectiedienst uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer leden, hetzij op verzoek van het personeelslid op wie het beroep betrekking heeft.

§ 3. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een advocaat of een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Van het verhoor worden notulen opgesteld.

De procedure wordt rechtsgeldig voortgezet als het naar behoren opgeroepen personeelslid het verhoor niet bijwoont.

§ 4. Het advies wordt verstrekt na een geheime stemming. Ingeval het advies unaniem of met een gewone meerderheid van stemmen plus één wordt verstrekt, is het advies van de Kamer van beroep bindend. Alleen bij gelijkheid van stemmen beslist de voorzitter. In dit geval is het advies van de Kamer van beroep niet bindend.

De Kamer van beroep bezorgt haar advies aan de inrichtende macht binnen de 45 dagen na de datum van ontvangst van het beroep. Het advies van de Kamer van beroep moet op basis van de haar voorgelegde elementen aangeven of de positieve of negatieve evaluatie van het personeelslid al dan niet verantwoord is. In het advies van de Kamer van beroep wordt geen alternatief voorgesteld voor de beslissing van de inrichtende macht.

§ 5. De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen de 30 dagen na ontvangst van het in het vorige lid bedoelde advies en stelt de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing. In voorkomend geval geeft de inrichtende macht de redenen aan waarom het advies van de Kamer van beroep niet is gevolgd.

Artikel 36*duodecies*/8. § 1. Een inrichtende macht die een procedure overweegt die zou kunnen leiden tot een "negatieve" evaluatie van een vakbondsafgevaardigde in het kader van de procedure die is voorzien in deze afdeling, moet de vakbondsafvaardiging, indien deze uit meerdere afgevaardigden bestaat, alsook de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld, hiervan op voorhand op de hoogte brengen, op straffe van nietigheid. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een periode van 10 dagen om de inrichtende macht overeenkomstig artikel 36*duodecies*/1, § 2 met kopie aan de voorzitter van het bevoegde Centraal Paritair Comité, te laten weten dat ze van mening is dat de beoogde maatregel is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat, en kan vragen dat de zaak aanhangig wordt gemaakt bij een verzoeningsbureau. De periode van 10 dagen gaat in op de dag waarop de aangetekende brief van de inrichtende macht van kracht wordt. De periode van 10 dagen wordt echter opgeschort van 15 juli tot 15 augustus.

§ 3. Als de betrokken vakbondsorganisatie niet binnen de toegestane termijn reageert, betekent dit dat ze van mening is dat de beoogde maatregel niet is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat.

§ 4. Na het verstrijken van de periode van 10 dagen kan de inrichtende macht de procedure voor het toekennen van een "negatieve" evaluatie voortzetten.

Artikel 36*duodecies*/9. - In het kader van de in deze afdeling bedoelde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

a) discretie;

b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;

c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**Art. 53.** In artikel 44*sexies* van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgestelde paragraaf 6 ingevoegd:

"§ 6. Coördinatoren van centra voor gevorderde technologieën die vast zijn benoemd, worden geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen van afdeling II van Hoofdstuk Vbis van deze titel, die mutatis mutandis van toepassing zijn."

**Art. 54.** In artikel 44*decies*/2 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld lid 3 ingevoegd:

"Coördinatoren van territoriale polen die vast zijn benoemd, worden geëvalueerd overeenkomstig de bepalingen van afdeling II van Hoofdstuk Vbis van deze titel, die mutatis mutandis van toepassing zijn."

**Art. 55.** Aan artikel 52*quinquies* van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht aan § 1:

1° in lid 1 worden de woorden "en 5 § 3, 1° en 2° van het decreet van 4 januari 1999" vervangen door de woorden "en 5 § 3 van het decreet van 4 januari 1999";

2° in lid 3 worden de woorden "Met uitzondering van afdeling I ter met betrekking tot de opdrachtbrief," opgeheven.

**Art. 56.** Het opschrift van afdeling 2 van Hoofdstuk Vbis van hetzelfde decreet wordt vervangen door:

"Afdeling II. - Over het evaluatiemechanisme"

**Art. 57.** Artikel 52*novies*, lid 2 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

**Art. 58.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in afdeling 2 van Hoofdstuk Vbis van hetzelfde decreet:

"Artikel 52*novies*/1. - § 1. Voor vast benoemde personeelsleden is de in deze afdeling bedoelde inrichtende macht de instantie die de benoemingsbevoegdheid uitoefent.

§ 2. In deze afdeling gebeuren kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging.

Artikel 52*novies*/2. - § 1. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Elke eerste evaluatie moet worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek zoals bedoeld in afdeling 4 van Hoofdstuk 9 van titel I van boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in afdeling 4 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulp personeel in het onderwijs voor sociale promotie, of in afdeling 4 van hoofdstuk Ibis van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulp personeel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

§ 3. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties aan het personeelslid werd meegedeeld, en voor zover het afrondingsgesprek heeft plaatsgevonden dat wordt bedoeld in artikel 6.1.9-9, § 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in artikel 8.9, § 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de

vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en in artikel 8/8, § 5 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, stelt de directeur in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met het personeelslid werden bepaald, een gemotiveerd rapport op ten behoeve van de inrichtende macht zodat die laatste het personeelslid kan evalueren.

§ 4. Voor de berekening van de voornoemde periode van 6 maanden wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 52*novies*/3. - § 1. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de inrichtende macht op basis van het rapport van de directeur, zoals bedoeld in artikel 52*novies*/2, § 3.

Om de evaluatie uit te voeren, moet de inrichtende macht aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

a. Ofwel wordt een lid van de inrichtende macht hiertoe opgeleid via de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van XXX betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel;

b. Ofwel is een lid van de inrichtende macht een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources;

c. Ofwel laat de inrichtende macht zich bijstaan door een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources.

§ 2. Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van deze evaluatie stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op, waarin de evaluatie de volgende kan zijn: "positief" of "negatief". De evaluatie wordt geformaliseerd in het in artikel 52*novies*/5 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen:

- in het rapport van de directeur;

- in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties;

- van het evaluatiegesprek.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 4. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een nieuw individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 52*novies*/4. § 1. Als het personeelslid zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige negatieve evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na een "negatieve" evaluatie moet de volgende evaluatie plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in paragraaf 3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 3. Tijdens de evaluatie die volgt op de toekenning van een definitieve "negatieve" evaluatie, stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op dat resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 52*novies*/5 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 4. Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 5. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Na een verlenging van het individuele begeleidingsplan vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd overeengekomen tijdens de vorige evaluatie.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

§ 7. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaal onderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 8. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 52novies/5, en wordt ter kennis gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Artikel 52novies/5. De regering legt het model vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht, van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 52novies/6. De herhaling van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 52novies/7, heeft als gevolg dat de dienst ambtshalve wordt beëindigd, overeenkomstig artikel 58.

Artikel 52novies/7. - § 1. Het personeelslid dat een "negatieve" evaluatie krijgt, kan binnen de tien werkdagen na ontvangst van dit rapport beroep instellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in hoofdstuk X. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. Wanneer de negatieve evaluatie volledig of gedeeltelijk verband houdt met een doelstelling die betrekking heeft op de pedagogische bekwaamheid van het personeelslid, kan de Kamer van beroep een beroep doen op de Algemene Inspectiedienst in zijn hoedanigheid van deskundige voor technische aspecten die verband houden met de disciplinaire en/of didactische dimensies.

De Voorzitter van de kamer nodigt dan een vertegenwoordiger van de Algemene Inspectiedienst uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer leden, hetzij op verzoek van het personeelslid op wie het beroep betrekking heeft.

§ 3. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een advocaat of een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Van het verhoor worden notulen opgesteld.

De procedure wordt rechtsgeldig voortgezet als het naar behoren opgeroepen personeelslid het verhoor niet bijwoont.

§ 4. Het advies wordt verstrekt na een geheime stemming. Ingeval het advies unaniem of met een gewone meerderheid van stemmen plus één wordt verstrekt, is het advies van de Kamer van beroep bindend. Alleen bij gelijkheid van stemmen beslist de voorzitter. In dit geval is het advies van de Kamer van beroep niet bindend.

De Kamer van beroep bezorgt haar advies aan de inrichtende macht binnen de 45 dagen na de datum van ontvangst van het beroep. Het advies van de Kamer van beroep moet op basis van de haar voorgelegde elementen aangeven of de positieve of negatieve evaluatie van het personeelslid al dan niet verantwoord is. In het advies van de Kamer van beroep wordt geen alternatief voorgesteld voor de beslissing van de inrichtende macht.

§ 5. De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen de 30 dagen na ontvangst van het in het vorige lid bedoelde advies en stelt de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing. In voorkomend geval geeft de inrichtende macht de redenen aan waarom het advies van de Kamer van beroep niet is gevolgd.

Artikel 52*novies*/8. - Een inrichtende macht die een procedure overweegt die zou kunnen leiden tot een "negatieve" evaluatie van een vakbondsafgevaardigde in het kader van de procedure die is voorzien in deze afdeling, moet de vakbondsafvaardiging, indien deze uit meerdere afgevaardigden bestaat, alsook de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld, hiervan op voorhand op de hoogte brengen, op straffe van nietigheid. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een periode van 10 dagen om de inrichtende macht per aangetekende brief, met kopie aan de voorzitter van het bevoegde Centraal Paritair Comité, te laten weten dat ze van mening is dat de beoogde maatregel is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat, en kan vragen dat de zaak aanhangig wordt gemaakt bij een verzoeningsbureau. De periode van 10 dagen gaat in op de dag waarop de aangetekende brief van de inrichtende macht van kracht wordt. De periode van 10 dagen wordt echter opgeschort van 15 juli tot 15 augustus.

§ 3. Als de betrokken vakbondsorganisatie niet binnen de toegestane termijn reageert, betekent dit dat ze van mening is dat de beoogde maatregel niet is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat.

§ 4. Na het verstrijken van de periode van 10 dagen kan de inrichtende macht de procedure voor het toekennen van een "negatieve" evaluatie voortzetten.

Artikel 52*novies*/9. - In het kader van de in deze afdeling bedoelde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

- a) discretie;
- b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

- a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;
- b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;
- c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**Art. 59.** Artikelen 52*decies* tot 52*duodecies* van hetzelfde decreet worden opgeheven.

**Art. 60.** In artikel 52*quaterdecies* van hetzelfde decreet worden de woorden "52*terdecies*" vervangen door de woorden: "52*octies*/1 en artikel 52*terdecies*".

**Art. 61.** In artikel 58 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld punt 11° ingevoegd:

"11° na de toekenning van een "negatieve" evaluatie die werd voorafgegaan door een negatieve evaluatie, over 2 verschillende schooljaren, die definitief werden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikelen 36*duodecies*/7 en 52*novies*/7. "

HOOFDSTUK 6. — *bepalingen tot wijziging van het decreet van 4 januari 1999 betreffende de bevorderingsambten en de selectieambten*

**Art. 62.** In artikel 28*bis*, § 1 van het decreet van 4 januari 1999 betreffende de bevorderingsambten en de selectieambten, worden de woorden "in artikel 4, 3°" vervangen door de woorden "in artikel 4, § 1, 3° en 4°".

**Art. 63.** De woorden "Afdeling II. - Over de formatieve evaluatie" worden vervangen door de woorden "Afdeling II. - Over de evaluatie van personeelsleden. "

**Art. 64.** Artikel 28*septies* van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Artikel 28*septies*. Hoofdstuk VIII*bis* met betrekking tot de evaluatie van personeelsleden van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, is van toepassing op de in artikel 28*bis* van dit decreet bedoelde personeelsleden. "

**Art. 65.** Artikel 28*octies* van hetzelfde decreet wordt vervangen door wat volgt:

"Artikel 28*octies*. Voor de in artikel 28*bis* van hetzelfde decreet bedoelde personeelsleden moet er voor zover mogelijk één keer per jaar een gesprek over professionele ontwikkeling plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar.

Dit gesprek over professionele ontwikkeling is gebaseerd op:

- de opdrachtbrief;
- de beroepscompetenties die in de sollicitatieoproep worden genoemd;
- de uitvoering van de doelstellingenovereenkomst. "

**Art. 66.** Artikel 28*novies* van dit decreet wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 7. — *bepalingen tot wijziging van het decreet van 10 maart 2006 betreffende de statuten van de leermeesters godsdienst en de leraars godsdienst*

**Art. 67.** In artikel 24, § 1 van het decreet van 10 maart 2006 betreffende de statuten van de leermeesters godsdienst en de leraars godsdienst, wordt een als volgt opgesteld nieuw lid 3 ingevoegd:

"De toekenning van een eerste definitieve "negatieve" evaluatie in het kader van de evaluatie bedoeld in afdeling V van dit hoofdstuk, staat gelijk aan een "negatief" rapport voorafgaand aan de classificatie als prioritaire tijdelijke. "

**Art. 68.** In artikel 31, § 1 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld lid 5 ingevoegd:

“De toekenning van een eerste definitieve “negatieve” evaluatie in het kader van de evaluatie bedoeld in afdeling V van dit hoofdstuk, staat gelijk aan een “negatief” rapport voorafgaand aan de benoeming. Per schooljaar mag het personeelslid niet zowel positief of negatief worden geëvalueerd in het kader van de evaluatie bedoeld in afdeling V van dit hoofdstuk, als een evaluatierapport krijgen voorafgaand aan de vaste benoeming, zoals bedoeld in de vorige paragraaf.”

