Circulaire 7192 **du 24/06/2019**

Vade-mecum relatif aux fonctions de sélection et à la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier dans l'enseignement libre subventionné

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution.

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 01/09/2019
Documents à renvoyer	non

Information succincte	Fonctions de sélection et de promotion de chef de travaux d'atelier

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement	
Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA) Secondaire spécialisé Secondaire artistique à horaire réduit Promotion sociale secondaire Promotion sociale secondaire en alternance Promotion sociale supérieur Promotion sociale secondaire spécialisé	Centres d'Auto-Formation Centres de Technologie Avancée (CTA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA) Centres techniques

Groupes de destinataires également informés

A tous les membres des groupes suivants :
- Les services de l'inspection (pour leurs unités respectives)
- Les pouvoirs organisateurs (pour leurs unités et réseaux respectifs)
- Les organes de représentation et de coordination de PO (pour leurs unités et réseaux respectifs)
- Les cabinets ministériels en charge de l'enseignement (pour leurs unités respectives)

Aux membres des groupes suivants, pour autant qu'ils soient inscrits au système de distribution :
- L'institut de la Formation en cours de Carrière (IFC)
- Les Gouverneurs de province
- Les organisations syndicales

Signataire(s)

Adm. générale de l'Enseignement, Direction générale de l'enseignement subventionné, Lisa SALOMONOWICZ, Directrice générale

Personne(s) de contact concernant la mise en application de la circulaire

Nom, prénom	SG + DG + Service	Téléphone et email
PERIN Aurélie	Attachée	Aurelie.perin@cfwb.be

Vade-mecum relatif aux fonctions de sélection et à la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier dans l'enseignement libre subventionné

La présente circulaire a pour objet principal d'expliquer les procédures en matière d'engagement à titre temporaire et à titre définitif pour les fonctions de chef de travaux d'atelier et les fonctions de sélection[1] suite à l'adoption du décret du 14 mars 2019 *modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection* qui modifie, notamment, le décret du 1er février 199 *fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné*. Ces dispositions ont été conçues dans un strict parallélisme pour tous les réseaux et sont transversales puisqu'elles ouvrent l'accès aux diverses fonctions aux membres du personnel de tous les réseaux, qui peuvent être engagés ou désignés dans tous les réseaux.

La volonté est que ces diverses fonctions soient pourvues suite à un appel à candidatures qui rende compte, dans un profil de fonction spécifique à l'école, des besoins et des caractéristiques de l'école où la fonction est à pourvoir. Le processus de sélection est également professionnalisé puisqu'une commission de sélection chargée de ces recrutements est désormais prévue.

Pour la fonction de directeur-adjoint, les conditions d'accès sont calquées sur celles des directeurs dans la mesure où ces deux fonctions sont complémentaires et où les compétences comportementales et techniques requises pour ces deux fonctions ont beaucoup de points communs. Par contre, pour les autres fonctions qui requièrent chacune l'exercice de compétences assez spécifiques, les conditions de titres de capacité et de fonctions exercées antérieurement ont été conservées et assouplies.

La présente circulaire a, dès lors, pour but de réunir en un **outil unique et intégré** ces différents éléments afin de faciliter la tâche des pouvoirs organisateurs, des établissements scolaires, des membres du personnel et des directions déconcentrées en charge des dossiers administratif et pécuniaire des membres du personnel.

Lisa SALOMONOWICZ,

Directrice générale

Avertissement

Les informations essentielles à la compréhension du décret du 1er février 1993 précité figurent dans la présente circulaire. Celle-ci n'a pas pour autant vocation à répondre à toutes les questions spécifiques que les directeurs, les pouvoirs organisateurs ou les enseignants pourraient se poser concernant les chapitres IV et V du décret du 1er février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné. Pour une information exhaustive, il est indispensable de consulter le décret dans sa version coordonnée sur le site de Gallilex (http://www.gallilex.cfwb.be/fr/leg_menu.php) et de consulter les membres de l'Administration personnes ressources visées ci-dessus.

[1] Pour la fonction de sélection de coordonnateur de centre de technologies avancées, il est renvoyé aux circulaires n°6763 du 27/07/18 et n°6841 du 25/09/18.

Chapitre I. Dispositions communes 4
1. Champ d'application et dispositions applicables 4
2. Profil de fonction et appel à candidatures 4
2.1. Profil de fonction 4
2.2. Appel à candidatures 5
2.3. Cas particulier des directeurs adjoints –Possibilité de dérogation à une des conditions d'accès en cas de pénurie de candidats 6
3. Commissions de sélection 6
3.1. Composition et fonctionnement 6
3.2. Obligation de motivation du choix du candidat 7
4. Lettre de mission 7
4.1. Champ d'application 7
4.2. Objectif et procédure 8
4.3. Durée 8
5. Evaluation formative 8
5.1. Champ d'application 8
5.2. Objectifs et procédure 8
6. Mutations, changements d'affectation et passerelles 9
7. Fins de fonction 10
8. Dispositions transitoires 10
8.1. Engagement à titre définitif 10
8.2. Attestations de suivi 11
8.3. Dispositions transitoires suite à la réforme des titres et fonctions 11
9. Documents à fournir à l'Administration 11
Chapitre II. Les fonctions de sélection et de promotion du personnel directeur et enseignant : directeur adjoint, coordonnateur CEFA, chef d'atelier et chef de travaux d'atelier – Conditions d'engagement 12
1. Engagement à titre temporaire 12
1.1. Les directeurs adjoints 12
1.2. Les chefs d'atelier, coordonnateurs CEFA et chefs de travaux d'atelier 12
1.3. Les engagements temporaires pour moins de 15 semaines 13
2. Engagement à titre définitif 13
2.1. Notions préalables 13

