

**KAMER VOOR HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS
VAN HET COLLEGE VAN BEROEP**

BESLISSING

GO / 2020 / 01 / ... / 6 FEBRUARI 2020

Inzake ..., wonende ..., bijgestaan door ..., advocaat te 2018 Antwerpen..., alwaar keuze van woonplaats wordt gedaan,

Verzoekende partij

Tegen HET GEMEENSCHAPSONDERWIJS – Scholengroep ...
vertegenwoordigd door ..., Algemeen directeur van Scholengroep ..., met zetel te ... en de ..., directeur ... te ..., in zijn hoedanigheid van evaluator van ..., bijgestaan door ..., advocaat te 2000 Antwerpen, ..., alwaar keuze van woonplaats wordt gedaan,

Verwerende partij

Met een ter post aangetekende brief dd. 8 januari 2020 heeft ... beroep ingesteld tegen het evaluatieverslag dd. 18 december 2019 over haar functioneren als leraar, met als eindconclusie “onvoldoende”.

1. Over de relevante gegevens van de zaak

... is vastbenoemd leraar aan

Op 11 oktober 2012 ondertekenen ... en haar toenmalige evaluator een geïndividualiseerde functiebeschrijving voor het ambt van leraar secundair onderwijs.

Op 23 oktober 2017 redigeert schooldirecteur en eerste evaluator ... een evaluatieverslag waarin hij tot de eindconclusie ‘onvoldoende’ komt. Op beroep van de verzoekster beslist de Kamer voor het Gemeenschapsonderwijs van het College van Beroep op 8 december 2017 de evaluatiebeslissing niet te vernietigen. De verzoekster heeft tegen die beslissing geen annulatieberoep ingesteld.

Op 21 maart 2018 heeft de eerste evaluator, in aanwezigheid van de tweede evaluator en haar syndicaal raadsman, een functioneringsgesprek met de verzoekster. Daarbij wordt gesteld dat het vorige persoonlijk ontwikkelingsplan (hierna: POP-plan), dat bij de evaluatie van 23 oktober 2017 was gehanteerd, voortaan vervangen wordt door een nieuw POP-plan -nu POP B genoemd- met zes duidelijk omschreven aandachtspunten, die in het beroepen evaluatieverslag -pag 5- worden gekapitteld als betrekking hebbend op het “evaluatiebeleid” (B1), de “professionalisering” (B2), de “jaarplanningen” (B3), de “lesvoorbereidingen” (B4), de “dienstmededelingen” (B5) en de “stijl en samenwerking” (B6). De verzoekster ondertekent dezelfde dag het verslag van dit functioneringsgesprek “voor kennisname”.

Het evaluatieverslag dat het voorwerp uitmaakt van het onderhavig beroep bevat een “chronologisch overzicht van de functioneringsgesprekken en de andere communicatie in functie van de opvolging van het functioneren” van de verzoekster (hoofdstuk 1.2). Die uiteenzetting wordt gedragen door de talrijke stukken van het dossier, die de verzoekster niet betwist, tenzij met de steeds weerkerende bemerking dat alles te wijten is aan de negatieve opstelling van directeur Formele ankerpunten in die uiteenzetting zijn het functioneringsgesprek van 29 mei 2018 (conclusie van de directeur is dat: “de opvolging en realisatie van de doelstellingen in het POP-actieplan door mevr. ... op dit ogenblik in hoge mate onvoldoende is”: één POP-punt wordt nog niet beoordeeld; een ander POP-punt wordt beoordeeld als “voldoet (nog) niet” en vier POP-punten worden beoordeeld als “onvoldoende”), het functioneringsgesprek van 16 oktober 2019 na de terugkeer van de verzoekster in de school op 1 september 2019 (waarin de houding van de verzoekster op verschillende concrete punten wordt besproken) en het evaluatiegesprek van 17

december 2019 (waarin het algemeen functioneren van de verzoekster op basis van een ontwerptekst werd besproken).

Op 18 december 2019 finaliseert de directeur het evaluatieverslag. Hij beoordeelt het functioneren van de verzoekster ten aanzien van elk van de actiepunten die in haar POP-plan waren opgenomen als onvoldoende en hij formuleert de eindconclusie “onvoldoende”. Dit is de beroepen beslissing.

