

PARLEMENT  
DE LA  
COMMUNAUTE FRANÇAISE

Session 2001-2002

---

9 JANVIER 2002

---

PROJET DE DECRET

FIXANT LE STATUT DES MEMBRES DU PERSONNEL TECHNIQUE  
SUBSIDIE DES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX  
OFFICIELS SUBVENTIONNES (1)

---

RAPPORT

PRESENTE AU NOM DE LA COMMISSION DE L'EDUCATION  
PAR MME **FLORINE PARY-MILLE**

---

---

(1) Voir Doc n° 231 (2001-2002) n° 1 et 2.

## PRELIMINAIRE

Il a été procédé à l'examen de ce projet de décret de manière parallèle avec l'examen du projet de décret modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française ainsi que des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux (doc. 230 (2001-2002) n° 1) et du projet de décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés (doc. 232 (2001-2002) n° 1).

## MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission de l'Éducation a examiné au cours de ses réunions des 8 janvier 2002 et 9 janvier 2002(1) le projet de décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

## I. EXPOSE DU MINISTRE

L'un des engagements exprimés par le Gouvernement au travers de la déclaration de politique communautaire consiste en l'élaboration d'un statut pour les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux officiels et libres subventionnés.

Le présent décret exécute cet engagement en ce qui concerne les membres du personnel

technique subsidiés des centres PMS officiels subventionnés.

Il répond ainsi à une attente des membres du personnel concernés.

Conformément aux exigences du principe d'égalité, ce statut en projet reproduit très largement de nombreuses dispositions statutaires applicables aux membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Dans son avis rendu le 3 décembre 2001, le Conseil d'Etat a formulé une série d'observations particulières à propos de ce projet.

Celles-ci ont toutes été rencontrées, à l'exception de la remarque relative au caractère suranné de l'article 12 du décret qui interdit aux membres du personnel soumis au statut toute activité contraire à la Constitution et aux lois du peuple belge.

En effet, on n'aperçoit pas les raisons qui justifieraient l'omission d'une telle disposition qui a dès lors été maintenue.

Le décret en projet est constitué de 13 chapitres.

Le chapitre I<sup>er</sup> comporte des dispositions d'ordre général telles que le champ d'application du décret, la définition de certaines notions indispensables pour son application et la détermination des différentes fonctions pouvant être exercées par les membres du personnel technique au sein des centres PMS.

Le chapitre II détermine les devoirs et incompatibilités des membres du personnel technique des centres.

Suite à la remarque formulée à cet égard par le Conseil d'Etat, l'article 7, alinéa 3, du décret précise que les membres du personnel technique doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Les dispositions relatives au recrutement font, quant à elles, l'objet du chapitre III.

Figurent ainsi au sein de ce chapitre les conditions d'accès à une désignation à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire ainsi qu'à une nomination à titre définitif dans une fonction de recrutement.

En matière de désignation à titre temporaire, l'obligation de répondre à un appel général aux candidats n'a pas été prévue, contrairement au statut du personnel technique des CPMS organisés par la Communauté française.

(1) Ont participé aux travaux de la Commission :  
Mme Bertouille (Présidente), MM. Fontaine, Huart, Neven, Mme Pary-Mille (rapporteuse), MM. Bailly, Bayenet, Daïf, Dupont, Henry, Lahssaini, Mme Vlamincq-Moreau, MM. Charlier et Séneca.

Ont assisté aux travaux de la Commission :  
M. Smeets, membre du Parlement;  
M. Demotte, ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports;  
Mme Salomonowicz, attachée au cabinet de M. le ministre Demotte;  
Mme Poupé, collaboratrice au cabinet de M. le ministre Demotte;  
M. Marnette, attaché au cabinet de M. le ministre Hazette;  
M. Dessy, collaborateur au cabinet de M. le ministre Hazette;  
M. Liénard, expert du groupe PRL-FDF-MCC;  
M. Blot, expert du groupe PRL-FDF-MCC;  
M. Dumongh, expert du groupe PS;  
Mme Platteeuw, experte du groupe Ecolo;  
M. Jauniaux, expert du groupe PSC.

Cela se justifie par la multiplicité des pouvoirs organisateurs des CPMS officiels subventionnés.

Il ne serait pas possible en effet pour le membre du personnel d'introduire sa candidature auprès de chaque pouvoir organisateur dans une forme bien précise et dans un délai déterminé.

A la demande du Conseil d'Etat, il a été précisé, à l'article 19 du projet, de même qu'aux articles 81 et 110, ce qu'il y a lieu d'entendre par «pouvoir organisateur», s'agissant de la commission communautaire française.

Le ministre tient à souligner ici le changement de jurisprudence opéré par le Conseil d'Etat qui, dans un précédent avis datant de 1996, avait estimé que la Communauté française n'avait pas le pouvoir de reproduire ou paraphraser dans ses décrets les dispositions de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

Suivant toujours en cela les observations émises par le Conseil d'Etat, la procédure de licenciement moyennant préavis des membres du personnel technique temporaires — prévue par l'article 26 en projet — prend désormais en considération les circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation à l'audition du membre du personnel ou de son défenseur.

C'est ainsi que si, en raison de telles circonstances, le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition à laquelle le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre préalablement à la notification de tout licenciement, le membre du personnel est convoqué à une seconde audition.

La procédure se poursuivra valablement si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à cette seconde audition.

La nomination définitive des membres du personnel technique à une fonction de recrutement fait l'objet de la section 3 du chapitre III.

Aucune procédure générale et obligatoire de signalement comparable à celle prévue par le statut du personnel technique des centres PMS de la Communauté française n'a été instaurée.

Les pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés présentent en effet cette caractéristique qu'en raison de leur taille, ils ne peuvent être nécessairement astreints à recourir à des organes délégués en matière de gestion des personnels.

Par ailleurs, dans les centres PMS de la Communauté française, le signalement constitue un critère qui règle la carrière des membres du personnel technique au sein d'un seul pouvoir organisateur organisant de nombreux centres.

Appliquer cette forme de signalement aux centres officiels subventionnés signifierait l'introduction d'une appréciation d'un membre du personnel pouvant avoir une influence lors d'une mise au travail ultérieure auprès d'autres pouvoirs organisateurs.

Le chapitre IV a trait à la nomination à titre définitif à la fonction de promotion de directeur d'un centre PMS et réserve la possibilité aux pouvoirs organisateurs, sous certaines conditions, de confier temporairement cette fonction à un membre du personnel.

Les diverses positions administratives dans lesquelles peuvent être placés les membres du personnel technique des centres PMS officiels subventionnés sont précisées au sein du chapitre V.

Parmi ces positions administratives figure la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Ici aussi, il a été tenu compte des observations du Conseil d'Etat relatives à la prise en considération des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation du membre du personnel ou de son défenseur à l'audition préalable prévue dans le cadre de la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Le chapitre V doit être lié au chapitre VI intitulé «De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité», dans la mesure où ce chapitre VI détermine notamment les conditions dans lesquelles un membre du personnel technique peut être mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Le chapitre VI institue par ailleurs auprès du ministère de la Communauté française une commission de réaffectation et en détermine sa composition et ses compétences.

Le régime disciplinaire applicable aux membres du personnel technique des centres PMS officiels subventionnés est régi par le chapitre VII.

En ce qui concerne la procédure de recours en matière disciplinaire, celle-ci prévoit que c'est la même autorité qui propose et qui prononce la sanction disciplinaire.

Le recours éventuellement introduit auprès de la Chambre de recours a donc

pour objet la décision prise par le pouvoir qui dispose du droit de sanctionner, et non, comme dans le statut du personnel technique des CPMS organisés par la Communauté française, une proposition de sanction émanant d'une autorité subalterne.

Cette procédure se justifie tout d'abord par le fait que les pouvoirs organisateurs ne peuvent, en raison de leur taille, être nécessairement astreints à recourir à des organes délégués en manière de gestion des personnels.

Par ailleurs, il convient de relever que les membres du personnel ici visés disposent d'une garantie dont ne bénéficient pas leurs collègues des centres PMS organisés par la Communauté française, à savoir l'exercice de la tutelle administrative, mécanisme de contrôle qui constitue une caractéristique propre aux pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés.

Le chapitre VIII traite de la suspension préventive, mesure administrative purement conservatoire permettant d'éloigner provisoirement et temporairement du service un membre du personnel technique, définitif ou temporaire, dont les agissements sont de nature à nuire à l'intérêt du service ou à sa réputation.

Comme c'est le cas dans le cadre des procédures de licenciement moyennant préavis des membres du personnel temporaires et de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service des membres du personnel définitifs, les dispositions relatives à l'audition préalable du membre du personnel prennent en compte les circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation du membre du personnel ou de son défenseur.

Les chapitres IX, X et XI traitent respectivement de la Chambre de recours, de la cessation des fonctions et des commissions paritaires.

Le texte en projet soumis pour avis au Conseil d'Etat stipulait que la Chambre de recours et les commissions paritaires étaient instituées après consultation, notamment, des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs.

Dans son avis, le Conseil d'Etat s'est interrogé quant aux critères de détermination de ces «groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs».

C'est pourquoi, les dispositions des articles 92 et 101 en projet — qui ont trait à la création respectivement de la Chambre de recours et des commissions paritaires — stipulent désormais que celles-ci sont instituées

après consultation notamment de l'organe ou des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres PMS officiels subventionnés, reconnus par le Gouvernement.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, cet organe ou ces organes devra ou devront apporter la preuve de son ou de leur fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

Ces dispositions s'inspirent ainsi de l'article 74 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, tel qu'il a été modifié par le décret du 12 juillet 2001.

Le chapitre XII, quant à lui, comporte une disposition unique relative à l'inopposabilité des clauses contraires au statut.

Le dernier chapitre intitulé «Dispositions modificative, abrogatoire, transitoires et finale» vise notamment à régler la situation statutaire d'un certain nombre de membres du personnel technique compte tenu, notamment, du passage au nouveau statut.

Ce chapitre comporte également un article 115 qui vise à rencontrer l'observation générale formulée par le Conseil d'Etat quant à l'application de la loi du 29 mai 1959, dite loi du Pacte scolaire, aux centres PMS.

Le dernier alinéa de l'article 24, § 2bis, du Pacte scolaire précisera désormais que la procédure de mise en demeure prévue par cette disposition n'est pas applicable en cas de non-respect par le pouvoir organisateur de ses obligations en matière de mise en disponibilité par défaut d'emploi, de réaffectation et de rappel provisoire à l'activité.

Dans ce cas, il doit en effet être fait application de la procédure de sanction particulière prévue à l'article 68 du présent projet de décret.

Pour terminer, le ministre souligne que le projet de statut soumis aujourd'hui à votre examen ne comporte pas de dispositions relatives à la reprise des centres PMS au sein du statut en projet, contrairement au texte en projet tel qu'il avait été soumis pour avis au Conseil d'Etat.

Ces dispositions ont en effet été omises, le Conseil d'Etat ayant relevé à juste titre qu'en l'absence de législation organisant la reprise des centres PMS, pareille reprise ne pourrait être effectuée.

## II. DISCUSSION GENERALE

M. Charlier tient à remercier le ministre pour ces deux exposés qui montrent très clairement que les deux textes sont très proches l'un de l'autre. Il y a en effet des points qui sont tout à fait correspondants. Il s'agit d'une évolution importante au niveau des centres PMS.

M. Charlier constate que quand on observe l'évolution des centres PMS, il faut rappeler que c'est en 1912 que sont apparus les offices d'orientation professionnelle, ce qui n'est pas récent. Quand M. Christiaens a créé ces offices d'orientation professionnelle, on n'imaginait pas une évolution telle que l'on connaît aujourd'hui.

M. Charlier a remarqué que le ministre a insisté souvent sur la tridisciplinarité des centres PMS, ce qui constituait une évolution majeure dans les centres PMS lorsqu'on a compris qu'il y avait des complémentarités par rapport à l'orientation professionnelle et que celle-ci existe dans l'aspect tridisciplinaire des centres PMS.

M. Charlier souligne que la loi de 1960 et l'arrêté 467 ont confirmé cette tridisciplinarité. C'est d'ailleurs lié aussi au choix des membres du personnel que de préserver et organiser cette tridisciplinarité. A la lecture de certaines circulaires qui ont même précédé la communautarisation, notamment celle de M. Duquesnes en 1987, M. Charlier observe que l'une des grandes particularités de notre système est d'avoir deux institutions, d'une part l'école, d'autre part les centres qui s'occupent de la guidance et de l'orientation des élèves. Apparaît évidemment dans le tableau le troisième partenaire qui est l'IMS.

On peut se poser la question de savoir, par rapport à l'IMS aujourd'hui et le fait qu'au niveau de la Communauté il soit structuré sur base des centres et que dès lors la fusion existe, quelle va être la situation des IMS dans le libre subventionné puisque ces derniers sont actuellement en dehors du système et ne sont pas repris sous le même statut. L'évolution des choses depuis 1912 et ce pas que nous faisons aujourd'hui dans l'aspect statutaire attendu depuis bon nombre d'années, nous y incite.

M. Charlier pense en effet qu'il peut y avoir une réflexion sur ce point.

M. Charlier remarque que nous n'avons pu avoir cette réflexion durant la précédente législation, dans le cadre de la fusion PMS-IMS, à cause de conditions statutaires. C'était un frein majeur parce qu'il n'y avait pas de statut au niveau des PMS et parce que les IMS eux non plus n'avaient pas un statut. Ceci restera

un frein majeur à la fusion de ces structures qui ont des points communs, qui ont des objectifs communs et qui participent à cette grande particularité de partenariat que nous vivons en Communauté française.

Se pose donc toujours la question des IMS qui font office d'électron libre, qui ne sont pas dépendants du même ministre et qui pourtant ont un rôle que l'on a réaffirmé dans un décret récent qui concerne la promotion de la santé à l'école.

Cette remarque n'enlève rien à la nécessité du statut mais elle repose à terme la question d'une évolution possible dans l'avenir.

Quand on lit les circulaires qui ont suivi celle de 87, à savoir celles des ministres Grafé en 89 et Di Rupo en 92, on voit apparaître l'évolution des choses en particulier en matière d'orientation. Il est vrai que les organismes et les institutions se sont multipliés en matière d'orientation et il faut donc rappeler que les CPMS sont et doivent rester les interlocuteurs privilégiés des écoles, des parents et des élèves pour tous les aspects d'orientation scolaire et professionnelle, de prévention, de dépistage et de suivi psycho-médico-social.

Même si le Pacte scolaire fait peu d'allusions aux centres PMS, il a été admis de manière constante et non contestée que les dispositions et les principes de la loi de 1959 s'appliquaient également aux centres PMS.

En 1989, lors de la communautarisation de l'enseignement, le choix a également été fait d'inclure les centres PMS dans cette communautarisation, ce qui signifie que l'article 24 de la constitution est bien applicable aux centres PMS.

M. Charlier pense que le ministre a raison de rappeler que le Pacte scolaire est un élément sur lequel l'évolution des centres PMS s'est appuyée.

Aujourd'hui d'ailleurs, M. Charlier considère que l'évolution statutaire s'appuie aussi sur l'article 27 du Pacte scolaire. C'est l'évolution qui l'a voulu ainsi parce que les statuts, tels que nous les connaissons dans les matières d'enseignement, reposent sur le même article du Pacte scolaire.

On réaffirme bien que la place des centres PMS était celle-là, mais cela réaffirme aussi que tous les autres articles du Pacte scolaire sont aussi d'application pour les centres PMS, que ce soit en matière de garantie de liberté de choix, de liberté de programme, de liberté méthodologique et cela se poursuit même sur la nécessité de la concertation.

La concertation avec les pouvoirs organisateurs est inscrite dans ce Pacte et donc M. Charlier s'interroge afin de savoir si cette concertation a eu vraiment lieu et s'il ne s'agissait pas plutôt d'une information ou d'une consultation avec les représentants des pouvoirs organisateurs.

M. Charlier croit aussi que le fait d'avoir un texte sur les statuts va éviter un certain nombre de pressions qui ne cadreraient pas forcément avec la situation actuelle. On sait très bien qu'une absence de statuts peut faire abstraction d'une rigidité mais que la présence d'un statut permet d'avoir un fonctionnement plus clair des choses.

M. Charlier croit que cela montre qu'il est possible qu'entre les pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel il y ait effectivement une possibilité de s'entendre sur un texte.

M. Charlier remarque que le Conseil d'Etat fait une série de remarques. Il entend bien que le ministre en a tenu compte entièrement. M. Charlier verra dans les articles ces différentes prises en compte. Toutefois, il y a une remarque importante du Conseil d'Etat basée sur l'évolution de la Cour d'arbitrage qui donne un peu l'impression que la Cour d'arbitrage évolue de l'égalité vers l'autonomie.

