66058/4

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
25-04-2019
RAAD VAN STATE
WETGEVING

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réforme de la carrière des fonctions informatiques

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu le décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC) ;
Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française ;
Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française ;
Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 octobre 2002 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française ;
Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 26 février 2019 ;
Vu le « test genre » établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1°, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;
Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 14 mars 2019 ;
Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 15 mars 2019 ;
Vu l'avis du Conseil de direction de l'Entreprise des technologies nouvelles de l'Information et de la Communication, donné le 27 mars 2019 ;
Vu le protocole n°509 du Comité de négociation du Secteur XVII, conclu le 29 mars 2019 ;
Vu l'avis n° du Conseil d'Etat, donné le , en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;
Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1er. – Dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 octobre 2002 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Entreprise publique des Technologies numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française, il est inséré un article 22bis, rédigé comme suit :
« Article 22bis. L'article 87 doit se lire comme suit :
« Article 87. Sauf mention réservée, mention défavorable ou, pour le membre du personnel visé à l'article 120/1, mention excellente, portée au rapport d'évaluation dont le modèle est annexé au présent

arrêté, tout agent est toujours considéré comme étant titulaire d'une évaluation favorable. Il est personnellement avisé de son évaluation par note signée par les deux supérieurs hiérarchiques visés à l'article 88, au moins une fois tous les deux ans, après l'entretien d'évaluation » »

Article 2. Dans le même arrêté, l'article 28bis est complété par deux alinéas rédigés comme suit :
«

1° Dans le titre XIIIbis, les articles 120/1 à 120/3 sont regroupés au sein d'un Chapitre Ier, intitulé « Classification des fonctions et modalités d'engagement » ;

2° Dans le même titre, il est inséré un Chapitre II, rédigé comme suit :

«
CHAP II – Plan de formation et parcours de formation individualisé

Section 1. - Dispositions générales

Art. 120/4. Il faut entendre par formation professionnelle, toute formation qui permet au membre du personnel visé à l'article 120/1 d'améliorer ou de maintenir ses connaissances et compétences, en rapport avec l'emploi et la fonction qu'il exerce ou qu'il pourrait exercer à l'ETNIC.

Art. 120/5. Le service des ressources humaines est tenu d'établir le plan de formation annuel et d'organiser les formations.

Art. 120/6. Un plan de formation est établi pour chaque année budgétaire. Ce plan comprend:
1° les objectifs généraux de formation qu'il faut atteindre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif ;
2° les priorités pour l'année à venir ;
3° le budget à prévoir pour chacun des objectifs de formation, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative ;
4° une évaluation du plan de formation précédent.

Art. 120/7. Le plan de formation est établi en collaboration avec les services. Il est approuvé par le Comité de direction, qui l'adapte le cas échéant.

Section 2. - Le parcours de formation individualisé

Art. 120/8. Le parcours de formation individualisé est établi, au terme de l'évaluation, par le supérieur hiérarchique immédiat en concertation avec le membre du personnel visé à l'article 120/1, moyennant l'approbation du service des ressources humaines.

Il conditionne l'évolution de carrière fonctionnelle visée au Chapitre Vbis du statut pécuniaire, dans le respect du plan de personnel arrêté annuellement par le Ministre, et du plan de formation visé aux articles 120/6 et 120/7.

Il est fondé sur l'évaluation elle-même et sur les exigences en termes de compétences métier et fonctionnelles requises pour exercer la fonction dans son niveau actuel d'évolution de carrière et dans le niveau suivant d'évolution de carrière. » »

Article 3 – Dans le même arrêté, il est inséré un article 31/1 rédigé comme suit :

« **Art. 31/1.** A l'article 1er, les mots « des qualifications et/ou du grade » doivent se lire comme suit :
« des qualifications et/ou de l'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8, du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC), et/ou du grade ».

A l'article 3, les mots « aux qualifications que requiert l'exercice de leur fonction » doivent se lire comme suit :
« aux qualifications et/ou au niveau d'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8, du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC), que requièrent l'exercice de leur fonction ».