2.2. Conditions d'engagement à titre définitif 14
2.3. Extension d'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection 14
Chapitre III. Les fonctions de sélection du personnel auxiliaire d'éducation : éducateur-économe et secrétaire de direction – Conditions d'engagement 14
1. Engagement à titre temporaire 15
1.1. Conditions d'accès 15
1.2. Les engagements temporaires pour moins de 15 semaines 16
2. **Engagement à titre définitif** 16
2.1. Notions préalables 16
2.2. Conditions d'engagement à titre définitif 16
2.3. Extension d'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection 17

Chapitre I. Dispositions communes

1. Champ d'application et dispositions applicables

Les fonctions concernées par la présente circulaire sont :

- les fonctions de sélection du personnel directeur et enseignant, à savoir directeur adjoint, chef d'atelier et coordonnateur CEFA : articles 48 à 54quinquies du décret du 1er février 1993 *fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ;*
- les fonctions de sélection du personnel auxiliaire d'éducation, à savoir éducateur-économe et secrétaire de direction : articles 48 à 54sexies du décret précité *;*
- la fonction de promotion du personnel directeur et enseignant de chef de travaux d'atelier : 55 à 61quater.

Les dispositions susmentionnées doivent être complétées par les articles 61sexies à 61terdecies du même décret qui sont communs à toutes les fonctions précitées.

Pour la fonction de sélection de coordonnateur de centre de technologies avancées, il est conseillé de consulter les circulaires n°6763 du 27/07/18 et n°6841 du 25/09/18.

La présente circulaire s'applique aux membres du personnel engagés à partir du 1er septembre 2019.

Le statut du 1er février 1993 *fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné* s'applique aux fonctions précitées dans l'enseignement de plein exercice (maternel, primaire et secondaire – ordinaire et spécialisé) et en alternance, dans l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Remarque préalable : s'agissant de l'enseignement libre subventionné, toutes les dispositions citées dans la présente circulaire, et dont le texte décrétal visé n'est pas précisé, sont issues du décret du 1er février 1993 précité.

2. Profil de fonction et appel à candidatures

2.1. Profil de fonction

Lorsqu'un pouvoir organisateur a un emploi définitivement ou temporairement vacant pour plus de 15 semaines, à pourvoir, dans une fonction de sélection[1] ou de promotion[2], il doit alors lancer un appel à candidatures.

Au préalable, le pouvoir organisateur :
1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de sélection à pourvoir;
2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre temporaire.

A cet appel à candidatures, sera joint le profil de fonction que le pouvoir organisateur aura établi en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi qu'aux caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste est à pourvoir. Le profil de fonction peut

[1] Article 50bis
[2] Article 58bis

comprendre des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir.

Ce profil de fonction comprendra les compétences comportementales et techniques que le pouvoir organisateur estime nécessaires pour cette fonction et, au minimum, les compétences comportementales suivantes :

a) Analyser l'information ;
b) Résoudre des problèmes ;
c) Travailler en équipe ;
d) S'adapter ;
e) Faire preuve de fiabilité ;
f) Avoir le sens de l'écoute et de la communication.

Le profil de fonction reprend aussi les critères principaux de sélection des candidatures et la pondération attribuée à chacun d'eux.

2.2. Appel à candidatures

Le modèle des appels à candidatures est déterminé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française[1] du **15 mai 2019** fixant les modèles d'appel à candidatures pour les fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Les modèles d'appel peuvent être trouvés dans les annexes 2 à 7 de la présente circulaire.

L'article 61sexies/2 énonce que l'appel devra préciser les destinataires auxquels il s'adresse, soit aux seuls membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur, soit à toute personne répondant aux conditions d'accès à la fonction.

Concernant les modalités de diffusion de l'appel, celles-ci sont reprises dans des AGCF du 18 octobre 2012[2].

L'article 4 des décisions des commissions paritaires centrales précitées prévoit que l'appel est interne et/ou externe au pouvoir organisateur.

- En ce qui concerne l'appel interne, limité au pouvoir organisateur :
  - ce dernier affiche l'appel dans chacun des établissements ou implantations qu'il organise ;