**Art. 69.** Na afdeling IV van hoofdstuk III van titel I van hetzelfde decreet wordt een nieuwe afdeling V ingevoegd, met als opschrift:

“Afdeling V - Over het evaluatiemechanisme”

**Art. 70.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in de voornoemde afdeling V van hetzelfde decreet:

“Artikel 36/1. - § 1. In deze afdeling moet er voor de tijdelijke personeelsleden onder “inrichtende macht” de in artikel 19 bedoelde instanties worden verstaan.

Voor vaste personeelsleden is de in deze afdeling bedoelde inrichtende macht de instantie die de benoemingsbevoegdheid uitoefent.

§ 2. In deze afdeling gebeuren kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging.

Artikel 36/2. - § 1. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Met uitzondering van de evaluatie voorafgaand aan de vaste benoeming, moet de evaluatie worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties zoals bedoeld in afdeling 3 van Hoofdstuk 9 van titel I van boek 6 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, en een afrondingsgesprek.

§ 3. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties aan het personeelslid werd meegedeeld, en voor zover het afrondingsgesprek heeft plaatsgevonden dat wordt bedoeld in artikel 6.1.9-7, § 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in artikel 8.7, § 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en in artikel 8/6, § 5 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, stelt de directeur in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met het personeelslid werden bepaald, een gemotiveerd rapport op ten behoeve van de inrichtende macht zodat die laatste het personeelslid kan evalueren.

Voor de berekening van de voornoemde periode van zes maanden wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 36/3. - § 1. Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de inrichtende macht op basis van het rapport van de directeur, zoals bedoeld in artikel 36/2, § 3.

Om de evaluatie uit te voeren, moet de inrichtende macht aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

a. Ofwel wordt een lid van de inrichtende macht hiertoe opgeleid via de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van XXX betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel;

b. Ofwel is een lid van de inrichtende macht een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources;

c. Ofwel laat de inrichtende macht zich bijstaan door een deskundige op het gebied van pedagogie of human resources.

§ 2. Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 3. Na afloop van de evaluatie stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op dat resulteert in een “positieve” of “negatieve” evaluatie, dat wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 36/5, en dat ter kennis wordt gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen:

- in het rapport van de directeur;

- in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties;

- van het evaluatiegesprek.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een “positieve” evaluatie te hebben gekregen.

Het evaluatierapport heeft uitsluitend betrekking op de vormingsactiviteiten, de houding, het voorkomen en het verantwoordelijkheidsgevoel. Het neemt de inhoud van een eventueel individueel inspectierapport over pedagogische bekwaamheid over.

§ 4. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt vervolgens een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 36/4. - § 1. Als het personeelslid zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige negatieve evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na een "negatieve" evaluatie moet de volgende evaluatie plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in paragraaf 3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 3. Tijdens de evaluatie die volgt op de toekenning van een "negatieve" evaluatie, stelt de inrichtende macht een evaluatierapport op dat resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de Inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 36/5 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 4. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en/of de directeur aan wie de inrichtende macht delegatie verleent en anderzijds het personeelslid, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die het personeelslid moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 5. Na een verlenging van het individuele begeleidingsplan vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

Deze periode moet het personeelslid in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 7. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 36/5, en wordt ter kennis gebracht van het personeelslid.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

Het personeelslid moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht het positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die

wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Artikel 36/5. - De regering legt het model vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht, van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 36/6. - De herhaling van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 36/7, heeft als gevolg:

a) de ambtshalve beëindiging van de dienst in het betrokken ambt;

b) het verlies van voorrang voor elke nieuwe betrekking in het betrokken ambt binnen dezelfde inrichtende macht tijdens hetzelfde schooljaar en in de daaropvolgende schooljaren. Het personeelslid krijgt de voorrang echter terug als het later opnieuw wordt aangeworven door dezelfde inrichtende macht.

Artikel 36/7. - § 1. Het personeelslid dat een "negatieve" evaluatie krijgt, kan binnen de tien werkdagen na ontvangst van dit rapport beroep instellen bij de Kamer van beroep, zoals bedoeld in Hoofdstuk V van Titel I. Het personeelslid dat gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. Wanneer de negatieve evaluatie volledig of gedeeltelijk verband houdt met een doelstelling die betrekking heeft op de pedagogische bekwaamheid van het personeelslid, kan de Kamer van beroep een beroep doen op de Algemene Inspectiedienst in zijn hoedanigheid van deskundige voor technische aspecten die verband houden met de disciplinaire en/of didactische dimensies.

De voorzitter van de Kamer nodigt dan een vertegenwoordiger van de Algemene Inspectiedienst uit, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een of meer leden, hetzij op verzoek van het personeelslid op wie het beroep betrekking heeft.

§ 3. Tijdens het verhoor kan het personeelslid zich laten bijstaan door een advocaat of een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Van het verhoor worden notulen opgesteld.

De procedure wordt rechtsgeldig voortgezet als het naar behoren opgeroepen personeelslid het verhoor niet bijwoont.

§ 4. Het advies wordt verstrekt na een geheime stemming. Ingeval het advies unaniem of met een gewone meerderheid van stemmen plus één wordt verstrekt, is het advies van de Kamer van beroep bindend. Alleen bij gelijkheid van stemmen beslist de voorzitter. In dit geval is het advies van de Kamer van beroep niet bindend.

De Kamer van beroep bezorgt haar advies aan de inrichtende macht binnen de 45 dagen na de datum van ontvangst van het beroep. Het advies van de Kamer van beroep moet op basis van de haar voorgelegde elementen aangeven of de positieve of negatieve evaluatie van het personeelslid al dan niet verantwoord is. In het advies van de Kamer van beroep wordt geen alternatief voorgesteld voor de beslissing van de Inrichtende macht.

§ 5. De inrichtende macht neemt haar beslissing binnen de 30 dagen na ontvangst van het in het vorige lid bedoelde advies en stelt de Kamer van beroep en het personeelslid in kennis van haar beslissing. In voorkomend geval geeft de inrichtende macht de redenen aan waarom het advies van de Kamer van beroep niet is gevolgd.

Artikel 36/8. § 1. Een inrichtende macht die een procedure overweegt die zou kunnen leiden tot een "negatieve" evaluatie van een vakbondsafgevaardigde in het kader van de procedure die is voorzien in deze afdeling V, moet de vakbondsafvaardiging, indien deze uit meerdere afgevaardigden bestaat, alsook de vakbondsorganisatie die de afgevaardigde heeft aangesteld, hiervan op voorhand op de hoogte brengen, op straffe van nietigheid. Deze kennisgeving gebeurt per aangetekende brief die van kracht wordt op de 3e werkdag na de datum van verzending.

§ 2. De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een periode van 10 dagen om de inrichtende macht per aangetekende brief, met kopie aan de voorzitter van het bevoegde Centraal Paritair Comité, te laten weten dat ze van mening is dat de beoogde maatregel is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat, en kan vragen dat de zaak aanhangig wordt gemaakt bij een verzoeningsbureau. De periode van 10 dagen gaat in op de dag waarop de aangetekende brief van de inrichtende macht van kracht wordt. De periode van 10 dagen wordt echter opgeschort van 15 juli tot 15 augustus.

§ 3. Als de betrokken vakbondsorganisatie niet binnen de toegestane termijn reageert, betekent dit dat ze van mening is dat de beoogde maatregel niet is ingegeven door redenen eigen aan de uitoefening van het syndicaal mandaat.

§ 4. Na het verstrijken van de periode van 10 dagen kan de inrichtende macht de procedure voor het toekennen van een "negatieve" evaluatie voortzetten.

Artikel 36/9. - In het kader van de gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

a) discretie;

b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;

c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**Art. 71.** In artikel 110 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld punt 13° ingevoegd:

"13° na de toekenning van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties, over 2 verschillende schooljaren, die definitief werden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 36/7. "

**Art. 72.** In artikel 111 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld punt 14° ingevoegd:

"14° na de toekenning van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties, over 2 verschillende schooljaren, die definitief werden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 36/7. "

**HOOFDSTUK 8.** — *bepalingen tot wijziging van het decreet van 2 juni 2006 betreffende de personeelsformatie en het statuut van de kinderverzorgers van de inrichtingen voor gewoon kleuteronderwijs die door de Franse Gemeenschap worden georganiseerd en gesubsidieerd*

**Art. 73.** In het decreet van 2 juni 2006 betreffende de personeelsformatie en het statuut van de kinderverzorgers van de inrichtingen voor gewoon kleuteronderwijs die door de Franse Gemeenschap worden georganiseerd en gesubsidieerd, wordt het opschrift van hoofdstuk V van hetzelfde decreet "Over de beoordeling" vervangen door hetgeen volgt: "Evaluatie van vast benoemde of aangeworven kinderverzorgers"

**Art. 74.** Artikel 46 van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt:

"Artikel 46. Artikelen 121/2 tot 121/24 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, zijn van toepassing op vast benoemde kinderverzorgers die hun ambt uitoefenen in het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap."

**Art. 75.** In hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld artikel 46bis ingevoegd:

"Artikel 46bis. Artikelen 47ter tot 47ter/8 van het voornoemde decreet van 1 februari 1993 zijn van toepassing op vast aangeworven kinderverzorgers die hun ambt uitoefenen in het door de Franse Gemeenschap gesubsidieerd vrij onderwijs."

**Art. 76.** In hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld artikel 46ter ingevoegd:

"Artikel 46ter. Artikelen 36duodecies/1 tot 36duodecies/9 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994 zijn van toepassing op vast benoemde kinderverzorgers die hun ambt uitoefenen in het door de Franse Gemeenschap gesubsidieerd officieel onderwijs."

**HOOFDSTUK 9.** — *Bepalingen tot wijziging van het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs*

**Art. 77.** In artikel 33, § 1, lid 2 van het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs, wordt het cijfer ", 6," ingevoegd tussen het cijfer "5bis" en de woorden "en 7".

**Art. 78.** Het opschrift van afdeling III van hoofdstuk I van Titel III van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt: "Mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie"

**Art. 79.** Artikel 39 van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt:

"Artikel 39. Deze afdeling is van toepassing op directeurs die vast zijn benoemd.

Het is ook van toepassing op personeelsleden die op tijdelijke basis worden aangesteld in het ambt van directeur voor een periode van één jaar of langer. De benaming "directeur" die in deze afdeling wordt gebruikt, heeft ook betrekking op deze personeelsleden.

De leden van de inrichtende macht die zijn belast met de evaluatie, hebben toegang tot de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van XXX betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel.

De inrichtende macht kan een beroep doen op deskundigen op het gebied van pedagogie of human resources, om de in onderafdeling II bedoelde gesprekken en/of evaluaties uit te voeren."

**Art. 80.** Na artikel 39 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling I ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk I van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling I. Over het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties".

**Art. 81.** Artikelen 40 en 41 worden als volgt vervangen en ingevoegd in de voornoemde onderafdeling I van hetzelfde decreet:

"Artikel 40 - § 1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling tussen de directeur en zijn inrichtende macht of haar afgevaardigde en uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek. Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de inrichtende macht, maar kunnen ook op elk moment van het jaar worden aangevraagd door de directeur.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek over professionele ontwikkeling.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling moet een rapport worden opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar. Het gesprek over professionele ontwikkeling heeft betrekking op de uitvoering van de opdrachtbrief bedoeld in hoofdstuk III van Titel 1 en op de uitvoering van de doelstellingenovereenkomst, indien een dergelijke overeenkomst bestaat.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin de directeur zal werken, en met de middelen die hem ter beschikking worden gesteld.

In dit kader houdt de inrichtende macht of haar afgevaardigde rekening met het volgende:

a) in het kleuteronderwijs en in het leerplichtonderwijs met de bepalingen betreffende het vormings- en het pedagogisch project van de inrichtende macht, en met het schoolproject bedoeld in titel 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs;

b) in het onderwijs voor sociale promotie met de bepalingen betreffende het pedagogisch project bedoeld in artikel 36ter van het voornoemde decreet van 16 april 1991.

§ 2. Na het eerste gesprek over professionele ontwikkeling of op verzoek van de inrichtende macht of de directeur wordt een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties opgesteld.

Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de inrichtende macht of haar afgevaardigde in overleg met de directeur.

§ 3. Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door de directeur en de inrichtende macht of haar afgevaardigde, zoals bedoeld in artikel 41, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op de directeur, en de middelen die hem ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de inrichtende macht of haar afgevaardigde bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als de directeur weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties gewoon voortgezet.

Dit document kan in voorkomend geval worden gebruikt als basis voor het opstellen van het in artikel 42 bedoelde evaluatierapport.

§ 4. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat de directeur het gegeven advies kan uitvoeren, of de aanbevolen vormen kan volgen. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties per schooljaar worden opgesteld.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste "negatieve" evaluatie.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan worden aangepast op initiatief van de inrichtende macht of haar afgevaardigde of op verzoek van de directeur. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 6. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de inrichtende macht of haar afgevaardigde.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

**Art. 82.** De regering stelt het model vast van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties dat als basis kan dienen voor de evaluatie bedoeld in onderafdeling II. "

**Art. 83.** Na artikel 41 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling II ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk I van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling II. Over het evaluatiemechanisme".