A la lecture de l'avis du Conseil d'Etat, il apparaît que celui-ci considère que la Cour d'arbitrage a écrit une certaine jurisprudence; le Conseil d'Etat se contente de lire la jurisprudence de la Cour d'arbitrage et de laisser le soin au législateur de tirer son plan. C'est l'impression que l'on peut retirer de l'avis.

Cette évolution de l'égalité vers l'autonomie est, à la lecture transversale que l'on peut en faire, un élément déterminant mais cela n'enlève en rien au fait que le principe d'égalité contenu dans l'article 24 de la constitution ne saurait être dissocié des autres garanties contenues dans l'article 24 de la constitution.

Il est en effet primordial de pouvoir concilier les deux. Cela paraît primordial que le principe d'égalité soit maintenu entre le texte de l'officiel subventionné et le texte du libre subventionné sans entraver l'autonomie qui est finalement la liberté d'organisation, la liberté méthodologique et la liberté pédagogique.

M. Charlier pense que le Conseil d'Etat a raison de dire que le législateur a souvent des difficultés de concilier les deux mais il trouve que c'est facile pour le Conseil d'Etat de renvoyer devant la Cour d'arbitrage ce type de

problème qui finalement reste l'application de l'article 24 de la constitution.

Cela renvoie au groupe de travail de notre Parlement qui s'est penché sur cet article 24. En effet, ce groupe a toujours estimé que cet article était fondamental mais qu'il nécessitait une interprétation dans les textes législatifs tout en sachant que la difficulté était de savoir comment les traduire dans les textes législatifs. Ce travail d'inscription du principe d'égalité paraît être à M. Charlier un acte tout aussi important et aussi majeur auquel il est particulièrement attentif.

Pour conclure son intervention, M. Charlier remarquera qu'il y a dans les deux textes quelque chose d'extraordinaire qui est que dans les premiers articles les APP sont reconnus et dans les derniers ils sont supprimés.

M. le ministre souhaite apporter un élément important concernant la genèse de ces textes et du processus de négociation et de concertation qui a été mis en place. Il voudrait dire à M. Charlier qu'il y a effectivement eu un processus assez intense. Se référant au nombre de courriers électroniques et de dialogues constructifs qui ont été noués. M. le ministre rappelle les différentes étapes qui ont été suivies. Il y a d'abord eu une consultation des organisations syndicales qui a débouché sur un protocole d'accord de la part de ces organisations syndicales représentatives (la CGSP, la CSC, le SLFP), le 4 septembre 2001. Il y a eu également une consultation des organismes représentatifs des pouvoirs organisateurs des centres PMS subventionnés. Il y a eu une consultation organisée avec les organismes représentatifs des pouvoirs organisateurs des centres PMS subventionnés, à savoir d'une part le CPEONS, le SEGEC, ainsi que d'autres organismes comme l'APOPL qui est affiliée au SEGEC. Toutes les remarques qui ont été formulées ont été analysées. Pour ce qui concerne plus spécifiquement l'APOPL, il faut relever que celle-ci avait élaboré un projet de statut des CPMS libres subventionnés qui était en la possession du ministre dès le début de la genèse de ces textes. Au mois de février 2001, l'APOPL a informé le ministre qu'une rencontre avec les représentants syndicaux des centres PMS libres était programmée et devait permettre de soumettre un projet de texte sur le statut qui aurait eu l'assentiment des parties concernées. Sur ce volet-là, le ministre n'a pas reçu le texte qui lui avait été promis.

Pour terminer, il peut constater que les différentes remarques formulées par les intervenants non consultés ne différencient pas

des remarques qui ont été formulées par le SEGEC qui a été reçu au cabinet le 5 juin 2001 afin de faire part de ses remarques et certaines de ces remarques ont d'ailleurs été rencontrées. Il s'agit notamment de la formation spécifique préalable, condition d'accès à l'engagement définitif à la fonction de directeur, qui doit désormais être sanctionnée par un certificat de fréquentation. Une autre remarque concernait la suppression de la fonction d'APP. Ces remarques sont rencontrées par les amendements auxquels le ministre a fait référence antérieurement.

En ce qui concerne les IMS et leur problématique, M. le ministre précise qu'il s'agit d'un service distinct du service PMS. C'est un problème qui a été débattu lors de l'examen du projet de décret sur la promotion de la santé à l'école. Ce projet de décret relevait des compétences de Mme Maréchal.

En ce qui concerne les remarques du Conseil d'État, et notamment sur l'évolution de la jurisprudence de la Cour d'arbitrage, le ministre remet en exergue le principe d'égalité qui lui paraît ici fondateur.

En ce qui concerne le plan légistique, M. Demotte reconnaît que partiellement cela prête à rire mais il ne faut pas perdre de vue que les APP survivent jusque 2005 dans ce texte de base et qu'il fallait effectivement commencer par les reconnaître.

#### **Audition de M. Lagage, président de l'APPA**

Suite à la consultation du secteur PMS organisée par l'APPA le 22 septembre, nous avons reçu de nombreuses réactions de la part des APP, de leurs collègues, des directions et des pouvoirs organisateurs. Cette note se veut être le reflet de l'opinion des agents PMS au sens large, toute discipline confondue, qui oeuvrent au quotidien dans les centres PMS.

Nous voudrions dans les lignes qui suivent battre en brèche les arguments avancés pour justifier la suppression du poste d'auxiliaire psychopédagogique. Ces arguments ne nous semblent pas résister, en effet, à une confrontation élémentaire aux données du terrain.

Nous pensons, pour reprendre l'expression d'un directeur de centre, qu'il s'agit «d'une mauvaise mesure pour les CPMS et une gifle à des acteurs de terrain qui oeuvrent avec efficacité depuis des dizaines d'années».

Nous articulons notre réflexion autour des quelques arguments qui sont mis en avant dans le cadre du projet.

#### *1) La Qualité des prestations des APP*

A aucun moment, une évaluation objective du travail des APP n'a été réalisée. Les APP sont reconnus comme étant des intervenants «de terrain» qui s'adaptent rapidement aux nécessités et aux contraintes de leur travail. Il n'est jamais apparu une quelconque évaluation négative de la qualité de leur travail. Au contraire, ils sont fortement appréciés par leurs «clients», les écoles et les parents d'élèves en difficulté. Pourquoi dès lors supprimer une fonction qui donne toute satisfaction? Sur le terrain, les APP sont engagés par les pouvoirs organisateurs chaque fois que c'est possible. Le seraient-ils s'ils n'étaient pas appréciés?

#### *2) Pertinence de la formation pour les problématiques traitées par les PMS*

La formation d'assistant en psychologie a été créée pour former du personnel technique apte à intervenir dans la problématique psycho-familiale et des troubles scolaires et dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle. Ce sont les seuls agents PMS qui sont formés dans cet esprit. Historiquement, les études ont ainsi été conçues pour se trouver en adéquation avec les besoins des offices d'orientation, d'abord, et des centres PMS, ensuite.

De plus, toute formation initiale, que ce soit de psychologue, d'assistant social, d'infirmière ou d'APP, est d'une certaine façon insuffisante. Les professionnels dans toutes les disciplines acquièrent aussi leurs compétences par leur propre expérience et par la formation continue, qui se développe fortement dans le secteur PMS.

#### *3) Les évolutions du paysage de la formation dans le Communauté Européenne*

Le décret de Bologne prévoit trois niveaux en matière de formation supérieure : bac + 3 (qui ouvre directement sur une profession), bac + 5 et bac + 8. La restriction de l'accès professionnel à des personnes ayant suivi une formation bac + 3 est en total désaccord avec la philosophie du décret de Bologne et la vision défendue au niveau européen quant à l'accès aux professions. Pourquoi, en Belgique, ne peut-on pas laisser

une place à des professionnels de ce niveau formés pour le travail en PMS?

#### 4) *La Question de la démocratisation de l'enseignement*

Le décret possède selon nous un caractère antisocial. Tous les étudiants n'ont pas les moyens financiers ni la motivation pour se lancer dans un cursus universitaire perçu comme très théorique, surtout en candidature. La formation de gradué en psychologie peut justement constituer un tremplin vers des études universitaires.

Nous pensons qu'il doit y avoir une place dans notre société pour un enseignement supérieur de qualité offrant des débouchés professionnels concrets. Dans notre société de la connaissance, ne devrions-nous pas œuvrer pour une démocratisation de l'enseignement?

#### 5) *La Question de l'équilibre entre les trois disciplines*

Le fait qu'il y ait 4 fonctions pour 3 disciplines est-il un problème en soi? On reconnaît sur le terrain que les problématiques d'apprentissage et les problématiques psycho-familiales sont celles qui requièrent le plus de ressources. La majorité des directeurs pense qu'il y aura dérapage si on déforce la discipline psychologique, vu le nombre sans cesse croissant des demandes de cette nature.

On ne peut pas non plus dire que les APP occupent les places des conseillers psychopédagogiques puisqu'ils ne peuvent être choisis que parmi les trois fonctions techniques, dévolues traditionnellement à des gradués.

Sur le terrain, les conseillers et auxiliaires psychopédagogiques effectuent un double travail, au contraire de leurs collègues des deux autres disciplines : le suivi psychologique et le suivi pédagogique. Ce rôle pédagogique est encore renforcé par le décret du 19 juillet 2001 relatif à l'organisation du premier degré de l'enseignement secondaire. Ce décret prévoit la présence du centre PMS dans les conseils de guidance chargés notamment d'élaborer des plans d'apprentissage individualisés.

#### 6) *La déontologie des APP en matière d'orientation*

Il est inadmissible qu'on mette en cause la déontologie des APP en matière d'orientation des étudiants. Il s'agit d'un argument caricatural et inadmissible. Considère-t-on qu'un

réseau d'enseignement instrumentalise nécessairement ses étudiants? Que l'on remette alors aussi en question l'engagement des diplômés AS ou psychologues selon leur réseau de formation!

Suivant les dispositions du pacte scolaire, les CPMS du réseau CEPONS peuvent engager 25 % de diplômés du libre. Mais ne pourrions-nous pas dépasser ce genre de combat d'arrière-garde?

De plus, outre l'enseignement libre, l'enseignement provincial organise ces études à Liège au sein de l'Institut Léon-Elie Troclet depuis 3 ans. N'oublions pas non plus les conseillers en psychologie appliquée issus de l'Ecole d'Ergologie de Belgique, qui furent les premiers à opérer dans la fonction d'auxiliaire et dont certains furent promus à des postes de direction. Quelle est donc la cohérence de ce type d'argument?

#### 7) *L'absence de concertation avec les acteurs de terrain*

Il est n'est pas admissible que l'on joue une catégorie du personnel contre l'autre, à l'occasion de la parution d'un statut qui devrait apporter de la stabilité et de la sécurité pour tous. Un statut n'est pas là pour exclure, mais pour défendre les droits de tous les agents PMS. Il devient surréaliste de constater que les pouvoirs organisateurs sont amenés à devoir défendre le personnel contre les syndicats.

Pourquoi les pouvoirs publics n'ont-ils pas pris la peine de consulter le terrain, les associations et les pouvoirs organisateurs. Est-ce cela la Nouvelle Culture Politique?

#### 8) *Le vécu des auxiliaires psychopédagogiques dans leur fonction*

A-t-on réfléchi aux conséquences sur le terrain de la suppression de la fonction d'APP? Comment sera-t-il possible pour les APP de continuer à assumer leur mission alors que leur fonction est dévalorisée et est appelée à disparaître. A-t-on réfléchi aux conséquences en terme de démotivation. Dans une société où l'on se préoccupe de plus en plus de facteurs de stress professionnel et de motivation, cette politique n'est pas acceptable.

#### 9) *Efficacité et flexibilité des centres PMS?*

Est-ce en allant dans le sens d'une simplification du cadre en supprimant les APP que l'on pourra augmenter l'efficacité et la flexibilité des centres PMS? La flexibilité et la

proximité par rapport aux besoins des «clients» des PMS nous semble devoir occuper une place essentielle dans le futur. Cette flexibilité est d'ailleurs déjà inscrite dans les textes réglementaires.

A ce niveau, la possibilité de choisir un APP permet aux centres PMS subventionnés de mieux s'adapter aux besoins et aux demandes des écoles et des enfants et jeunes de son ressort d'activités. Enfin, on pourrait se demander quelle est la vision du rôle des PMS sur laquelle a été construit le projet de décret. A aucun moment on ne définit une vision claire sur la mission des PMS.

En conclusion, nous répétons notre position :

Nous déclarons notre opposition radicale par rapport aux avant-projets de décret impliquant la suppression de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique dans les centres PMS subventionnés.

Nous réclamons le statu-quo par rapport à la situation actuelle prévoyant au sein des centres PMS subventionnés l'intégration des 3 disciplines et des 4 fonctions (conseiller psychopédagogique, auxiliaire psychopédagogique, auxiliaire social et auxiliaire paramédical).

Nous exigeons de plus des garanties quant au maintien des actes techniques que posent les APP et le statu quo quant aux responsabilités qu'ils occupent actuellement dans les PMS.

#### **Audition de Mme Henrard, représentante de l'ANAPPSY**

Notre association regroupe des psychologues diplômés de l'enseignement supérieur non universitaire. Tous ont obtenu l'autorisation de continuer à porter le titre de psychologue avec TOUS les droits qui y sont attachés (cf. articles 14 à 18 de la loi du 8 novembre 1993 protégeant le titre professionnel de psychologie — Moniteur du 31 mai 1994). Le PMS est un des quatre secteurs concernés par cette loi (cf. article 8).

Certains de nos membres exercent leur profession au sein des centres PMS subventionnés officiels et libres, d'autres même depuis plus de 36 ans. Leur titre administratif à l'engagement est celui d'auxiliaire psychopédagogique (= APP).

Depuis toujours, ils posent les mêmes actes professionnels et exercent les mêmes responsabilités psychopédagogiques que leurs collègues universitaires (CPP), chacun dans

ses écoles respectives au bénéfice des jeunes, de l'école maternelle à la fin du secondaire. Les APP et les CPP partagent donc les mêmes spécificités et poursuivent d'ailleurs ensemble les mêmes formations continuées.

Nous tenons à vous redire que nous demandons avec insistance le maintien de la fonction de recrutement des APP dans :

- les futurs décrets portant sur les statuts PMS subventionnés libres et officiels;

- le projet de décret modifiant le statut des PMS de la Communauté française datant de juillet 1979 (même s'il n'y a plus d'APP effectifs sur le terrain dans ce réseau).

Nous demandons que les pouvoirs organisateurs puissent continuer à engager des APP à partir de la 5<sup>e</sup> place tout comme cette possibilité existe pour les conseillers psychopédagogiques, les assistants sociaux et les infirmières (cf. les articles 3, § 2 et 4, § 2 de l'arrêté royal n° 467 du 16 décembre 1986 que vous avez complété dernièrement.

Nous demandons que cela se fasse sans devoir passer par l'obtention d'une dérogation dont le résultat nous paraît très aléatoire. Elle sera d'ailleurs accordée très rarement.

Concrètement, celle-ci va susciter une pomme de discorde dans le vécu des PMS à chaque départ d'une APP et cela entre chaque discipline qui y exerce. De plus, différents lobby représentant les autres fonctions tenteront d'influencer la décision du ministre qui a en charge les PMS.

La dérogation que vous voulez introduire pour toute demande d'engagement d'un nouvel APP en PMS nous apparaît davantage comme une forme d'euthanasie lente de cette fonction.

Même s'il y a possibilité de recours auprès des instances juridiques en cas de refus de la dérogation, il faudra attendre un certain temps avant d'en connaître le résultat. Or la vie des écoles continue pendant ce temps. Celles-ci seront donc les premières à payer une baisse de la présence psychopédagogique des PMS.

Par ailleurs, vu l'évolution des publics scolaires, de plus en plus d'écoles accueillent des populations multiculturelles et à discriminations positives. N'oublions pas qu'à côté des PMS, ces dernières reçoivent aussi une aide sous forme d'un cadre supplémentaire via entre autres, les Zep etc, et notamment des assistants sociaux, des infirmières, des logopèdes etc.

Par contre, les parents de ces enfants fréquentant ces écoles n'ont pas les moyens de consulter des services psychologiques en privé vu le coût.

Quant aux conseillers psychopédagogiques des PMS, ils ont déjà leurs propres écoles à assumer. Comment pourraient-ils se charger des nôtres en plus?