2. Over het procedureverloop

Meester ... heeft namens verzoekende partij met een aangetekende brief dd. 27 januari 2020 ... als effectief lid van het College van Beroep gewraakt in toepassing van art. 8, §2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” en betreffende de werking van het College van Beroep.

... maakte geen deel uit van de Kamer die de verzoekster gehoord heeft en over de zaak beraadslaagd. Het wrakingsverzoek moet niet beoordeeld worden.

Meester ... heeft namens verwerende partij met een e-mail dd. 27 januari 2020 het administratief dossier en een replieknota ingediend.

De partijen werden voor de hoorzitting regelmatig opgeroepen met een ter post aangetekende brief dd. 14 januari 2020 en waren op de hoorzitting aanwezig of vertegenwoordigd.

De verzoekster vraagt in fine van haar beroepsschrift om een getuige te horen. De Kamer verwerpt de vraag bij gebrek aan relevantie.

3. Over de ontvankelijkheid van het beroep

Het beroepsschrift is tijdig en met inachtneming van de voorgeschreven vormen ingediend. Het is ontvankelijk.

4. De bevoegdheid van het College van Beroep

Het College van Beroep herinnert eraan dat het zijn appreciatie niet in de plaats mag stellen van de evaluator en dat het de evaluatie met de eindconclusie ‘onvoldoende’ enkel kan vernietigen op grond van de motieven vermeld in artikel 73septiesdecies, §2, van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs (hierna: het rechtspositiedecreet), zonder dat de beslissing van het College van Beroep in de plaats komt van de initiële beslissing.

Het College van Beroep heeft dus niet de bevoegdheid om de evaluatie van een personeelslid over te doen. Het moet nagaan of de bestreden evaluatiebeslissing op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd en het dient de redelijkheid van de evaluatie te beoordelen. In dat kader gaat het College van Beroep na:

-of de procedureregels nageleefd werden en meer bepaald of de procedure omtrent de functiebeschrijving en de evaluatie correct gevoerd werd en of de rechten van de verdediging niet werden geschonden;

-of de evaluatie gebeurde volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie;

-of de motieven de eindconclusie ‘onvoldoende’ in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

-of er een redelijke verhouding is tussen de feiten en de conclusie.

In het licht van de aldus afgeleide bevoegdheid van het College van Beroep rijst de vraag of de grieven die de verzoekster voorlegt tot de conclusie leiden dat de evaluator de geëigende procedure niet heeft gevolgd, dat de evaluatie niet gebeurd is in de geest van de functiebeschrijving en de evaluatie, dat de conclusie ‘onvoldoende’ niet steunt op voldoende feitelijke gegevens die terdege bewezen zijn of dat die conclusie niet redelijk is.

5. Beoordeling van de evaluatie

De verzoekster betwist “de manier waarop zij werd geëvalueerd en de evaluatie op zich”.

5.1.1. Wat betreft de naleving van de procedure refereert zij aan artikel 57, 3° van de Codex Secundair Onderwijs, aan artikel 73 van het rechtspositiedecreet en aan de nota Co-RA/JG/01/03 van 17 mei 2009. Zij vermeldt volgende argumenten:

- Artikel 57, 3° van de Codex Secundair Onderwijs verplicht het schoolbestuur om binnen de scholengemeenschap afspraken te maken over de criteria voor het functioneren en evalueren van personeelsleden. Op grond van die regel moest het schoolbestuur haar evaluatiecriteria en haar functiebeschrijving redigeren zodat het POP-plan dat de directeur haar voorlegde geen rechtsgrond heeft.
- Haar POP-plan is zo eng omschreven dat het niet meer afdoende kadert in de functiebeschrijving. Zij is dus geëvalueerd op een aantal precieze punten en niet ten aanzien van de functiebeschrijving als omvattend geheel. En bij de redactie van de punten waar het POP-plan de functiebeschrijving te buiten gaat is zij nooit betrokken; zij heeft het POP-plan nooit ondertekend.
- De directeur heeft zich niet gewraakt, terwijl hij niet meer objectief kon oordelen na het verslag van Arista, een correctionele klacht en zijn mailberichten waaruit duidelijk blijkt dat hij betreurde dat de verzoekster zou terugkeren naar de school.
- De functiebeschrijving dagtekent uit 2012. Het planningsgesprek is niet binnen een redelijke termijn tot stand gekomen aangezien zij haar opdracht opnam in 2010. En de decretaal voorgeschreven evaluatieperiode van vier jaar is verlopen sinds 2016 zodat de functiebeschrijving thans niet meer actueel is.
- Zij werd nog geëvalueerd in 2017 en de evaluatie werd in haar geval geenszins als een constructief beleidsinstrument gebruikt.
- Bij haar evaluatie zijn bepaalde beoordelingscriteria op de voorgrond gesteld terwijl over die weging in het POP-plan niet onderhandeld was.
- Het functioneringsgesprek van 2 september 2019 was niet vooraf aangekondigd.
- Terwijl tijdens een functioneringsgesprek moet besproken worden wat goed en wat slecht is, is in haar geval enkel gesproken over het POP-plan en kreeg zij geen inbreng om haar sterke punten in het licht te stellen.