A l'article 5, les mots « le groupe auquel appartient l'échelle, compte tenu du montant forfaitaire dont elle est augmentée du fait des qualifications exigées » doivent se lire comme suit :
« le groupe auquel appartient l'échelle, compte tenu du montant forfaitaire dont elle est augmentée du fait des qualifications exigées et/ou du niveau d'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8, du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC) ».

A l'article 9, les mots « le groupe de qualification attribué à son grade compte tenu de ses qualifications » doivent se lire comme suit :

« le groupe de qualification et/ou d'évolution de carrière attribué à son grade compte tenu de ses qualifications et/ou du niveau d'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8 du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC) ». »

Article. 4 - L'article 32 du même arrêté est remplacé par l'article suivant :

« **Art.32.** L'article 30 doit se lire comme suit :

« L'échelle de traitement de chacun des grades est fixée comme suit, dans chacun des groupes de qualification ou d'évolution de carrière :

GRADES				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Fonctionnaires généraux				
Administrateur général	161/1i			
Administrateur général adjoint	160/1i			
-Directeur général	160/1i			
- Directeur général adjoint	150/1i			
Fonctions administratives et informatiques				
- Directeur de projet			120/4idp	
- Directeur	120/1	120/2	120/3	120/4i
- Analyste			120/4i	
- Inspecteur principal		110/2		
- Attaché principal	110/1	110/2	110/3	110/4i
- Analyste-programmeur Expert			110/4i	110/4i+

- Analyste-programmeur			100/4i	100/4i+
- Inspecteur		100/2		
- Attaché	100/1	100/2	100/3	100/4i
- Premier gradué	270/1	270/2	270/3i	
- Programmeur expert			270/3i	270/4i
- Opérateur expert			270/3i	270/4i
- Gradué principal	260/1	260/2	260/3i	
- Programmeur	250/1i	260/1i	250/3i	260/3i
- Opérateur	250/1i	260/1i	250/3i	260/3i
- Gradué	250/1	250/2	250/3i	
- Premier assistant	220/1	220/2		
- Assistant principal	210/1	210/2		
- Assistant	200/1	200/2		
- Premier adjoint	320/1	320/2	320/3	
- Adjoint principal	310/1	310/2	310/3	
- Adjoint	300/1	300/2	300/3	

» »

Article. 5 - L'article 33 du même arrêté est remplacé par l'article suivant :

« **Art.33.** Le Chapitre V doit se lire comme suit :

CHAPITRE V. Des échelles de traitement attachées aux fonctions informatiques

Art. 31. A chaque fonction informatique définie en application de l'article 120/1 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, sont attachées, compte tenu de la classe et du groupe d'évolution de carrière à laquelle elle appartient, les échelles de traitement suivantes :

Groupe d'évolution de carrière		**1**	**2**	**3**	**4**
Classe	A	-	-	-	151/1i
Classe	B+	-	-	120/4idp	-

Classe	B	120/1i	120/3i	120/4i	-
Classe	C+	110/1i	110/3i	110/4i	110/4i+
Classe	C	100/1i 100/1iev	100/3i	100/4i 100/4iev	100/4i+
Classe	D+ et E+	270/1i	270/2i	270/3i	270/4i
Classe	D et E	250/1i 250/1iev	260/1i	250/3i 250/3iev	260/3i

Tout service effectif en rapport utile avec le profil de fonction correspondant à l'emploi en cause est nécessairement pris en compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire.

»

Article. 6 - Dans le même arrêté, il est inséré un article 33bis qui dispose :

« **Art.33bis.** Après l'article 31, il est inséré un chapitre Vbis qui doit se lire comme suit :

« Chapitre Vbis – L'évolution de carrière fonctionnelle

Art. 31/1. Pour le membre du personnel visé à l'article 120/1 du statut administratif, il faut entendre par carrière fonctionnelle la possibilité de progresser dans sa fonction soit en développant une expertise technique de plus en plus poussée, l'amenant à devenir un référent technique pour ses collègues, soit en développant ses aptitudes managériales, lui permettant d'assumer des fonctions d'encadrement et de gestion d'équipes de plus en plus larges.

