

Avant-projet de décret du...(date) modifiant la Nouvelle loi communale et le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux ;

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre des Pouvoirs locaux est chargé de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Chapitre 1^{er}. Abrogation de l'arrêté royal n° 490 du 31 décembre 1986

Article 1^{er}. L'arrêté royal n° 490 du 31 décembre 1986 imposant aux communes et aux centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel, est abrogé.

Chapitre 2. Abrogation de l'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987

Art. 2. L'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort, est abrogé.

Chapitre 3. Modification de la Nouvelle loi communale

Art. 3. L'article 158 de la Nouvelle Loi communale, modifié par la loi du 7 décembre 1998, est abrogé, sauf pour le personnel de police et des pompiers.

Chapitre 4. Modifications du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Art. 4. L'article L1122-23, §2, alinéa 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, remplacé par le décret du 27 mars 2014 et modifié par le décret du 17 juillet 2018, est complété par la phrase suivante :

« ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours. ».

Art. 5. Dans l'article L1124-2, §1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les mots « à l'article L1212-1 » sont remplacés par les mots « par le présent code ».

Art. 6. Dans l'article L1124-22, §1^{er}, alinéa 1^{er}, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les mots « à l'article L1212-1 » sont remplacés par les mots « par le présent code ».

Art. 7. Dans l'article L1211-1, alinéa 1^{er}, du même code, les mots « L1212-1, L1212-2, L1212-3 et L1213-1 » sont remplacés par les mots « du chapitre II ».

Art. 8. Dans l'article L1211-2, alinéa 1^{er}, du même code, inséré par le décret du 18 avril 2013, le mot « établit » est remplacé par le mot « adopte ».

Art. 9. Dans le même code, il est inséré un article L1211-4 rédigé comme suit :

« Art. L1211-4. Une description de fonction est élaborée pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par le directeur général après concertation au sein du comité de direction.

La description de fonction contient la mission, la finalité ou l'objectif de la fonction, les tâches principales ainsi que l'ensemble des compétences professionnelles et des aptitudes personnelles requises pour correspondre au métier. ».

Art. 10. Dans le même code, il est inséré un article L1211-5 rédigé comme suit :

« Art. L1211-5. Le collège communal adopte le plan de formation sur proposition du directeur général, après concertation en comité de direction.

Le plan de formation est un programme pluriannuel, actualisé annuellement, qui identifie et priorise les besoins en formation en vue de rencontrer les objectifs de l'administration.

Il identifie le budget nécessaire.

Le collège communal communique sans délai aux organisations syndicales représentatives le plan de formation adopté ».

Art. 11. Dans la première partie, livre II, titre 1^{er}, du même code, l'intitulé du chapitre II est remplacé par ce qui suit :

« Cadre et statut général du personnel ».

Art. 12. L'article L1212-1 du même code, modifié par le décret du 30 avril 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1212-1. §1^{er}. Le conseil communal fixe le cadre du personnel.

Le cadre du personnel contient tous les emplois nécessaires au bon fonctionnement des services de l'administration, qu'ils soient pourvus ou non au sein de l'administration, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Chacun de ces emplois est exprimé en équivalent temps plein, avec le grade ou la fonction et l'échelle barémique y attachée.

Toute modification du cadre inclut une évaluation budgétaire de son impact.

§2. Les emplois contractuels pourvus dans le but d'accomplir une mission spécifique de durée limitée ne sont pas inclus dans le cadre.

§3. Lorsque des emplois contractuels à pourvoir concernent une mission nouvelle confiée par une autorité supérieure, la modification du cadre peut intervenir après l'engagement de l'agent, moyennant ratification ».

Art.13. L'article L1212-2 du même code, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1212-2. §1^{er}. Le conseil communal fixe le statut général du personnel.

Par statut général du personnel, l'on entend l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale et régissant la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l'administration, quel que soit leur grade.

Le conseil communal n'est pas compétent pour fixer les éléments de rémunération visés au paragraphe 2, de ceux dont le traitement est fixé par la première partie du présent Code ou par la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

§2. Le statut général du personnel comprend au minimum :

1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et les épreuves y relatives ;

2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ;

3° les droits et devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que les règles et procédures relatives aux cumuls avec d'autres fonctions ou emplois ;

4° les règles et les procédures disciplinaires ;

5° les mesures d'ordre ;

6° les règles et les procédures d'évaluation ;

7° les règles et les procédures de transfert, de mobilité, de mission ou de toute autre forme de réaffectation vers d'autres services ;

8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ;

9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité ;

10° les causes de cessation de la relation statutaire ;

11° les éléments de la rémunération ;

12° les conditions d'octroi, les bénéficiaires et indemnités relatives au télétravail lorsqu'il est organisé.

