

Décret relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement

D. 20-07-2023

M.B. 22-11-2023

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

TITRE 1^{er}. - 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^{er}. - Dans le livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, le titre I^{er} est renommé :

« Titre I^{er} - De la formation professionnelle continue et du mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles ».

Article 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^{er} ;

2° Un paragraphe 2 rédigé comme suit est inséré :

« §2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, les sections 1, 2 et 5 du chapitre 9 s'appliquent aux membres du personnel visés aux alinéas 1 et 2. ».

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

1° L'alinéa 1^{er} 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^{er}, 2°, le mot « directeur » est remplacé par les mots " directeur ou son délégué » ;

4° Dans le paragraphe 6, alinéa 1^{er}, 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 ».

Article 4. - Dans le titre 1^{er} 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^{er}. 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 02 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^{er}.

Article 6.1.9-4. - §1^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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.

A 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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'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 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'Etat, des internats

dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements

Article 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'Etat, 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. ».

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

Article 7. - A l'article 25, §1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :

1° à 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. ».

Article 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. ».

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

« Article 27bis - §1^{er}. 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. ».

Article 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. ».

Article 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. ».

Article 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. ».

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

Article 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 ».

Article 15. - Les articles 91sexies à 91novies du même arrêté royal sont abrogés.

Article 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^{er} du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et à la section 3 du chapitre 1^{er}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^{er}. 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 bénéficiaire de la mention favorable.

Article 121/5. - §1^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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^{ème} 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 07 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. ».

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

1° à l'alinéa 1^{er}, 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° à l'alinéa 2, le mot « 10° » est inséré entre les mots « 7° » et « perd ». ».

Article 18. - A l'alinéa 1^{er} 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 04 janvier 1999 relatif aux fonctions de sélection et de promotion et à l'article 42 du décret du 02 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

Article 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

Article 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. ».

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

Article 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. ».

Article 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 bénéficiaire 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. ».

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

« Article 7bis. - §1^{er}. 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. ».

Article 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. ».

Article 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.

Article 27. - A l'article 17, l'alinéa 1^{er} du même arrêté royal est remplacé par l'alinéa 1^{er} 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 ».

Article 28. - A l'article 18, §1, alinéa 1^{er} du même arrêté royal, les mots « , soit sur proposition motivée de l'inspecteur compétent » sont abrogés.

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 31. - Les articles 29bis et 30 du même arrêté royal sont abrogés.

Article 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^{er}, 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. ».

Article 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^{er}, 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. ».

Article 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^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné

Article 35. - A l'article 34quater, §3, du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, le 6^{ème} 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. ».

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

1° à l'alinéa 1^{er}, 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. ».

Article 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 ».

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

« Article 47ter. - §1^{er}. 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^{er} 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'Etat, 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^{er}. 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^{er}. 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'Etat, 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^{er}, 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° ter, l'article 29quater 2°, l'article 29quater 2° bis, l'article 29quater 14° et l'article 29quater 15°.

Article 47ter/5. - §1^{er}. 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^{er}. 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 3^{ème} 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. ».

Article 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. ».

Article 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. ».

Article 41. - A l'article 61sexies du même décret, les modifications suivantes sont apportées au §1^{er} :

1° à l'alinéa 1^{er}, les termes « et 5, §3, 1° et 2° du décret du 04 janvier 1999 » sont remplacés par les termes « et 5, §3 du décret du 04 janvier 1999 » ;

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

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

« Section II. - Du mécanisme d'évaluation ».

Article 43. - L'article 61decies alinéa 2 du même décret est abrogé.

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

« Article 61decies/1. - §1^{er}. 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^{er} 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'Etat, 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^{er}. 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^{er}. 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'Etat, 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 61decies/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, 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 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 61decies/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 61decies/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 61decies/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 61decies/7, a pour conséquence la fin d'office du contrat du membre du personnel, conformément à l'article 72, §1^{er}, 12°.

Article 61decies/6. - §1^{er}. 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 61decies/7. - §1^{er}. 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 3^{ème} 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 61decies/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 61decies/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. ».

Article 45. - Les articles 61undecies à 61terdecies du même décret sont abrogés.

Article 46. - A l'article 61quaterdecies du même décret, les termes « 61terdecies » sont remplacés par les termes : « 61nonies ».

Article 47. - A l'article 71quater 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 47ter/5 et 61decies/6 ».

Article 48. - A l'article 72, §1^{er} 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 47ter/5 et 61decies/6 ; »

CHAPITRE 5 - Dispositions modifiant le décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné

Article 49. - A l'article 30, §1^{er} du décret du 06 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. ».

Article 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. ».

Article 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 ».

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

« Article 36duodecimes/1. - §1^{er}. 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 27bis.

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 36duodecimes/2. - §1^{er}. 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^{er} 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'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Article 36duodecimes/3. - §1^{er}. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur visé à l'article 36duodecimes/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 36duodecimes/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 ».

§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 36duodecies/4. - §1^{er}. 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'Etat, 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, 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.