Le passage obligé par l'obtention d'une dérogation pour entrer en PMS créerait en outre, une discrimination injustifiée, notamment à l'égard des psychologues gradués qui n'exercent pas encore en PMS. Or, ils ont obtenu l'autorisation de continuer à porter le titre de psychologue «avec tous les droits qui y sont attachés», ce qui sous-entend notamment l'accès au travail dans les quatre secteurs de la psychologie, dont le PMS (*cf.* articles 14 à 18 et 8 de la loi protégeant le titre professionnel de psychologue du 7 novembre 1993).

\*  
\* \*

«Le cadre du personnel technique d'un centre PMS organisé ou subventionné par l'Etat comprend 6 membres du personnel pour l'encadrement de 3 000 élèves ... et un membre supplémentaire par tranche supplémentaire de 1 600 élèves au-delà de 3 000 élèves».

Un certain nombre de PMS des réseaux subventionnés officiels et libres assurent la guidance d'un plus grand nombre d'élèves que ceux de la Communauté française. C'est une des raisons qui amène les pouvoirs organisateurs à vouloir garder la possibilité d'engager des APP à l'avenir pour mieux répartir les écoles desservies par la discipline psychologique entre CPP et APP.

Ces derniers assument donc la tutelle et le suivi psychologique, psychopédagogique et psychosocial des élèves depuis les maternelles jusqu'à la fin du secondaire tout comme les CPP, chacun dans ses écoles respectives.

Tout comme le CPP, les APP procèdent d'abord à l'analyse de la demande amenée par les parents, les directions d'écoles, les professeurs ou les élèves. Ils cherchent des solutions appropriées puis ils assument le suivi. Ils accueillent donc le consultant dans sa globalité avec la collaboration des autres disciplines sociales et paramédicales. Pour cela, les APP font donc appel à leur propre compétence ou dans certains cas de figure à celle d'un collègue (qui s'est spécialisé dans un domaine particulier). Dans d'autres cas, ils assurent un «pont de concertation» avec d'autres experts extérieurs (psychothérapeute, psychiatre, logopède,

psychomotricien ou réseau local, SAJ, SOS jeunes ..., services de guidance ...).

Savez-vous que les études qui mènent notamment à la fonction d'APP comportent d'abord une formation théorique poussée à laquelle s'ajoutent des cours de pratique professionnelle quelle que soit l'option choisie en cours d'études :

- psychologie du travail et organisation professionnelle;
- psychologie clinique;
- psychopédagogie et psychomotricité.

Il serait aussi aberrant que le Gouvernement de la Communauté française qui subsidie la formation des gradués en psychologie au sein des hautes écoles veuille, dans le même temps, restreindre leur accès au monde professionnel. Près d'un millier d'étudiants poursuivent actuellement la formation d'assistant en psychologie en cours du jour à l'Institut libre Marie Haps de Bruxelles et à l'Institut provincial Léon Eli Troclet de Liège. A ceux-ci s'ajoutent les étudiants de l'Ecole d'Ergologie (située sur le site de l'ULB) qui, s'ils choisissent l'option «assistant en orientation professionnelle», peuvent aussi accéder à la fonction d'APP en PMS.

Savez-vous que les résultats de l'audit sur l'enseignement commandité par les ministres de la Communauté française et publiée en 1992 mettaient en évidence un taux de satisfaction de 89 % des écoles à l'égard de la discipline psychologique des PMS.

A notre connaissance, aucune école ne s'est jamais plainte d'avoir un excédent du «P» au sein de l'équipe PMS desservant sa population scolaire.

Quant à la qualité des prestations des APP, elle ne peut être mise en cause. En effet, les deux tiers d'entre eux exercent dans les PMS libres et donc sous contrat privé. S'ils n'avaient pas donné satisfaction à leurs employeurs ils auraient reçu leur C4 depuis bien longtemps.

Au-delà du diplôme de base, leurs compétences s'enrichissent de l'expérience professionnelle accumulée au long de leur carrière et des formations continuées organisées notamment par les réseaux PMS. Certains d'entre eux ont même acquis auprès des services de formations extérieures, des compétences très poussées notamment en analyse transactionnelle, en analyse systémique, en PNL, en ethnopsychiatrie etc.

Les deux tiers de ceux qui fonctionnent encore actuellement dans les PMS sub-

ventionnés ont été reconnus psychologues par la loi du 7 novembre 1993.

Dans les PMS flamands devenus CLB (= centre d'accompagnement des élèves) depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2000, les APP (= PPW) continuent à subsister au même titre que les autres fonctions et cela dans les trois réseaux.

Il existe encore dans les PMS, un certain nombre de CPP et de directeurs qui ont obtenu leur diplôme universitaire en quatre ans.

Par ailleurs, nous savons que les facultés de psychologie et la fédération belge des psychologues universitaires font pression sur les pouvoirs publics pour évincer les gradués en psychologie des PMS et les remplacer ultérieurement par un cadre complémentaire de licenciés en psychologie. L'arrivée de ces derniers grèvera bien plus lourdement le budget de la Communauté française. Celle-ci est-elle en mesure d'y faire face?

Nous aimerions savoir si les personnels engagés par les pouvoirs organisateurs des PMS pour remplir la mission CEFA sont aussi concernés par les futurs statuts PMS? Plusieurs APP occupent cet emploi à titre temporaire. Que vont-elles devenir?

\*  
\* \*

En cas de maintien de la dérogation à obtenir pour l'engagement des futurs APP en PMS, nous demandons que les dispositions transitoires prévues pour protéger les APP actuels soient également mentionnées dans le statut des PMS de la Communauté française.

Justification : Il est régulièrement question de fusionner non seulement les deux réseaux PMS, mais aussi de constituer une seule entité à partir des trois existant actuellement. Vu cette hypothèse, il y a donc lieu de préserver aussi l'emploi de tous les APP pour les prochaines années.

Article 116 alinéa 2 (projet de statut PMS subventionné officiel) et article 121, alinéa 2, (projet de statut PMS subventionné libre)

Ajouter *in fine* «... pour autant qu'il soit porteur d'un des titres requis pour la fonction d'APP».

Article 118 (projet de statut PMS subventionné officiel) et article 123 (projet de statut PMS subventionné libre)

Supprimer la suite de la phrase «... pour autant que ...» jusqu'à et y compris «... sans interruption».

Justification : Pourquoi ajouter cette exigence supplémentaire à l'égard des temporaires occupant un emploi non vacant? Cette restriction pénalise lourdement ceux qui acceptent d'assumer les intérim ponctuels (congés de maternité, de maladie ...) dans l'espoir d'être engagés ultérieurement dans un emploi stable et vacant. De plus, le dernier temporaire engagé aurait priorité sur un précédent qui aurait peut-être accumulé plus d'expérience professionnelle, mais n'était pas ou plus libre momentanément d'accepter ce dernier intérim. Il y aurait donc là inégalité de traitement entre temporaires à l'intérieur d'une même fonction.

Enfin, nous tenons à signaler que la déclaration de Bologne n'a aucune valeur légale et n'est donc pas contraignante.

En conclusion : Toutes disciplines confondues, les personnes apprennent le «métier PMS» à partir d'une formation initiale. Ce «métier» est complexe, varié vu la grande diversité des problématiques qui leur sont soumises. Nous pourrions établir un parallèle avec la situation d'un homme politique qui, à partir de la formation initiale, apprend un nouveau métier qui est la gestion de la «Res Publica».

M. Charlier voudrait d'abord remercier M. Lagage et Mme Henrard pour leurs exposés, qui montrent tout l'intérêt que nous devons porter aux APP. M. Charlier pense qu'il n'a pas été inutile de les entendre pour avoir une vision du terrain.

M. Charlier a été choqué néanmoins lorsque Mme Henrard a parlé de la fusion des réseaux. Il espère que sa parole a dépassé sa pensée.

Il en conclut que la position de Mme Henrard est de préférer le statu quo à d'autres situations. Il souhaite poser la question à M. Lagage de savoir s'il devait faire un choix entre l'amendement qui est déposé par la majorité et le statu quo, que préférerait-il?

Selon M. Lagage, le principe de la dérogation le dérange d'autant plus qu'on laissait le libre arbitre au ministère de ne pas répondre à la demande de dérogation, ce qui équivalait dans le premier projet à un refus, ce qui n'a pas de sens selon lui. Il constate que quand on met les choses à plat, le système de la dérogation et la situation actuelle, cela se ressemble furieusement. Il se demande s'il est nécessaire de mettre en place une batterie de démarches administratives et des procédures lourdes pour arriver à un résultat qui sera relativement similaire. Ne peut-on pas faire dans ce cas-ci l'économie de certains moyens?

Mme Henrard pense qu'il faut laisser la liberté aux organisateurs qui connaissent bien la réalité du terrain. En effet, les profils d'écoles peuvent changer en quelques années. Une école BCBG peut très vite passer à une école où l'on retrouve beaucoup d'enfants issus de l'immigration. Il est important que les pouvoirs organisateurs puissent adapter les profils de leur équipes en fonction des besoins du terrain. Ils connaissent bien la réalité puisque chaque année ils doivent rendre un rapport d'activités, discuté au sein des sous-équipes PMS et un programme d'activité pour l'année suivante.

M. Bayenet souhaiterait poser une question à Mme Henrard. Selon un mémorandum qu'elle a envoyé à M. Bayenet, il est marqué que 150 APP sont actuellement utilisés. Or 1 000 élèves suivent actuellement cette formation. Cela veut dire qu'un élève sur 10 a une chance.

Mme Henrard précise qu'il y a beaucoup de passage à mi-temps et à tiers temps.

M. Lagage précise qu'il y a 92 postes officiels temps-plein pour les centres PMS. Il précise aussi que beaucoup de personnes couvrant ces postes arrivent à l'âge de la pension. M. Lagage précise que ce poste a une valeur particulière à laquelle il tient infiniment.

Mme Henrard précise que sous ces débats-là, il y en a un autre qui est l'afflux de licenciés en psychologie pendant que l'on prépare actuellement une nouvelle législation qui voudrait réserver tous les actes aux universitaires. Elle pense qu'il ne s'agit pas du moment de retirer aux APP la discipline psychopédagogique.

M. Smeets voudrait profiter de la présence des gens du terrain pour leur demander comment fonctionne un centre PMS sur base notamment de la tridisciplinarité. Le but est de montrer que la formation initiale n'est qu'un élément parmi d'autre dans le travail réalisé par les membres PMS.

M. Longils, directeur d'un centre PMS libre à Ixelles, membre du Conseil supérieur de l'enseignement spécial, précise que les centres PMS qui ont dans leur population du spécial et de l'enseignement primaire sont particulièrement intéressés à garder les assistants en psycho pour les raisons qui ont été expliquées par M. Lagage antérieurement.

Le problème selon M. Longils, ne se pose pas en terme de rivalité entre psychologues universitaires et APP parce que la suppression des assistants en psycho dans les centres

PMS va desservir des psychologues universitaires qui auront un surcroît de travail. On a évoqué tantôt le surplus de psychologues et d'assistants en psycho. Il est paradoxal que la suppression des APP pour un éventuel remplacement par des assistants sociaux et des infirmières aboutirait à rechercher une fonction comme celle d'infirmière à leur place où il y a une pénurie actuellement. Que va-t-on faire en remplaçant les APP qui sont en surnombre par des infirmières qui sont en sous nombre?

M. Longils n'a jamais eu de parents ou d'écoles qui demandaient à avoir une infirmière. Quand les écoles ou les parents sollicitent les centres PMS, c'est toujours pour des aides ou des problèmes psychologiques. Tout en restant attaché à la tridisciplinarité, M. Longils pense que les problématiques psychopédagogiques sont au centre des préoccupations des centres PMS. Il tient à répéter qu'il ne s'agit pas d'un combat entre les psychologues universitaires et les APP. Il a devant lui des motions des directeurs des centres PMS libres, du personnel des centres PMS libres toute discipline confondue qui demandent le maintien de la fonction APP. Il n'y a pas de désir au sein des centres PMS allant dans une explosion des APP.

Dans ces conditions, M. Longils préfère le statu quo. Le régime de dérogation aboutirait au même résultat avec pour inconvénient que le directeur du centre aura un travail administratif accru.

Selon le ministre, il doit être très clair pour les interlocuteurs que le réseau unique n'est pas à l'ordre du jour au sein du Gouvernement. Cela dit, tous les membres se battent ensemble pour que lorsque l'on réfléchit à des règles de statut, elles aient une logique de socle qui soit transréseaux. Le ministre trouve que c'est, par rapport à un passé récent, une évolution intéressante.

Concernant le principe de la dérogation, le ministre pense qu'il y a une différence d'appréciation entre les deux organisations qui est sensible puisque que tout à l'heure, à la fois on dit qu'elle sera rarement accordée alors que l'autre dit qu'elle sera tellement accordée que c'est en revenir à des situations actuelles. Ceci témoigne du fait que la dérogation donne une souplesse au pouvoir politique qui paraît importante au ministre. La démarche tridisciplinaire qui est une démarche à laquelle chacun consent peut être rencontrée sur le plan des principes philosophiques mais peut être mise à mal par des déséquilibres de fait que l'on observe à l'intérieur des centres PMS.

Selon le ministre, il n'y a pas de hiérarchie en faveur de la psychologie; qu'il s'agisse de licenciés ou d'APP. En effet, il ne peut y avoir de hiérarchie au sein des PMS qui placent les disciplines psychologiques dans une logique hégémonique.

Si le ministre précise ce point, c'est parce que le débat qu'il vient d'entendre l'éclaire sur la distorsion qui existe entre nous. Selon le ministre, la fonction crée l'organe. Si l'on présente le centre PMS à vocation d'orientation essentiellement psychologique, il est clair que le besoin va être créé.

Pour le ministre, il ne peut être question que ce soit exclusivement une logique psychologique qui prime parce que justement les législateurs successifs ont voulu que se renforce la trimodalité. Aujourd'hui quand on observe que sur 10 membres d'une équipe PMS on peut avoir parfois 6 psychologues, le ministre dit que l'on n'est plus dans cette logique d'équilibre.

En ce qui concerne la possession du titre de psychologue, le ministre précise que la loi de 1993 en fait mention. Il entend que l'ANAPPSY fait état de ce que la loi permet à ces gradués de porter le titre de psychologue avec tous les droits qui y sont attachés; et cela leur assure le droit au travail dans les centres PMS. Par des dispositions transitoires, cette loi de 1993 a en effet permis aux personnes qui avaient obtenu un diplôme en psychologie dans un enseignement supérieur non universitaire reconnu par la Communauté française et qui ont exercé des activités professionnelles en relation avec la psychologie pendant au moins 3 ou 4 ans d'obtenir l'autorisation de porter le titre de psychologue. Pour ce faire, il y avait des démarches à faire : introduire une requête dans les 12 mois de l'entrée en vigueur de la loi et faire l'objet d'une décision qui était favorable de la part de la commission de reconnaissance. Les personnes qui ont fait l'objet de cette autorisation portent donc clairement le titre de psychologue avec tous les droits qui y sont attachés.

En ce qui concerne la question des débouchés qui est attenante à ce débat, le ministre s'est fait procurer les feuilles des débouchés qui ont été donnés par Marie Haps. On parle des centres de guidance en santé mentale, des instituts médico-psychologiques, des organismes de prévention et d'éducation précoce, des crèches, du secteur de la petite enfance, d'enseignement spécial, des services psychiatriques, des services pédiatriques, des services d'aide aux personnes, les ateliers protégés, des orientations professionnelles, des centres de documentation et d'information, ... C'est

donc dire que la fourchette des débouchés de la formation n'est pas circonscrite aux 32 centres PMS puisqu'il existe une multitude de postes annexes.

M. le ministre tient à préciser que, dans le dispositif dérogatoire ceux qui sont y restent, et ce dans des conditions qui ont été fixées. Les dérogations sont possibles pour permettre au ministre fonctionnellement responsable de vérifier que cet équilibre est respecté.

Enfin, en ce qui concerne les CEFA et les APP, M. le ministre précise qu'il n'y a pas de cadre organique mais il s'engage néanmoins à prendre contact avec M. Hazette pour étudier ces situations et voir les conséquences sur le plan des finances et sur celui du statut.

Le ministre précise qu'il est inexact que le Conseil d'Etat, comme le dit M. Charlier dans la justification de l'amendement ne demandait pas la suppression puisqu'en page 17, il relève que l'article 10 doit être omis dans la mesure où il n'ajoute rien à l'article 6 qui précise que le membre de personnel exécute personnellement, consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, les règlements et les actes de désignation.

M. Charlier pense que cela ne change rien au fait de l'ajouter. M. Charlier pense que le ministre a tendance à jouer avec les avis du Conseil d'Etat en allant plus loin que ce qu'ils demandent. Ici, M. Charlier pense que l'avis du Conseil d'Etat n'était pas le même en 94. Il n'a en effet fait aucune remarque sur ce point en 94. Le fait de voir réapparaître le projet éducatif était de montrer la spécificité qu'il y avait. Quand le Conseil d'Etat dit que c'est superflu, M. Charlier ne pense pas que c'est une imposition à l'enlever. A partir du moment où l'on veut continuer à avoir cette cohérence, il est bon de le réécrire.