- Tijdens het evaluatiegesprek is aan de verzoekster meegedeeld dat het “er niet goed uit ziet” en is de directeur niet ingegaan op de vraag van haar raadsman om te kunnen reageren op het ontwerp van evaluatieverslag. Tijdens het gesprek werd zij geconfronteerd met anonieme uitspraken en rapporten waarvan zij geen kennis had.
- Het evaluatieverslag is niet gekoppeld aan de functiebeschrijving: zij weet niet aan welk criterium van de functiebeschrijving zij niet heeft voldaan;
- De functioneringsgesprekken waren nooit gericht op verbetering; zij vertoefde in een vijandige omgeving, kon haar problemen niet bespreken en wist niet wat van haar gevraagd werd. Er is nooit enige coaching gebeurd.

5.1.2. Wat de inhoudelijke beoordeling van haar functioneren betreft bekritiseert de verzoekster de overwegingen van het evaluatieverslag met volgende punctuele opmerkingen:

- R01: voorbereiding van de lessen: in 2018 wou zij aantonen dat haar jaarplanning voldeed aan de internationale normen; zij kon niet tijdig met haar planning en voorbereiding aankomen omdat de lesroosters niet tijdig beschikbaar waren; mevrouw... gaf haar feedback en die was positief.
- R02: manier van lesgeven: op 3 oktober 2019 had zij een deugdelijke reden om de leerlingen een bundel te overhandigen voor een individuele taak en zij beoordeelde ook die taak; zij had de les van die dag ook voorbereid en de verklaringen van leerlingen spreken de conclusie van de FOD mobiliteit tegen; het ontbreken van het nodige didactisch materiaal is een echt probleem. Zij heeft dat steeds aangekaart maar op haar vraag werd nooit ingegaan.
- R03: Opvoeden en begeleiden van leerlingen: de directie steunt zich op een document dat niet objectief is; met haar uitleg tijdens het evaluatiegesprek is geen rekening gehouden.
- R04: evalueren van leerlingen: er wordt verwezen naar een opmerking van een ouder van 8 januari 2018, maar zij heeft daar in haar bezwaar een antwoord op gegeven; de klacht over een examen Nautische instrumenten kreeg zij nooit voorgelegd; de directie steunt zich voor de beoordeling van de resultaten op een klas van 8 leerlingen waarvan drie een C-attest kregen; de redenering van de FOD Mobiliteit en de kritiek van de directie op de redactie van haar examens klopt niet.

- R05: functioneren binnen het schoolteam: er mag niet verwezen worden naar de tuchtmaatregel omdat die door het College van beroep in zijn vorige beslissing betrokken werd; de kritiek omtrent de ECAS-account had voorkomen kunnen worden; het incident in de leraarskamer op 25 januari 2018 wordt afgedaan zonder rekening te houden met verklaringen van twee getuigen.
- R06: persoonlijk functioneren, ontwikkeling en zelfstudie: uit het overleg met mevr. blijkt haar bereidheid om na te denken over de gegeven feedback.
- R07: administratieve taken: haar administratieve taken zijn in orde; ze heeft zich ook uitermate ingespannen om de nodig informatie te verstrekken om de audit van de FOD mobiliteit goed te laten verlopen.