L'évolution de carrière fonctionnelle consiste, pour le membre du personnel visé à l'article 120/1 du statut administratif, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative, à bénéficier sans changer de classe, d'une échelle de traitement plus élevée, par changement d'un groupe d'évolution de carrière à un autre qui lui est immédiatement supérieur, s'il répond aux conditions prévues par les articles 31/3 et 31/4 du présent statut en matière d'ancienneté, d'évaluation, de parcours de formation individualisé et, le cas échéant, de production personnelle, et qu'il est sélectionné au terme de la procédure visée à l'article 31/2.

Un tel changement de groupe d'évolution de carrière, à classe égale, n'emporte pas de remplacement du membre du personnel concerné à son ancien groupe d'évolution de carrière.

Art. 31/2. La procédure de sélection comprend les étapes suivantes :

1° Établissement d'un profil de fonction mis à jour et adapté au niveau d'évolution de carrière fonctionnelle visé ;

2° Publication par tous moyens technologiques appropriés de nature à garantir que l'ensemble des membres du personnel de l'Entreprise, visés à l'article 120/1 du statut administratif, soit averti (tels que la publication sur les plateformes internes et l'envoi automatisé de courriels notamment) d'un appel à candidature à une évolution de carrière fonctionnelle ;

3° Constitution d'une commission de sélection, composée de 2 à 4 personnes, dont au minimum :

- un représentant du service des ressources humaines ou le(la) administrateur(trice) général(e) adjoint(e) ;
- le supérieur hiérarchique immédiat, ou un délégué de la direction générale concernée.

4° Examen des conditions d'accès telles que déterminées aux articles 31/3 et 31/4 ;

5° Le cas échéant, épreuve écrite préalable ;

6° Entretien d'adéquation au profil de fonction et aux critères de sélection, qui sont :

- les compétences spécifiques devant être mobilisées dans le niveau d'évolution de carrière fonctionnelle visé ;
- la motivation pour occuper l'emploi en évolution de carrière fonctionnelle.

7° Rapport d'entretien et proposition de classement des candidats, par la Commission de sélection ;

8° Décision motivée du Comité de direction.

Art. 31/3. Les échelles de traitement 260/1i, 250/3iev, 270/2i, 270/3i, 100/3i, 100/4iev, 110/3i, 110/4i, 120/3i et 120/4i sont accessibles aux membres du personnel qui :

1° comptent, respectivement dans les échelles 250/1iev, 260/1i, 270/1i, 270/2i, 100/1iev, 100/3i, 110/1i, 110/3i, 120/1i et 120/3i, une ancienneté de trois années ;

2° disposent d'une mention d'évaluation au moins "favorable" ;

3° ont accompli le parcours de formation individualisé, visé aux articles 120/8 et suivants du statut administratif, durant la période visée au 1°.

Art. 31/4 Les échelles de traitement 260/3i, 270/4i, 100/4i+ et 110/4i+ sont accessibles aux membres du personnel qui :

1° soit comptent, respectivement dans les échelles 250/3iev, 270/3i, 100/4iev et 110/4i, une ancienneté de trois années ;

2° soit comptent, pour l'accès aux seules échelles 260/3i et 100/4i+, respectivement dans les échelles 250/3i et 100/4i, une ancienneté de trois années à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté ;

3° disposent d'une mention d'évaluation « excellente » ;

4° ont accompli le parcours de formation individualisé visé aux articles 120/8 et suivants du statut administratif, durant la période visée au 1° ou 2° ;

5° ont soumis, avec leur candidature, une production personnelle démontrant :

- leur niveau de maitrise avancé des compétences métier et fonctionnelles requises pour la fonction durant la période visée au 1° ou 2°;
- la plus-value de leur futur rôle de référent et de tuteur dans leur domaine de compétence, dans une optique de transfert de compétence et de connaissances.