**Art. 84.** Artikel 42 wordt als volgt vervangen en ingevoegd in de voornoemde onderafdeling II van hetzelfde decreet:

"Artikel 42. - § 1. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Elke eerste evaluatie moet worden voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek zoals bedoeld in onderafdeling I.

§ 3. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties werd meegedeeld aan de directeur, en voor zover het afrondingsgesprek bedoeld in artikel 40, § 6 heeft plaatsgevonden, kan de inrichtende macht in geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met de directeur werden bepaald, overgaan tot een evaluatie ervan. Deze periode wordt berekend overeenkomstig artikel 42bis.

§ 4. De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 5. De evaluatie resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie. Ze wordt geformaliseerd in het in artikel 42quinquies bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 6. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt vervolgens een gesprek gepland tussen de directeur en de inrichtende macht of haar afgevaardigde, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen en rekening houdend met het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties. Dit plan bepaalt de doelstellingen die de directeur moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld, voordat een nieuwe evaluatie plaatsvindt. "

**Art. 85.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in de voornoemde onderafdeling II van hetzelfde decreet:

“Artikel 42*bis* - § 1. Als de directeur zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige negatieve evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Na een “negatieve” evaluatie moet de volgende evaluatie echter plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

Deze periode moet de directeur in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in artikel 42*ter*.

§ 2. Voor de berekening van de in § 1 bedoelde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5*bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 42*ter*. - § 1. Het evaluatierapport na een eerste definitieve “negatieve” evaluatie wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een “positieve” of “negatieve” evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de Inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 42*quinquies* bedoelde document en ter kennis van de directeur gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal drie maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 2. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en anderzijds de directeur, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die de directeur moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 3. Nadat het individuele begeleidingsplan is verlengd, vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan. Deze periode moet de directeur in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

§ 4. Voor de berekening van de in § 4 bedoelde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5*bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 5. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een “positieve” of “negatieve” evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 42*quinquies*, en wordt ter kennis gebracht van de directeur.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan het personeelslid zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie. Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

Artikel 42*quater*. § 1. In geval van een “negatieve” evaluatie kan de directeur binnen de 10 werkdagen beroep instellen overeenkomstig de voorwaarden die worden beschreven in artikelen 121/16 tot 121/24 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen

afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, en die mutatis mutandis van toepassing zijn. De directeur die gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. Er wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de dienst van een directeur die twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties heeft gekregen over twee verschillende schooljaren overeenkomstig artikel 169, lid 1, 5° van het voornoemde koninklijk besluit van 22 maart 1969, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 121/13 van het voornoemde koninklijk besluit van 22 maart 1969.

Artikel 42*quinquies*. - De regering legt de modellen vast van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 42*sexies*. - De in deze onderafdeling genoemde kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen gebeuren per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging. "

**Art. 86.** Na artikel 42*sexies* van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling III ingevoegd in afdeling II van hoofdstuk II van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling III - Over de deontologische regels".

**Art. 87.** Het nieuwe artikel 42*septies* wordt ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 3 van hetzelfde decreet:

"Artikel 42*septies*. - In het kader van de in deze afdeling bedoelde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

- a) discretie;
- b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

a) hun instructies, advies en uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;

c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**Art. 88.** Het opschrift van Afdeling III van hoofdstuk II van Titel III van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt: "Mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie"

**Art. 89.** Artikel 63 van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt:

"Artikel 63. - De leden van de inrichtende macht die verantwoordelijk zijn voor deze evaluatie, worden ondersteund door de federatie van hun inrichtende macht, die hen met name voorziet van eventuele gespecialiseerde technische expertise. Ze hebben bovendien toegang tot de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van XXX betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel.

De inrichtende macht kan een beroep doen op deskundigen op het gebied van pedagogie of human resources, om de in onderafdeling II bedoelde gesprekken en/of evaluaties uit te voeren. "

**Art. 90.** Na artikel 63 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk II van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling 1. Over het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties".

**Art. 91.** Artikelen 64 en 65 worden als volgt vervangen en ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 1 van hetzelfde decreet:

"Artikel 64. § 1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling tussen de directeur en zijn inrichtende macht en uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek. Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de inrichtende macht, maar kunnen ook worden aangevraagd door de directeur.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek over professionele ontwikkeling.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling moet een rapport worden opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar. Het gesprek over professionele ontwikkeling heeft betrekking op de uitvoering van de opdrachtbrief bedoeld in hoofdstuk III van Titel 1 en op de uitvoering van de doelstellingenovereenkomst, indien een dergelijke overeenkomst bestaat.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin de directeur zal werken, en met de middelen die hem ter beschikking worden gesteld.

In dit kader houdt de inrichtende macht rekening met het volgende:

a) in het kleuteronderwijs en in het leerplichtonderwijs met de bepalingen betreffende het vormings- en het pedagogisch project van de inrichtende macht, en met het schoolproject bedoeld in titel 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs;

b) in het onderwijs voor sociale promotie met de bepalingen betreffende het pedagogisch project bedoeld in artikel 36, § 2 van het voornoemde decreet van 16 april 1991;

c) in het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan met de bepalingen betreffende het vormings- en het pedagogisch project van de inrichtende macht bedoeld in artikel 1 van het decreet van 2 juni 1998 houdende organisatie van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, en met de bepalingen betreffende het pedagogisch en artistiek schoolproject bedoeld in artikel 3*bis* van hetzelfde decreet.

§ 2. Na het eerste gesprek over professionele ontwikkeling of op verzoek van de inrichtende macht of de directeur wordt een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties opgesteld.

Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de inrichtende macht in overleg met de directeur.

§ 3. Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend, zoals bedoeld in artikel 65, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op de directeur, en de middelen die hem ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de inrichtende macht of haar afgevaardigde bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als de directeur weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

Dit document kan in voorkomend geval worden gebruikt als basis voor het opstellen van het in artikel 65/1 bedoelde evaluatierapport.

§ 4. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat de directeur het gegeven advies kan uitvoeren, of de aanbevolen vormen kan volgen. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties per schooljaar per personeelslid worden opgesteld.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste "negatieve" evaluatie.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan worden aangepast op initiatief van de inrichtende macht of op verzoek van de directeur. Deze aanpassingen worden medeondertekend door beide partijen. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 6. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de inrichtende macht of haar afgevaardigde.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaal onderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

**Art. 92.** De regering stelt het model vast van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties dat als basis kan dienen voor de evaluatie bedoeld in onderafdeling 2. "

**Art. 93.** Na artikel 65 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk II van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling 2. Over het evaluatiemechanisme"

**Art. 94.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 2 van hetzelfde decreet:

"Artikel 65/1. § 1. In geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met de directeur werden bepaald, kan door de inrichtende macht een evaluatieprocedure worden gestart.

De evaluatie wordt voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.

§ 2. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties werd meegedeeld aan de directeur, en voor zover het afrondingsgesprek bedoeld in artikel 64, § 6 heeft plaatsgevonden, kan de inrichtende macht overgaan tot een evaluatie ervan. Deze periode wordt berekend overeenkomstig artikel 65/2, § 2.

§ 3. De directeur moet worden gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondorganisatie.

§ 4. De evaluatie resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie. Ze wordt geformaliseerd in het in artikel 65/5 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 5. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt vervolgens een gesprek gepland tussen de directeur en de inrichtende macht, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die de directeur moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

Artikel 65/2. § 1. Als de directeur zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige "negatieve" evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet de directeur in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na een "negatieve" evaluatie moet de volgende evaluatie echter plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in artikel 65/3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 65/3. § 1. Het evaluatierapport na een eerste definitieve "negatieve" evaluatie wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de Inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 65/5 bedoelde document en ter kennis van de directeur gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensionerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 2. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en anderzijds de directeur, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die de directeur moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 3. Nadat het individuele begeleidingsplan is verlengd, vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

Deze periode moet de directeur in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

§ 4. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 5. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 65/5, en wordt ter kennis gebracht van de directeur.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd officieel onderwijs, in actieve dienst of gepensionerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

Artikel 65/4. § 1. In geval van een "negatieve" evaluatie kan de directeur binnen de 10 werkdagen na ontvangst van het rapport beroep instellen overeenkomstig de voorwaarden die worden beschreven in hoofdstuk Vbis van het decreet van 6 juni 1994 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs, en die mutatis mutandis van toepassing zijn. De directeur die gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. De herhaling van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 52novies/7 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994, heeft als gevolg dat de dienst van de directeur ambtshalve wordt beëindigd, overeenkomstig artikel 58 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994.

Artikel 65/5. - De regering legt het model vast van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 65/6. De in deze onderafdeling genoemde kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen gebeuren per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging.”

**Art. 95.** Na artikel 65/6 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 3 ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk II van Titel III, met als opschrift:

“Onderafdeling 3 - Over de deontologische regels”.

**Art. 96.** De volgende bepaling wordt ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 3 van hetzelfde decreet:

“Artikel 65/7. - In het kader van de in deze afdeling bedoelde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

- a) discretie;
- b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

- a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;
- b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;
- c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen.”

**Art. 97.** Het opschrift van Afdeling III van hoofdstuk III van Titel III van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt: “Mechanismen voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie”.

**Art. 98.** Artikel 86 van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt:

“Artikel 86. - De leden van de inrichtende macht die verantwoordelijk zijn voor deze evaluatie, worden ondersteund door de federatie van hun inrichtende macht, die hen met name voorziet van eventuele gespecialiseerde technische expertise. Ze hebben bovendien toegang tot de vorming bedoeld in artikel 132 van het decreet van XXX betreffende de ondersteuning, de ontwikkeling van de beroepscompetenties en de evaluatie van het onderwijzend personeel.

De inrichtende macht kan een beroep doen op deskundigen op het gebied van pedagogie of human resources, om de in onderafdeling II bedoelde gesprekken en/of evaluaties uit te voeren.”

**Art. 99.** Na artikel 86 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk III van Titel III, met als opschrift:

“Onderafdeling 1. Over het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties”

**Art. 100.** Artikelen 87 en 88 worden als volgt vervangen en ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 1 van hetzelfde decreet:

“Artikel 87. - § 1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling tussen de directeur en zijn inrichtende macht en uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek. Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de inrichtende macht, maar kunnen ook worden aangevraagd door de directeur.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek over professionele ontwikkeling.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling moet een rapport worden opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar. Het gesprek over professionele ontwikkeling heeft betrekking op de uitvoering van de opdrachtbrief bedoeld in hoofdstuk III van Titel 1 en op de uitvoering van de doelstellingenovereenkomst, indien een dergelijke overeenkomst bestaat.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin de directeur zal werken, en met de middelen die hem ter beschikking worden gesteld.

In dit kader houdt de inrichtende macht rekening met het volgende:

a) in het kleuteronderwijs en in het leerplichtonderwijs met de bepalingen betreffende het vormings- en het pedagogisch project van de inrichtende macht, en met het schoolproject bedoeld in titel 5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs;

b) in het onderwijs voor sociale promotie met de bepalingen betreffende het pedagogisch project bedoeld in artikel 36, § 2 van het voornoemde decreet van 16 april 1991;

c) in het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan met de bepalingen betreffende het artistiek en het pedagogisch project van de inrichtende macht bedoeld in artikel 1, 7° en 8° van het decreet van 2 juni 1998 houdende organisatie van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, en met de bepalingen betreffende het educatief en artistiek schoolproject bedoeld in artikel 3bis van hetzelfde decreet.

§ 2. Na dit gesprek en op verzoek en inrichtende macht of de directeur wordt een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties opgesteld.

Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de inrichtende macht of haar afgevaardigde in overleg met de directeur.

§ 3. Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend, zoals bedoeld in artikel 88, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op de directeur, en de middelen die hem ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de inrichtende macht of haar afgevaardigde bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als de directeur weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 4. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat de directeur het gegeven advies kan uitvoeren, of de aanbevolen vormen kan volgen. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties per schooljaar worden opgesteld.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste negatieve evaluatie.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan worden aangepast op initiatief van de inrichtende macht of op verzoek van de directeur. Deze aanpassingen worden medeondertekend door beide partijen.

§ 6. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de inrichtende macht of haar afgevaardigde.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 7. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van de bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 88. De regering stelt het model vast van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties dat als basis kan dienen voor de evaluatie bedoeld in onderafdeling 2. "

**Art. 101.** Na artikel 88 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk III van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling 2. Over het evaluatiemechanisme"

**Art. 102.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 2 van hetzelfde decreet:

"Artikel 88/1. - § 1. In geval van manifeste onwil ten aanzien van het genoemde plan of van manifest en herhaald onvermogen om de doelstellingen te bereiken die in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties samen met de directeur werden bepaald, kan door de inrichtende macht een evaluatieprocedure worden gestart.

Elke eerste evaluatie wordt voorafgegaan door een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek.

Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

§ 2. Ten vroegste zes maanden nadat dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties werd meegedeeld aan de directeur, en voor zover het afrondingsgesprek bedoeld in artikel 87, § 6 heeft plaatsgevonden, kan de inrichtende macht overgaan tot een evaluatie ervan. Deze periode wordt berekend overeenkomstig artikel 88/2, § 2.

§ 3. De directeur moet worden gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensionerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 4. De evaluatie resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie. Ze wordt geformaliseerd in het in artikel 88/5 bedoelde document en ter kennis van het personeelslid gebracht.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties, voor de eerste evaluatie.

Als er geen evaluatierapport is, wordt elk personeelslid geacht een "positieve" evaluatie te hebben gekregen.

§ 5. In geval van een "negatieve" evaluatie wordt vervolgens een gesprek gepland tussen de directeur en de inrichtende macht of haar afgevaardigde, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Dit plan bepaalt de doelstellingen die de directeur moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Artikel 88/2. - § 1. Als de directeur zijn ambt minstens zes maanden heeft kunnen uitoefenen na het individuele begeleidingsplan te hebben ontvangen dat tijdens de vorige "negatieve" evaluatie werd overeengekomen, kan er een nieuwe evaluatie plaatsvinden.

Deze periode moet de directeur in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

Na een "negatieve" evaluatie moet de volgende evaluatie echter plaatsvinden binnen maximaal twee jaar na de mededeling van het individuele begeleidingsplan dat werd opgesteld naar aanleiding van de vorige evaluatie. Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

In afwijking van het vorige lid kan de volgende evaluatie binnen een langere periode plaatsvinden als het individuele begeleidingsplan wordt verlengd zoals bedoeld in artikel 88/3.

§ 2. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, *5bis*, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

Artikel 88/3. - § 1. Het evaluatierapport na een eerste definitieve "negatieve" evaluatie wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie of, in geval van onderlinge overeenstemming tussen het personeelslid en de Inrichtende macht, in een verlenging van het individuele begeleidingsplan. Het evaluatierapport wordt geformaliseerd in het in artikel 88/5 bedoelde document en ter kennis van de directeur gebracht.

Het individuele begeleidingsplan wordt verlengd voor minimaal 3 maanden en maximaal één jaar.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

§ 3. Ingeval het individuele begeleidingsplan wordt verlengd, wordt een gesprek gepland tussen enerzijds de inrichtende macht en anderzijds de directeur, om een individueel begeleidingsplan op te stellen op basis van de tijdens de evaluatie ter sprake gebrachte elementen. Het bevat de doelstellingen van het vorige individuele begeleidingsplan die de directeur moet bereiken om volgende keer een positieve evaluatie te krijgen. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Het individuele begeleidingsplan geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 4. Nadat het individuele begeleidingsplan is verlengd, vindt er een nieuwe evaluatie plaats binnen een periode van minimaal drie maanden en maximaal één jaar waarin het personeelslid zijn ambt uitoefent, vanaf de datum waarop het personeelslid op de hoogte is gebracht van het individuele begeleidingsplan dat werd aangepast naar aanleiding van de verlenging van het individuele begeleidingsplan.

Als dat niet gebeurt, wordt de evaluatie geacht positief te zijn.

Deze periode moet de directeur in staat stellen om iets te doen aan het vastgestelde onvermogen.

§ 5. Voor de berekening van de voornoemde periodes van drie maanden en één jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

§ 6. Het evaluatierapport na een verlenging van het individuele begeleidingsplan wordt opgesteld door de inrichtende macht. Het resulteert in een "positieve" of "negatieve" evaluatie, wordt geformaliseerd in het document bedoeld in artikel 88/5, en wordt ter kennis gebracht van de directeur.

Of de evaluatie positief of negatief is, wordt gemotiveerd op basis van de elementen van het individuele begeleidingsplan.

De directeur moet zijn gehoord door de inrichtende macht voordat de inrichtende macht hem positief of negatief evalueert. De oproeping moet ten minste vijf werkdagen vóór het verhoor worden betekend, hetzij via de post per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij door middel van een persoonlijk afgegeven brief met ontvangstbevestiging. Tijdens het evaluatiegesprek kan de directeur zich laten bijstaan door een verdediger die wordt gekozen uit de personeelsleden van de instellingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs, in actieve dienst of gepensioneerd, of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakbondsorganisatie.

Een evaluatie kan maar één keer per schooljaar plaatsvinden.

Artikel 88/4. - § 1. In geval van een "negatieve" evaluatie kan de directeur binnen de 10 werkdagen na ontvangst van het rapport beroep instellen overeenkomstig de voorwaarden die worden beschreven in hoofdstuk Vbis van het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, en die mutatis mutandis van toepassing zijn. De directeur die gebruik maakt van zijn recht op beroep, stelt zijn inrichtende macht hiervan onmiddellijk in kennis. Dit beroep werkt opschortend.

§ 2. De herhaling van twee opeenvolgende "negatieve" evaluaties over twee verschillende schooljaren, die definitief zijn geworden na uitputting van de procedures vóór de Kamer van beroep, zoals bedoeld in artikel 61decies/6 van het voornoemde decreet van 1 februari 1993, heeft als gevolg dat de dienst van de directeur ambtshalve wordt beëindigd, overeenkomstig artikel 72, § 1, 12° van het voornoemde decreet van 1 februari 1993.

Artikel 88/5. - De regering legt het model vast van het individuele begeleidingsplan en van het evaluatierapport.

Artikel 88/6. - De in deze onderafdeling genoemde kennisgevingen van documenten, beslissingen of oproepingen gebeuren per aangetekende brief met ontvangstbevestiging of persoonlijk met ontvangstbevestiging. "

**Art. 103.** Na artikel 88/6 van hetzelfde decreet wordt een onderafdeling 3 ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk III van Titel III, met als opschrift:

"Onderafdeling 3 - Over de deontologische regels"

**Art. 104.** De volgende bepalingen worden ingevoegd in de voornoemde onderafdeling 3 van hetzelfde decreet:

"Artikel 88/7. - In het kader van de in deze afdeling bedoelde gesprekken en evaluaties moeten het personeelslid en zijn beoordelaar de volgende verplichtingen nakomen:

a) discretie;

b) wederzijds respect.

Bovendien moet de beoordelaar:

a) hun instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid en zijn positieve of negatieve evaluatie op een gepaste en constructieve manier motiveren;

- b) het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;
- c) de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**TITEL 3. — BEPALINGEN TOT WIJZIGING VAN HET DECREET VAN 14 MAART 2019 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN BETREFFENDE DE WERKORGANISATIE VAN DE ONDERWIJSPERONEELSLEDEN EN TOT TOEKENNING VAN MEER ORGANISATIEFLEXIBILITEIT AAN DE INRICHTENDE MACHTEN**

**Art. 105.** Aan artikel 9 van het decreet van 14 maart 2019 houdende diverse bepalingen betreffende de werkorganisatie van de onderwijspersoneelsleden en tot toekenning van meer organisatieflexibiliteit aan de inrichtende machten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1 wordt een als volgt opgesteld punt 17 ingevoegd:

"17. afgevaardigde belast met het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties van personeelsleden";

2° een als volgt opgestelde nieuwe § 2bis wordt ingevoegd:

"§ 2bis. De opdracht in § 1, punt 17 vereist dat de ervaren leerkracht aan wie de opdracht wordt toevertrouwd, de voorafgaande vorming heeft gevolgd in de mechanismen voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie bedoeld in artikel 6.1.9-5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs. "

3° Een als volgt opgesteld lid 3 wordt toegevoegd aan § 4:

"Deze paragraaf is niet van toepassing op de opdracht bedoeld in artikel 9, § 1, 17°."

**TITEL 4. — BEPALINGEN TOT INVOEGING VAN DE DEFINITIE VAN ONDERWIJSTEAM IN HET DECREET VAN 16 APRIL 1991 HOUDENDE ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS VOOR SOCIALE PROMOTIE**

**Art. 106.** Aan artikel 5 bis van het decreet van 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie wordt een als volgt opgesteld punt 29° toegevoegd:

"29° onderwijsteam: het bestuurs- en onderwijzend personeel, het opvoedend hulppersoneel en de deskundigen van het onderwijs voor sociale promotie georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap."

**Art. 107.** In § 2 van artikel 36bis van ditzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld punt 6° toegevoegd:

"6° de vormingen geven bedoeld in lid 4 van artikel 5 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie."

**TITEL 5. — BEPALINGEN TOT INVOEGING VAN HET MECHANISME VOOR ONDERSTEUNING EN ONTWIKKELING VAN DE BEROEPSCOMPETENTIES EN VAN DE VORMINGSDAGEN WAAROP DE PERSONEELSLEDEN VAN HET ONDERWIJS VOOR SOCIALE PROMOTIE IN HET KADER VAN DIT MECHANISME RECHT HEBBEN, IN HET DECREET VAN 30 JUNI 1998 BETREFFENDE DE VORMING TIJDENS DE LOOPBAAN EN HET MECHANISME VOOR ONDERSTEUNING EN ONTWIKKELING VAN DE BEROEPSCOMPETENTIES VAN DE LEDEN VAN HET BESTUURS- EN ONDERWIJZEND PERSONEEL EN VAN HET OPVOEDEND HULPPERSONEEL IN HET ONDERWIJS VOOR SOCIALE PROMOTIE, EN BIJGEVOLG TOT WIJZIGING VAN DE TITEL VAN DIT DECREET**

**Art. 108.** Het opschrift van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel in het onderwijs voor sociale promotie, wordt vervangen door "Decreet betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie".

**Art. 109.** Aan artikel 1 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties" worden ingevoegd tussen de woorden "vorming tijdens de loopbaan" en de woorden "van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel";

2° de woorden "en van de deskundigen" worden toegevoegd tussen het woord "hulppersoneel" en de woorden "in het onderwijs voor sociale promotie "

**Art. 110.** In hoofdstuk 1 van hetzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld artikel 2.2 ingevoegd:

"Artikel 2.2. § 1. De begunstigde van de vorming kan de elementen van de voortgezette beroepsopleiding die hem of haar aanbelangen, vastleggen in een dossier voor professionele ontwikkeling dat "portfolio" wordt genoemd.

Het portfolio is een instrument voor professionele ontwikkeling dat op vrijwillige basis wordt samengesteld door het personeelslid dat lesgeeft, en dat specifiek voor hem of haar is.

Het portfolio is een vormingshulpmiddel dat ondersteuning biedt bij het leren en een reflectieve analyse helpt te ontwikkelen. De begunstigde van de vorming legt er nuttige en relevante informatie over het traject van zijn of haar professionele ontwikkeling in vast. Het personeelslid is verantwoordelijk voor zijn portfolio.

§ 2. Het portfolio bestaat uit drie delen, die elk zijn bedoeld om een reflectieve houding te ondersteunen:

1° het eerste deel heeft betrekking op het persoonlijke vormingsproject van het personeelslid.

Het bestaat uit de volgende onderdelen:

a) de beroepscompetenties die naargelang van het ambt worden verwacht, en in het bijzonder de competenties bedoeld in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties van het personeelslid of in het individuele begeleidingsplan, en waarvoor vormingsacties nodig zijn;

b) alle vormingen, verzameld in het aanbod vormingen tijdens de loopbaan voor personeelsleden in het onderwijs voor sociale promotie waarin dit decreet voorziet, waaraan het personeelslid heeft deelgenomen of nog zal deelnemen, alsmede de bewijzen van deelname aan de gevolgde vormingen tijdens de loopbaan;

c) alle vormingen of instrumenten die het personeelslid zelf of samen met de directeur of diens afgevaardigde of met de hulp van een pedagogisch adviseur of een collega heeft vastgesteld, en waarmee het aan de verwachte, in punt a) geïdentificeerde beroepscompetenties kan werken;

d) Het aldus samengestelde geheel van vormingsinstrumenten is georganiseerd in een coherent geheel van vormingstrajecten met betrekking tot de verwachte beroepscompetenties.

2° Het tweede deel heeft betrekking op het traject van de professionele ontwikkeling van het personeelslid.

In dit deel kunnen personeelsleden met name informatie vastleggen die ze nuttig en relevant achten voor hun traject met betrekking tot de ontwikkeling van beroepscompetenties.

3° Het derde deel bevat informatie over de ervaring met competenties die het personeelslid heeft ontwikkeld en verworven.

Het doel van dit deel is om de competenties te benutten die zijn ontwikkeld in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties of het individuele begeleidingsplan.

§ 3. Het personeelslid beslist of het zijn portfolio al dan niet gebruikt als ondersteuning voor zijn gesprek over professionele ontwikkeling, zijn ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties, zijn individuele begeleidingsplan en zijn evaluatie, zoals voorzien in het kader van het mechanisme voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie van leden van het onderwijzend personeel. De directeur of diens afgevaardigde moet de keuze van het personeelslid accepteren om zijn portfolio al dan niet te gebruiken tijdens deze uitwisseling.

In het kader van de ontwikkeling van zijn eigen beroepscompetenties beslist de directeur of hij zijn portfolio al dan niet gebruikt als ondersteuning tijdens zijn gesprekken met zijn inrichtende macht. De inrichtende macht moet de keuze van de directeur accepteren om zijn portfolio al dan niet te gebruiken tijdens deze uitwisseling.