5.2. De verwerende partij stelt enkele algemene bemerkingen voorop, onder meer dat de verzoekster haar evaluatie degelijk heeft kunnen voorbereiden en alle informatie gekregen heeft waar zij om gevraagd heeft, ook over het auditverslag van de FOD Mobiliteit. Zij beantwoordt dan de bezwaren van de verzoekster als volgt:

a) wat betreft de procedurele bezwaren:

- Het Bijzonder Decreet Gemeenschapsonderwijs (artikel 14) maakt de directeur bevoegd voor het opstellen van functiebeschrijvingen en voor de begeleiding en evaluatie van het personeel. Dit is niet de bevoegdheid van de scholengemeenschap.
- Het POP-plan dat aan de verzoekster is opgelegd betreft concrete, meetbare doelstellingen terwijl de functiebeschrijving “veeleer generalistisch” opgesteld is en het evaluatieverslag legt de link tussen beide.
- De nota van CoRA is geen reglement en legt geen bijkomende regels op.
- De klachten die de verzoekster geventileerd heeft vormen geen bewijs van een onverenigbaarheid in hoofde van de directeur.
- De functiebeschrijving uit 2012 is wel degelijk nog actueel. Er is (tot tweemaal toe) een POP-plan aan toegevoegd en op basis daarvan is de verzoekster geëvalueerd. Geen regel legt het herschrijven van de functiebeschrijving op wegens het verstrijken van een “vierjarige periode”.
- De verzoekster had wel degelijk kennis van het POP-plan: zij kon suggesties doen en haar vakbondsafgevaardigde heeft zelf een wijziging voorgesteld.
- Functioneringsgesprekken moeten niet aangekondigd worden; elk gesprek in het kader van het functioneren is als zodanig te aanzien.

b) Wat de concrete evaluatie betreft:

- Lesvoorbereiding: het evaluatieverslag verwijst naar een aanvankelijke verbetering van de situatie, maar stelt dan vast dat er sinds 17 april 2018 “geen enkel lesvoorbereiding” meer volgde terwijl ook het verslag van de FOD Mobiliteit haar falen reveleert; de verzoekster heeft de evaluatie van haar lesvoorbereidingen voor mevr. ... mondeling besproken op 7 november 2018 - haar stuk 6.2- zodat de omstandigheid dat de verzoekster die evaluatie laattijdig verkreeg niet relevant is; de verzoekster blijft zich verschuilen achter de korte termijn van vijf dagen maar die eis is niet onredelijk, in acht genomen dat de school werkt met wisselroosters.
- Manier van lesgeven: de evaluatoren hebben de houding van verzoekster op 3 oktober 2019 correct ingeschat als een poging om het bijwonen van de les onmogelijk te maken; de directeur had de lesvoorbereiding niet ontvangen en zij bestaat ook niet.
- Opvoeden en begeleiden van leerlingen: het evaluatieverslag maakt melding van het ontbreken van klasdifferentiatie en wangedrag bij het onthaal van leerlingen; er blijkt ook uit dat de verzoekster ‘in haar loopgraven’ zit: zij uit steevast haar ongenoegen en wordt daarvoor op de vingers getikt.
- Evalueren van leerlingen: de verzoekster was afwezig op nascholingen over kwalitatieve examenvragen; de directeur heeft haar examens geëvalueerd en hij heeft daarover relevante opmerkingen gemaakt.
- Functioneren binnen het schoolteam: het verslag bevat relevante voorbeelden die de verzoekster niet onderuit haalt.
- Persoonlijk functioneren: De nascholingen die de verzoekster volgde passen niet in de realisatie van het POP-plan. Het volgen van relevante nascholing was goedgekeurd, maar de verzoekster is daar dan niet op ingegaan.
- Administratieve taken: de inspanningen t.a.v. de FOD Mobiliteit bewijzen geenszins dat de verzoekster zich inspande om in het algemeen en zoals de directeur het van haar verlangde, aan haar verplichtingen te voldoen.

5.3.1. Daargelaten de vraag hoe de Codex Secundair Onderwijs zich verhoudt tot of wijzigingen vermag te brengen aan het Bijzonder Decreet van 14 juli 1998 betreffende het

gemeenschapsonderwijs en artikel 73ter van het rechtspositiedecreet, is het duidelijk dat artikel 57 van de Codex Secundair Onderwijs betrekking heeft op de bevoegdheden van een scholengemeenschap: volgens artikel 57,3° van de Codex maakt de scholengemeenschap “afspraken over het personeelsbeleid, meer bepaald over de criteria voor het aanwerven, functioneren en evalueren van personeelsleden”.