Par épreuve visée au 1°, l'on entend un examen écrit, oral, pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences au sens de l'article L1212-8.

Les éléments visés au 11° sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d'octroi et les bénéficiaires des indemnités, des

allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les pensions complémentaires.

§3. Les éléments de rémunérations sont fixés notamment selon l'importance des attributions, le degré de responsabilité, les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l'administration communale.

§4. Un avis indiquant l'endroit où le statut général du personnel peut être consulté est affiché dans un lieu apparent et accessible. Chaque membre du personnel doit pouvoir prendre connaissance, en permanence et sans intermédiaire, du statut général du personnel et de ses modifications dans un endroit facilement accessible.

Le collège communal communique au conseil de l'action sociale le statut général du personnel et ses modifications dès la réception de la décision d'approbation de ceux-ci par l'autorité de tutelle.

Art. 14. L'article L1212-3 du même code, modifié par le décret du 17 juillet 2018, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1212-3. Par membres du personnel, l'on entend les membres du personnel statutaire et les membres du personnel contractuel.

Le membre du personnel statutaire vise tout membre du personnel qui, par décision unilatérale de l'autorité, est nommé à titre temporaire ou à titre définitif, ou est admis en stage en vue d'une nomination à titre définitif.

Le membre du personnel contractuel vise tout membre du personnel engagé sous contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 15. Dans le même code, il est inséré un article L1212-4 rédigé comme suit :

« Art. L1212-4. §1^{er}. Tous les membres du personnel statutaire dont le présent code ne règle pas la nomination sont recrutés et nommés par le conseil communal à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel.

Cette compétence peut être déléguée au collège communal sauf en ce qui concerne les membres du personnel enseignant.

§2. Tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil communal à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée au collège communal.

Le conseil communal est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence au collège. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte que peut prendre le collège, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel. ».

Art. 16. Dans le même code, il est inséré un article L1212-5 rédigé comme suit :

« Art. L1212-5. §1^{er}. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

Le recrutement vise les opérations qui ont pour but de pourvoir à un poste et dont le processus aboutit à l'entrée en service d'un nouveau membre du personnel.

§2. Le recrutement est effectué sur base d'un appel public à candidatures qui comprend au minimum une description de fonction, la nature juridique de l'emploi, ainsi que les conditions d'accès et le barème prévus par le statut général du personnel.

Les modalités de publicité de l'appel à candidatures sont déterminées dans le statut général du personnel.

§3. Il peut être dérogé à la publicité de l'appel à candidatures pour les recrutements contractuels à effectuer en cas d'urgence impérieuse, pour les recrutements sous contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an, ou pour les recrutements rendus nécessaires pour répondre à une obligation légale.

L'urgence visée à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une décision motivée de l'autorité compétente pour recruter. ».

Art. 17. Dans le même code, il est inséré un article L1212-6 rédigé comme suit :

« Art. L1212-6. Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.

Le statut général du personnel fixe le nombre et la qualité des membres de la commission de sélection.

Le collège communal détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection sur proposition du directeur général. ».

Art. 18. Dans le même code, il est inséré un article L1212-7 rédigé comme suit :

« Art. L1212-7. Le statut général du personnel fixe le nombre et la nature des épreuves de recrutement.

Le statut général du personnel précise s'il permet la présence d'observateurs autres que les organisations syndicales représentatives et détermine la qualité de ces observateurs ainsi que les épreuves auxquelles ils peuvent être présents.

Si la demande en est formulée, bénéficie d'office de la qualité d'observateur le représentant du groupe politique appartenant ou n'appartenant pas au Pacte de majorité.

Les observateurs ne prennent pas part aux délibérations de la commission de sélection.

Le statut général du personnel peut dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves pour autant que ce dernier démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans une autre commune, province, régie autonome, intercommunale, centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale.

Le statut général du personnel fixe un délai maximal endéans lequel les épreuves doivent avoir été initialement réussies au sein de l'autre pouvoir local ».

Art. 19. Dans le même code, il est inséré un article L1212-8 rédigé comme suit :

« Art. L1212-8. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats et fait apparaître formellement cette comparaison et les motifs du choix du lauréat dans l'acte de désignation. ».

Art. 20. Dans le même code, il est inséré un article L1212-9 rédigé comme suit :

« Art. L1212-9. §1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par l'autorité compétente, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire et contractuel de son administration.

À l'issue de l'épreuve de promotion, les lauréats sont classés dans deux listes distinctes, selon qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Le conseil communal, ou le collège communal en cas de délégation conforme à l'article L1212-4, §2, alinéa 1^{er}, désigne le lauréat appelé à occuper l'emploi vacant, en puisant, par priorité, dans la liste statutaire.