§ 4. De inhoud van het portfolio wordt regelmatig aangepast en bijgewerkt.

Het personeelslid stelt één portfolio samen dat al zijn opdrachten in het onderwijs voor sociale promotie omvat.

Het personeelslid kan zijn portfolio gebruiken om voor zichzelf of in het kader van zijn toekomstige professionele plannen een dossier samen te stellen waarin zijn traject met betrekking tot de ontwikkeling van beroepscompetenties wordt uiteengezet. "

**Art. 111.** In punt 3 van artikel 3 van ditzelfde decreet worden de woorden ", met name die welke verband houden met de invoering van regeling 1" geschrapt.

**Art. 112.** Artikel 4 van ditzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt:

"Artikel 4. De vormers en vormingsverstrekkers zijn:

1° statutaire of niet-statutaire leden van het onderwijsteam van de instellingen van het onderwijs voor sociale promotie;

2° personeelsleden van het multidisciplinaire team van de PMS-centra;

3° personeelsleden van de regeringsdiensten;

4° personeelsleden van Wallonie-Bruxelles Enseignement en van de Federaties van inrichtende machten;

5° Het Institut de la Formation Professionnelle Continue;

6° de vormingsinstellingen van Wallonie-Bruxelles Enseignement en van de Federaties van inrichtende machten;

7° de organisaties voor permanente en jongereneducatie die zijn erkend door de Franse Gemeenschap;

8° de universiteiten;

9° de hogescholen;

10° de hogescholen en hogere instituten voor opvoedkunde;

11° de hogere kunstschole;

12° de instellingen van het onderwijs voor sociale promotie;

13° de instellingen van het kunstonderwijs met beperkt leerplan;

14° de vormingscentra die zijn erkend door de Franse Gemeenschap;

15° de bedrijven in de zin van artikel I.1, 1° van het Wetboek van economisch recht;

16° de sportfederaties die zijn erkend door de Franse Gemeenschap. "

**Art. 113.** In artikel 5 van ditzelfde decreet,

1° worden de woorden "tot 3°" ingevoegd tussen "artikel 4, 1°" en de woorden ", kunnen worden belast met het geven van vormingen. "

2° wordt een als volgt opgesteld nieuw lid ingevoegd tussen lid 1 en 2: "Het personeelslid bedoeld in artikel 4, 1° tot 3° kan worden vergoed voor vormingen. De regering bepaalt het bedrag van deze vergoeding. Behoudens afwijking toegestaan door de regering op verzoek van hun inrichtende macht of hun hiërarchie, mogen ze tijdens hun prestatietijd niet meer dan twintig halve dagen vorming geven per academiejaar of per boekjaar. "

3° wordt een als volgt opgesteld vierde lid ingevoegd: "Voor de toepassing van artikel 4, 4° mag een pedagogisch adviseur bedoeld in artikel 36 bis van het decreet van 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie, maximaal 50% van zijn prestatietijd besteden aan het geven van vormingen in verband met de gemeenschappelijke algemene thema's die zijn vastgelegd door de Commissie voor vorming tijdens de loopbaan. Hij mag echter niet worden vergoed voor het geven van deze vormingen. Deze vormingen kunnen ook de vorm aannemen van een collectieve of individuele supervisie. "

**Art. 114.** In ditzelfde decreet wordt een als volgt opgesteld Hoofdstuk Ibis ingevoegd:

"Hoofdstuk Ibis. - Mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties

#### *Afdeling 1. — specifieke bepalingen*

Artikel 8.1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties maakt deel uit van een proces van professionele ontwikkeling en toenemende professionalisering.

Het is van toepassing op personeelsleden van het onderwijs voor sociale promotie die onder de statutaire regels vallen, en die tijdelijk of vast worden aangesteld of aangeworven in organieke periodes.

Het toepassingsgebied van artikel 8.11 wordt uitgebreid naar het hele onderwijsteam.

Artikel 8.2. De regering legt de modellen vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht en van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties bedoeld in delen 3 en 4 van dit hoofdstuk.

*Afdeling 2. — vorming in het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties en afgevaardigden van de directie*

Artikel 8.3. § 1. Voor directeurs wordt een vorming in de mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie op een complementaire manier georganiseerd tussen het netoverschrijdende vormingsniveau en het netvormingsniveau. Deze vorming bestaat uit modules die op egalitaire wijze zijn verdeeld over deze twee vormingsniveaus.

Het Instituut de la Formation Professionnelle Continue en de inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of elke Federatie van inrichtende machten zorgen ervoor dat de complementariteit van de modules wordt gerespecteerd tussen het netoverschrijdende niveau en het netniveau om de algemene samenhang van het vormingssysteem te garanderen.

§ 2. De directeur volgt de vorming bedoeld in paragraaf 1 in het kader van de initiële vorming voor directeurs bedoeld in hoofdstuk II van het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs.

Artikel 8.4. § 1. De in dit hoofdstuk bedoelde afgevaardigde van de directeur moet worden aangesteld uit de houders van een selectieambt adjunct-directeur en moet de in artikel 8.5 bedoelde vorming hebben gevolgd.

§ 2. Voor de selectieambten mag de directeur niet delegeren.

§ 3. De afgevaardigde moet een gesprek over professionele ontwikkeling hebben dat leidt tot een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties tijdens het academiejaar waarin de opdracht als afgevaardigde voor het eerst aan hem wordt toevertrouwd.

§ 4. De in § 1 bedoelde afgevaardigde treedt op als begeleider van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties.

Op vraag van de directie voert hij gesprekken over professionele ontwikkeling.

Hij ondersteunt, helpt en begeleidt het personeelslid in zijn denkproces en bij het opstellen en uitwerken van zijn ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.

Hij heeft geen beslissingsbevoegdheid.

Artikel 8.5. Voor afgevaardigden bedoeld in artikel 8.4 wordt een vorming in het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties op een complementaire manier georganiseerd tussen het netoverschrijdende vormingsniveau en het netvormingsniveau bedoeld in artikel 6.1.3-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs. Deze vorming bestaat uit modules die op egalitaire wijze zijn verdeeld over deze twee vormingsniveaus.

Het Instituut de la Formation Professionnelle Continue en de inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of elke Federatie van inrichtende machten zorgen ervoor dat de complementariteit van de modules wordt gerespecteerd tussen het netoverschrijdende niveau en het netniveau om de algemene samenhang van het vormingssysteem te garanderen.

*Afdeling 3. — verloop van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de wervingsambten*

Artikel 8.6. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling die worden gevoerd door de directeur of diens afgevaardigde en, in voorkomend geval, uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek. Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de directeur, maar kunnen ook worden aangevraagd door het personeelslid.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt een rapport opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar.

Vanaf het begin van het academiejaar 2024-2025 hebben leerkrachten die nog geen vijf jaar lesgeven in het onderwijs van de Franse Gemeenschap, één gesprek over professionele ontwikkeling per academiejaar.

Naargelang van het ambt kan het gesprek over professionele ontwikkeling zijn gebaseerd op de volgende verwachte beroepscompetenties:

- de beroepscompetenties die onder de algemene doelstellingen van de vorming tijdens de loopbaan vallen, zoals bedoeld in artikel 3 van dit decreet;

- de beroepscompetenties die nuttig zijn voor de deelname van het personeelslid aan de Studieraad, zoals gedefinieerd in artikel 31 van het decreet van 16 april 1991 houdende organisatie van het onderwijs voor sociale promotie;

- de beroepscompetenties die voortvloeien uit de toepassing van de besluiten van de regering van de Franse Gemeenschap van 2 september 2015 houdende algemene regeling van de studies in het secundair en hoger onderwijs voor sociale promotie;

- de beroepscompetenties in verband met de uitvoering van pedagogische dossiers en de bijbehorende onderwijsactiviteiten, zoals bepaald in artikel 5bis, 2° van het voornoemde decreet van 16 april 1991;

- de beroepscompetenties die nodig zijn voor de uitvoering van hybride georganiseerde onderwijsactiviteiten of activiteiten voor de ontwikkeling van competenties, zoals bedoeld in artikel 5 van het besluit van de regering van de Franse gemeenschap tot vaststelling van de voorwaarden voor de organisatie van een hybride opleiding in het onderwijs voor sociale promotie;

- de beroepscompetenties die nodig zijn om onderwijsmethodes te ontwerpen en toe te passen, die zijn aangepast aan een volwassen publiek, zoals bepaald in artikel 26 van het voornoemde decreet van 16 april 1991;

- de beroepscompetenties die nodig zijn om rekening te houden met de opgedane ervaring overeenkomstig artikel 8 van het voornoemde decreet van 16 april 1991;

- de beroepscompetenties die nodig zijn om de bepalingen in artikel 36ter, § 3 van het voornoemde decreet van 16 april 1991 uit te voeren in overleg met de Studieraden;

- de beroepscompetenties die nodig zijn voor het ontwerpen en uitvoeren van praktijken voor pedagogische

differentiatie, pedagogische opvolging zoals gedefinieerd in afdeling 5 van het voornoemde decreet van 16 april 1991, en begeleiding van studenten, en van redelijke aanpassingen zoals gedefinieerd in het decreet van 30 juni 2016 betreffende het inclusief onderwijs voor sociale promotie;

- de beroepscompetenties met betrekking tot de reflectieve practicus, namelijk:

a) in staat zijn om de resultaten van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van educatie en didactiek kritisch te lezen en er zich op te inspireren voor de onderwijsactiviteiten, en om gebruik te maken van verschillende disciplines in de menswetenschappen om analyses te maken en actie te ondernemen in beroepssituaties;

b) individueel en samen met collega's een kritische en rigoureuze observatie en analyse uitvoeren van de eigen praktijken en van de impact ervan op de studenten, om de manier van lesgeven af te stemmen en de strategieën en voorwaarden voor de uitvoering ervan aan te passen voor meer efficiëntie en rechtvaardigheid.

c) geleidelijk een professionele identiteit opbouwen, met name door gebruik te maken van instrumenten voor persoonlijke professionele ontwikkeling, zoals het portfolio;

- de collectieve of individuele beroepscompetenties die kunnen bijdragen aan de verwezenlijking van de specifieke doelstellingen die zijn gedefinieerd in het schoolproject, het begeleidingsplan of, in voorkomend geval, het huishoudelijk reglement.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin het personeelslid zal werken, en met de middelen die het ter beschikking worden gesteld.

Artikel 8.7. § 1. Na een gesprek over professionele ontwikkeling kan op verzoek van het personeelslid of de directeur een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld.

Om een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties te kunnen opstellen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

1° Het personeelslid moet minstens één gesprek over professionele ontwikkeling hebben gehad met de directeur of diens afgevaardigde;

2° Het personeelslid mag tijdens hetzelfde academiejaar niet al een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties hebben gehad binnen de inrichtende macht, overeenkomstig § 3.

3° De directeur moet de vorming krijgen die wordt bedoeld in artikel 8.3.

De opstelling van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is verplicht voor personeelsleden die hun eerste jaar lesgeven in het onderwijs van de Franse Gemeenschap, voor zover de initiële aanstellingsperiode binnen de inrichtende macht minstens negen maanden bedraagt, en ze voor meer dan een halve organieke opdracht binnen de inrichtende macht voor het academiejaar zijn aangesteld.

Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de directeur of diens afgevaardigde in overleg met het personeelslid.

§ 2. Het wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door het personeelslid en de directeur, zoals bedoeld in artikel 8.2. en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op het personeelslid, en de middelen die het ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de directeur het bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 3. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat het personeelslid het gegeven advies kan uitvoeren of de aanbevolen vormingen kan volgen. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld per personeelslid per academiejaar binnen de inrichtende macht.

Tijdens eenzelfde academiejaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste negatieve evaluatie.

§ 4. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan tijdens het academiejaar worden aangepast op initiatief van de directeur of op verzoek van het personeelslid. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de directeur.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

*Afdeling 4.* — verloop van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de selectieambten

Artikel 8.8. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling met de directeur of diens afgevaardigde en, in voorkomend geval, uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek.

Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de directeur, maar kunnen ook worden aangevraagd door het personeelslid.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling moet een rapport worden opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar.

Het gesprek over professionele ontwikkeling is gebaseerd op:

- de uitvoering van de opdrachtbrief;
- het in de praktijk brengen van de competenties die zijn verworven tijdens de met het oog op een vaste benoeming/aanwerving vereiste specifieke vormingen.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin het personeelslid zal werken, en met de middelen die het ter beschikking worden gesteld.

Artikel 8.9. § 1. Na een gesprek over professionele ontwikkeling kan een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld.

Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de directeur en in voorkomend geval diens afgevaardigde wanneer het een werkmeester betreft, in overleg met het personeelslid.

Voorafgaand aan elk ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties moet het personeelslid minstens één gesprek over professionele ontwikkeling hebben gehad met de directeur, en diens afgevaardigde wanneer het een werkmeester betreft.

§ 2. Het wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door het personeelslid en de directeur, zoals bedoeld in artikel 8.2. en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op het personeelslid, en de middelen die het ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de directeur het bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 3. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat het gegeven advies kan worden uitgevoerd, of de aanbevolen vormingen kunnen worden gevolgd. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld per personeelslid per academiejaar binnen de inrichtende macht.