Die bepaling, die zich situeert op het vlak van de vaststelling van de algemene criteria voor het functioneren en evalueren van het personeel en aldus aansluit bij artikel 73ter, §3, van het rechtspositiedecreet, doet niets af van de bevoegdheid van de schooldirecteur om, wanneer hij zelf de functie van eerste evaluator op zich neemt (artikel 73ter,§4) , de individuele functiebeschrijvingen zonder verdere plichtplegingen met het personeelslid te bespreken en vast te stellen (artikel 73ter, §7) en dat personeelslid te begeleiden, desgevallend middels het maken van afspraken en het opleggen van voorwaarden om de modaliteiten van de individuele functiebeschrijving te preciseren.

5.3.2. Te dezen heeft schooldirecteur ... de taak van eerste evaluator opgenomen en in het kader van de begeleiding van de verzoekster heeft hij haar individuele functieomschrijving aangevuld en verduidelijkt met een POP-plan, bestaande uit zes aandachtspunten die onmiskenbaar passen in de resultaatgebieden vermeld in de functiebeschrijving van 11 oktober 2012. Het POP-plan van 21 maart 2018 heeft derhalve als aanvulling bij de individuele functiebeschrijving een deugdelijke rechtsgrond. De verzoekster heeft het plan op 21 maart 2018 ‘voor kennisname’ ondertekend (adm. dossier, stuk 6, FEG 2) en in tegenstelling tot wat zij voorhoudt, heeft zij wel degelijk de gelegenheid gekregen om bij de redactie ervan haar visie te doen gelden: sinds januari was zij op de hoogte van de intentie van de directeur (adm. dos., stuk 3, COM 6) en uit het verslag van het functioneringsgesprek van 21 maart 2018 zelf blijkt dat het plan op het ogenblik zelf nog werd aangepast op instigatie van het ACOD (adm. dos., stuk 6, FEG 2).

5.3.3. De omstandigheid dat de directeur in de periode na 21 maart 2018 het doen en laten van de verzoekster heeft beoordeeld vanuit de specifieke insteek van het POP-plan en dat hij vervolgens in het evaluatieverslag specifiek aandacht heeft besteed aan de punten van dat plan, betekent niet dat de directeur daarmee de individuele functiebeschrijving van 11 oktober 2012 en de vele beoordelingselementen die daarin opgenomen zijn, terzijde gelaten heeft, maar enkel dat hij in de beoordeling van de toetsingspunten uit het POP-plan

voldoende gegevens vond om verzoeksters presteren uiteindelijk als onvoldoende te beoordelen. Dit wijst geenszins op een ‘repressieve’ benadering van de evaluatie, zoals de verzoekster voorhoudt.

5.3.4. Directeur ... heeft zich inderdaad niet gewraakt als eerste evaluator. Hij moest dit ook niet doen om de enkele reden dat hij op een eerder tijdstip de verzoekster een onvoldoende had gegeven. Hij is immers de persoon die de kwaliteit van het onderwijs bewaakt, die van daaruit als coach richtlijnen mag geven aan het personeel en toezicht houdt op hun pedagogische activiteiten.

Dat de verzoekster het mogelijks niet eens was met desbetreffende opmerkingen en richtlijnen en dat dit bij haar animositeit tegen de directeur heeft teweeggebracht, moest de directeur niet afhouden van zijn opdracht. Dat die animositeit bij weeromstuit bij de directeur een reactie heeft teweeggebracht -zoals het ARISTA-verslag aangeeft- verandert die beoordeling niet, nu het de directeur/eerste evaluator is die de beleidslijnen uittekent.

Overigens blijkt uit het dossier en het evaluatiegesprek niet dat de verzoekster, om reden dat de animositeit van de directeur tegen haar danig was geëscaleerd, zich genoodzaakt voelde in de loop van de beoordelingsperiode aan de directeur, en desgevallend aan de tweede evaluator of zelfs -met verwijzing naar artikel 73sexies van het rechtspositiedecreet- aan de raad van bestuur te vragen haar evaluatie verder te laten afwikkelen door een ander persoon. En waar de verzoekster aangeeft dat de vijandige houding van de directeur tegen haar reeds blijkt uit de mail die hij haar in september 2019 stuurde -hij schreef inderdaad dat hij ‘betreunde’ dat zij naar school terugkeerde-, dan spreken de overige alinea’s van dezelfde mail tegen dat de directeur niet meer objectief tegenover de verzoekster stond -‘desondanks zal ik mij professioneel opstellen’, enz.