[1] Cf art. 61sexies/1

[2] AGCF du 18 octobre 2012 donnant force obligatoire à la décision de la commission paritaire centrale de l'enseignement libre subventionné non confessionnel du 5 juillet 2012 relative à l'appel à candidatures pour l'engagement à titre définitif ou pour l'engagement à titre temporaire dans un emploi définitivement vacant pour une durée de plus de quinze semaines dans une fonction de sélection de secrétaire de direction et d'éducateur-économe ; AGCF du 18 octobre 2012 donnant force obligatoire à la décision de la Commission paritaire centrale de l'enseignement libre subventionné confessionnel du 5 juillet 2012 relative à l'appel à candidatures pour l'engagement à titre définitif ou pour l'engagement à titre temporaire dans un emploi définitivement vacant pour une durée de plus de quinze semaines dans une fonction de sélection de sous-directeur, de chef d'atelier et de coordonnateur CEFA ; AGCF du 18 octobre 2012 donnant force obligatoire à la décision de la Commission paritaire centrale de l'enseignement libre subventionné confessionnel du 5 juillet 2012 relative à l'appel à candidatures pour l'engagement à titre définitif ou pour l'engagement à titre temporaire dans un emploi définitivement vacant pour une durée de plus de 15 semaines dans une fonction de sélection de secrétaire de direction et d'éducateur-économe ; AGCF du 18 octobre 2012 donnant force obligatoire à la décision de la Commission paritaire centrale de l'enseignement libre subventionné non confessionnel du 5 juillet 2012 relative à l'appel à candidatures pour l'engagement à titre définitif ou pour l'engagement à titre temporaire dans un emploi définitivement vacant pour une durée de plus de 15 semaines dans une fonction de sélection de sous-directeur, de chef d'atelier et de coordonnateur CEFA.

- il remet copie de l'appel aux membres de son personnel qui en font la demande ;
- il envoie copie de l'appel aux membres de son personnel absents pour autant qu'ils en aient fait préalablement la demande ;
- il remet copie contre accusé de réception à l'organe local de concertation sociale.

• En ce qui concerne l'appel externe, s'adressant à toutes les personnes répondant aux conditions d'accès, le pouvoir organisateur s'adresse, le cas échéant, à son organe de fédération et de coordination qui diffusera selon les pratiques en usage en son sein.

Sur le site « Enseignement.be », dans l'onglet « carrière », figure un lien vers les pages « offres d'emploi » des Fédérations de pouvoirs organisateurs.

Lorsqu'il s'agit de pourvoir à un remplacement pour une durée inférieure à 15 semaines, un appel à candidatures n'est pas nécessaire[1].

2.3. Cas particulier des directeurs adjoints –Possibilité de dérogation à une des conditions d'accès en cas de pénurie de candidats

L'article 53, §2 fixe les conditions d'accès à titre temporaire à la fonction de directeur adjoint[2] et le §3 de ladite disposition prévoit la possibilité pour les pouvoirs organisateurs qui n'auraient pu obtenir de candidature valable à la suite du premier appel d'élargir celui-ci à toute personne détentrice des titres nécessaires pour l'accès à la fonction mais n'ayant pas l'ancienneté de 3 ans dans l'enseignement subventionné ou organisé.

Lors du lancement du 1er appel, le pouvoir organisateur peut décider de le lancer soit au sein du pouvoir organisateur, soit à destination de l'ensemble des personnes remplissant les conditions d'accès (tous pouvoirs organisateurs et réseaux confondus). Il a le même choix lors du second appel.

Ainsi, par exemple, un pouvoir organisateur qui aurait lancé en interne un 1er appel, sans succès, pourrait lancer un 2e appel en interne, qui lui permettrait, dès lors, de recruter un membre du personnel du pouvoir organisateur n'ayant pas une ancienneté de 3 ans dans l'enseignement subventionné ou organisé.

En l'absence de candidature valable au sein du pouvoir organisateur, il est conseillé d'adresser les appels suivants à l'ensemble des personnes remplissant les conditions d'accès.

3. Commissions de sélection

3.1. Composition et fonctionnement[3]

Chaque pouvoir organisateur met en place une commission de sélection pour tout recrutement de membre du personnel[4] exerçant une fonction visée par la présente circulaire. Cette commission est composée du directeur de l'établissement concerné et de membres ou de délégués du pouvoir organisateur auxquels celui-ci peut adjoindre un ou plusieurs membres extérieurs, disposant d'une expertise en ressources humaines et en matière de sélection du personnel[5].

[1] Cf chapitre II, 1.3. et chapitre III, 1.2.
[2] Voir Chapitre II, 1.1.
[3] Art. 61sexies/3
[4] Sauf lorsqu'il s'agit d'un emploi temporairement vacant de moins de 15 semaines pour lequel la procédure d'appel n'est pas obligatoire.
[5] Comme expliqué au point 9, la composition de la commission de sélection sera communiquée à l'Administration.

La sélection des candidats se fonde sur le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur et annexé à l'appel à candidatures et, plus particulièrement, sur l'évaluation des compétences techniques et comportementales des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur.

La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection.

Au terme des auditions, la commission de sélection établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend et motive la décision d'engagement.

3.2. Obligation de motivation du choix du candidat

En vertu de l'article 61sexies/3 §§4 et 5 :
« §*4. Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction, déterminés conformément au présent article.*
§5. A sa demande, tout candidat recevra communication de la façon dont a été évaluée la correspondance de ses compétences comportementales et techniques avec les critères de sélection définis et pondérés par le profil de fonction. »

Ainsi qu'expliqué dans le commentaire de l'article 61sexies/3, bien que les pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre subventionné ne soient pas soumis à la loi du 29 juillet 1991 *relative à la motivation formelle des actes administratifs* dans le recrutement de leur personnel, ils restent néanmoins tenus d'informer les candidats des motifs de leur choix au regard des critères fixés par le profil de fonction, critères qui permettront au pouvoir organisateur de départager les candidats et d'informer, sur cette base, l'ensemble des candidats des raisons pour lesquelles le candidat a été retenu. Il s'agit bien ici d'une information positive relative à la bonne correspondance entre les critères annoncés préalablement dans le profil de la fonction et les qualités identifiées chez le candidat retenu (indépendamment de celles des autres candidats). En outre, le pouvoir organisateur informera, à leur demande, les candidats quant à l'évaluation de leurs compétences techniques et comportementales et à la compatibilité de ces compétences avec les critères de sélection du profil de fonction.