Art. 31/5

§ 1er Le contenu de la production personnelle visée à l'article 31/4, respectant le canevas minimum visé au § 2, ainsi que les modalités de sa présentation sont déterminés par le Comité de direction.

§ 2. Le canevas minimum de contenu de la production personnelle, reprend les éléments suivants :

1° pour les membres du personnel des classes, E, D, E+ et D+ :

- illustration, au moyen d'exemples concrets, de l'acquisition de compétences, méthodes, standards ou techniques dans son niveau actuel d'évolution de carrière ;
- exposé des moyens mis en œuvre pour actualiser ses compétences et se tenir au fait des nouvelles technologies, standards ou méthodes qui pourraient être utiles ou pertinentes dans l'environnement de travail ;
- réflexion critique sur les technologies, standards ou méthodes utilisées à l'ETNIC et sur les évolutions à mettre en place.

2° pour les membres du personnel des classes C et C+ : la production doit démontrer une projection concrète dans la fonction dans son plus haut niveau d'évolution de carrière fonctionnelle, contenant :

- vision critique (forces, faiblesses) sur la fonction et sur les opportunités et menaces de l'environnement professionnel, dans le niveau actuel d'évolution de carrière fonctionnelle ;
- sur la base de cette vision,

    - suggestions d'améliorations à apporter au service et à la fonction s'ils accédaient à cette dernière dans son plus haut niveau d'évolution de carrière, en argumentant leur bien-fondé ;
    - précision des moyens à déployer pour mettre en œuvre ces améliorations ;
    - mise en évidence des risques associés à la mise en œuvre de ces améliorations, et propositions d'actions et de modalités de gestion en cas de survenance de ces risques.

§ 3. La production fait l'objet d'une évaluation confiée à un panel dont la procédure de désignation et les modalités de fonctionnement sont fixées par le Comité de direction. Ce dernier est tenu de garantir l'indépendance du panel, en rappelant notamment le cadre déontologique en vigueur en Communauté française.

Les membres de ce panel doivent en tout état de cause disposer d'un niveau de compétence au minimum équivalent à celui de la fonction à pourvoir, dans son domaine d'expertise.

Le panel fait rapport à la Commission de sélection dans le cadre de la procédure visée à l'article 31/2.

Une évaluation négative de ladite production ne peut, à elle seule, motiver une décision de non-sélection.

Art. 31/6. §1er. Au cas où la procédure visée à l'article 31/2 n'aboutit à la sélection d'aucun candidat utile, et sauf dérogation spécialement motivée du Comité de direction, sur avis du service fonctionnel concerné, le Comité de direction décide, le cas échéant, de procéder à l'ouverture du poste sur appel interne, conformément à l'article 120/2 du Statut administratif et à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII.

Dans ce cadre, et sur la base du tableau repris à l'article 31, les postes sont ouverts :

- à classe égale, aux groupes d'évolution de carrière inférieurs, hors groupe 1 ;
- à la classe directement inférieure, aux groupes d'évolution de carrière 2 à 4 ;

pour autant que les membres du personnel concernés puissent attester d'une ancienneté de trois années dans leur groupe d'évolution de carrière actuel. Par dérogation à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII, les conditions d'évaluation et, le cas échéant, de production personnelle exigées du membre du personnel visé à l'article 31/1, doivent être remplies par le membre du personnel visé à l'alinéa 2 du présent article.

Au cas où la procédure visée ci-dessus aboutit à la sélection d'un candidat utile, il peut, le cas échéant, être procédé à son remplacement, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative, pour autant qu'il soit issu d'une classe et d'un service fonctionnel différents de ceux visés par le poste ouvert.

§2. Au cas où la procédure visée au § 1er n'aboutit à la sélection d'aucun candidat utile, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative, le Comité de direction décide, le cas échéant, de procéder à l'ouverture du poste sur appel externe, conformément à l'article 120/2 du Statut administratif et à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII.

Une condition d'accès de minimum 3 ans d'ancienneté est imposée.