M. Charlier pense que réinscrire ce projet éducatif n'alourdirait pas le texte. Au contraire, cela donnerait une cohérence par rapport aux autres statuts.

Le ministre souhaiterait apporter une précision par rapport à l'avis du Conseil d'Etat. Il n'a évidemment pas à apprécier l'évolution de la jurisprudence du Conseil d'Etat, il est là pour l'observer.

M. Bayenet se pose la question de savoir si à partir du moment où nous sommes dans le statut de l'enseignement officiel subventionné, le projet éducatif peut être variable d'une école à une autre. Il ne voit dès lors pas comment on peut mettre dans l'amendement proposé le respect du caractère spécifique du projet éducatif.

M. Charlier précise que c'était le cas en 94.

M. Bayenet ne voit pas comment on peut faire la synthèse.

M. Smeets souhaite revenir sur la notion du secret professionnel retenu à l'article 9. Il se demande s'il existe une référence légale à cette notion de secret professionnel.

Le ministre, pour ce qui concerne les dispositions statutaires pour la Communauté française, précise que rien ne change rien puisque le dispositif était déjà existant. Pour ce qui concerne la question plus générale relative au respect du secret professionnel, c'est évidemment une matière qui mérite un débat beaucoup plus long que celui que nous avons sur ces trois décrets parce que le secret professionnel est une notion qui a sa réalité juridique mais qui est définie parfois intuitu en fonction des métiers qui sont exercés. Par exemple, le concept de secret professionnel dans le corps médical a une portée qui était définie déontologiquement par des organes ad hoc. De la même manière, il arrive qu'en droit administratif ou que dans des structures administratives, on ébauche en fonction du temps qui passe une jurisprudence. Dire ici qu'il y a un élément de référence précis auquel le ministre renvoie en faisant allusion à ce secret professionnel ne serait pas exact.

M. Smeets tient également à rappeler le débat qu'il y a eu dans le cadre de l'examen du projet de décret 230. Tout comme pour ce projet de décret, il estime qu'à l'article 5 le souci constant de l'intérêt du centre est une notion qui ne se justifie pas et qui peut être dangereuse.

M. Lagage tient à souligner que le commentaire du ministre sur les débouchés ne le satisfait pas du tout. Il se demande au nom de quel principe on décide de supprimer de façon unilatérale cette fonction d'APP. Tout en étant d'accord et positif par rapport au statut, il estime que celui-ci ne peut se faire au détriment d'une catégorie professionnelle.

Par rapport à la dérogation, Mme Henrard reste inquiète car elle craint que celle-ci ne soit donnée que très rarement.

### III. DISCUSSION DES ARTICLES

#### Articles 1 à 4

Les articles 1 à 4 n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

#### Articles 5 à 9

Concernant le problème des devoirs, M. Charlier, à la lecture du projet par rapport à l'avant-projet constate qu'il y a dans ce dernier une nécessité de réinscrire un article nouveau. C'est l'objet de cet amendement n° 5, libellé comme suit :

« Introduire un article 9bis libellé comme suit : « Ils doivent respecter les obligations fixées par écrit dans l'acte de désignation, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur dont ils relèvent ».

Justification : Simple reprise de l'article 10 de l'avant-projet de décret tel que soumis à l'avis du Conseil d'Etat et dont le Conseil d'Etat ne demandait pas la suppression.

Cohérence également avec le décret du 6 juin 1994 (article 14), avec le décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (article 203).

Le souci de M. Charlier est la cohérence par rapport au texte de 94 mais aussi de 97 pour les hautes écoles. Dans ce souci d'avoir un maximum d'articles communs, M. Charlier pense que cet amendement est nécessaire.

La spécificité du projet éducatif est quelque chose d'important qui a été suffisamment souligné lorsque l'on a fait les décrets de 93 et de 94. Cette référence au projet éducatif peut également être trouvée à d'autres endroits, notamment dans le contrat qui est signé entre l'employeur et l'employé. Mais il semble qu'ici ne fût-ce que par cohérence avec les autres textes statutaires, ce serait une bonne chose de l'inscrire. D'autant plus que l'avis du Conseil d'Etat n'a jamais demandé la suppression de l'article 10. Donc M. Charlier ne comprend pas pourquoi on veut supprimer cet article d'autant plus avec cette référence au projet éducatif.

Les articles 5 à 9 sont adoptés à l'unanimité.

L'amendement n° 5 est rejeté par 9 voix contre 2.

#### Articles 10 à 16

Les articles 10 à 16 n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 17 à 36

Concernant l'article 36, M. Charlier fera la même remarque concernant l'ancienneté. Il rappelle cette problématique concernant l'ancienneté qui réapparaît dans les trois textes.

M. le ministre renvoie M. Charlier à la réponse qu'il a formulée dans le cadre de l'examen du projet de décret 230.

Les articles 17 à 36 sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 37 à 46

Concernant l'article 39, M. Charlier constate que l'on parle ici d'un changement d'affectation. Il souhaite avoir un éclaircissement du ministre. En effet, dans les textes de 93 et de 94 figuraient au titre les termes « changement d'affectation ou mutation ». M. Charlier se demande si l'on garde bien la même similitude, c'est-à-dire le changement d'affectation dans l'officiel subventionné et la mutation dans le libre subventionné.

Le ministre précise qu'il cherche à maintenir la plus grande analogie possible. Dès lors, les notions sont conservées dans les deux textes.

Les articles 37 à 46 sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 47 à 52

Concernant l'article 52, M. Bayenet souhaiterait avoir un éclaircissement.

M. Bayenet rappelle que M. Bailly a rappelé que dans le cadre d'une mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le traitement d'attente était à charge du pouvoir organisateur. Si M. Bayenet lit bien le paragraphe 3, il apparaît que le versement de la subvention traitement continue à être à charge du pouvoir organisateur si le Gouvernement n'a pas approuvé la décision.

Le ministre confirme qu'il faut effectivement que le Gouvernement ait approuvé la décision auquel cas la subvention traitement continue à être payée par la Communauté. Si tel n'est pas le cas, c'est à charge du pouvoir organisateur.

Les articles 47 à 52 sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 53 à 68

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 69 à 80

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 81 à 91

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

## Articles 92 à 98

Concernant l'article 92, M. Charlier pense que le ministre a fait dans son exposé général une référence au décret mission sur les organes représentatifs de coordination des pouvoirs organisateurs. Il s'agit de l'article 74 du décret mission. Si le projet précise au paragraphe 2 de l'article que c'est effectivement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 que les organes de représentation et de coordination visés au paragraphe 1<sup>er</sup> devront apporter la preuve de leur fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret, ne serait-il pas utile dès lors de faire référence aux organes représentatifs visés à l'article 74 du décret mission. Ceci étant vrai également pour les autres textes.

M. le ministre précise qu'il s'est bien inspiré du même mécanisme, il s'agit ici de deux éléments tout à fait différents. On ne va pas entrer dans le décret mission lui-même.

M. Charlier se demande si les organes représentatifs sont quand même les mêmes que ceux dont on parle dans l'article 74 du décret mission. Dès lors, par prudence n'était-il pas opportun de le mentionner ?

Le ministre précise qu'il s'agit bien des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés reconnus par le gouvernement et des groupements du personnel technique repris dans la loi de 74.

M. Charlier rappelle que dans l'article 74 du décret mission, il y a quand même la définition des organes représentatifs des pouvoirs organisateurs. C'est là, pour la première fois dans un texte législatif, que l'on a inscrit clairement quels étaient les organes représentatifs. Ne faudrait-il pas dès lors inscrire les références à l'article 74 du décret mission.

Le ministre pense que M. Charlier fait référence à l'article 74 premièrement. L'article 74 ne question reconnaît comme organes de présentation et de coordination un organe de représentation des pouvoirs publics subventionnés organisant les écoles fondamentales. Il ne s'agit donc pas des mêmes organes. Dans le cas qui nous concerne ici, il est question d'un organe de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés reconnus par le gouvernement et le groupement du personnel technique officiel subventionné au sens de la loi du 19 décembre 1974. Il ne s'agit donc pas des mêmes organes.

M. Charlier pense que ce sont les mêmes puisque dans l'officiel subventionné c'est le CPEONS et dans le libre le SEGEC. Il croit qu'il n'y en a pas d'autres. Ces organes ont par ailleurs été cités dans l'article 74 du décret mission. S'il y en a d'autres, il semble qu'on aurait dû les mettre dans le décret mission.

M. le ministre précise que c'est un système qui emprunte à la même logique que l'article 74. Au même titre que si l'on devait effectivement reconnaître un autre organe représentatif, on devrait modifier l'article 74 du décret mission au même titre, on devrait modifier l'article 92 de ce décret.

Les articles 92 à 98 sont adoptés à l'unanimité.

#### Articles 99 et 100

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

#### Articles 101 à 113

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

#### Articles 114 et 115

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

#### Article 116

Un amendement n° 1 est déposé par MM. Dupont, Wahl et Smeets, il est libellé comme suit :

«L'article 116 du projet est remplacé par la disposition suivante :

Article 116. — Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent à titre définitif un emploi de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2 ou de l'article 4, § 2 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psychomédico-sociaux, demeurent nommés à ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, absent en raison d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre VI.

A défaut, il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

Justification : Les amendements portant sur les articles 94 et 95 du projet de décret modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française ainsi que des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux, visent à modifier la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres PMS afin d'instaurer un système de dérogation en matière de recrutement d'auxiliaires psychopédagogiques au sein des centres PMS.

En vertu de ce système de dérogation, il ne peut être procédé, à partir de la date d'entrée en vigueur de ce décret en projet, au recrutement d'un auxiliaire psychopédagogique au sein de chaque groupe supplémentaire de trois personnes qu'à la condition que le groupe supplémentaire concerné comporte déjà un conseiller psychopédagogique et que le poste d'auxiliaire psychopédagogique pour lequel la dérogation est sollicitée soit appelé à remplacer un poste d'auxiliaire paramédical qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique définitif.

Il convient de prévoir des dispositions transitoires particulières applicables aux membres du personnel technique qui, à la date d'entrée en vigueur du décret, occupent à titre définitif un emploi d'auxiliaire psychopédagogique, et ce en contradiction avec les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 précitée,

telles qu'elles sont modifiées par le décret en projet visé au premier paragraphe ci-dessus.

Ces membres du personnel technique définitifs demeurent nommés à titre définitif, les dispositions du présent statut en projet leur restant applicables.

En cas de remplacement temporaire de ceux-ci, absents pour raisons d'un congé ou d'une disponibilité, il est procédé à la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel technique dans ladite fonction d'auxiliaire psychopédagogique, à condition que ce remplacement n'ait pu être confié à un membre technique en disponibilité par défaut d'emploi.»

Un amendement n° 6 est déposé par MM. Charlier et Séneca, il est libellé comme suit :

«Supprimer l'article 116.»

Justification : Les APP font du travail de qualité dans les CPMS.

Il n'y a donc aucune raison de supprimer à l'article 16 une fonction créée à l'article 2.

L'amendement n° 1 est adopté par 9 voix contre 2.

L'amendement n° 6 est rejeté par 9 voix contre 2.

L'article 116, tel qu'amendé est adopté par 9 voix contre 2.

#### Article 117

Un amendement n° 2 est déposé par MM. Dupont, Wahl et Smeets, il est libellé comme suit :

«L'article 117 du projet est remplacé par la disposition suivante :

Article 117. — Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi définitivement vacant de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2 ou de l'article 4, § 2 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psychomédico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par la désignation à titre temporaire

d'une membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 122, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 116.

Justification : Les amendements portant sur les articles 94 et 95 du projet de décret modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française ainsi que des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psychomédico-sociaux, visent à modifier la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres PMS afin d'instaurer un système de dérogation en matière de recrutement d'auxiliaires psychopédagogiques au sein des centres PMS.

En vertu de ce système de dérogation, il ne peut être procédé, à partir de la date d'entrée en vigueur de ce décret en projet, au recrutement d'un auxiliaire psychopédagogique au sein de chaque groupe supplémentaire de trois personnes qu'à la condition que le groupe supplémentaire concerné comporte déjà un conseiller psychopédagogique et que le poste d'auxiliaire psychopédagogique pour lequel la dérogation est sollicitée soit appelé à remplacer un poste d'auxiliaire paramédical qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique définitif.

Il convient de prévoir des dispositions transitoires particulières applicables aux membres du personnel technique qui, à la date d'entrée en vigueur du décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi définitivement vacant de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique, et ce en contradiction avec les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 précitée, telles qu'elles sont modifiées par le décret en projet visé au premier paragraphe ci-dessus.

Ces membres du personnel technique demeurent désignés à titre temporaire dans la fonction qu'ils occupent, les dispositions du présent statut en projet leur restant applicables.

En cas de remplacement temporaire de ceux-ci, absents en raison d'un congé, il est procédé à la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel technique dans ladite fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

Ces membres du personnel technique peuvent bénéficier d'une nomination à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique aux conditions prescrites par les dispositions statutaires en projet ou, le cas échéant, en application des dispositions transitoires prévues à l'article 122, alinéa 1<sup>er</sup> du décret en projet.

Les membres du personnel technique ainsi nommés à titre définitif sont remplacés, en cas d'absence justifiée par un congé ou une disponibilité, par un membre du personnel technique désigné à titre temporaire dans ladite fonction d'auxiliaire psychopédagogique, à condition que ce remplacement n'ait pu être confié à un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi.»

Cet amendement est adopté par 9 voix contre 2.

Un amendement n° 7 est déposé par MM. Charlier et Sénéca, il est libellé comme suit :

«Supprimer les articles 117 et 118.»

Justification : Cohérence avec l'amendement précédent.

Cet amendement est rejeté par 9 voix contre 2.

L'article 117 tel qu'amendé est adopté par 9 voix contre 2.

## Article 118

Un amendement n° 3 est déposé par MM. Dupont, Wahl et Smeets, il est libellé comme suit :

«L'article 118 du projet est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 118. — Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi temporairement vacant de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2 ou de l'article 4, § 2 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 122, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique pour autant que, jusqu'à la date à laquelle l'emploi qu'ils occupent est déclaré définitivement vacant, les périodes de désignation successives dont ils ont fait l'objet aient été effectuées sans interruption.

Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 116.»

Justification : Les amendements portant sur les articles 94 et 95 du projet de décret modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française ainsi que des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux, visent à modifier la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres PMS afin d'instaurer un système de dérogation en matière de recrutement d'auxiliaires psychopédagogiques au sein des centres PMS.

En vertu de ce système de dérogation, il ne peut être procédé, à partir de la date d'entrée en vigueur de ce décret en projet, au recrutement d'un auxiliaire psycho-pédagogique au sein de chaque groupe supplémentaire de trois personnes qu'à la condition que le groupe supplémentaire concerné comporte déjà un conseiller psychopédagogique et que le poste d'auxiliaire psychopédagogique pour lequel la dérogation est sollicitée soit appelé à remplacer un poste d'auxiliaire paramédical qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique définitif.

Il convient de prévoir des dispositions transitoires particulières applicables aux membres du personnel technique qui, à la date d'entrée en vigueur du décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi temporairement vacant de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique, et ce en contradiction avec les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 précitée, telles qu'elles sont modifiées par le décret en projet visé au premier paragraphe ci-dessus.

Ces membres du personnel technique demeurent désignés à titre temporaire dans la fonction qu'ils occupent, les dispositions du présent statut en projet leur restant applicables.

En cas de remplacement temporaire de ceux-ci, absents en raison d'un congé, il est procédé à la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel technique dans ladite fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

Ces membres du personnel technique peuvent bénéficier d'une nomination à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique aux conditions prescrites par les dispositions statutaires en projet ou, le cas échéant, en application des dispositions transitoires prévues à l'article 122, alinéa 1<sup>er</sup> du décret en projet, pour autant que, jusqu'à la date à laquelle l'emploi qu'ils occupent est déclaré définitivement vacant, les périodes de désignation successives dont ils ont fait l'objet aient été effectuées sans interruption.

Les membres du personnel technique ainsi nommés à titre définitif sont remplacés, en cas d'absence justifiée par un congé ou une disponibilité, par un membre du personnel technique désigné à titre temporaire dans ladite fonction d'auxiliaire psychopédagogique, à condition que ce remplacement n'ait pu être confié à un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi.»

Cet amendement est adopté par 9 voix contre 2.

L'article 118 ainsi amendé est adopté par 9 voix contre 2.