4. Lettre de mission

4.1. Champ d'application

Conformément au champ d'application visé par l'article 61sexies §1er, sont concernés :
- les chefs de travaux d'atelier, les directeurs adjoints de l'enseignement secondaire inférieur, les directeurs adjoints, les coordonnateurs CEFA et les chefs d'atelier dans l'enseignement secondaire ;
- les chefs d'atelier et les directeurs adjoints dans l'enseignement de promotion sociale ;
- les directeurs adjoints dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

Elle est, d'office, confiée au membre du personnel définitif ou temporaire pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de l'engagement a atteint au moins un an.

Par dérogation, en cas de besoin et moyennant approbation préalable du pouvoir organisateur, une lettre de mission peut aussi être confiée au membre du personnel temporaire pour une durée inférieure à un an.

4.2. Objectif et procédure

La lettre de mission spécifie les missions du membre du personnel et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement et des objectifs de la lettre de mission du directeur.

Préalablement à la rédaction de la lettre de mission, le pouvoir organisateur consulte l'organe local de concertation sociale. Après avoir été approuvée par le pouvoir organisateur, la lettre de mission est confiée par le directeur au membre du personnel dès son entrée en fonction.

Lorsqu'il est modifié, le contenu de la lettre de mission est également soumis à l'approbation du pouvoir organisateur.

La lettre de mission confiée à un membre du personnel temporaire peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel faisant l'objet d'un remplacement ou en un nouveau document.

4.3. Durée

Elle a une durée de six ans. Son contenu peut, toutefois, être modifié avant l'échéance :
- au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement ;
- de commun accord entre le directeur et le membre du personnel, moyennant approbation du pouvoir organisateur.

5. Evaluation formative

5.1. Champ d'application

Les articles 61decies à 61terdecies prévoient un mécanisme périodique d'évaluation formative des membres du personnel exerçant les fonctions suivantes[1] :
- les chefs de travaux d'atelier, les directeurs adjoints de l'enseignement secondaire inférieur, les directeurs adjoints, les coordonnateurs CEFA et les chefs d'atelier dans l'enseignement secondaire ;
- les chefs d'atelier et les directeurs adjoints dans l'enseignement de promotion sociale ;
- les directeurs adjoints dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ;
- les secrétaires de direction et les éducateurs-économes.

Par ailleurs, elle s'adresse :
1. au membre du personnel définitif dans l'une de ces fonctions.
2. au membre du personnel temporaire dans l'une de ces fonctions, pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de l'engagement a atteint au moins un an.

5.2. Objectifs et procédure

L'évaluation est menée conjointement par le directeur et le pouvoir organisateur. Elle porte sur l'exécution des missions confiées au membre du personnel. Elle se veut ici uniquement formative, dans le but d'aider le membre du personnel à exercer ses fonctions dans les meilleures conditions possibles.

[1] Art. 61sexies §1er

L'évaluation se fonde sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations spécifiques à la fonction[1] et, pour les membres du personnel qui en ont une, sur l'exécution de la lettre de mission[2].

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens mis à sa disposition.

En fonction de cette évaluation, le pouvoir organisateur et le directeur conviennent avec le membre du personnel des éventuelles améliorations à apporter.

L'évaluation a lieu, en principe, tous les 5 ans. Si le pouvoir organisateur et le directeur le jugent utile, ils peuvent procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel. Toutefois, ce dernier ne peut faire l'objet de plus de 2 évaluations par période de 10 ans.

6. Mutations, changements d'affectation[3] et passerelles[4]

Pour rappel :

- le changement d'affectation ou la mutation concernent la mobilité dans une même fonction (la mutation concernant un autre pouvoir organisateur) ;
- la passerelle vise, quant à elle, la mobilité dans une autre fonction.

Ces opérations ne peuvent avoir lieu que dans un emploi **définitivement vacant**.

Elles peuvent survenir à n'importe quelle date.

Dans un souci de stabilité des équipes pédagogiques, le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion de chef de travaux d'atelier ne peut demander de mutation, de changement d'affection ou de passerelle avant d'avoir exercé sa fonction pendant au moins 3 ans. Ce délai comprend l'ancienneté acquise en qualité de temporaire ou de définitif bien qu'il faille, bien évidemment, être définitif pour bénéficier de ces mécanismes.

◊ Spécificités propres à la passerelle

Dans la mesure où ce mécanisme vise un changement de fonction, le membre du personnel doit respecter les conditions d'accès à la fonction concernée[5].

A titre d'exemple de passerelle, le directeur adjoint qui estime ne plus pouvoir ou ne plus vouloir assumer cette fonction peut demander à exercer directement à titre définitif une autre fonction vacante de recrutement (par ex. : enseignant), pour laquelle il remplit les conditions d'engagement à titre définitif.

Dans le respect des articles 29quater, 1° et 3° et 41ter, la passerelle peut intervenir vers :

- une fonction de recrutement,
- une fonction de sélection,
- une fonction de promotion de chef de travaux d'atelier,

pour laquelle le membre du personnel a satisfait aux conditions d'accès durant sa carrière.