§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 36duodecimes/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 36duodecimes/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 36duodecimes/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 36duodecimes/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 36duodecimes/7. - §1^{er}. 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 36duodecies /8. - §1^{er}. 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^{ème} 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 36duodecies/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 36duodecimes/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. ».

Article 53. - A l'article 44sexies 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. ».

Article 54. - A l'article 44decies/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. ».

Article 55. - A l'article 52quinquies du même décret, les modifications suivantes sont apportées au §1^{er} :

1° à l'alinéa 1^{er}, les termes « et 5, §3, 1° et 2° du décret du 04 janvier 1999 » sont remplacés par les termes « et 5, §3 du décret du 04 janvier 1999 » ;

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

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

« Section 2. - Du mécanisme d'évaluation ».

Article 57. - L'article 52novies alinéa 2 du même décret est abrogé.

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

« Article 52novies/1. - §1^{er}. 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 52novies/2. - §1^{er}. 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^{er} 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'Etat, 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^{er}. 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^{er}. 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'Etat, 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'Etat, 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^{er}. 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 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 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. ».

Article 59. - Les articles 52decies à 52duodecies du même décret sont abrogés.

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

Article 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 04 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection

Article 62. - L'article 28bis, §1^{er} du décret du 04 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^{er}, 3° et 4° ».

Article 63. - Les mots « Section II. - De l'évaluation formative » sont remplacés par les mots « Section II. - De l'évaluation des membres du personnel. ».

Article 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. ».

Article 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. ».

Article 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

Article 67. - A l'article 24, §1^{er} 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. ».

Article 68. - A l'article 31, §1^{er} 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. ».

Article 69. - Une nouvelle section V est insérée après la section IV du chapitre III du titre I^{er} du même décret, intitulée comme suit :

« Section V. - Du mécanisme d'évaluation ».

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

« Article 36/1. - §1^{er}. 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er}. 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'Etat, 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'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 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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^{ème} 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. ».

Article 71. - A l'article 110 du même décret, un 13^o est inséré comme suit :

« 13^o 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. ».

Article 72. - A l'article 111 du même décret, un 14^o est inséré comme suit :

« 14° 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 02 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française

Article 73. - Dans le décret du 02 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 ».

Article 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. ».

Article 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^{er} février 1993 précité. ».

Article 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 06 juin 1994 précité. »

CHAPITRE 9. - Dispositions modifiant le décret du 02 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement

Article 77. - A l'article 33, §1^{er}, alinéa 2 du décret du 02 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 ».

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 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 ».

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

« Article 40 - §1^{er}. 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^{er} 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.

§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'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. ».

Article 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 ».

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

« Article 42. - §1^{er}. 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. ».

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

« Article 42bis - §1^{er}. 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^{er}, 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^{er}. 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^{er}. 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^{er}, 5^o 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. ».

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 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 ».

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

« Article 64. - §1^{er}. 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^{er} 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^{er} du décret du 02 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. ».

Article 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 ».

Article 92. - Les dispositions suivantes sont insérées dans la sous-section 2 précitée du même décret :

« Article 65/1. - §1^{er}. 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^{er}. 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^{er}. 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'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 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^{er}. 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 06 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 06 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. ».

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 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 ».

Article 98. - Les articles 87 et 88 sont remplacés comme suit et insérés dans la sous-section 1 précitée du même décret :

« Article 87. - §1^{er}. 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^{er} et sur la mise en oeuvre 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^{er}, 7^o et 8^o du décret du 02 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 oeuvre 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'Etat, 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. ».

Article 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 ».

Article 100. - Les dispositions suivantes sont insérées dans la sous-section 2 précitée du même décret :

« Article 88/1. - §1^{er}. 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^{er}. 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'Etat, 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^{er}. 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'Etat, 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^{er}. 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^{er} 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 61decies/6 du décret du 1^{er} février 1993 précité, a pour conséquence de mettre fin d'office aux fonctions du directeur en application de l'article 72, §1^{er}, 12^o du décret du 1^{er} 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. ».

Article 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 ».

Article 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 DECRET DU 14 MARS 2019 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT ET OCTROYANT PLUS DE SOUPLESSE ORGANISATIONNELLE AUX POUVOIRS ORGANISATEURS

Article 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° au §1^{er}, 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° un nouveau §2bis rédigé comme suit est inséré :

« §2bis. La mission au §1^{er}, 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° 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^{er}, 17^o ».

TITRE 4. - DISPOSITIONS INSERANT LA DEFINITION D'EQUIPE EDUCATIVE DANS LE DECRET DU 16 AVRIL 1991 ORGANISANT L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

Article 104. - A l'article 5 bis du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, un point 29^o est ajouté, rédigé comme suit :

« 29^o 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 ».

Article 105. - Au §2 de l'article 36 bis de ce même décret, un point 6^o est ajouté, rédigé comme suit :

« 6^o de dispenser les formations visées au 4^{ème} 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 INSERANT LE MECANISME DE SOUTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET LES JOURS DE FORMATIONS AUXQUELS LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE ONT DROIT DANS LE CADRE DE CE MECANISME DANS LE DECRET DU 30 JUIN 1998 RELATIF A LA FORMATION EN COURS DE CARRIERE DES MEMBRES DU PERSONNEL DIRECTEUR ET ENSEIGNANT ET DU PERSONNEL AUXILIAIRE D'EDUCATION DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE ET MODIFIANT EN CONSEQUENCE LE TITRE DE CE DECRET

Article 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 ».