## Articles 119 à 124

Ces articles n'appellent pas de commentaire particulier. Ils sont adoptés à l'unanimité.

## Article 125

Un amendement n° 4 est déposé par MM. Dupont, Wahl et Smeets, il est libellé comme suit :

«Dans l'article 125 du projet, les termes «le 1<sup>er</sup> janvier 2002» sont remplacés par les termes «le 1<sup>er</sup> mars 2002».

Justification : Il s'agit d'éviter toute rétroactivité des dispositions en projet».

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

L'article 125, tel qu'amendé est adopté à l'unanimité.

L'ensemble du projet de décret, tel qu'amendé est adopté par 9 voix contre 2.

A l'unanimité des membres présents, il est fait confiance à la Présidente et à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

*La rapporteuse,*

F. PARY-MILLE.

*La Présidente,*

Ch. BERTOUILLE

## TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

---

### CHAPITRE 1<sup>er</sup>

#### Dispositions générales

##### Article premier

Le présent décret s'applique:

1<sup>o</sup> aux membres du personnel technique subsidé temporaire et définitif des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés par la Communauté française, à l'exclusion des membres de ce personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française, sauf pour ce qui est mentionné à l'article 23, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et aux articles 25, § 2, et 32, § 2;

2<sup>o</sup> aux pouvoirs organisateurs de ces centres.

Pour l'application du présent décret:

1<sup>o</sup> par « centre » ou « centre psycho-médico-social », il y a lieu d'entendre les centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés desservant des établissements d'enseignement appartenant à l'enseignement maternel, primaire et secondaire de plein exercice et à l'enseignement spécial et les centres psycho-médico-sociaux desservant des établissements d'enseignement spécial;

2<sup>o</sup> par « emploi vacant », il y a lieu d'entendre l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel nommé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté française et pour lequel une subvention-traitement a été accordée;

3<sup>o</sup> les notions de « fonction principale » et de « fonction accessoire » sont définies par référence à l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilés du ministère de l'Instruction publique;

4<sup>o</sup> par « règles complémentaires de la commission paritaire compétente », il y a lieu d'entendre les règles qui sont fixées en complément du présent décret par les commissions paritaires visées à l'article 101, § 1<sup>er</sup>;

5<sup>o</sup> les délais se calculent comme suit:

a) le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

b) le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi,

un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable;

6<sup>o</sup> l'exercice débute le 1<sup>er</sup> septembre d'une année et se termine le 31 août de l'année suivante.

L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épécène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

#### Art. 2

Les fonctions du personnel technique sont classées comme suit:

1<sup>o</sup> Fonctions de recrutement:

- a) conseiller psychopédagogique;
- b) auxiliaire social;
- c) auxiliaire paramédical;
- d) auxiliaire psychopédagogique;

2<sup>o</sup> Fonction de promotion:

- a) directeur.

#### Art. 3

Le pouvoir organisateur fixe l'ordre de succession des fonctions au sein du(des) centre(s) qu'il organise, compte tenu des dispositions des articles 3 et 4 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire locale.

L'avis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est rendu dans les vingt jours.

La succession des fonctions est fixée pour une période de trois exercices. Elle est reconduite pour une même période, sauf si une nouvelle succession des fonctions déterminée selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> est notifiée au Gouvernement, par lettre recommandée à la poste, avant le 1<sup>er</sup> septembre du dernier exercice de la période en cours.

La fixation de la succession des fonctions ainsi que toute modification de celle-ci sont notifiées, pour agrément, au Gouvernement. La notification est accompagnée de l'avis rendu par la commission paritaire locale.

## Art. 4

Les membres du personnel technique sont désignés à titre temporaire et nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur et affectés par lui à un centre.

## CHAPITRE II

## Des devoirs et incompatibilités

SECTION 1<sup>re</sup>

## Des devoirs

## Art. 5

Les membres du personnel technique exercent leurs missions dans l'intérêt des personnes qui les consultent.

Sans préjudice de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ils ont le souci constant de l'intérêt du centre et de l'enseignement officiel.

## Art. 6

Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires des commissions paritaires et par l'acte de désignation.

Ils exécutent ponctuellement les ordres de services et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

## Art. 7

Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents des élèves.

Ils s'entraident dans la mesure où l'exige l'intérêt du centre.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

## Art. 8

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel technique ne peuvent exposer les personnes qui les consultent à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale.

## Art. 9

Ils sont tenus au secret professionnel.

## Art. 10

Ils fournissent, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires des commissions paritaires et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche des centres.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

## Art. 11

Ils ne peuvent solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

## Art. 12

Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la constitution et les lois du peuple belge.

## Art. 13

Ils ne peuvent user de leur mission au centre à des fins de pratique professionnelle privée.

## SECTION 2

## Des incompatibilités

## Art. 14

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel technique d'un centre psychomédico-social officiel subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur dont il relève ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont indiquées dans tout acte de désignation ou de nomination.

## Art. 15

Le pouvoir organisateur constate les incompatibilités visées à l'article 14. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel technique concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

## Art. 16

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 14, le

pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique peut demander l'avis de la commission paritaire locale dans les huit jours de la notification visée à l'article 15.

La commission paritaire rend son avis dans les vingt jours.

A partir de la réception de l'avis de la commission paritaire locale, le pouvoir organisateur et le membre du personnel technique disposent d'un délai de huit jours pour introduire un recours devant la Chambre de recours qui se prononce par voie d'avis dans un délai de quarante-cinq jours.

Lorsque qu'aucune demande d'avis n'a été introduite auprès de la commission paritaire locale dans le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, le membre du personnel technique peut introduire, dans un délai de vingt-huit jours à partir de la notification visée à l'article 15, un recours devant la Chambre de recours qui se prononce par voie d'avis dans un délai de quarante-cinq jours.

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

Dans tous les cas, la décision finale du pouvoir organisateur se conforme à l'avis rendu par la Chambre de recours. La décision finale est prise par le pouvoir organisateur dans le mois qui suit la réception de l'avis.

## CHAPITRE III

### Du recrutement

#### SECTION 1<sup>re</sup>

##### Dispositions générales

###### Art. 17

Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par des membres du personnel technique désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif.

###### Art. 18

Lors de sa première désignation, le membre du personnel technique prête serment entre les mains du pouvoir organisateur ou de son délégué.

Le serment visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel technique.

## SECTION 2

### Désignation à titre temporaire et personnel technique temporaire

#### Art. 19

Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre par « pouvoir organisateur »:

1<sup>o</sup> le collège des bourgmestre et échevins pour les centres organisés par les villes et communes;

2<sup>o</sup> la députation permanente du Conseil provincial pour les centres organisés par les provinces;

3<sup>o</sup> le Collège de la Commission communautaire française pour les centres organisés par cette institution.

Toute désignation effectuée par le Collège des bourgmestre et échevins est soumise à la ratification du conseil communal dans un délai de trois mois.

#### Art. 20

Nul ne peut être désigné à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit, au moment de la désignation, les conditions suivantes:

1<sup>o</sup> être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2<sup>o</sup> être de conduite irréprochable;

3<sup>o</sup> jouir des droits civils et politiques;

4<sup>o</sup> satisfaire aux lois sur la milice;

5<sup>o</sup> être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 21;

6<sup>o</sup> remettre lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des personnes qui le consultent et des autres membres du personnel;

7<sup>o</sup> être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8<sup>o</sup> ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à la désignation d'un membre du personnel temporaire qu'après avoir respecté les dispositions visées au chapitre 6.

#### Art. 21

Les titres requis pour les fonctions de recrutement mentionnées ci-dessous sont fixés comme suit:

1° Conseiller psycho-pédagogique: le diplôme de licencié en sciences psychologiques;

2° Auxiliaire social:

a) le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 28 février 1952 organique de l'enseignement du service social;

b) le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles.

3° Auxiliaire paramédical:

Les diplômes d'accoucheuse, d'infirmier-gradué hospitalier, d'infirmier gradué psychiatrique, d'infirmier gradué de pédiatrie et d'infirmier gradué social, délivrés conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 17 août 1957 portant fixation des conditions de collation du diplôme d'accoucheuse, d'infirmier ou d'infirmière modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960.

Sont également réputés être en possession du titre requis les candidats qui, conformément à l'article 25 de l'arrêté royal précité du 17 août 1957, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960 sont autorisés à porter le titre d'infirmier-gradué hospitalier.

Les diplômes d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e) délivrés conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles et l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 avril 1994 portant fixation des conditions de collation des diplômes d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e);

4° Auxiliaire psychopédagogique:

a) le certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller ou d'assistant en orientation professionnelle, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 octobre 1936;

b) le diplôme d'assistant en psychologie, délivré par un établissement organisé, subventionné ou agréé par la Communauté française.

#### Art. 22

Chaque désignation dans une fonction de recrutement fait l'objet d'un écrit et mentionne au moins:

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel technique;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° le centre dans lequel il est affecté;

5° si l'emploi est vacant ou non et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire;

6° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 6 et les incompatibilités visées à l'article 14;

7° la date d'entrée en service;

8° la date à laquelle la désignation prend fin. Cette date correspond, au plus tard, à la fin de l'exercice en cours.

Au moment de la désignation, le pouvoir organisateur délivre au membre du personnel technique temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>. En l'absence d'écrit, le membre du personnel technique temporaire est réputé être désigné dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement.

A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel technique temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec les dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le taux d'occupation de l'emploi. Il délivre également au membre du personnel technique tous les documents sociaux.

#### Art. 23

§ 1<sup>er</sup>. Pour toute désignation en qualité de membre du personnel technique temporaire dans une fonction pour laquelle il possède le titre requis prévu à l'article 21, est prioritaire dans un pouvoir organisateur et entre dans le classement au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel technique qui peut faire valoir 360 jours de service effectivement accomplis dans une des fonctions visées à l'article 2 en fonction principale auprès de ce pouvoir organisateur, répartis sur deux exercices au moins et acquis au cours des cinq derniers exercices.

Les désignations sont effectuées dans le respect du classement. Celui-ci est établi sur la base

du nombre de jours d'ancienneté de service calculé conformément à l'article 36, § 1<sup>er</sup>.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 36, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

Tout membre du personnel technique nommé à titre définitif qui souhaite accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis et dans laquelle il compte au moins 180 jours d'ancienneté de fonction, figurera à sa demande dans le classement des prioritaires.

§ 2. Après épuisement de la liste des candidats prioritaires visés au § 1<sup>er</sup>, et suivant des modalités fixées par la commission paritaire locale, le pouvoir organisateur est tenu d'offrir aux membres du personnel technique engagés dans un emploi non subventionné tout emploi subventionné de la même fonction, pour autant qu'ils soient porteurs du titre requis prévu à l'article 21 et qu'ils aient acquis dans l'exercice d'un emploi non-subventionné une ancienneté comparable aux membres du personnel technique prioritaires visés au § 1<sup>er</sup>.

Après achèvement des procédures prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats quand plusieurs candidats dans le groupe non prioritaire se présentent pour la même fonction.

§ 3. Après épuisement des éventuelles procédures de recours, les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des 360 jours de services visés au § 1<sup>er</sup> auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel technique licencié.

§ 4. La priorité visée aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, alinéa 1<sup>er</sup>, est valable pour tous les emplois qui sont vacants ainsi que pour des emplois qui ne sont pas vacants et dont le titulaire ou le membre du personnel technique qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins huit semaines.

§ 5. Les candidats visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du pouvoir organisateur auprès

duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

§ 6. L'acte par lequel le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'exercice suivant. Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité perd sa priorité pour un emploi de la même fonction pendant l'exercice en cours, sauf s'il peut faire valoir des motifs admis par la commission paritaire locale.

§ 7. L'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup> est calculée au dernier jour de l'exercice selon les modalités prévues à l'article 36.

§ 8. Sur simple demande des candidats et contre remboursement des frais d'envoi, l'administration compétente du ministère de la Communauté française procure la liste des centres avec mention du pouvoir organisateur qui les organise, par province.

Dans les mêmes conditions, elle procure également la liste des centres situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, avec mention du pouvoir organisateur qui les organise.

§ 9. Le pouvoir organisateur communique durant la première quinzaine du mois de mai la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés, suivant les modalités fixées par la commission paritaire locale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur à la commission paritaire locale.

#### Art. 24

A l'issue d'une période d'activité de service de six mois au moins d'un membre du personnel technique temporaire, le pouvoir organisateur ou son délégué établit un rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche, dont le modèle est fixé par la Commission paritaire centrale visée à l'article 101, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant.

#### Art. 25

§ 1<sup>er</sup>. Nul ne peut être désigné en qualité de temporaire prioritaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit les conditions suivantes:

1° être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° satisfaire aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 21;

6° remettre lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des personnes qui le consultent et des autres membres du personnel;

7° être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8° ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

9° ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, d'un rapport défavorable tel que visé à l'article 24 et portant sur une période de désignation ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un exercice;

10° être classé comme prioritaire selon les modalités fixées à l'article 23, § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel technique est réputé satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 9<sup>o</sup>, aussi longtemps qu'un rapport défavorable portant sur une période de désignation ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un exercice n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la Chambre de recours.

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

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

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

§ 2. Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

#### Art. 26

§ 1<sup>er</sup>. Moyennant un préavis de quinze jours, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel technique temporaire non prioritaire peut être licencié par le pouvoir organisateur dont il relève. Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Préalablement à la notification de tout licenciement, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés 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'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel technique dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel technique est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

Le membre du personnel technique temporaire mis en préavis, peut dans les dix jours de la notification du préavis, introduire un recours contre la décision de licenciement auprès de la Chambre de recours.

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

La Chambre de recours transmet un avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum

de quarante-cinq jours à partir de la date de réception du recours.

La décision est prise par le pouvoir organisateur dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Le recours n'est pas suspensif.

Le membre du personnel technique temporaire est entendu par la Chambre de recours. Il peut se faire assister par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

§ 2. Si le membre du personnel technique temporaire est prioritaire au sens de l'article 23, § 1<sup>er</sup>, la même procédure que celle prévue au § 1<sup>er</sup> est appliquée, mais dans ce cas l'avis de la Chambre de recours lie le pouvoir organisateur.

#### Art. 27

La décision de licenciement est notifiée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique.

Cette notification est faite par la remise en main propre d'un document écrit, ou par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, ou encore par exploit d'huissier.

La signature apposée par celui auquel le document écrit a été remis en main propre atteste seulement qu'il accuse réception de ce document.

Si la notification est faite par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant celui où elle a été expédiée.

L'écrit indique la date du début du préavis, qui ne peut être antérieure à la date de la remise en main propre du document, et la durée de celui-ci.

A défaut de notification, la décision de licenciement est considérée comme non avenue.

En cas de licenciement, le membre du personnel technique désigné à titre temporaire perd la priorité acquise auprès du pouvoir organisateur concerné. Il la recouvre néanmoins s'il est désigné à nouveau par ce pouvoir organisateur.

#### Art. 28

Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel technique temporaire, sans préavis, pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiate-

ment et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur dont il relève.

Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel technique à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder, dans les trois jours qui suivent l'audition, au licenciement.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel technique, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lors de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

#### Art. 29

Un membre du personnel technique désigné à titre temporaire peut démissionner.

Si cette démission n'est pas acceptée par le pouvoir organisateur, elle est donnée moyennant un préavis de huit jours.

Le temporaire notifié au pouvoir organisateur sa décision de démissionner. Cette notification est faite par la remise en main propre d'un document écrit, ou par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, ou encore par exploit d'huissier. La signature apposée par celui auquel le document écrit a été remis en main propre atteste seulement qu'il accuse réception de ce document. Si la notification est faite par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant celui où elle a été expédiée.

L'écrit indique la date du début du préavis, qui ne peut être antérieure à la date de la remise en main propre du document, la durée de celui-ci. S'il s'agit d'une démission acceptée, l'écrit indique la date à partir de laquelle elle produit ses effets.

A défaut de notification, la décision de démissionner est considérée comme non avenue.

## SECTION 3

## Nomination définitive

## Art. 30

Le pouvoir organisateur procède à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement sauf:

1<sup>o</sup> s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2<sup>o</sup> s'il a déjà attribué l'emploi par voie de mutation ou de changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 31.

## Art. 31

§ 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accepter la mutation d'un membre du personnel technique d'un autre pouvoir organisateur, si aucun des membres de son personnel technique n'est prioritaire. Le membre du personnel technique concerné doit en faire la demande et obtenir l'accord de son pouvoir organisateur.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est nommé à titre définitif dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur doit nommer à titre définitif le membre du personnel technique au moment où s'opère la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel technique muté doit démissionner dans le pouvoir organisateur qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation.

Le passage d'un pouvoir organisateur à un autre doit s'effectuer sans interruption.