---

[1] Voir art. 51, 3° en ce qui concerne les fonctions de sélection et 59, 3° pour les fonctions de promotion.
[2] Voir point 4.
[3] Art. 49 et 56
[4] Art. 41ter
[5] Art. 41ter §3

Le 1er § de l'article 41ter vise une passerelle opérée au sein d'un pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif alors que le §2 vise une passerelle auprès d'un pouvoir organisateur d'accueil dans lequel le membre du personnel n'aurait jamais été engagé à titre définitif.

Le membre du personnel qui a exercé sa fonction de sélection ou de promotion pendant 10 ans au moins et qui décide d'utiliser cette passerelle bénéficie d'un mécanisme dégressif au niveau salarial, conformément à l'article 41ter §4, c'est-à-dire, dans l'exemple précité, d'échelles de traitement intermédiaires entre celles de sa fonction de directeur adjoint et de sa nouvelle fonction, et ce sur une période de 2 ans. A l'issue des 2 ans, il perçoit le traitement attaché à la fonction dans laquelle il est désormais affecté.

7. Fins de fonction

Un engagement temporaire dans un emploi de sélection[1] ou de promotion[2] prend fin :
a) d'un commun accord ;
b) par décision du pouvoir organisateur ;
c) par application du chapitre VIII[3].

Il est important de noter que la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de sélection ou de promotion.

8. Dispositions transitoires

8.1. Engagement à titre définitif[4]

les membres du personnel engagés à titre temporaire dans les fonctions de sélection de chef d'atelier, de coordonnateur CEFA, de directeur adjoint, de secrétaire de direction, d'éducateur-économe et de promotion de chef de travaux d'atelier et entrés en fonction avant le 31 août 2019 pourront être engagés à titre définitif, dès qu'ils remplissent les anciennes conditions, à savoir :
1° avoir acquis une ancienneté de service de six ans, ou de sept ans pour les chefs de travaux d'atelier, dans une des fonctions de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées l'article 29bis ; toutefois, en ce qui concerne l'accès aux fonctions de directeurs adjoints, l'ancienneté de service peut être acquise tant dans une fonction de la catégorie du personnel directeur et enseignant que dans une fonction de personnel auxiliaire d'éducation ;
2° être engagé à titre définitif dans une des fonctions visées au 3° ou avoir exercé la fonction de sélection ou de promotion concernée durant 6 ans ;
3° avoir exercé, pour au moins une demi-charge, une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection ou promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément aux articles 101 ou 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement tels que fixés avant le 31 août 2019 ;
4° avoir répondu à un appel à candidatures ;
5° avoir suivi au préalable une formation spécifique, sanctionnée par un certificat de fréquentation.

[1] Art. 54ter alinéa 2
[2] Art. 61ter alinéa 2
[3] Plus particulièrement l'art. 71nonies
[4] Article 150 du décret du 14 mars 2019 *modifiant diverses dispositions relatives aux fonctions de directeur et directrice, aux autres fonctions de promotion et aux fonctions de sélection.*

8.2. Attestations de suivi[1]

Les membres du personnel titulaires d'une attestation de suivi de la formation spécifique à la fonction de chef de travaux d'atelier ou à une des fonctions de sélection délivrée avant le 1er septembre 2019 sont réputés remplir pendant deux ans à compter du 1er septembre 2019 la condition d'être titulaires de l'attestation de réussite de la formation spécifique.

Par ailleurs, la durée de validité desdites attestations est suspendue pendant les périodes où le membre du personnel exerce à titre temporaire la fonction de sélection ou de promotion concernée.

8.3. Dispositions transitoires suite à la réforme des titres et fonctions

Une section 3bis (article 290 bis) a été introduite dans le décret du 11 avril 2014 *réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française* afin de permettre aux membres du personnel définitifs ou temporaires prioritaires ou protégés qui étaient, au 31 août 2016, dans les conditions d'accès à une fonction de sélection ou de promotion de conserver, dans les mêmes conditions, l'accès à ces fonctions.

En effet, une des conditions d'accès aux fonctions de sélection et de promotion est d'occuper, sur la base d'un titre de capacité requis ou suffisant, une fonction de recrutement qui ouvre l'accès aux fonctions de sélection ou de promotion visées.

La réforme des titres a par exemples eu pour conséquences que :

- certains membres du personnel occupaient une fonction de recrutement pour laquelle ils étaient TR ou TS avant la réforme et que cette réforme a déclassé en titre de pénurie ou en autre titre. Sans la disposition proposée, ils n'auraient plus accès aux fonctions de sélection ou de promotion. On pense notamment aux porteurs d'un CESS qui étaient TS pour la fonction d'éducateur qui leur donnait accès à la fonction d'éducateur économe ou de secrétaire de direction ;
- des professeurs de CT sont devenus professeurs de CG. Les fonctions CG n'ouvrent pas l'accès aux fonctions de chefs des travaux auxquelles ils avaient accès avant la réforme.

Cette disposition transitoire permet d'y remédier.

9. Documents à fournir à l'Administration

Les documents devant être fournis à l'Administration lors d'un engagement temporaire ou d'un engagement à titre définitif figurent dans les annexes des circulaires de rentrée (fiches récapitulatives).