5.3.5. De reglementering omtrent de evaluatie geeft geen uitsluitel over het tijdstip waarop een nieuw personeelslid een functiebeschrijving moet krijgen. Gewis gebeurt dit zo spoedig mogelijk na de indiensttreding, maar uitstel -in dit geval van 2010 tot 2012- maakt die functiebeschrijving niet onregelmatig. En waar de verzoekster stelt dat de vierjarige evaluatieperiode verstreken is sinds 2016 zodat de functiebeschrijving niet meer actueel is, verwacht zij de gelding van de functiebeschrijving -onbepaalde duur- met de looptijd van een evaluatieperiode -niet langer dan vier jaar.

5.3.6. Volgens de verzoekster getuigt het POP-plan en de gevolgde procedure van een repressieve bedoeling, terwijl het gericht zou moeten zijn op coaching.

Het College van Beroep herhaalt dat het POP-plan wel degelijk en correct voortbouwt op de functiebeschrijving, dat het POP-plan aldus de eerste toetssteen voor de evaluatie vormt en dat de omstandigheid dat de verzoekster de richtlijnen van de directeur als stringent, overdreven of onjuist ervaart niet bewijst dat de directeur haar zonder gegronde reden persoonlijk wil treffen.

5.3.7. De verzoekster spreekt van ‘wegingen’ die kunnen opdagen in een functiebeschrijving en een POP-plan en waarover onderhandeld zou moeten worden.

Het College van Beroep ziet niet in hoe deze problematiek hier aan de orde kan zijn, aangezien geen bepaling van de functiebeschrijving van de verzoekster of het POP-plan bepaalt dat een of ander beoordelingselement meer doorweegt in de beoordeling. De omstandigheid dat het POP-plan concrete voorwaarden stelt voor het functioneren van de verzoekster op bepaalde punten, betekent op zich niet dat die criteria zwaarder doorwegen dan de andere uit de functieomschrijving. Het geeft alleen aan op welke punten de verzoekster zich moest verbeteren en het ligt in de logica van het systeem dat bij de evaluatie in eerste instantie daarop wordt gefocust, hetgeen dan de andere punten in de schaduw stelt maar niet uitsluit.

Dat de verzoekster niet de mogelijkheid zou gehad hebben om haar sterke punten in het licht te stellen is onjuist, ten bewijze waarvan bijvoorbeeld gerefereerd kan worden aan de expliciete vraag van de evaluator om zich grondig voor te bereiden op het evaluatiegesprek en aan de vaststelling dat de directeur op geen enkel ogenblik de intrinsieke competentie van de verzoekster in vraag heeft gesteld.

5.3.8. De verzoekster stelt dat zij tijdens het evaluatiegesprek geconfronteerd werd met documenten die zij niet kende: zij verwijst naar de evaluatie van haar lesvoorbereidingen door mevrouw... en naar het verslag van de FOD Mobiliteit.

Wat betreft de begeleiding door mevrouw... stelt het College van Beroep vast dat de verzoekster zelf aangeeft dat zij de beoordeling van haar lesvoorbereidingen met mevrouw Brooymans besproken heeft en dat zij de bemerkingen positief ontving. Dat de directeur die bespreking tijdens het evaluatiegesprek te berde heeft gebracht kan de verzoekster derhalve niet gehinderd hebben in haar verdediging.

Wat het verslag van de FOD Mobiliteit betreft laakt de verzoekster dat zij voorafgaand aan het evaluatiegesprek geen inzage gekregen heeft van het integrale rapport. Het College van Beroep stelt vast dat de verzoekster inderdaad pas op 19 december 2019, dit is na het evaluatiegesprek, een kopie gekregen blijkt te hebben van enkele uittreksels uit het auditrapport van de FOD-mobiliteit met betrekking tot de STWC competenties, terwijl de directeur in het ontwerp op basis waarvan het evaluatiegesprek op 17 december 2019 plaats vond citeerde uit dat verslag. Zo daarbij de vraag rijst of de verzoekster met kennis van zaken haar standpunt te dien aanzien tijdens het gesprek kon naar voren brengen en zo de directeur een discussie over de inzage van de stukken gewis had kunnen vermijden door de stukken vóór het evaluatiegesprek ter kennis van de verzoekster te brengen -de school ontving het verslag op 13 december 2019-, dan moet die nalatigheid geen invloed hebben op deze beraadslaging, nu de verzoekster haar argumenten terzake in haar beroepsschrift heeft kunnen uiteenzetten en, meer nog, nu de vaststellingen die de FOD Mobiliteit aanbrengt alleen maar bevestigen of en verduidelijken wat de evaluator zelf heeft vastgesteld en aangekaart.