Les modalités des mutations sont, pour le surplus, fixées par la commission paritaire locale constituée au sein du pouvoir organisateur qui accueille l'agent.

§ 2. Le pouvoir organisateur peut également accorder un changement d'affectation à l'un des membres de son personnel technique.

Ce changement d'affectation ne peut se faire que si le membre du personnel technique est nommé à titre définitif au sein du pouvoir organisateur dans la fonction à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le passage d'un centre à un autre doit se faire sans interruption.

Les modalités des changements d'affectation sont, pour le surplus, fixées par la commission paritaire locale.

## Art. 32

§ 1<sup>er</sup>. Nul ne peut être nommé à titre définitif s'il ne remplit pas les conditions suivantes:

1<sup>o</sup> être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2<sup>o</sup> être de conduite irréprochable;

3<sup>o</sup> jouir des droits civils et politiques;

4<sup>o</sup> satisfaire aux lois sur la milice;

5<sup>o</sup> être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 21;

6<sup>o</sup> posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour l'admission au stage des membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française;

7<sup>o</sup> satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8<sup>o</sup> être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 23, § 1<sup>er</sup>, au 1<sup>er</sup> septembre de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à la nomination définitive et au cours de l'exercice suivant;

9<sup>o</sup> compter, au 31 août de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à la nomination définitive, 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée, à l'exception des membres du personnel technique visés à l'article 35, alinéa 2. Les 600 jours d'ancienneté acquis au service du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins;

10<sup>o</sup> avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats. Les forme et délai sont préalablement fixés par la commission paritaire locale;

11<sup>o</sup> ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

12<sup>o</sup> ne pas faire l'objet dans la fonction considérée, durant l'exercice précédent celui au cours duquel a lieu la nomination définitive, d'un rapport défavorable tel que visé à l'article 24 et portant sur une période désignation ininterrompue de six mois au moins;

Les conditions énoncées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> et 11<sup>o</sup> doivent être remplies au moment de la nomination définitive.

Le candidat à une nomination définitive est réputé satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup>, aussi longtemps qu'un rapport défavorable n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la Chambre de recours.

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

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

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Le membre du personnel technique nommé à titre définitif dans un emploi doit l'occuper en fonction principale.

§ 2. Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

### Art. 33

Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à la nomination définitive.

Sont à conférer à titre définitif les emplois vacants au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1<sup>er</sup> octobre suivant.

L'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres du personnel technique temporaires du pouvoir organisateur qui figurent au classement des prioritaires au sens de l'article 23, § 1<sup>er</sup>.

Les emplois vacants au 15 avril sont globalisés dans chaque fonction pour l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur situés

sur le territoire de la même commune. Sont conférés à titre définitif ceux qui demeurent vacants dans chacune des fonctions au 1<sup>er</sup> octobre suivant dans l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur situés sur le territoire de la même commune, à concurrence du nombre maximum d'emplois qui ont fait l'objet d'un appel aux candidats à la nomination au mois de mai précédent.

Les nominations définitives opèrent leurs effets au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, uniquement dans les emplois visés à l'alinéa 2 qui étaient encore vacants au 1<sup>er</sup> octobre de l'exercice en cours.

L'obligation de nommer ne s'impose au pouvoir organisateur que si le membre du personnel technique a fait acte de candidature et remplit les conditions prévues au présent décret.

Un membre du personnel technique réaffecté dans un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité par défaut d'emploi et dont la réaffectation est reconduite pour la troisième année consécutive peut poser sa candidature à la nomination à titre définitif dans l'emploi qui lui a été attribué dans cet autre pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que le membre du personnel technique temporaire prioritaire au sein de ce pouvoir organisateur.

L'ordre dans lequel le pouvoir organisateur procède aux nominations à titre définitif est déterminé par l'ancienneté de service des candidats calculée conformément à l'article 36, § 1<sup>er</sup>.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 36, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

Le pouvoir organisateur communique annuellement la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés suivant les modalités fixées par la commission paritaire locale.

### Art. 34

La nomination définitive, la mutation et le changement d'affectation ne sont pas permis dans un emploi d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subven-

tions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

#### Art. 35

La personne qui pose sa candidature à la nomination définitive dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

Le membre du personnel technique nommé à titre définitif dans une fonction qui demande une affectation définitive au sein du même pouvoir organisateur dans un emploi vacant d'une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis doit répondre à l'appel à la nomination définitive dans cette fonction.

#### Art. 36

§ 1<sup>er</sup>. Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans l'ensemble des fonctions admises aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 21.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

En cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, congés de détente, vacances légales, congés de maternité, congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et congés exceptionnels compris, comme indiqué à l'alinéa précédent.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de fonction visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans une fonction admise aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 21.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

## CHAPITRE IV

### De la promotion

#### Art. 37

La nomination à une fonction de promotion de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

## Art. 38

La nomination à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

## Art. 39

Un pouvoir organisateur procède à une nomination à titre définitif dans un emploi vacant de directeur sauf :

1<sup>o</sup> s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2<sup>o</sup> s'il a déjà attribué l'emploi par changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 40.

## Art. 40

Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant de directeur à conférer peut accorder un changement d'affectation à l'un des membres de son personnel technique titulaire de la fonction de directeur. Le changement d'affectation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 31, § 2.

## Art. 41

Les nominations ou changements d'affectation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

## Art. 42

Nul ne peut être nommé à la fonction de promotion de directeur s'il ne répond, au moment de la nomination, aux conditions suivantes :

1<sup>o</sup> avoir acquis à titre définitif une ancienneté de service de six ans au sein du pouvoir organisateur dans la fonction de conseiller psychopédagogique, calculée selon les modalités fixées à l'article 36, § 1<sup>er</sup>;

2<sup>o</sup> exercer une fonction à prestations complètes dans un centre relevant du pouvoir organisateur;

3<sup>o</sup> répondre à un appel dont la forme sera déterminée par la commission paritaire locale;

4<sup>o</sup> avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation.

## Art. 43

§ 1<sup>er</sup>. La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 42 :

1<sup>o</sup> si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2<sup>o</sup> dans l'hypothèse visée à l'article 41;

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, les conditions visées à l'article 42, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, ne sont pas exigées. La commission paritaire locale doit fixer la procédure de désignation.

## Art. 44

La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 42, dans l'attente d'une nomination définitive.

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est nommé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

## Art. 45

§ 1<sup>er</sup>. A défaut de candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 42, le pouvoir organisateur peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique nommé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psychopédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer un appel aux

candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion de directeur au cours des trois exercices qui suivent celui au cours duquel la fonction de promotion de directeur a fait l'objet d'une désignation temporaire en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Toutefois, si au terme des trois exercices visés à l'alinéa précédent, le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement la fonction de promotion de directeur en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne remplit pas encore la condition visée à l'article 42, 4<sup>o</sup>, le pouvoir organisateur doit procéder chaque année à un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion de directeur.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Les dispositions des alinéas 3 et 4 ne sont pas applicables dans les hypothèses visées à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique nommé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel technique temporaire, porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psychopédagogique.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer chaque année un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion de directeur.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> sera réputé remplir la condition exigée à l'article 42, 1<sup>o</sup>, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion de directeur.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique nommé titre définitif ou temporaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel technique nommé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur officiel subventionné et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psychopédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est nommé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion de directeur en vertu du présent paragraphe est nommé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment les conditions prescrites par l'article 42, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

L'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne dispense pas le pouvoir organisateur de lancer un appel aux candidats à la nomination définitive à la fonction de promotion de directeur au cours des trois exercices qui suivent celui au cours duquel la fonction de promotion de directeur a fait l'objet d'une désignation temporaire en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Les dispositions des alinéas 3 et 4 ne sont pas applicables dans les hypothèses visées à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>.

#### Art. 46

Toute désignation temporaire dans un emploi de directeur est établie par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 22, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception du 8<sup>o</sup>.

Une désignation temporaire dans un emploi de directeur prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur ou par application de l'article 99. Toutefois, la fin de l'exercice est sans incidence sur la désignation temporaire dans un emploi de directeur.

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à une désignation temporaire dans un emploi de directeur s'il est tenu, par les dispositions visées au chapitre 6, de conférer cet emploi à un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi.

### CHAPITRE V

#### Des positions administratives

##### SECTION 1<sup>re</sup>

##### Dispositions générales

#### Art. 47

Le membre du personnel technique est totalement ou partiellement dans une des positions administratives suivantes:

- 1° en activité de service;
- 2° en non-activité;
- 3° en disponibilité.

## SECTION 2

### De l'activité de service

#### Art. 48

Le membre du personnel technique est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

#### Art. 49

Le membre du personnel technique en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Il peut obtenir un congé du pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans un centre de la Communauté française est soumis, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

## SECTION 3

### De la non-activité

#### Art. 50

Le membre du personnel technique est dans la position de non-activité dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

## SECTION 4

### De la disponibilité

#### Art. 51

A l'exception de la disponibilité par défaut d'emploi qui fait l'objet du chapitre 6 et de la

mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui fait l'objet de l'article 52, le membre du personnel technique nommé à titre définitif peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement d'attente dans un centre organisé par la Communauté française doit être soumise, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

#### Art. 52

§ 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel technique nommé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par son pouvoir organisateur. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel technique.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'un exercice à l'encontre d'un membre du personnel technique soit prolongée jusqu'au terme de l'exercice en cours. La demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un pouvoir organisateur ne peut placer un membre de son personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels il envisage cette mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel technique fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

§ 2. Préalablement à toute décision de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de placer le membre du personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recom-

mandée 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'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel technique est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

§ 3. La décision de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est notifiée au membre du personnel technique qui peut, dans les dix jours de la notification, introduire un recours auprès de la Chambre de recours.

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

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de maximum trois mois à dater de la réception du recours.

Dans un délai de huit jours à dater de la réception de l'avis de la Chambre de recours, le pouvoir organisateur notifie sa décision au requérant, la mise en disponibilité produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification.

§ 4. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la Chambre de recours dans le délai prescrit au § 3, la mise en disponibilité notifiée au membre du personnel technique en application de ce même § 3 sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au § 3 mentionne la date à laquelle la mise en disponibilité prend effet en cas d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

§ 5. Le versement de la subventionnement d'attente est subordonné à l'approbation par le Gouvernement de la décision du pouvoir organisateur. Celui-ci soumet sa

décision au Gouvernement qui se prononce dans un délai d'un mois.

Le Gouvernement notifie sa décision au pouvoir organisateur et au membre du personnel technique concerné.

## CHAPITRE VI

### De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité

#### SECTION 1<sup>re</sup>

##### Dispositions générales

###### Art. 53

Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

1<sup>o</sup> mise en disponibilité: mesure résultant de la suppression totale d'un emploi. La fonction dans laquelle un emploi est supprimé est déterminée en fonction de l'ordre inverse de la succession des fonctions telle que fixée par le pouvoir organisateur conformément à l'article 3;

2<sup>o</sup> mesures préalables à la mise en disponibilité: les mesures prises par le pouvoir organisateur telles que précisées à l'article 58 et qui ont pour effet d'éviter une mise en disponibilité chez un membre du personnel technique nommé à titre définitif.

3<sup>o</sup> réaffectation: rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité dans un emploi définitivement vacant ou non vacant de la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif.

La réaffectation est interne quand elle a pour effet de rappeler en service un membre du personnel technique au sein de son propre pouvoir organisateur. Elle est externe quand elle a pour effet de rappeler en service le membre du personnel technique au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité. Elle peut être effectuée entre pouvoirs organisateurs ou par la commission de réaffectation.

Au sein du pouvoir organisateur d'origine, elle est définitive si elle consiste à retrouver au membre du personnel technique un emploi définitivement vacant de la fonction pour laquelle il bénéficie d'une nomination à titre définitif.

Au sein d'un autre pouvoir organisateur, une réaffectation est toujours temporaire tant qu'il n'y a pas une nouvelle nomination à titre définitif;

4<sup>o</sup> rappel provisoire à l'activité: rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi dans d'autres conditions que celles qui prévalent à la réaffectation;

5<sup>o</sup> emploi vacant accessible à la réaffectation au sein du même pouvoir organisateur: tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique nommé à titre définitif;

6<sup>o</sup> emploi vacant accessible à la réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur: tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique nommé à titre définitif ou par un membre du personnel technique temporaire prioritaire qui immunise son emploi conformément à l'article 66;

7<sup>o</sup> fonction: la fonction telle que visée à l'article 2.

#### Art. 54

Les anciennetés de service et de fonction visées au présent chapitre sont calculées conformément aux dispositions de l'article 36.

#### Art. 55

Pour l'application du présent chapitre, les centres relevant de la commission communautaire française sont assimilés à des centres organisés par les provinces.

### SECTION 2

#### Notification des mises en disponibilité et des emplois vacants

#### Art. 56

§ 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur est tenu de notifier pour agrégation au service compétent du ministère de la Communauté française, en la motivant, toute décision par laquelle il place un membre de son personnel technique en disponibilité, pour toute fonction telle que spécifiée à l'article 2.

La notification doit être adressée au service compétent par pli recommandé dans les trente jours qui suivent la date à laquelle se produit la perte d'emploi.

Cette notification doit être visée, pour information, par le membre du personnel technique intéressé qui y formule ses remarques et y mentionne des réserves, s'il échet.

Elle est accompagnée d'une demande du membre du personnel technique tendant à bénéficier d'une subvention-traitement d'attente.

§ 2. Le Gouvernement agréé les mises en disponibilité qui s'effectuent suivant les règles fixées au présent chapitre.

Aucune décision n'est agréée si elle est notifiée par le pouvoir organisateur après le délai prévu au § 1<sup>er</sup>.

Toutefois, le Gouvernement peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur demande dûment motivée, déroger à ce délai.

Les mises en disponibilité visant des prestations qui se situent au-delà d'une fonction à prestations complètes ne sont pas agréées.

§ 3. Le membre du personnel technique est mis en disponibilité par défaut d'emploi au premier jour de l'exercice qui suit celui au cours duquel la perte d'emploi a été constatée ou à la date à laquelle il aurait repris ses fonctions s'il n'avait pas été remplacé dans son emploi en application de la réglementation en vigueur en matière de disponibilité.

§ 4. Sont susceptibles d'être agréées les mises en disponibilité qui découlent d'une diminution de la population scolaire des établissements d'enseignement desservis par le centre ou qui sont la conséquence d'une décision prise par le pouvoir organisateur concernant l'organisation du ou des centres qu'il organise, y compris la suppression d'un centre, pour autant que cette suppression soit justifiée par l'application d'une mesure de rationalisation ou autorisée par le Gouvernement.

#### Art. 57

Tout pouvoir organisateur est tenu de communiquer à la commission de réaffectation selon les modalités fixées par le Gouvernement:

1<sup>o</sup> la liste des membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2<sup>o</sup> la liste des emplois occupés par les membres du personnel technique temporaire qui ne sont pas soustraits à la réaffectation au sens de l'article 66.

### SECTION 3

#### Mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi

#### Art. 58

Un pouvoir organisateur ne place un membre de son personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir, le cas échéant, parmi l'ensemble du personnel technique des centres qu'il organise sur le territoire de la même commune, et dans l'ordre indiqué:

1<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction à titre accessoire;

2<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction et qui ont atteint l'âge de 65 ans;

3<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires non prioritaires;

4<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

5<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qu'il a mis en disponibilité et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

6<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement;

7<sup>o</sup> mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a réaffectés d'initiative ou par désignation d'office de la commission de réaffectation.

## SECTION 4

### Misc en disponibilité par défaut d'emploi

#### Art. 59

§ 1<sup>er</sup>. Parmi les membres du personnel technique nommés à titre définitif qui exercent la fonction en cause, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, parmi les membres du personnel technique exerçant ladite fonction dans l'ensemble des centres que le pouvoir organisateur organise sur le territoire de la même commune, celui qui possède l'ancienneté de service la moins élevée.

Dans tous les cas où il y a égalité d'ancienneté de service, c'est l'ancienneté de fonction qui est prise en considération. En cas d'égalité d'ancienneté de service et d'ancienneté de fonction, c'est le membre du personnel technique le plus jeune qui est mis en disponibilité.

§ 2. Pour l'application du présent article, les périodes de mise en disponibilité couvertes par une subvention-traitement d'attente ainsi que les services prestés à l'occasion d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité au sein d'un centre organisé par un autre pouvoir organisateur sont assimilés à des services subvention-

nés par la Communauté française rendus au sein du pouvoir organisateur d'origine.

## SECTION 5

### Réaffectation

#### Art. 60

§ 1<sup>er</sup>. La réaffectation définitive doit être effectuée en priorité avant la réaffectation temporaire au sein du pouvoir organisateur d'origine.