Par ailleurs, comme expliqué au point 2.3. à propos des directeurs adjoints, lorsqu'un pouvoir organisateur ne reçoit pas de candidature valable au 1er appel et qu'il relance un 2e appel le dispensant de recruter un membre du personnel ayant une ancienneté d'au moins 3 ans, le commentaire d'article prévoit que le pouvoir organisateur devra attester, auprès de l'Administration, de l'absence de candidature valable au terme du 1er appel et produire, à la demande de l'Administration, le procès-verbal du pouvoir organisateur dans laquelle celui-ci constate l'absence de candidature valable.

Enfin, l'article 61sexies/3 §1er alinéa 2 prévoit que la composition de la commission de sélection est communiquée à l'Administration.

[1] Art. 149 du décret du 14 mars 2019 précité

Chapitre II. Les fonctions de sélection et de promotion du personnel directeur et enseignant : directeur adjoint, coordonnateur CEFA, chef d'atelier et chef de travaux d'atelier – Conditions d'engagement

Lorsqu'une ancienneté est requise dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles, pour un engagement à titre temporaire ou définitif, les diverses anciennetés acquises dans ces fonctions peuvent se cumuler.

Cette ancienneté globale est cependant calculée selon les modalités prévues à l'article 29bis.

1. Engagement à titre temporaire

Pour rappel, un engagement temporaire n'est possible dans un emploi temporairement ou définitivement vacant que si le pouvoir organisateur n'est pas tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation ou à la remise au travail, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

1.1. Les directeurs adjoints

Les engagements temporaires dans la fonction de directeur adjoint sont soumises aux conditions suivantes, énumérées à l'article 53 §2 :
1° être porteur d'un titre du niveau supérieur du 1er degré au moins ; dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les membres du personnel enseignant des disciplines pour lesquelles n'existe pas de formation délivrant un titre de niveau supérieur du 1er degré, peuvent se voir confier l'exercice de la fonction de directeur adjoint pour autant qu'ils soient porteurs d'un des titres visés aux articles 105 à 108, point a) ou b), du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ;
2° être porteur d'un des titres pédagogiques listés à l'article 100 du décret du 2 février 2007 précité ;
3° avoir une ancienneté de service de 3 ans dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;
4° avoir répondu à un appel à candidatures pour cet emploi.

Certains diplômes constitutifs à la fois d'un titre pédagogique et d'un diplôme supérieur du 1er degré permettent de considérer que les membres du personnel porteurs de ces diplômes remplissent les conditions 1° et 2°, par exemple le porteur d'un titre d'AESI.

Le pouvoir organisateur peut également prévoir, dans son appel à candidatures, des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout[1].

Comme expliqué au point 2.3., une dérogation est possible à la condition 3° précitée en l'absence de candidature valable. Cette dérogation permettant le recrutement d'une personne n'exerçant pas encore de fonction dans l'enseignement, il est nécessaire que, dans ce cas, la personne engagée remplisse également les conditions suivantes :

1° jouir des droits civils et politiques ;
2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
3° être de conduite irréprochable ;
4° satisfaire aux lois sur la milice.

1.2. Les chefs d'atelier, coordonnateurs CEFA et chefs de travaux d'atelier

[1] Art. 50bis §2

L'engagement de ces derniers est soumis aux conditions suivantes, conformément aux articles 53 §1er (fonctions de sélection) et 60 §1er (fonction de promotion) :
1° avoir acquis une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française, dans une des fonctions de la catégorie du personnel directeur et enseignant, calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ;
2° être titulaire, avant cet engagement d'une ou de plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection ou de promotion à conférer, conformément aux tableaux en annexe du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française[1] ;
3° être porteur d'un titre de capacité conformément audit tableau[1] ;
4° avoir répondu à un appel à candidatures pour cet emploi.

Le pouvoir organisateur peut également prévoir, dans son appel à candidatures, des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout[2].

Le membre du personnel **définitif** dans l'une de ces fonctions de sélection/promotion qui postule, suite à un appel à candidatures, dans un autre emploi **de la même fonction** est réputé remplir les conditions d'accès énumérées aux 1° à 3° pour ladite fonction. Cette disposition facilite la mobilité des membres du personnel définitifs en leur permettant de postuler aux appels à candidatures dans un autre emploi de la même fonction sans être bloqué, le cas échéant, par les conditions d'accès à ladite fonction. Ainsi, par exemple, un chef d'atelier définitif qui n'occupe ni la fonction d'accompagnateur CEFA, ni la fonction de professeur de cours technique ou de pratique professionnelle pourra postuler dans un autre emploi de chef d'atelier. Il sera également réputé remplir ces conditions lors de son engagement à titre définitif.

1.3. Les engagements temporaires pour moins de 15 semaines

Par dérogation aux conditions d'engagement à titre temporaire, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, la condition de l'appel à candidatures n'est pas exigée[3]. Cette dérogation n'est renouvelable que durant une période de 12 mois maximum. Lorsque, par exemple, plusieurs certificats médicaux inférieurs à 15 semaines nécessitent un renouvellement dudit engagement, ce renouvellement ne peut excéder un an.

Au plus tard le dernier jour de ce délai, un appel à candidatures doit être lancé par le pouvoir organisateur. Durant cette procédure d'appel et pour 3 mois maximum, l'engagement précité peut être prolongé. **Au terme de ce dernier délai, l'emploi n'est plus subventionné** si le pouvoir organisateur n'a pas engagé un membre du personnel suite à une procédure d'appel.