Art. 31/7. Si, par suite de circonstances non imputables au membre du personnel visé à l'article 31/1, une ou plusieurs formations prévues au parcours de formation individualisé visé à l'article 120/8 du statut administratif, n'ont pu être accomplies et pour autant que l'Entreprise n'ait pu organiser et/ou prévoir une formation équivalente dans les deux années de l'évaluation du membre du personnel concerné, celles-ci sont réputées accomplies pour l'application des articles 31/3 et 31/4. » »

Article. 7 - L'article 34 du même arrêté est modifié comme suit :

« **1°** les mots « 2. Echelles de qualification 3 » sont remplacés par les mots : « 2. Echelles de qualification ou d'évolution de carrière 3 » ;

2° la disposition suivante est insérée au-dessus de la mention de l'échelle 270/3i :

«

270/1i

Minimum : 22.785,34

- du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 ;

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- à partir du 1er juillet 2022 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88

270/2i

Minimum : 24.052,86

- du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 :
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
2(2) 316,88

- du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
3(2) 316,88

- du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 ;
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
4(2) 316,88

- à partir du 1er juillet 2022 :
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
5(2) 316,88 »

3° la disposition suivante est insérée en-dessous de la mention de l'échelle 270/3i :

« 270/4i
Minimum : 28.637,00
- du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 :
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
1(2)316,88

- du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 :
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
2(2) 316,88

- du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :
Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76
3(2) 316,88

- du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 ;
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
4(2) 316,88

- à partir du 1er juillet 2022 :
Echelons : 3(1) 309,85
13(2) 633,76
5(2) 316,88 »

4° la disposition suivante est insérée au-dessus de la phrase « échelles de qualification 4 » :

« 1bis. Echelles d'évolution de carrière 3

Les échelles 100/3i et 110/3i sont constituées des échelles de base correspondantes, augmentées d'un forfait de 4.225,04. » ;

5° les mots « 2. Echelles de qualification 4 » sont remplacés par les mots : « 2. Echelles de qualification ou d'évolution de carrière 4 » ;

6° la disposition suivante est insérée au-dessus de la phrase « échelles de promotion » :

« 2bis. Echelles d'évolution de carrière 4+

Les échelles 100/4i+ et 110/4i+ sont constituées des échelles de base correspondantes, augmentées d'un forfait de 10.086,08 » ;

7° les mentions des échelles 120/1i et 120/3i sont insérées avant la mention de l'échelle 120/4i, comme suit :

« 120/1i

Minimum [37.713,81]

- du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 :
Echelons : 11(2) 1506,94
1(2) 753,48

- du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 :
Echelons : 11(2) 1506,94
2(2) 753,48

- du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :
Echelons : 11(2) 1506,94
3(2) 753,48

- du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 :
Echelons : 11(2) 1506,94
4(2) 753,48

- à partir du 1er juillet 2022 :
Echelons : 11(2) 1506,94
5(2) 753,48

120/3i

Minimum [40.377,49]

- du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019 :
Echelons : 11(2) 1506,94
1(2) 753,48

- du 1er juillet 2019 au 30 juin 2020 :
Echelons : 11(2) 1506,94
2(2) 753,48

- du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 :
Echelons : 11(2) 1506,94
3(2) 753,48

- du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022 ;

Echelons : 11(2) 1506,94
4(2) 753,48

- à partir du 1er juillet 2022 :
Echelons : 11(2) 1506,94
5(2) 753,48 »

Article. 8 - Dispositions finales et transitoires

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit sa publication au Moniteur belge.

A titre transitoire, durant une période de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté :

1° la condition d'évaluation portée par l'article 31/3 est réputée remplie en l'absence d'évaluation formelle ;
2° la condition d'évaluation portée par l'article 31/4, se lit comme suit : « mention d'une évaluation « favorable » » ;
3° la condition relative au parcours de formation individualisé portée par l'article 31/3, est réputée remplie.

Article 9. – Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le

Par le Gouvernement de la Communauté française

Le Ministre-Président,

Rudy DEMOTTE

Le Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative,

André FLAHAUT