§ 2. La réaffectation temporaire s'effectue dans l'ordre suivant:

1<sup>o</sup> au sein du pouvoir organisateur, dans tout emploi non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'une nomination à titre définitif;

2<sup>o</sup> au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité, dans tout emploi vacant et ensuite non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'une nomination à titre définitif.

§ 3. La réaffectation définitive visée au § 1<sup>er</sup> doit s'effectuer d'abord dans tout centre que le pouvoir organisateur organise à une distance de 25 km au maximum du centre où le membre du personnel technique a été mis en disponibilité, ensuite dans tout centre situé au-delà de la limite des 25 km.

§ 4. Lorsqu'il a mis en disponibilité par défaut d'emploi plusieurs personnes dans la même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des dispositions précisées à la présente section et en respectant les ordres de priorité fixés, réaffecter définitivement ou temporairement, selon le cas, celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

Cette obligation ne concerne toutefois que les fonctions de recrutement.

§ 5. Si les pouvoirs organisateurs disposent de plusieurs emplois dans une même fonction, ils sont tenus de confier par priorité les emplois vacants, et à défaut d'une telle possibilité, les emplois non vacants de la plus longue durée.

§ 6. La réaffectation doit être opérée par priorité sur le rappel provisoire à l'activité.

## SECTION 6

## Reconduction des réaffectations

## Art. 61

§ 1<sup>er</sup>. Les réaffectations externes effectuées au cours d'un exercice par les pouvoirs organisateurs ou par la commission de réaffectation sont reconduites l'exercice suivant.

§ 2. La charge reconduite du membre du personnel technique réaffecté sera étendue d'office par le pouvoir organisateur dans tous les cas où l'accroissement des prestations est possible et jusqu'à concurrence du volume de la charge faisant l'objet d'une mise en disponibilité.

§ 3. Toute réaffectation est reconduite chaque année aussi longtemps que le membre du personnel technique n'a pas acquis 600 jours d'ancienneté au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté.

Ces 600 jours doivent être répartis sur trois exercices au moins.

§ 4. Il est mis fin à cette réaffectation :

1<sup>o</sup> en cas de retour du titulaire de l'emploi si la réaffectation est temporaire;

2<sup>o</sup> si le pouvoir organisateur est tenu de réaffecter entre-temps un membre de son personnel technique;

3<sup>o</sup> si le pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité dispose d'un emploi vacant de la même fonction et doit mettre fin à cette disponibilité;

4<sup>o</sup> si le membre du personnel néglige de faire acte de candidature à la nomination dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article 34. L'ancienneté dont peut se prévaloir le membre du personnel technique à cette occasion est l'ancienneté acquise au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté;

5<sup>o</sup> si le membre du personnel technique ne souscrit ni ne respecte les obligations reprises à l'article 6.

Il peut également être mis fin à cette réaffectation sur décision de la Commission de réaffectation saisie par le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique.

## SECTION 7

## Rappel provisoire à l'activité

## Art. 62

§ 1<sup>er</sup>. Tout pouvoir organisateur qui, à l'issue des opérations visées ci-dessus, n'a pu

réaffecter les membres de son personnel technique en disponibilité doit :

1<sup>o</sup> s'il s'agit d'une fonction de recrutement, leur confier un emploi d'une fonction de même nature, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction, même si elle procure une rémunération inférieure;

2<sup>o</sup> s'il s'agit d'une fonction de promotion de directeur, leur confier un emploi d'une fonction de recrutement, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction.

§ 2. Lorsqu'il a mis en disponibilité plusieurs personnes dans une même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des obligations précisées au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> ci-dessus et en respectant l'ordre de priorité fixé, rappeler en service celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service, celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité de l'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

§ 3. Le rappel provisoire à l'activité dans un emploi vacant ne peut avoir pour effet de délier le pouvoir organisateur de l'obligation d'annoncer cet emploi à la nomination à titre définitif et d'y nommer, s'il échet, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de l'exercice suivant, le candidat réunissant l'ancienneté la plus élevée.

§ 4. Nonobstant le rappel provisoire à l'activité, le membre du personnel technique reste à la disposition du pouvoir organisateur pour être réaffecté dans la fonction à laquelle il est nommé.

## Art. 63

Tout membre du personnel technique repris en service par un pouvoir organisateur après une mise en disponibilité par défaut d'emploi prononcée par un autre pouvoir organisateur conserve, jusqu'à sa nomination à titre définitif par le pouvoir organisateur auprès duquel il est rappelé provisoirement en service, tous les droits découlant de sa nomination à titre définitif auprès du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité.

## SECTION 8

## Droits et obligations des membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi

## Art. 64

§ 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi bénéfi-

cient, à leur demande, d'une subvention-traitement d'attente dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité retrouve la subvention-traitement d'activité correspondant aux prestations qu'il exerçait avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

§ 3. Tout membre du personnel technique rappelé provisoirement à l'activité dans une fonction qui lui procure une rémunération supérieure à celle dont il bénéficiait auparavant obtient, en plus de la subvention-traitement visée au § 2, une allocation dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française.

§ 4. Le temps pendant lequel un membre du personnel technique est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité est suspensif du temps de disponibilité pour le calcul de la subvention-traitement d'attente visée au § 1<sup>er</sup>, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

Les vacances d'été sont comprises dans la période visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> pour les membres du personnel technique réaffectés ou rappelés provisoirement à l'activité dans un emploi subventionné d'une durée indéterminée.

#### Art. 65

§ 1<sup>er</sup>. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'accepter une réaffectation si l'emploi lui est offert :

1<sup>o</sup> par le pouvoir organisateur qui a placé le membre du personnel technique en disponibilité;

2<sup>o</sup> par le pouvoir organisateur qui a repris le centre où ce membre du personnel technique est mis en disponibilité.

Toutefois, le membre du personnel technique peut décliner une offre d'emploi qui se présenterait dans un centre situé dans une autre commune que celle où il a été mis en disponibilité et qui serait offerte à plus de 25 km du domicile de l'agent et qui entraînerait pour ce dernier une durée de déplacement supérieure à quatre heures par jour, à l'aide des transports en commun. Il ne pourra toutefois revendiquer ultérieurement cet emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité, déjà réaffecté dans les

conditions précisées ci-dessus ou encore à réaffecter, qui exerce des fonctions dans trois centres au moins et qui assume un ensemble de prestations égal à 75 % au moins du nombre d'heures exigé pour une fonction à prestations complètes peut décliner toute charge supplémentaire qui lui est offerte en réaffectation et qui ne se situe pas sur le territoire de la même commune.

§ 3. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi doit notifier son acceptation ou son refus motivé d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité par pli recommandé au pouvoir organisateur et à la commission de réaffectation visée à l'article 67, dans un délai de dix jours calendriers à dater de la notification de sa réaffectation ou de son rappel provisoire à l'activité.

L'introduction d'un recours ne suspend pas l'obligation pour le membre du personnel technique de prendre ses fonctions.

En cas de refus de prise de fonctions, il sera démis de ses fonctions conformément à l'article 100, 5<sup>o</sup>.

La décision de la commission de réaffectation est notifiée par pli recommandé à la personne intéressée ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs concernés.

§ 4. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi, qui n'a pu être réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, doit se tenir à la disposition du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité, pour l'exercice de tâches fixées ou approuvées par le Gouvernement.

L'exercice des tâches précisées ci-dessus ne peut toutefois aboutir à maintenir l'emploi de la fonction supprimée.

§ 5. Un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi peut, à sa demande, suspendre temporairement son droit à la subvention-traitement d'attente.

Cette suspension est signifiée par écrit au pouvoir organisateur et transmise par son intermédiaire à l'administration compétente lors de la notification des mises en disponibilité.

Pendant la durée de cette suspension, le membre du personnel technique est soustrait aux obligations qui lui incombent en matière de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité sauf si le pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité ou qui a repris le centre où ce membre du personnel technique a été mis en disponibilité dispose d'un emploi définitivement vacant de la même fonction. Dans ce cas, le pouvoir organisateur est tenu d'offrir cet emploi au membre du personnel technique susvisé.

Cette suspension porte sur la durée de l'exercice ou sur la période qui reste à couvrir de

cet exercice quand la mise en disponibilité est agréée dans le courant de l'exercice.

Elle peut être renouvelée au début d'un exercice ultérieur selon les mêmes modalités, pour autant que le membre du personnel technique en ait fait la demande avant le 1<sup>er</sup> septembre de cet exercice.

§ 6. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut total d'emploi est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité par son pouvoir organisateur quelle que soit la durée de ce rappel en service.

Pendant la période durant laquelle il est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, le membre du personnel technique se trouve de plein droit dans la position administrative de l'activité de service.

§ 7. Si un emploi temporairement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice auprès d'un autre pouvoir organisateur, elle est autorisée à y rester.

Si un emploi définitivement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice auprès d'un autre pouvoir organisateur, elle est tenue d'accepter le nouvel emploi vacant offert.

Elle ne pourra cependant prendre ses fonctions qu'au terme de l'exercice, sauf accord des deux pouvoirs organisateurs.

## SECTION 9

### Emplois soustraits à la réaffectation

#### Art. 66

Ne doivent pas être déclarés à la commission de réaffectation visée à l'article 67 les emplois occupés par les membres du personnel technique qui comptabilisent, à l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause. Les 600 jours d'ancienneté acquis au sein du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins.

## SECTION 10

### De la commission de réaffectation

#### Art. 67

§ 1<sup>er</sup>. Il est créé auprès du ministère de la Communauté française une commission de réaf-

fectation pour les centres officiels subventionnés.

Celle-ci se compose de neuf membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés et de neuf membres effectifs représentant les organisations syndicales représentatives des membres du personnel technique des centres officiels subventionnés.

La présidence est assurée par un fonctionnaire du ministère, du rang 12 au moins, désigné par le Gouvernement.

Le secrétariat est assuré par un fonctionnaire du ministère, désigné par le Gouvernement.

Le Président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le Président décide en cas de parité. Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

La commission établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

#### § 2. La commission de réaffectation:

1<sup>o</sup> procède aux réaffectations externes des membres du personnel en disponibilité par des désignations d'office dans tous les centres;

2<sup>o</sup> rappelle provisoirement à l'activité un membre du personnel technique mis en disponibilité selon les règles énoncées à l'article 62;

3<sup>o</sup> statue sur les demandes de non-reconduction des réaffectations visées à l'article 61, § 4, alinéa 2;

4<sup>o</sup> se prononce sur les recours introduits par les pouvoirs organisateurs ou les membres du personnel technique notamment contre les réaffectations et les rappels provisoires à l'activité qui répondent aux conditions de l'article 65, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, et § 2;

5<sup>o</sup> se prononce sur les situations particulières liées à l'application du présent chapitre. Elle obtient à sa demande et avant les réunions, les documents administratifs qui lui permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

## SECTION 11

**Sanction en cas de non-respect des dispositions relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité**

#### Art. 68

§ 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-traitement pour tout

membre du personnel technique dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Le pouvoir organisateur qui omet de signaler à la commission de réaffectation visée à l'article 67 l'emploi occupé par un membre du personnel technique temporaire et qui est susceptible d'être annoncé à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée à ce membre du personnel technique.

§ 3. Le pouvoir organisateur qui a refusé, sans motif valable, de donner suite à une réaffectation ou à un rappel provisoire à l'activité décidé par la commission de réaffectation visée à l'article 67 ou qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de reconduction des réaffectations et des rappels provisoires à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée au membre du personnel technique temporaire qui occupe l'emploi attribué à cette réaffectation ou à ce rappel provisoire à l'activité.

§ 4. Le Gouvernement adresse au pouvoir organisateur une mise en demeure par laquelle il l'invite, dans un délai de trente jours à dater de cette mise en demeure, à apporter la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3. Le Gouvernement peut, par arrêté, déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

Si, à l'échéance de ce délai de trente jours, le pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve de ce qu'il ne se trouve plus dans un des cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3, il perd, comme indiqué à ces paragraphes, le bénéfice de la subvention-traitement pour une période qui débute à l'échéance du délai de trente jours précité et qui court jusqu'au jour où le pouvoir organisateur a apporté la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3.

Une copie de la mise en demeure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est notifiée au membre du personnel technique concerné.

§ 5. Le membre du personnel technique qui ne s'est pas présenté au pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, perd le droit à toute subvention-traitement ou subvention-traitement d'attente à dater du jour où il aurait dû se présenter auprès de ce pouvoir organisateur.

Le paiement de la subvention-traitement d'attente ou de la subvention-traitement sera rétabli à dater du jour où la commission de réaffectation aura donné gain de cause au membre du personnel technique qui aurait introduit un recours auprès d'elle.

§ 6. Le pouvoir organisateur qui recrute ou maintient en fonction un membre du personnel

technique temporaire dans un emploi attribué en réaffectation ou en rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement attribuée à cet agent temporaire. La subvention-traitement ne sera plus octroyée dix jours après l'acceptation de l'emploi offert par la commission de réaffectation.

## CHAPITRE VII

### Du régime disciplinaire

#### SECTION 1<sup>re</sup>

#### Sanctions disciplinaires

##### Art. 69

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel technique, nommés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont:

- 1<sup>o</sup> le rappel à l'ordre;
- 2<sup>o</sup> le blâme;
- 3<sup>o</sup> la retenue sur traitement;
- 4<sup>o</sup> la suspension par mesure disciplinaire;
- 5<sup>o</sup> la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 6<sup>o</sup> la démission d'office;
- 7<sup>o</sup> la révocation.

##### Art. 70

§ 1<sup>er</sup>. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est nommé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique, nommé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur, exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

La procédure peut également être engagée de façon conjointe par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est nommé à titre définitif et par le ou les pouvoirs organisateurs du ou des centres dans lequel ou lesquels le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

Afin de permettre l'exercice conjoint de la procédure disciplinaire tel que précisé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique

exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6 avertit par écrit le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est nommé, de son intention de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel technique concerné.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du ou des pouvoirs organisateurs qui a ou ont prononcé une sanction.

§ 2. Sauf les précisions apportées par le présent article, le pouvoir organisateur visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans les centres organisés par les villes ou les communes, le collège des bourgmestre et échevins a le pouvoir de prononcer les sanctions suivantes: le rappel à l'ordre, le blâme, la retenue sur traitement et la suspension par mesure disciplinaire pour une durée qui ne pourra excéder un mois.

Dans les centres organisés par les provinces, la députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions que celles visées à l'alinéa précédent.

§ 3. La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel technique qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours visée à l'article 92, § 1<sup>er</sup>.

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

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel technique.

§ 4. La décision définitive est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis de la Chambre de recours.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours.

L'autorité notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

Si elle omet de se prononcer dans le délai requis, la décision est réputée conforme à l'avis.

§ 5. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel technique en application de ce même

paragraphe 3, sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

#### Art. 71

La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

Elle ne peut excéder le cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

#### Art. 72

La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

L'intéressé est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

#### Art. 73

La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel technique est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans jamais pouvoir dépasser ce montant, le traitement d'attente est, ensuite, fixé au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel technique peut demander sa réintégration dans le centre.

#### Art. 74

La retenue sur traitement ou traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement ou traitement d'attente du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

#### Art. 75

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le membre du personnel

technique ait été, au préalable, entendu ou du moins dûment convoqué.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en service ou retraité, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

#### Art. 76

Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

#### Art. 77

Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel technique n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 70, § 4, ou le troisième jour ouvrable visé au § 5 du même article.

#### Art. 78

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel technique.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, l'autorité est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

#### Art. 79

Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel technique.

### SECTION 2

#### Radiation de la sanction disciplinaire

#### Art. 80

La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai:

1° d'un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;

2° de trois ans pour la retenue sur traitement;

3° de cinq ans pour la suspension par mesure disciplinaire;

4° de sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> commence à courir, selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 70, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits à l'accès à une fonction de promotion. La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier du membre du personnel technique.

## CHAPITRE VIII

### De la suspension préventive mesure administrative

#### SECTION 1<sup>re</sup>

#### Dispositions générales

#### Art. 81

Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par pouvoir organisateur:

1° pour le centre organisé par les villes et les communes, le collège des bourgmestre et échevins;

2° pour les centres organisés par les provinces, le Conseil provincial ou la députation permanente;

3° pour les centres organisés par la Commission communautaire française, le Collège de cette institution.

#### Art. 82

La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel technique de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel technique reste dans la position administrative de l'activité de service.