Un appel peut, néanmoins, être lancé, notamment si le pouvoir organisateur pressent que l'emploi temporairement vacant de courte durée se prolongera par la suite. Dans ce cas, cette mention doit clairement figurer dans l'appel à candidats. Cette procédure dispensera le pouvoir organisateur de relancer un nouvel appel par la suite.

2. Engagement à titre définitif

2.1. Notions préalables

[1] Voir tableau en annexe 1
[2] Art. 50bis §2 pour les fonctions de sélection et 58bis §2 pour la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier
[3] Par exemple, le temps de lancer une procédure de recrutement.

L'article 48[1] dispose que « *Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de sélection, sauf :*
1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,
2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 49 ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter. »

Par ailleurs, les articles 50 et 57 précisent que « *L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur*. »

2.2. Conditions d'engagement à titre définitif

Les conditions d'engagement à titre définitif dans les fonctions de directeur adjoint, de chef d'atelier, de coordonnateur CEFA et de chef de travaux d'atelier figurent aux articles 51 alinéa 1er (fonctions de sélection) et 59 (fonction de promotion) :
1° avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, calculée conformément à l'article 29bis.
2° avoir exercé cet emploi durant 720 jours, calculés depuis l'entrée en fonction, selon les modalités définies à l'article 29bis ;
3° avoir suivi au préalable une formation spécifique, sanctionnée par une attestation de réussite ;
4° avoir répondu à un appel à candidatures pour cet emploi.

Comme le prévoit la condition 2° et les articles 54bis §1er (fonctions de sélection) et 61 §1er (fonction de promotion), les membres du personnel ne pourront être engagés à titre définitif, si l'emploi est définitivement vacant, qu'au terme d'un délai de deux ans s'ils remplissent les conditions précitées. A défaut, ils pourront être engagés à titre définitif dès qu'ils rempliront ces dernières ou dès que l'emploi sera définitivement vacant.

2.3. Extension d'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection[2]

Lorsqu'un membre du personnel est titulaire à titre définitif d'une charge incomplète dans une fonction de sélection, le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut, sans lancer de nouvel appel à candidatures, compléter la charge de son membre du personnel à sa demande, par une extension de son engagement à titre définitif dans la même fonction.

Chapitre III. Les fonctions de sélection du personnel auxiliaire d'éducation : éducateur-économe et secrétaire de direction – Conditions d'engagement

Lorsqu'une ancienneté est requise dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles, pour un engagement à titre temporaire ou définitif, les diverses anciennetés acquises dans ces fonctions peuvent se cumuler.

[1] Le pendant pour la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier étant l'article 55.
[2] Art. 54quinquies

Cette ancienneté globale est cependant calculée selon les modalités prévues à l'article 29bis.

1. Engagement à titre temporaire

Pour rappel, un engagement temporaire n'est possible dans un emploi temporairement ou définitivement vacant que si le pouvoir organisateur n'est pas tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation ou à la remise au travail, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi[1].

1.1. Conditions d'accès

Il existe deux voies d'accès aux fonctions de sélection de secrétaire de direction ou d'éducateur-économe :

a) l'une[2] visant les membres du personnel exerçant la fonction d'éducateur (enseignement de plein exercice) ou d'éducateur-secrétaire (enseignement de promotion sociale) et ayant un titre requis ou suffisant pour cette fonction ;
b) l'autre[3], visant les personnes porteuses de l'un des titres figurant dans l'AGCF du 14 mai 2009 *fixant la liste des titres requis pour les fonctions d'éducateur-économe et de secrétaire de direction dans les établissements d'enseignement libres subventionnés et officiels subventionnés et de comptable dans les établissements d'enseignement organisés par la Communauté française*.

Le pouvoir organisateur peut mettre en concurrence des candidats issus des deux voies.

a) Les conditions d'accès pour les candidats issus de la fonction d'éducateur, sont les suivantes :

1° Avoir acquis une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, dans une des fonctions de la catégorie du personnel auxiliaire d'éducation, calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ;
2° être titulaire, avant cet engagement d'une ou de plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer, conformément au tableau I en annexe du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs[4], dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française ;
3° être porteur d'un titre de capacité conformément au tableau précité[2] ;
4° avoir répondu à l'appel à candidatures pour cet emploi.

b) Les conditions d'accès pour les candidats porteurs de l'un des titres de l'AGCF du 14 mai 2009, sont les suivantes :

1° Jouir des droits civils et politiques ;
2° Etre porteur d'un des titres de capacité conformément à l'AGCF du 14 mai 2009 précité ;
3° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
4° Etre de conduite irréprochable ;
5° Satisfaire aux lois sur la milice ;
6° Avoir répondu à l'appel à candidatures.

Le pouvoir organisateur peut également prévoir, dans son appel à candidatures, des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout[5].