5.3.9. Dat de directeur het gesprek met de verzoekster, gehouden op 2 september 2019, niet vooraf zou aangekondigd hebben, blijkt correct maar uit het verslag (adm. Dos. Stuk 6, FEG 12 en 13) blijkt dat het gesprek doorging op initiatief van de verzoekster. Er wordt overigens aangenomen dat de voorafgaande verwittiging niet noodzakelijk een criterium is om een gesprek over het functioneren als een echt functioneringsgesprek in een evaluatieprocedure te betrekken.

5.3.10. Dat de verzoekster zich tijdens de evaluatieperiode in een vijandige omgeving bevond en dat zij daarom een onvoldoende kreeg, wordt op geen enkele manier aangetoond.

Dat er geen opvolging en coaching gebeurde wordt weersproken door de stukken van het dossier: hoofdstuk 1.1. van het evaluatieverslag reveleert op welke wijze de verzoekster in de afgelopen periode permanent gevolgd, gestimuleerd en aangemaand werd.

6.1. Wat de concrete beoordeling van de verschillende resultaatgebieden betreft gaat het College van beroep na of de verzoekster gegronde argumenten aanvoert die toelaten de in het verslag aangehaalde motieven om haar op de verschillende deelgebieden van de functiebeschrijving een ‘onvoldoende’ te geven, onderuit te halen. Als aangestipt poogt de verzoekster met punctuele argumenten de verschillende overwegingen die in het evaluatieverslag zijn opgenomen, te ontkrachten.

Het College van Beroep stelt wat dat betreft vast dat de verwerende partij die argumenten in hun essentie afdoend weerlegt en dat de gegevens van het dossier waarop de overwegingen van het beroepen besluit steunen terdege aantonen dat de verzoekster op elk van de besproken punten van haar functioneren faalt. Daarbij wordt ook overwogen dat, terwijl de verzoekster met haar evaluatie van 23 oktober 2017 te horen had gekregen dat haar functioneren niet goed was, zij haar eigengereide en verstarde opstelling van voorheen is blijven aanhouden, hoewel duidelijk aangetoond is dat de directie tijdens de actuele beoordelingsperiode veel inspanningen heeft gedaan om haar te blijven begeleiden en naar betere resultaten te leiden.

6.2. De conclusie van wat voorafgaat is dat de tussenconclusies op de verschillende deelgebieden steunen op overwegingen die steun vinden in het administratief dossier en die door de eerste evaluator in redelijkheid met een ‘onvoldoende’ beoordeeld zijn. De eindconclusie ‘onvoldoende’ is op haar beurt verantwoord.

BESLISSING

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid de artikelen 73septies tot 73septiesdecies, zoals gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 betreffende de procedure in beroep na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” en betreffende de werking van het College van Beroep;

Gelet op het werkingsreglement van 6 november 2008 van de Kamer van het College van Beroep voor het Gemeenschapsonderwijs;

Gelet op de hoorzitting van 6 februari 2020;

Na beraadslaging;

Na geheime stemming over de vernietiging van de evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”, met 7 stemmen (unaniem) tegen,

Enig artikel

De evaluatie dd. 18 december 2019 van mevrouw ... met als eindconclusie “onvoldoende”, gegeven door ..., evaluator, wordt niet vernietigd.

Aldus uitgesproken te Brussel op 6 februari 2020.

De Kamer van het College van Beroep was samengesteld uit:

De heer André VANDENDRIESSCHE, voorzitter;

Mevrouw H. ELOOT, de heren P. HENNES, S. BRYNAERT en W. VERCRUYSSSEN, vertegenwoordigers van het Gemeenschapsonderwijs;

De heren F. LEFEVER, A. VANDROMME en J.-L. BARBERY, vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

Om de pariteit onder de geledingen te herstellen neemt, na loting, de heer W. VERCRUYSSSEN niet deel aan de stemming.

Mevrouw P. MICHIELS, secretaris.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waarvan één exemplaar voor elke partij en voor het dossier.

De Secretaris,

De Voorzitter,

P. MICHIELS

A. VANDENDRIESSCHE