## SECTION 2

## De la suspension préventive des membres du personnel technique définitifs

## Art. 83

§ 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique nommé à titre définitif :

- 1<sup>o</sup> s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2<sup>o</sup> dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;
- 3<sup>o</sup> dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir orga-

nisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 4. Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et dans le cadre d'une procédure disciplinaire expire en tout cas :

1<sup>o</sup> quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 80 si, dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel technique la décision visée à l'article 70, § 3;

2<sup>o</sup> le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel technique de la décision visée à l'article 70, § 3 si cette décision est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3<sup>o</sup> le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne commence à courir qu'à

dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel technique concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

#### Art. 84

Tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement, qui fait l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 69, 4°, 5°, 6° et 7°, et contre laquelle le membre du personnel technique a introduit un recours, conformément à l'article 70, § 3,

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel technique de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le membre du personnel technique a introduit son recours.

#### Art. 85

§ 1<sup>er</sup>. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel technique une des sanctions prévues à l'article 69, 4°, 5°, 6° et 7°;

2° il est fait application de l'article 100, 2°, b), ou 6°;

3° le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel technique a été réduit en application de l'article 84, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel technique perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indé-

ment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lorsque la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

1<sup>o</sup> d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2<sup>o</sup> d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Par ailleurs, lorsque dans le cadre d'une procédure disciplinaire, une mesure de suspension préventive a été prise à l'égard d'un membre du personnel technique sans que ce dernier n'ait dû subir une réduction de moitié de son traitement, le pouvoir organisateur remboursera à la Communauté française la moitié du traitement intégralement perçu par le membre du personnel technique durant la durée de la suspension préventive si :

1<sup>o</sup> au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'égard du membre du personnel technique;

2<sup>o</sup> au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de blâme ou de retenue sur traitement est prononcée;

3<sup>o</sup> la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le pouvoir organisateur.

#### Art. 86

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

### SECTION 3

#### De la suspension préventive des membres du personnel technique temporaires

#### Art. 87

§ 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut

être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique désigné à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire :

1<sup>o</sup> s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2<sup>o</sup> dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté

de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 92, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompétibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

#### Art. 88

Tout membre du personnel technique temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel technique suspendu préventivement, qui fait l'objet:

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

#### Art. 89

§ 1<sup>er</sup>. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si:

1° il est fait application de l'article 99, 2°, b), ou 5°;

2° le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lorsque la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet:

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

#### Art. 90

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

#### Art. 91

La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel technique désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, au 31 août de l'exercice en cours.

Si le membre du personnel technique visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

## CHAPITRE IX

## De la Chambre de recours

## Art. 92

§ 1<sup>er</sup>. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres officiels subventionnés au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi précitée, le Gouvernement institue auprès du ministère une Chambre de recours du personnel technique subsidié des centres officiels subventionnés.

L'arrêté du Gouvernement instituant la chambre de recours en détermine la dénomination, la compétence et la composition.

La Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1<sup>er</sup> devra(devront) apporter la preuve de son(leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

## Art. 93

La Chambre de recours est composée:

1<sup>o</sup> d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés et des membres du personnel technique des centres officiels subventionnés;

2<sup>o</sup> d'un président et de deux présidents suppléants choisis parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de la Direction générale des Personnels de l'Enseignement subventionné;

3<sup>o</sup> d'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de la Chambre de recours visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, ainsi que la durée de leur mandat, la Chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel technique.

Le président et ses deux suppléants sont désignés par le Gouvernement pour quatre ans.

Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 92, § 1<sup>er</sup>. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, il y a deux membres suppléants désignés selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa précédent.

En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

Les secrétaire et secrétaires adjoints, désignés par le Gouvernement parmi les agents du ministère, assument le secrétariat de la Chambre de recours. Ils n'ont pas voix délibérative.

## Art. 94

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel technique 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 technique et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum.

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

Les président, 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.

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également 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 également décharger un membre pour les mêmes motifs.

## Art. 95

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

Le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres officiels subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation représentative de pouvoirs organisateurs, par un avocat, par un défenseur choisi parmi les représentants des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts des pouvoirs organisateurs.

En cas d'absence de l'une des parties régulièrement convoquées ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance. Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours.

Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

#### Art. 96

La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs 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.

Si le quorum visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre des membres présents.

L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote est secret. En cas de parité, le président décide.

L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

#### Art. 97

La Chambre de recours ne peut se réunir du 15 juillet au 15 août inclus, sauf urgence unanimement reconnue par l'ensemble des membres présents y compris le président.

#### Art. 98

Les frais de fonctionnement de la Chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit. Toutefois, si le président ou le président suppléant est un fonctionnaire général, aucune indemnité n'est due.

## CHAPITRE X

### De la cessation des fonctions

#### Art. 99

Pour les membres du personnel technique désignés à titre temporaire, la désignation prend fin d'office pour l'ensemble ou une partie de la charge :

1<sup>o</sup> s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière;

2<sup>o</sup> s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3<sup>o</sup> si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4<sup>o</sup> s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5<sup>o</sup> s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6<sup>o</sup> si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 16 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

7<sup>o</sup> s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

8<sup>o</sup> en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction.

9<sup>o</sup> au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel technique qui le remplace temporairement;

10<sup>o</sup> au moment où l'emploi occupé par le membre du personnel technique temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel, soit :

a) par application des dispositions visées au chapitre 6;

b) par application de l'article 31 § 1<sup>er</sup>;

c) par application de l'article 31, § 2;

d) par nomination définitive;

e) par attribution de l'emploi devenu définitivement vacant à un membre du personnel technique temporaire prioritaire;

11<sup>o</sup> au moment de la réception de la dépêche par laquelle la Communauté française qui octroie la subvention-traitement communique que la fonction exercée ne peut plus être subventionnée entièrement ou partiellement;

12<sup>o</sup> au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'exercice au cours duquel la désignation a été faite;

13<sup>o</sup> au moment de la réception de l'avis de l'office médico-social de l'Etat déclarant le membre du personnel technique temporaire définitivement inapte;

14<sup>o</sup> moyennant préavis donné conformément aux dispositions des articles 26 et 29, soit de commun accord, soit en application de l'article 28.

#### Art. 100

Les membres du personnel technique nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office:

1<sup>o</sup> s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif de façon régulière;

2<sup>o</sup> s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3<sup>o</sup> si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4<sup>o</sup> s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5<sup>o</sup> si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper dans les dix jours l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;

6<sup>o</sup> s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

7<sup>o</sup> si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 16 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de

mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

8<sup>o</sup> s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9<sup>o</sup> en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction.

10<sup>o</sup> en cas de démission volontaire. Dans ce cas, le membre du personnel technique ne peut abandonner son service qu'à la condition d'y avoir été dûment autorisé par son pouvoir organisateur ou après un préavis de quinze jours;

12<sup>o</sup> en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique;

13<sup>o</sup> en cas de mise à la retraite normale par limite d'âge;

14<sup>o</sup> s'ils font l'objet d'une peine disciplinaire de démission d'office ou de révocation.

## CHAPITRE XI

### Des commissions paritaires

#### SECTION 1<sup>re</sup>

##### Généralités

#### Art. 101

§ 1<sup>er</sup>. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres officiels subventionnés, au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi précitée, le Gouvernement institue:

1<sup>o</sup> une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres officiels subventionnés;

2<sup>o</sup> des commissions paritaires locales dont la compétence s'étend à l'ensemble des centres organisés par un même pouvoir organisateur.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la dénomination, la compétence et la composition.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1<sup>er</sup> devra(devront) apporter la preuve de son(leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

## Art. 102

Les décisions de la commission paritaire centrale peuvent, à sa demande, être rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission paritaire centrale.

## Art. 103

Les règles complémentaires prises par la commission paritaire centrale ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires locales ne peuvent s'écarter des règles du présent décret ni des règles complémentaires fixées par la commission paritaire centrale et rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement, et ne peuvent être rendues obligatoires que si elles sont approuvées par délibération du conseil communal ou de la députation permanente selon le cas.

## SECTION 2

## De la commission paritaire centrale

## Art. 104

La commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier, sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

## Art. 105

La commission paritaire centrale est composée :

- 1° d'un président et d'un vice-président;
- 2° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés et des membres du personnel technique des centres officiels subventionnés;
- 3° d'un ou de plusieurs référendaires dont la mission est de conseiller la commission;
- 4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de la commission visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, ainsi que la durée des mandats des membres de la commission sont fixés par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, le(s) référendaire(s), le secrétaire et le secrétaire adjoint n'ont pas voix délibérative.

La commission comprend au moins six membres effectifs représentant les pouvoirs

organisateur et six membres effectifs représentant le personnel technique.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel technique peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum est déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 105. Ils n'ont pas voix délibérative.

## Art. 106

Les membres effectifs de la commission paritaire sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupes visés à l'article 101, § 1<sup>er</sup>. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Le président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, choisis parmi les agents du ministère, ainsi que le(s) référendaire(s) sont désignés par le Gouvernement. L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

## Art. 107

La commission paritaire centrale a principalement pour mission :

- 1° de délibérer sur les conditions générales de travail;
- 2° d'établir pour le personnel technique visé par le présent décret des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;
- 3° de donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion des centres officiels subventionnés.

## Art. 108

Les décisions et avis de la commission paritaire centrale sont pris à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

Toutefois, si l'unanimité ne peut être atteinte ou si la majorité n'est pas présente au sein de chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission paritaire se tient dans les quinze

jours. Dans ce cas, les décisions et avis sont pris valablement à condition qu'ils recueillent les deux tiers des suffrages exprimés parmi les membres présents au sein de chaque groupe.

Pour l'application des alinéas qui précèdent, ne sont pas considérés comme des suffrages :

- 1<sup>o</sup> les votes blancs;
- 2<sup>o</sup> les abstentions.

### SECTION 3

#### Des commissions paritaires locales

##### Art. 109

Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier, sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

##### Art. 110

Les commissions paritaires locales sont composées :

- 1<sup>o</sup> d'un président et d'un vice-président;
- 2<sup>o</sup> d'un nombre égal de représentants du pouvoir organisateur et des membres du personnel technique;
- 3<sup>o</sup> d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Pour les centres organisés par les provinces, la présidence de ces commissions est exercée par le délégué de la députation permanente du conseil provincial.

Pour les centres organisés par les communes, la présidence de ces commissions est exercée par le bourgmestre ou son délégué.

Pour les centres organisés par la commission communautaire française, la présidence de ces commissions est exercée par le délégué du collège de cette institution.

Le vice-président est choisi parmi les représentants des membres du personnel technique.

##### Art. 111

Les commissions paritaires locales ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

- 1<sup>o</sup> de délibérer sur les conditions générales de travail;
- 2<sup>o</sup> d'établir pour le personnel technique des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution et aux règles complémentaires

fixées par la commission paritaire centrale rendues obligatoires par le Gouvernement;

3<sup>o</sup> de donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion des centres officiels subventionnés;

4<sup>o</sup> de connaître des demandes d'avis introduites par le membre du personnel technique ou le pouvoir organisateur en matière d'incompatibilité conformément à l'article 16;

5<sup>o</sup> remettre un avis préalable sur toute demande relative à la dérogation visée aux articles 3, § 2, et 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux.

##### Art. 112

Les décisions et avis des commissions paritaires locales sont pris à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

Toutefois, si l'unanimité ne peut être atteinte ou si la majorité n'est pas présente au sein de chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission paritaire se tient dans les quinze jours.

Si lors de la seconde réunion, l'unanimité ne peut toujours pas être atteinte ou si la majorité n'est toujours pas présente au sein de chaque groupe, le président décide.

Pour l'application des alinéas qui précèdent, ne sont pas considérés comme des suffrages :

- 1<sup>o</sup> les votes blancs;
- 2<sup>o</sup> les abstentions.

Dans le mois de leur adoption par la commission paritaire locale, les règles complémentaires visées à l'article 111, 2<sup>o</sup>, sont communiquées par celle-ci à la commission paritaire centrale visée à l'article 101, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

### SECTION 4

#### Contrôle et sanction des décisions des commissions paritaires rendues obligatoires

##### Art. 113

L'exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l'article 102 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup> dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recomman-

dée à la poste, au contrevenant dans les huit jours, le tout à peine de nullité.

Les agents mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont le libre accès aux locaux où les membres du personnel technique exercent leurs missions.

Les directeurs et le personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Toute infraction aux dispositions rendues obligatoires conformément à l'article 102 est punie d'une amende de 2,50 euros à 2 500 euros. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 5 000 euros.

Les peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel technique et administratif qui contrevient aux mêmes dispositions.

Les pouvoirs organisateurs, les directions des centres ainsi que les membres du personnel technique et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret sont punis d'une amende de 1 euro à 2,50 euros, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Est puni d'une amende de 2,50 euros à 2 500 euros quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs de centres.

## CHAPITRE XII

### Inopposabilité des clauses contraires au statut

#### Art. 118

Toute disposition dans un acte de désignation ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes et rendues obligatoires est inopposable.

## CHAPITRE XIII

### Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finales

#### Art. 119

Dans l'article 24, § 2bis, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la

législation de l'enseignement, tel qu'introduit par le décret du 8 février 1999, le dernier alinéa est remplacé par la disposition suivante:

« Les alinéas 1 à 3 du présent paragraphe ne sont pas applicables en cas d'application de l'article 111bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 fixant le statut des membres du personnel subventionnés de l'enseignement libre subventionné, de l'article 101quater du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subventionnés de l'enseignement officiel subventionné, de l'article 68 du décret du ..... fixant le statut des membres du personnel technique subventionnés des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés et de l'article 80 du décret du ..... fixant le statut des membres du personnel technique subventionnés des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés. »

#### Art. 116

Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent à titre définitif un emploi de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux demeurent nommés à la dite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, absent en raison d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 6.

A défaut, il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psychopédagogique.

#### Art. 117

Les membres du personnel technique subventionné qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi définitivement vacant de la fonction d'auxiliaire psychopédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par la désignation

à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 122, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 116.

#### Art. 118

Les membres du personnel technique subventionné qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi temporairement vacant de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psychomédico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par la désignation à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 122, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique pour autant que, jusqu'à la date à laquelle l'emploi qu'ils occupent est déclaré définitivement vacant, les périodes de désignation successives dont ils ont fait l'objet aient été effectuées sans interruption.

Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 116.

#### Art. 119

Pour l'application de l'article 21, 1<sup>o</sup>, sont également assimilés au titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les diplômes de licencié en:

- 1<sup>o</sup> psychologie;
- 2<sup>o</sup> orientation et sélection professionnelles;
- 3<sup>o</sup> sciences psychologiques et pédagogiques;

4<sup>o</sup> sciences psychologiques;

5<sup>o</sup> psychologie appliquée;

6<sup>o</sup> psychologie clinique;

7<sup>o</sup> sciences psycho-pédagogiques.

#### Art. 120

Pour l'application de l'article 21, 1<sup>o</sup>, sont réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les membres du personnel technique nommés à titre définitif à ladite fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sur la base du diplôme de licencié en:

1<sup>o</sup> sciences de l'éducation;

2<sup>o</sup> sciences pédagogiques.

Sont également réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les membres du personnel technique qui, sur la base du diplôme de licencié visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont été désignés à titre temporaire à ladite fonction et qui comptabilisent 360 jours de services dans ladite fonction au sein des centres psychomédico-sociaux officiels subventionnés.

#### Art. 121

Les membres du personnel technique subventionnés, nommés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être nommés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions exercées à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et affectés au centre dans lequel ils exercent ces attributions.

#### Art. 122

Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, peuvent être nommés à titre définitif au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois qui suit la date de publication du présent décret au *Moniteur belge*, à condition qu'à la date de la nomination, ils satisfassent aux conditions de l'article 32, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception des 8<sup>o</sup> et 12<sup>o</sup>, et qu'en outre, ils aient occupé pendant deux ans un emploi subventionné.

La nomination visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être accordée que dans un emploi vacant qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire

à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Les membres du personnel visés au présent paragraphe qui n'ont pas bénéficié de la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup> valorisent l'ancienneté acquise au sein du pouvoir organisateur selon le mode de calcul prévu à l'article 36, pour autant qu'ils soient prioritaires auprès du pouvoir organisateur conformément à l'article 23, § 1<sup>er</sup>.

#### Art. 123

Les membres du personnel subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être nommés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont à la condition de l'article 42, 1<sup>o</sup>, et remplissent la condition d'aptitude physique fixée à l'article 32, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>.

La nomination visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être accordée que dans l'emploi qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 44 et en attendant cette nomination, les membres du personnel visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

#### Art. 124

Les membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés avoir été affectés au centre dans lequel ils étaient titulaires d'un emploi au 31 août qui précède leur mise en disponibilité.

#### Art. 125

Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2002.