---

[1] Art. 48, 1° et 54ter alinéa 3
[2] Art. 42 §1er
[3] Art. 44
[4] Voir tableau en annexe 1
[5] Art. 50bis §2

Le membre du personnel **définitif** dans l'une de ces fonctions de sélection/promotion qui postule, suite à un appel à candidatures, dans un autre emploi **de la même fonction** est réputé remplir les conditions d'accès énumérées aux 1° à 3° pour ladite fonction. Cette disposition facilite la mobilité des membres du personnel définitifs en leur permettant de postuler aux appels à candidatures dans un autre emploi de la même fonction sans être bloqués, le cas échéant, par les conditions d'accès à ladite fonction. Ainsi, par exemple, un éducateur-économe définitif qui n'occupe ni la fonction d'éducateur, ni celle d'éducateur-secrétaire et qui ne possède pas davantage l'un des titres de l'AGCF du 14 mai 2009 pourra postuler dans un autre emploi d'éducateur-économe. Il sera également réputé remplir ces conditions lors de son engagement à titre définitif.

1.2. Les engagements temporaires pour moins de 15 semaines

Par dérogation aux conditions d'engagement à titre temporaire, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, la condition de l'appel à candidatures n'est pas exigée[1]. Cette dérogation n'est renouvelable que durant une période de 12 mois maximum. Lorsque, par exemple, plusieurs certificats médicaux inférieurs à 15 semaines nécessitent un renouvellement dudit engagement, ce renouvellement ne peut excéder un an.

Au plus tard le dernier jour de ce délai d'un an, un appel à candidatures doit être lancé par le pouvoir organisateur. Durant cette procédure d'appel et pour 3 mois maximum, l'engagement précité peut être prolongé. **Au terme de ce dernier délai, l'emploi n'est plus subventionné** si le pouvoir organisateur n'a pas engagé un membre du personnel suite à une procédure d'appel.

Un appel peut, néanmoins, être lancé, notamment si le pouvoir organisateur pressent que l'emploi temporairement vacant de courte durée se prolongera par la suite. Dans ce cas, cette mention doit clairement figurer dans l'appel à candidats. Cette procédure dispensera le pouvoir organisateur de relancer un nouvel appel par la suite.

2. **Engagement à titre définitif**

2.1. Notions préalables

L'article 48 porte que « *Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de sélection, sauf :*
1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,
2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 49 ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter. »

Par ailleurs, les articles 50 et 57 précisent que « *L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur*. »

2.2. Conditions d'engagement à titre définitif

[1] Par exemple, le temps de lancer une procédure de recrutement.

a) Pour les membres du personnel issus de la fonction d'« éducateurs », les conditions à remplir au moment de l'engagement à titre définitif sont les suivantes :

1° Avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ;
2° Avoir exercé cet emploi durant 720 jours, calculés selon les modalités définies à l'article 29bis ;
3° Avoir suivi au préalable une formation spécifique, sanctionnée par une attestation de réussite ;
4° Avoir répondu à un appel à candidatures pour cet emploi.

Comme le prévoit la condition 2° et l'article 54bis §1er, les membres du personnel ne pourront être engagés à titre définitif, si l'emploi est définitivement vacant, qu'au terme d'un délai de deux ans s'ils remplissent les conditions précitées. A défaut, ils pourront être engagés à titre définitif dès qu'ils rempliront ces dernières ou dès que l'emploi sera définitivement vacant.

b) Pour les membres du personnel porteurs de l'un des titres de l'AGCF du 14 mai 2009, les conditions à remplir au moment de la nomination à titre définitif sont les suivantes[1] :

1° Jouir des droits civils et politiques;
2° Etre porteur d'un titre de capacité visé à l'article 54sexies ;
3° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
4° Etre de conduite irréprochable;
5° Satisfaire aux lois sur la milice;
6° Compter, au sein du pouvoir organisateur, 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction auprès du pouvoir organisateur répartis sur deux années scolaires au moins ;
Peuvent être pris en considération dans les 720 jours d'ancienneté de service les services prestés dans la catégorie du personnel administratif ;
7° Avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 50bis;
8° Avoir suivi une formation spécifique sanctionnée par un certificat de réussite ;
9° Ne pas avoir fait l'objet d'un rapport défavorable définitif établi avant le 1er mai par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Un membre du personnel ayant exercé la fonction d'éducateur avant d'accéder à une des fonctions de sélection précitée et détenteur de l'un des titres visés à l'AGCF du 14 mai 2009 précité peut bénéficier des conditions d'engagement à titre définitif des membres du personnel issus de la voie externe, si elles lui permettent d'accéder plus rapidement à l'engagement à titre définitif.

2.3. Extension d'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection[2]

Lorsqu'un membre du personnel est titulaire à titre définitif d'une charge incomplète dans une fonction de sélection, le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut, sans lancer de nouvel appel à candidatures, compléter la charge de son membre du personnel à sa demande, par une extension de son engagement à titre définitif dans la même fonction.

[1] Les conditions 1° à 5° et 7° devront déjà avoir été rencontrées lors de l'engagement temporaire
[2] Art. 54quinquies

ANNEXES

Annexe 1 – Tableau des conditions d'accès aux fonctions de sélection/promotion (décret du 02/02/2007 fixant le statut des directeurs et directrices dans l'enseignement)

Annexe 2 – Modèle d'appel à candidatures – Directeur adjoint

Annexe 3 - Modèle d'appel à candidatures – Chef de travaux d'atelier

Annexe 4 – Modèle d'appel à candidatures – Chef d'atelier

Annexe 5 – Modèle d'appel à candidatures – Coordonnateurs CEFA

Annexe 6 – Modèle d'appel à candidatures – Secrétaires de direction

Annexe 7 – Modèle d'appel à candidatures – Educateurs-économes

Annexe 8 – Titres pédagogiques