Article 107. - A l'article 1^{er} du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1^o 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. ».

Article 108. - Dans le chapitre 1^{er} du même décret, un article 2.2 rédigé comme suit est inséré :

« Article 2.2. - §1^{er}. 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. ».

Article 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 ».

Article 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. ».

Article 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^{er} et le 2^{ème} 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. »

Article 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^{er}. 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^{er} 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^{er}. 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^{er} 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.

A 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 02 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^{er}. 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 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 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'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

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^{er}. 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^{er}. 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^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;

- 61decies/2, §4 du décret du 1^{er} février 1993 précité ;

- 36duodecies/3, §4 du décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ;

- 52novies/3, §4 du décret du 06 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. ».

Article 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^{er} sont organisées selon les modalités que le Gouvernement détermine : ».

Article 114. - A l'article 10 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} 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. ».

Article 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 ».

Article 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^{er} 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. ».

Article 117. - Le Chapitre IV du même décret comprenant l'article 12 est abrogé.

Article 118. - Dans le titre du chapitre V du même décret, le mot « globale » est remplacé par le mot « pédagogique ».

Article 119. - A l'article 13 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} 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, »

Article 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^{er} ».

Article 121. - Dans l'intitulé du CHAPITRE VIbis 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) ».

Article 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 ».

Article 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 INSERANT LES JOURS DE FORMATIONS AUXQUELS LES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE ONT DROIT DANS LE CADRE DU MECANISME DE SOUTIEN ET DE

**DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES
DANS LE DECRET DU 11 JUILLET 2002 RELATIF A L'INSTITUT
INTERRESEAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE (IFPC)**

Article 124. - A 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 DECRET DU 15 MARS
1999 RELATIF A LA FORMATION EN COURS DE CARRIERE DES
MEMBRES DU PERSONNEL DIRECTEUR ET ENSEIGNANT ET DU
PERSONNEL AUXILIAIRE D'EDUCATION DE L'ENSEIGNEMENT
SECONDAIRE ARTISTIQUE A HORAIRE REDUIT SUBVENTIONNE
PAR LA COMMUNAUTE FRANÇAISE**

Article 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 ».

Article 126. - A l'article 1^{er} 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 ».

Article 127. - Un nouvel article 2bis est inséré dans le décret précité, rédigé comme suit :

« Article 2bis. - §1^{er}. 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. »

Article 128. - Un nouvel article 2ter rédigé comme suit est inséré dans le décret précité :

« Article 2ter. - §1^{er}. 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^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;
- 61decies/1, §2 décret du 1^{er} février 1993 précité ;
- 36duodecies/2, §2 du décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné ;
- 52novies/2, §2 du décret du 06 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^{er} février 1993 précité ;
- 61decies/2, §4 du décret du 1^{er} février 1993 précité ;
- 36duodecies/3, §4 du décret du 06 juin 1994 précité ;
- 52novies/3, §4 du décret du 06 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^{er} 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. ».

Article 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^{er}. 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^{er} 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.

A 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^{er}. 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 §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'Etat, 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^{er}. 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 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'Etat, 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. »

Article 130. - A l'article 10 du même décret, le deuxième alinéa est supprimé.

Article 131. - A l'article 14 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° un nouvel alinéa est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2, rédigé comme suit :

« En supplément des budgets visés à l'alinéa 1^{er}, 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^{er} janvier 2013. » ;

2° un alinéa 5 est inséré, rédigé comme suit :

« A 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^{er} ».

TITRE 8. - DISPOSITION RELATIVE A LA FORMATION DES POUVOIRS ORGANISATEURS

Article 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 A LA MISE EN PLACE D'UN MONITORING

Article 133. - Dès le 1^{er} 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

Article 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^{er}, 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.

Article 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^{er}, 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.

Article 136. - §1^{er}. 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^{er}, 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^{er} janvier 2024, les pouvoirs organisateurs peuvent suivre la formation visée au §1^{er}.

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^{er} du décret du 04 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection ;

E) 40, §1^{er}, alinéa 4 ; 64, §1^{er}, alinéa 4 et 87, §1^{er}, alinéa 4 du décret du 02 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

Article 137. - Le chapitre VI relatif au signalement de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité ainsi que le 2^o de l'article 169 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité sont abrogés à la date du 1^{er} janvier 2028.

Article 138. - Le chapitre VI relatif au signalement de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 précité ainsi que le 2^o de l'article 49 de l'arrêté royal du 25 octobre précité sont abrogés à la date du 1^{er} janvier 2028.

TITRE 12. - Entrée en vigueur

Article 139. - §1^{er}. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

§2. Par dérogation au §1^{er}, 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.

Donné 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'Egalité 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'Education,

C. DESIR