Tijdens eenzelfde academiejaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste "negatieve" evaluatie.

§ 4. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan worden aangepast op initiatief van de directeur of op verzoek van het personeelslid. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de directeur.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;
- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

#### *Afdeling 5. — deontologische regels*

Artikel 8.10. In het kader van de in de afdelingen 3 en 4 bedoelde gesprekken en uitwisselingen moeten het personeelslid en de directeur of diens afgevaardigde de volgende verplichtingen nakomen:

- discretie;
- wederzijds respect.

Bovendien moet de directeur:

- zijn instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid op een gepaste en constructieve manier motiveren;
- het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;
- de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

#### *Afdeling 6. — vormingen voor persoonlijke behoeften*

Artikel 8.11. § 1. Hebben recht op toegang tot vijf dagen beroepsvorming op maat van hun individuele behoeften, georganiseerd door de inrichtende macht van het onderwijs georganiseerd in de Franse Gemeenschap, en door de vertegenwoordigingsorganen van de inrichtende machten:

a) de personeelsleden van het onderwijs voor sociale promotie die overeenkomstig artikelen 8.7 of 8.9 op eigen verzoek of op verzoek van hun directie van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties in het Onderwijs voor sociale promotie profiteren;

b) de personeelsleden voor wie een individueel begeleidingsplan geldt overeenkomstig de artikelen:

- 121/5 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, voor het georganiseerde onderwijs;

- 47ter/1, § 3 van het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs;
- 61decies/2, § 4 van het voornoemde decreet van 1 februari 1993;
- 36duodécies/3, § 4 van het decreet van 6 juni 1994 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs;
- 52novies/3, § 4 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994.

c) de leden van het onderwijsteam van wie de pedagogische bekwaamheid werd beoordeeld, zoals bepaald in artikel 5, § 6 van het decreet van 10 januari 2019 betreffende de Algemene Inspectiedienst.

Dit aantal dagen is gebaseerd op een voltijdbaan en wordt proportioneel verminderd naargelang van het aantal uren dat het personeelslid presteert, naar boven afgerond op de volgende halve dag.

§ 2. Dit recht op vormingsdagen vervalt in geval van verandering of beëindiging van de dienst en binnen de 365 kalenderdagen na de datum van uitvoering van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties, het individuele begeleidingsplan of de ontvangst van het rapport met betrekking tot de beoordeling van de pedagogische bekwaamheid door de Algemene Inspectiedienst."

**Art. 115.** Aan artikel 9 van ditzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° leden 1 en 3 worden geschrapt;

2° de woorden "georganiseerd of" worden ingevoegd tussen de woorden "De vormingen die bestemd zijn voor de personeelsleden van het onderwijs voor sociale promotie" en de woorden "gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, bepaald in artikel 1, worden ingericht volgens de modaliteiten die de Regering bepaalt: "

**Art. 116.** Aan artikel 10 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° lid 1 wordt vervangen door een als volgt opgesteld nieuw lid: "De "Commissie voor vorming tijdens de loopbaan" van het onderwijs voor sociale promotie, hierna "de Commissie" genoemd, wordt opgericht en heeft tot taak om uiterlijk op 30 oktober van elk jaar de algemene gemeenschappelijke vormingsthema's met betrekking tot de in artikel 3 bedoelde doelstellingen voor het volgende kalenderjaar ter goedkeuring voor te leggen aan de regering. "

2° In punt 1° van lid 2 worden de woorden "van de administrateur-generaal van het Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek" vervangen door de woorden "van de directeur-generaal Hoger Onderwijs, Levenslang Leren en Wetenschappelijk Onderzoek of diens afgevaardigde, die er het voorzitterschap van waarneemt";

3° aan lid 2 wordt een als volgt opgesteld punt 4 toegevoegd: "4° 5 leden die zijn aangesteld door de vakbondsorganisaties, dat wil zeggen één lid per organisatie";

4° lid 3 wordt vervangen door een als volgt opgesteld nieuw lid: "Voor het secretariaat wordt ingestaan door een lid van de Algemene dienst voor levenslang leren."

**Art. 117.** Het opschrift van hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt: "Over de budgettaire controle van de vormingen in het onderwijs voor sociale promotie georganiseerd en gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap"

**Art. 118.** Artikel 11 van hetzelfde decreet wordt vervangen door hetgeen volgt:

"De controle op het gebruik van kredieten en subsidies voor vormingen, en de controle op de uitvoering van projecten en de effectieve deelname van de in artikel 1 bedoelde personeelsleden worden uitgevoerd door de regeringsdiensten. De regering bepaalt de regels voor de budgettaire controle van de vormingen tijdens de loopbaan georganiseerd of gesubsidieerd in het onderwijs voor sociale promotie. "

**Art. 119.** Hoofdstuk IV van hetzelfde decreet, dat artikel 12 bevat, wordt opgeheven.

**Art. 120.** In de titel van hoofdstuk V van hetzelfde decreet wordt het woord "globaal" vervangen door het woord "pedagogisch".

**Art. 121.** Aan artikel 13 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° lid 1 wordt vervangen door hetgeen volgt: "De Algemene Inspectiedienst is verantwoordelijk voor de evaluatie van het pedagogisch systeem. Deze dienst voert een jaarlijkse evaluatie uit van het door dit decreet ingevoerde pedagogisch systeem";

2° in lid 2 worden de vorige woorden "aan de Algemene Raad van het Onderwijs voor sociale promotie en aan de minister die bevoegd is voor het onderwijs voor sociale promotie. " vervangen door hetgeen volgt: "In het kader van de evaluatie van het pedagogisch systeem, met name met het oog op de aanpassing van de algemene thema's voor het volgende kalenderjaar, dient de Algemene Inspectiedienst tegen 10 september van elk jaar bij de Commissie een evaluatierapport in over het afgelopen academiejaar,"

**Art. 122.** Aan artikel 15 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen de woorden "205.000 euro" en het woord "geïndexeerd" worden de volgende woorden ingevoegd: " , vermeerderd met een bedrag van 70.000 euro in 2024 en een bedrag van 205.000 euro vanaf 2025. Deze bedragen zijn";

2° lid 2 wordt vervangen door hetgeen volgt: "Deze kredieten worden verdeeld tussen de inrichtende macht van het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap en de verschillende vertegenwoordigings- en coördinatieorganen van de inrichtende machten in verhouding tot het totale aantal periodes dat werd toegekend tijdens het voorlaatste kalenderjaar dat voorafgaat aan dat waarin de vormingen worden georganiseerd. ";

3° in lid 4 worden de woorden "Ten minste" toegevoegd vóór "40%" en worden de woorden "die zijn vastgelegd door de Commissie voor vorming tijdens de loopbaan" toegevoegd na de woorden "de gemeenschappelijke algemene thema's";

4° er wordt een als volgt opgesteld lid 5 ingevoegd: "Op gemotiveerd verzoek van Wallonie-Bruxelles Enseignement of van een Federatie van inrichtende machten kan de regering, volgens de voorwaarden die ze bepaalt, de overdracht toestaan van de eventuele saldi met betrekking tot één jaar naar het volgende jaar voor de budgetten bedoeld in lid 1."

**Art. 123.** In het opschrift van HOOFDSTUK VIbis van hetzelfde decreet worden de woorden "Institut de la formation en cours de carrière" (IFC) (Instituut voor vorming tijdens de loopbaan) opgericht bij artikel 25 van het decreet van 11 juli 2002 betreffende de vorming tijdens de loopbaan in het buitengewoon onderwijs, het gewoon secundair onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra en tot oprichting van een instituut voor vorming tijdens de loopbaan" vervangen door de woorden "Institut interréseaux de la formation professionnelle continue" (IFPC)

(Netoverschrijdend instituut voor voortgezette beroepsopleiding) opgericht bij het decreet van 11 juli 2002 betreffende het 'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue' (IFPC) (Netoverschrijdend instituut voor voortgezette beroepsopleiding)".

**Art. 124.** In artikel 15bis van hetzelfde decreet wordt de nummering "15bis" vervangen door "15.2" en worden de woorden "Institut de la formation en cours de carrière" (IFC) (Instituut voor vorming tijdens de loopbaan) opgericht bij artikel 25 van het voornoemde decreet" vervangen door de woorden "het 'Institut interréseaux de la formation professionnelle continue' (IFPC) (Netoverschrijdend instituut voor voortgezette beroepsopleiding) opgericht bij het decreet van 11 juli 2002".

**Art. 125.** In ditzelfde decreet wordt in hoofdstuk VIbis een als volgt opgesteld artikel 15.3 ingevoegd: "In het kader van de netoverschrijdende modules van de vormingen bedoeld in artikelen 8.3 en 8.4, hebben respectievelijk de directeurs van het onderwijs voor sociale promotie en hun afgevaardigden toegang tot het Institut de la Formation Professionnelle Continue."

**TITEL 6. — BEPALINGEN TOT INVOEGING VAN DE VORMINGSDAGEN WAAROP DE PERSONEELSLEDEN VAN HET ONDERWIJS VOOR SOCIALE PROMOTIE RECHT HEBBEN IN HET KADER VAN HET MECHANISME VOOR ONDERSTEUNING EN ONTWIKKELING VAN BEROEPSCOMPETENTIES, IN HET DECREET VAN 11 JULI 2002 BETREFFENDE HET 'INSTITUT INTERRÉSEAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE' (IFPC)**

**Art. 126.** In artikel 27, lid 2 van het decreet van 11 juli 2002 betreffende het 'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue' (IFPC) worden de woorden "De organisatie" vervangen door de woorden "Met uitzondering van wat betreft de vormingen bedoeld in artikel 15.3 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, [...] de organisatie".

**TITEL 7. — BEPALINGEN TOT WIJZIGING VAN HET DECREET VAN 15 MAART BETREFFENDE DE VORMING TIJDENS DE LOOPBAAN VAN DE LEDEN VAN HET BESTUURS- EN ONDERWIJZEND PERSONEEL EN VAN HET OPVOEDEND HULPPERSONEEL VAN HET SECUNDAIR KUNSTONDERWIJS MET BEPERKT LEERPLAN GESUBSIDIEERD DOOR DE FRANSE GEMEENSCHAP**

**Art. 127.** Het opschrift van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, wordt vervangen door het volgende opschrift: "Decreet betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap".

**Art. 128.** In artikel 1 van het voornoemde decreet worden de woorden "en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties" ingevoegd tussen de woorden "vorming tijdens de loopbaan" en de woorden "van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel".

**Art. 129.** In het voornoemde decreet wordt een als volgt opgesteld nieuw artikel 2bis ingevoegd:

"Artikel 2bis. § 1. De begunstigde van de vorming kan de elementen van de vorming tijdens de loopbaan die hem of haar aanbelangen, vastleggen in een dossier voor professionele ontwikkeling dat "portfolio" wordt genoemd.

Het portfolio is een instrument voor professionele ontwikkeling dat op vrijwillige basis wordt samengesteld door het personeelslid, en dat specifiek voor hem of haar is.

Het portfolio is een vormingshulpmiddel dat ondersteuning biedt bij het leren en een reflectieve analyse helpt te ontwikkelen. Het personeelslid legt er nuttige en relevante informatie over het traject van zijn of haar professionele ontwikkeling in vast. Het personeelslid is verantwoordelijk voor zijn portfolio.

§ 2. Het portfolio bestaat uit drie delen, die elk zijn bedoeld om een reflectieve houding te ondersteunen:

1° het eerste deel heeft betrekking op het persoonlijke vormingsproject van het personeelslid.

Het bestaat uit de volgende onderdelen:

a. de beroepscompetenties die naargelang van het ambt worden verwacht, en in het bijzonder de competenties bedoeld in het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties van het personeelslid of in het individuele begeleidingsplan, en waarvoor vormingsacties nodig zijn;

b. alle vormingen, verzameld in het aanbod vormingen tijdens de loopbaan voor personeelsleden in het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan waarin dit decreet voorziet, waaraan het personeelslid heeft deelgenomen of nog zal deelnemen, alsmede de bewijzen van deelname aan de vormingen tijdens de loopbaan;

c. alle vormingen of instrumenten die het personeelslid zelf of samen met de directeur of diens afgevaardigde of met de hulp van een collega heeft vastgesteld, en waarmee het aan de verwachte, in punt a) geïdentificeerde beroepscompetenties kan werken. Het aldus samengestelde geheel van vormingsinstrumenten is georganiseerd in een coherent geheel van vormingstrajecten met betrekking tot de verwachte beroepscompetenties.

2° Het tweede deel heeft betrekking op het traject van de professionele ontwikkeling van het personeelslid. In dit deel kunnen personeelsleden met name informatie vastleggen die ze nuttig en relevant achten voor hun traject met betrekking tot de ontwikkeling van beroepscompetenties.

3° Het derde deel bevat informatie over de ervaring met competenties die het personeelslid heeft ontwikkeld en verworven. Het doel van dit deel is om de competenties te benutten die zijn ontwikkeld in het kader van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties of het individuele begeleidingsplan.

§ 3. Het personeelslid beslist of het zijn portfolio al dan niet gebruikt als ondersteuning voor zijn gesprek over professionele ontwikkeling, zijn ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties, zijn individuele begeleidingsplan en zijn evaluatie, zoals voorzien in het kader van het mechanisme voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie van leden van het onderwijzend personeel. De directie of haar afgevaardigde moet de keuze van het personeelslid accepteren om zijn portfolio al dan niet te gebruiken tijdens deze uitwisseling.

In het kader van de ontwikkeling van haar eigen beroepscompetenties beslist de directie of ze haar portfolio al dan niet gebruikt tijdens haar gesprekken met haar inrichtende macht. De inrichtende macht moet de keuze van de directeur accepteren om zijn portfolio al dan niet te gebruiken tijdens deze uitwisseling.

§ 4. De inhoud van het portfolio wordt regelmatig aangepast en bijgewerkt.

Het personeelslid stelt één portfolio samen dat al zijn ambten in het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan omvat.

Het personeelslid kan zijn portfolio gebruiken om voor zichzelf of in het kader van zijn toekomstige professionele plannen een dossier samen te stellen waarin zijn traject met betrekking tot de ontwikkeling van beroepscompetenties wordt uiteengezet.”

**Art. 130.** Een als volgt opgesteld nieuw artikel 2ter is ingevoegd in het voornoemde decreet:

“Art. 2ter - § 1. Hebben recht op prioritaire toegang tot maximaal vijf dagen vorming tijdens de loopbaan op maat van hun individuele behoeften, georganiseerd door de federaties van inrichtende machten:

a) de personeelsleden van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan die profiteren van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties in het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan overeenkomstig de artikelen:

- 47ter, § 2 van het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs;

- 61decies/1, § 2 van het voornoemde decreet van 1 februari 1993;

- 36duodecies/2, § 2 van het decreet van 6 juni 1994 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs;

- 52novies/2, § 2 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994.

b) de personeelsleden van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan voor wie een Individueel Begeleidingsplan geldt overeenkomstig de artikelen:

- 47ter/1, § 3 van het voornoemde decreet van 1 februari 1993;

- 61decies/2, § 4 van het voornoemde decreet van 1 februari 1993;

- 36duodecies/3, § 4 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994;

- 52novies/3, § 4 van het voornoemde decreet van 6 juni 1994.

c) de personeelsleden van wie de pedagogische bekwaamheid werd beoordeeld, zoals bepaald in artikel 6, § 3 van het decreet van 10 januari 2019 betreffende de Algemene Inspectiedienst.

§ 2. Het aantal dagen bedoeld in paragraaf 1 is gebaseerd op een voltijdbaan en wordt proportioneel verminderd naargelang van het aantal uren dat het personeelslid presteert, naar boven afgerond op de volgende halve dag.”

**Art. 131.** In hetzelfde decreet wordt na artikel 8 een hoofdstuk Ibis ingevoegd met als opschrift “Mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties”, dat als volgt luidt:

“Hoofdstuk Ibis. Mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties”

#### *Afdeling I. — Specifieke bepalingen*

Artikel 8/1. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties maakt deel uit van een proces van professionele ontwikkeling en toenemende professionalisering.

Artikel 8/2. De regering legt de modellen vast van het rapport van de directie voor de inrichtende macht en van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties bedoeld in delen 3 en 4 van dit hoofdstuk.

*Afdeling II. — Vorming in het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties en afgevaardigden van de directie*

Artikel 8/3. Voor directeurs wordt een vorming georganiseerd in de mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie. Het gaat om de vorming bedoeld in artikel 6.1.9-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs.

Artikel 8/4. § 1. De in dit hoofdstuk bedoelde afgevaardigde van de directeur moet worden aangesteld uit de houders van een selectieambt adjunct-directeur en moet de in artikel 6.1.9-5 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs bedoelde vorming hebben gevolgd.

§ 2. Voor de uitvoering van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de selectieambten mag de directeur zijn opdracht niet delegeren.

§ 3. De afgevaardigde moet deelnemen aan een gesprek over professionele ontwikkeling dat in voorkomend geval leidt tot een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties tijdens het schooljaar waarin de opdracht als afgevaardigde voor het eerst aan hem wordt toevertrouwd.

§ 4. De in § 1 bedoelde afgevaardigde treedt op als begeleider van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties. Hij voert op verzoek van de directie gesprekken over professionele ontwikkeling, waarbij hij het personeelslid ondersteunt, helpt en begeleidt in zijn denkproces, en in voorkomend geval bij het opstellen en uitwerken van zijn ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties.

Hij heeft geen beslissingsbevoegdheid.

*Afdeling III. — Verloop van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de wervingsambten*

Artikel 8/5. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling die worden gevoerd door de directeur of diens afgevaardigde en, in voorkomend geval, uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek. Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de directeur, maar kunnen ook worden aangevraagd door het personeelslid.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt een rapport opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar voor personeelsleden die meer dan een halve opdracht binnen eenzelfde inrichtende macht presteren.

Vanaf het begin van het schooljaar 2024-2025 hebben leerkrachten die nog geen vijf jaar lesgeven in het onderwijs van de Franse Gemeenschap, één gesprek over professionele ontwikkeling per schooljaar als ze meer dan 6 periodes per week in de instelling presteren.

Naargelang van het ambt kan het gesprek over professionele ontwikkeling zijn gebaseerd op de volgende verwachte beroepscompetenties:

1° het vermogen om op te treden als een pedagogische, sociale en culturele speler binnen de instelling en de samenleving, ook in hun transformatie, om diversiteit te integreren en burgerzin te ontwikkelen voor een grotere sociale cohesie;

2° de bereidheid om een standpunt in te nemen over ethische kwesties en om het deontologische en regelgevende kader van het beroep op een democratische en verantwoordelijke manier te respecteren;

3° het vermogen om de organisatorische en institutionele omgeving van het onderwijsstelsel te analyseren en in die omgeving te handelen, met name door interactie met collega's, ouders en andere belanghebbenden, teneinde:

- van het klaslokaal en de instelling een plaats te maken waar leerlingen leren en zich ontwikkelen in een positieve sfeer, en geen plaats van selectie;

4° het vermogen om uit verschillende disciplines van de menswetenschappen te putten om analyses te maken en actie te ondernemen in beroepssituaties;

5° de beheersing van de vakinhoud, met inbegrip van de te onderwijzen concepten, hun epistemologische grondslagen, hun didactiek en de methodologie van hun onderwijs;

6° het vermogen om de resultaten van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van educatie en didactiek kritisch te lezen en er zich op te inspireren voor de onderwijsactiviteiten;

7° de kennis en het vermogen tot uitvoering van de leerplannen die van kracht zijn in de instelling;

8° het vermogen om als pedagoog op te treden binnen de klas en, vanuit een collectief perspectief, binnen de school, met name:

- door het ontwerp en de uitvoering van een onderwijsmethode die gevarieerde en gedifferentieerde praktijken omvat en zorgt voor motivatie en de bevordering van het zelfvertrouwen van leerlingen, de creativiteit en de zin voor initiatief en samenwerking met het oog op het algemeen belang;

- door het ontwerp, de keuze en het gebruik van leermiddelen en pedagogische hulpmiddelen op scholen;

- door de ontwikkeling en het gebruik van observatie- en evaluatie-instrumenten die specifiek diagnostisch en formatief zijn, en leerlingen aanmoedigen om op een verantwoordelijke en actieve manier te leren;

9° het vermogen om individueel en samen met collega's een kritische en rigoureuze observatie en analyse uit te voeren van de eigen praktijken en van de impact ervan op de leerlingen, om de manier van lesgeven af te stemmen en de strategieën en voorwaarden voor de uitvoering ervan aan te passen voor meer efficiëntie en rechtvaardigheid. In deze analyse is de genderdimensie opgenomen;

10° de ontwikkeling van vaardigheden:

- op het gebied van relaties ten aanzien van leerlingen, met inbegrip van hun in voorkomend geval met name familiale omgeving, en ten aanzien van collega's;

- op het gebied van omgaan met groepen in onderwijs- en pedagogische situaties, in voorkomend geval;

11° het vermogen om behoeften aan individuele vorming vast te stellen;

12° het vermogen om persoonlijke competenties te ontwikkelen met betrekking tot de eisen van het beroep, met name de eisen van het omgaan met de klasgroep in voorkomend geval;

13° het vermogen om zich te integreren in het onderwijsstelsel met respect voor de codes en de werking ervan, met name op hiërarchisch gebied;

14° de beheersing van zijn administratieve situatie en de opvolging van zijn persoonlijke administratieve dossier.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin het personeelslid zal werken, en met de middelen die het ter beschikking worden gesteld.

Artikel 8/6. § 1. Na een gesprek over professionele ontwikkeling kan op verzoek van het personeelslid of de directeur een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld.

Om een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties te kunnen opstellen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

1° Het personeelslid moet minstens één gesprek over professionele ontwikkeling hebben gehad met de directeur of diens afgevaardigde;

2° Het personeelslid mag tijdens hetzelfde academiejaar niet al een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties hebben gehad binnen de inrichtende macht, overeenkomstig § 3.

3° De directeur moet worden gevormd aan de hand van de vorming bedoeld in artikel 6.1.9-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs.

De opstelling van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is verplicht voor personeelsleden die hun eerste jaar lesgeven in het onderwijs van de Franse Gemeenschap, voor zover de initiële aanstellingsperiode binnen de inrichtende macht minstens negen maanden bedraagt, en ze voor meer dan een halve opdracht binnen de inrichtende macht voor het schooljaar zijn aangesteld.

Dit ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de directeur of diens afgevaardigde in overleg met het personeelslid.

§ 2. Het wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door het personeelslid en de directeur, zoals bedoeld in artikel 8/2, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op het personeelslid, en de middelen die het ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal vier doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de directeur het bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 3. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat het personeelslid het gegeven advies kan uitvoeren of de aanbevolen vormingen kan volgen. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld per personeelslid per schooljaar binnen de inrichtende macht.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste negatieve evaluatie.

§ 4. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan tijdens het academiejaar worden aangepast op initiatief van de directeur of op verzoek van het personeelslid. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid. Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste 6 maanden en ten laatste 2 jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de directeur.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwyzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

*Afdeling IV.* — verloop van het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties voor de selectieambten

Artikel 8/7. Het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van beroepscompetenties bestaat met name uit gesprekken over professionele ontwikkeling met de directeur en, in voorkomend geval, uit een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties en een afrondingsgesprek.

Deze gesprekken over professionele ontwikkeling worden georganiseerd op initiatief van de directeur, maar kunnen ook worden aangevraagd door het personeelslid.

Er moeten minimaal vijf werkdagen verstrijken tussen de oproeping voor het gesprek over professionele ontwikkeling en de datum van het gesprek.

Van het gesprek over professionele ontwikkeling moet een rapport worden opgesteld.

Een gesprek over professionele ontwikkeling moet voor zover mogelijk één keer per jaar plaatsvinden, en minstens één keer om de drie jaar.

Het gesprek over professionele ontwikkeling is gebaseerd op:

- de uitvoering van de opdrachtbrief;

- het in de praktijk brengen van de competenties die zijn verworven tijdens de met het oog op een vaste benoeming/aanwerving vereiste specifieke vorming.

In het kader van het gesprek over professionele ontwikkeling wordt rekening gehouden met de algemene context waarin het personeelslid zal werken, en met de middelen die het ter beschikking worden gesteld.

Artikel 8/8. § 1. Na een gesprek over professionele ontwikkeling kan een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld.

Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties wordt opgesteld door de directeur in overleg met het personeelslid.

Voorafgaand aan elk ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties moet het personeelslid minstens één gesprek over professionele ontwikkeling hebben gehad met de directeur.

§ 2. Het wordt geformaliseerd in een document dat wordt medeondertekend door het personeelslid en de directeur, zoals bedoeld in artikel 8/2, en bevat wederzijdse verbintenissen van beide partijen, zoals individuele, specifieke en realistische doelstellingen die zijn afgestemd op het personeelslid, en de middelen die het ter beschikking worden gesteld om ze te bereiken. Er kunnen maximaal 4 doelstellingen worden vastgesteld.

Aan de in het vorige lid bedoelde plicht tot medeondertekening wordt geacht te zijn voldaan indien de directeur het bewijs levert dat het verzoek om ondertekening ter kennisneming naar het personeelslid is verzonden.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 3. De periodiciteit ervan wordt zo aangepast dat het personeelslid het gegeven advies kan uitvoeren of de aanbevolen vormen kan volgen. Daarom mag er niet meer dan één ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties worden opgesteld per personeelslid per schooljaar binnen de inrichtende macht.

Tijdens eenzelfde schooljaar kan er echter ook een individueel begeleidingsplan worden opgesteld voor een personeelslid waarvoor een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties is opgesteld, na een eerste negatieve evaluatie.

§ 4. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties kan worden aangepast op initiatief van de directeur of op verzoek van het personeelslid. Deze aanpassingen worden medeondertekend door de directeur en het personeelslid.

Als het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de procedure voor het uitvoeren van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties rechtsgeldig voortgezet.

§ 5. Het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties geeft aanleiding tot een afrondingsgesprek. Dit gesprek vindt ten vroegste zes maanden en ten laatste twee jaar na de opstelling van het ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties plaats.

Het afrondingsgesprek wordt gevoerd door de directeur.

Van het afrondingsgesprek wordt een rapport opgesteld.

§ 6. Voor de berekening van de voornoemde periodes van zes maanden en twee jaar wordt alleen rekening gehouden met de tijdens de uitoefening van het ambt daadwerkelijk verleende diensten, met inbegrip van:

- de jaarlijkse vakantie, met uitzondering van de zomervakantie;

- het verlof dat is voorzien in artikelen 5, 5bis, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 ter uitvoering

van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.

#### *Afdeling V. — Deontologische regels*

Artikel 8/9. In het kader van de in de afdelingen 3 en 4 bedoelde gesprekken en uitwisselingen moeten het personeelslid en de directeur of diens afgevaardigde de volgende verplichtingen nakomen:

- discretie;
- wederzijds respect.

Bovendien moet de directeur:

- zijn instructies/advies/uitwisselingen met het personeelslid op een gepaste en constructieve manier motiveren;
- het personeelslid helpen bij het bereiken van zijn doelstellingen;
- de plichten tot onpartijdigheid en objectiviteit nakomen. "

**Art. 132.** In artikel 10 van hetzelfde decreet wordt lid 2 geschrapt.

**Art. 133.** Aan artikel 14 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen lid 1 en lid 2 wordt een als volgt opgesteld nieuw lid ingevoegd: "Naast de in lid 1 bedoelde budgetten worden voor de organisatie van de in artikel 2bis bedoelde vormen de toegewezen begrotingskredieten voor het kalenderjaar 2024 vastgesteld op minimaal 45.000 euro en vanaf het kalenderjaar 2025 op minimaal 130.000 euro, die vanaf 2026 elk kalenderjaar worden geïndexeerd op basis van het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen dat op 1 januari 2013 is vastgesteld. ";

2° er wordt een als volgt opgesteld lid 5 ingevoegd: "Op gemotiveerd verzoek van een Federatie van inrichtende machten kan de regering, volgens de voorwaarden die ze bepaalt, de overdracht toestaan van de eventuele saldi met betrekking tot één jaar naar het volgende jaar voor de budgetten bedoeld in lid 1."

#### **TITEL 8. — BEPALING MET BETREKKING TOT DE VORMING VAN DE INRICHTENDE MACHTEN**

**Art. 134.** Vanaf het begin van het schooljaar 2026-2027 wordt een vorming in de mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie georganiseerd voor de inrichtende machten en de directies, in het kader van de voortgezette beroepsopleiding.

Deze vorming wordt op een complementaire manier georganiseerd tussen het netoverschrijdende vormingsniveau en het netvormingsniveau bedoeld in artikel 6.1.3-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, en bestaat uit modules die op egalitaire wijze zijn verdeeld over deze twee vormingsniveaus.

Het Instituut de la Formation Professionnelle Continue aan de ene kant en de inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of elke Federatie van inrichtende machten aan de andere kant, zorgen ervoor dat de complementariteit van de modules wordt gerespecteerd tussen het netoverschrijdende niveau en het netniveau om de algemene samenhang van het vormingssysteem te garanderen.

Deze vorming wordt geacht gelijkwaardig te zijn aan de vorming bedoeld in artikelen 6.1.9-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, 8.3 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en 8/3 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

#### **TITEL 9. — BEPALING MET BETREKKING TOT DE IMPLEMENTATIE VAN EEN MONITORINGSYSTEEM**

**Art. 135.** Vanaf 1 januari 2024 tot het begin van het schooljaar 2030-2031 zal de regering de uitvoering van het mechanisme waarin dit decreet voorziet, jaarlijks monitoren.

#### **TITEL 10. — OVERGANGSBEPALINGEN**

**Art. 136.** Voor de personeelsleden die onder het koninklijk besluit vallen van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, is het niet langer mogelijk om een beoordelingsstaat op te stellen vanaf het begin van het schooljaar 2026-2027 overeenkomstig het bestaande mechanische dat is opgenomen in Hoofdstuk VI van hetzelfde koninklijk besluit.

In afwijking van lid 1 blijft voor personeelsleden die aan de vooravond van het begin van het schooljaar 2026-2027 twee negatieve beoordelingsstaten hebben gekregen, de mogelijkheid bestaan om een derde beoordelingsstaat op te stellen in de periode vanaf de eerste dag van het schooljaar 2026-2027 tot 31 december 2027, overeenkomstig het bestaande mechanische dat is opgenomen in Hoofdstuk VI van het bovengenoemde koninklijk besluit van 22 maart 1969.

**Art. 137.** Voor de leermeesters en leraars godsdienst die onder het koninklijk besluit vallen van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst der onderwijsinstellingen van de Staat, is het niet langer mogelijk om een beoordelingsstaat op te stellen vanaf het begin van het schooljaar 2026-2027 overeenkomstig het bestaande mechanische dat is opgenomen in Hoofdstuk VI van hetzelfde koninklijk besluit.

In afwijking van lid 1 blijft voor leermeesters en leraars godsdienst die aan de vooravond van het begin van het schooljaar 2026-2027 twee negatieve beoordelingsstaten hebben gekregen, de mogelijkheid bestaan om een derde beoordelingsstaat op te stellen in de periode vanaf de eerste dag van het schooljaar 2026-2027 tot 31 december 2027, overeenkomstig het bestaande mechanische dat is opgenomen in Hoofdstuk VI van het bovengenoemde koninklijk besluit van 25 oktober 1971.

**Art. 138.** § 1. Tot het schooljaar 2026-2027 wordt een verplichte vorming in de mechanismen voor ondersteuning, ontwikkeling van beroepscompetenties en evaluatie georganiseerd voor de directeurs, in het kader van de voortgezette beroepsopleiding.

Deze vorming wordt op een complementaire manier georganiseerd tussen het netoverschrijdende vormingsniveau en het netvormingsniveau bedoeld in artikel 6.1.3-3, en bestaat uit modules die op egalitaire wijze zijn verdeeld over deze twee vormingsniveaus.

Het Institut de la Formation Professionnelle Continue en de inrichtende macht voor het onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of elke Federatie van inrichtende machten zorgen ervoor dat de complementariteit van de modules wordt gerespecteerd tussen het netoverschrijdende niveau en het netniveau om de algemene samenhang van het vormingssysteem te garanderen.

Deze vorming wordt geacht gelijkwaardig te zijn aan de vorming bedoeld in artikelen 6.1.9-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, 8.3 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel en van de deskundigen in het onderwijs voor sociale promotie, en 8/3 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

§ 2. Tot het schooljaar 2026-2027 mogen directies die de in paragraaf 1 bedoelde vorming niet hebben gevolgd, gesprekken over de ontwikkeling van beroepscompetenties voeren en ontwikkelingsplannen voor beroepscompetenties invoeren voor de personeelsleden die van hun schoolinrichting afhangen.

§ 3. Vanaf 1 januari 2024 kunnen de inrichtende machten de in § 1 bedoelde vorming volgen.

Het volgen van deze vorming is gelijkwaardig aan het volgen van de vorming die is voorzien in artikel 132.

§ 4. Tot het schooljaar 2026-2027 is de invoering van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties, zoals bepaald in respectievelijk artikel 6.1.9-7 van het Wetboek voor het onderwijs, in artikel 8.7 van het voornoemde decreet van 30 juni 1998 en in artikel 8/6 van het voornoemde decreet van 15 maart 1999, voor personeelsleden in hun eerste jaar dienst verplicht, maar mag deze invoering plaatsvinden in het jaar volgend op het gesprek over de ontwikkeling van beroepsbekwaamheden.

§ 5. Tot het schooljaar 2026-2027 geldt de verplichting om ten minste om de 3 jaar een gesprek over professionele ontwikkeling te voeren niet, in afwijking van de artikelen:

A) 6.1.9-8, § 2, lid 4 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs;

B) 8.6, lid 4 en 8.8, lid 5 van het voornoemde decreet van 30 juni 1998;

C) 8/5, lid 4 en 8/7, lid 5 van het voornoemde decreet van 15 maart 1999;

D) 28octies, lid 1 van het decreet van 4 januari 1999 betreffende de bevorderingsambten en de selectieambten;

E) 40, § 1, lid 4; 64, § 1, lid 4 en 87, § 1, lid 4 van het decreet van 2 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de directeurs en directrices in het onderwijs.

§ 6. De gesprekken over professionele ontwikkeling die vóór het begin van het schooljaar 2026-2027 zijn gevoerd, worden geacht te zijn gevoerd tijdens het schooljaar 2026-2027 en kunnen daarom voldoen aan de in paragraaf 4 genoemde verplichting.

#### TITEL 11. — OPHEFFINGSBEPALINGEN

**Art. 139.** Hoofdstuk VI betreffende de beoordeling van het voornoemde koninklijk besluit van 22 maart 1969 en punt 2° van artikel 169 van het voornoemde koninklijk besluit van 22 maart 1969 worden opgeheven op 1 januari 2028.

**Art. 140.** Hoofdstuk VI betreffende de beoordeling van het voornoemde koninklijk besluit van 25 oktober 1971 en punt 2° van artikel 49 van het voornoemde koninklijk besluit van 25 oktober worden opgeheven op 1 januari 2028.

#### TITEL 12. — INWERKINGTREDING

**Art. 141.** § 1. Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2024.

§ 2. In afwijking van § 1 treedt Titel II van dit decreet, met uitzondering van artikelen 77 tot 81, 85 tot 90, 93 tot 98, 101 en 102, in werking op de eerste dag van het begin van het schooljaar 2026-2027 en kunnen de erin opgenomen evaluatieprocedures slechts worden toegepast op basis van de invoering van een ontwikkelingsplan voor beroepscompetenties dat ten vroegste in de loop van het schooljaar 2025-2026 is opgesteld door een directeur die de vorming heeft gevolgd die wordt bedoeld in artikel 6.1.9-3 van het Wetboek voor het basis- en secundair onderwijs, in artikel 8.3 van het decreet van 30 juni 1998 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het onderwijs voor sociale promotie, en in artikel 8/3 van het decreet van 15 maart 1999 betreffende de vorming tijdens de loopbaan en het mechanisme voor ondersteuning en ontwikkeling van de beroepscompetenties van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van het secundair kunstonderwijs met beperkt leerplan gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

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

Gegeven te Brussel, 20 juli 2023.

De Minister-President, belast met Internationale Betrekkingen, Sport en Onderwijs voor Sociale promotie,  
P.-Y. JEHOLET

De Vicepresident en Minister van Begroting, Ambtenarenzaken, Gelijke kansen en het toezicht op "Wallonie-  
Bruxelles Enseignement",  
F. DAERDEN

De Vicepresidente en Minister van Kind, Gezondheid, Cultuur, Media en Vrouwenrechten,  
B. LINARD

De Minister van Hoger Onderwijs, Wetenschappelijk Onderzoek, Universitaire ziekenhuizen, hulpverlening aan de Jeugd, Justitiehuisen, Jeugd en de Promotie van Brussel,

F. BERTIEAUX

De Minister van Onderwijs,

C. DESIR

Nota

**Zitting 2022-2023**

Stukken van het Parlement. — Ontwerpdecreet, nr. 568-1. — Commissieverslag, nr. 568-2. — Tekst aangenomen tijdens de plenaire vergadering, nr. 568-3

Integraal verslag. — Bespreking en aanneming. — Vergadering van 19 juli 2023

**MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE**

[C – 2023/43980]

**13 JUILLET 2023. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant modifications diverses en matière d'accèsion au niveau supérieur et des diplômes exigés au recrutement à certains grades dans les Services du Gouvernement**

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'article 87, § 3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988 et modifié par la loi spéciale du 6 janvier 2014 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, l'article 38 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, les articles 30 bis à 30 quinquies ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 novembre 1998 portant règlement pour la nomination à chacun des grades et fixant les diplômes exigés au recrutement à certains grades dans les Services du Gouvernement – Ministère de la Communauté française ;

Vu le « test genre » du 2 février 2023 établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 2 mars 2023 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 16 mars 2023 ;

Vu l'avis du Comité de direction du Ministère de la Communauté française, donné le 3 avril 2023 ;

Vu le protocole n°576 du Comité de négociation du Secteur XVII, conclu le 17 mai 2023 ;

Vu la demande d'avis dans un délai de 30 jours, adressée au Conseil d'État le 2 juin 2023, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'absence de communication de l'avis dans ce délai ;

Vu l'article 84, § 4, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Disposition relative aux agents affectés à l'Administration générale des Maisons de Justice*

**Article 1<sup>er</sup>.** Au sein du Ministère de la Communauté française, les agents affectés à l'Administration générale des Maisons de Justice lauréats d'un concours d'accèsion au grade d'attaché, catégorie administratif, groupe de qualification 1, peuvent être promus par accèsion au grade d'Attaché, catégorie spécialisé, groupe de qualification 2, à la condition de justifier d'une expérience utile d'au moins cinq années dans le domaine des Maisons de Justice.

Les changements de catégorie et de groupe de qualification visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'opèrent à partir d'un profil de fonction fondé sur les exigences de la fonction en termes de compétences requises autres que celle d'être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau 1.