§2. Si des réserves de promotion sont constituées, celles-ci ont la même durée de validité.

§3. Les articles L1212-6 à L1212-8 sont applicables aux procédures de promotion. ».

Art. 21. Dans le même code, il est inséré un article L1212-10 rédigé comme suit :

« Art. L1212-10. Le conseil communal peut organiser un régime de mobilité des membres du personnel avec le centre public d'action sociale du même ressort. Le régime de mobilité est organisé dans le statut général du personnel.

La procédure de mobilité peut être préalable ou non à une procédure de recrutement, et est organisé pour des emplois de grades équivalents et de nature juridique identique.

Les articles L1212-6 et L1212-8 sont d'application. ».

Art. 22. Dans le même code, il est inséré un article L1212-11 rédigé comme suit :

« Art. L1212-11. §1^{er}. L'évaluation est un instrument de gestion des ressources humaines qui, dans le cadre d'un dialogue entre l'autorité et le membre du personnel, permet de dresser un bilan du travail accompli et de son développement professionnel dans la fonction qu'il occupe.

§2. Chaque membre du personnel est évalué conformément au régime fixé par le statut général du personnel. Celui-ci fixe les critères de référence qui permettent d'évaluer chaque membre du personnel quant à l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés, la procédure à suivre et les délais y relatifs, ainsi que les mentions d'évaluation et leurs effets sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel.

L'évaluation de chaque membre du personnel est réalisée par le supérieur ou les supérieurs hiérarchiques à l'issue d'un entretien d'évaluation.

§3. Lorsque l'évaluation n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance fixée par le statut général du personnel, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

Le statut général du personnel peut fixer des modalités particulières lorsque le membre du personnel est absent durant tout ou partie de la période d'évaluation et/ou durant les quatre mois qui suivent la date d'échéance de l'évaluation ».

Art. 23. Dans le même code, il est inséré un article L1212-12 rédigé comme suit :

« Art. L1212-12. § 1^{er}. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts communaux.

Par utilisateur, l'on entend les communes, les provinces, les intercommunales, les centres publics d'action sociale, les associations régies par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, les zones de secours, les zones de police, les régies autonomes, les établissements de culte, les sociétés de logement, les ASBL. Le Gouvernement peut désigner d'autres utilisateurs en cas de circonstances urgentes et impérieuses.

§2. La mise à disposition des membres du personnel statutaire est temporaire.

Elle est organisée dans une convention écrite conclue entre la commune et l'utilisateur, dans laquelle sont précisées les conditions et la durée de la mise à disposition, la nature de la mission et les éléments de la rémunération.

La convention est approuvée par le conseil communal, signée par la commune et l'utilisateur avant le début de la mise à disposition. La convention signée est communiquée—au membre du personnel concerné, avant le début de la mise à disposition, soit en mains propres, soit, contre accusé de réception, par envoi recommandé ou par courrier électronique.

Le conseil communal peut déléguer l'approbation de la convention au collège communal. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil communal.

§3. Le membre du personnel conserve sa qualité de membre du personnel statutaire de la commune pendant toute la durée de la mise à disposition et demeure soumis au statut général du personnel de la commune.

Le membre du personnel mis à disposition auprès d'un utilisateur est en position d'activité de service pendant la durée de la mise à disposition. Il a droit à sa rémunération et conserve le droit de participer aux procédures d'avancement de rémunération, de grade ou de carrière prévues dans le statut général du personnel ».

Art. 24. Dans le même code, il est inséré un article L1212-13 rédigé comme suit :

« Art. L1212-13. Les membres du personnel statutaire bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux, des allocations suivantes :

1° les allocations de foyer et de résidence,

2° les allocations familiales,

3° le pécule de vacances

4° le pécule de vacances familial.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 1^{er}, le montant du pécule de vacances correspond à nonante-deux pour cent d'un douzième du traitement ou des traitements annuels, liés à l'indice des prix à la consommation, qui déterminent le ou les traitements dus pour le mois de mars de l'année des vacances. ».

Art. 25. Dans le même code, il est inséré un article L1212-14 rédigé comme suit :

« Art. L1212-14. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

Le maintien en activité au-delà de l'âge légal de la pension peut être autorisé, par le conseil communal, sur demande du membre du personnel concerné. La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'une année. Elle est renouvelable, selon les mêmes modalités, pour une seule nouvelle période d'une durée maximale d'une année .

L'autorisation du maintien en activité peut être déléguée au collège communal. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil communal. »

Art. 26. L'article L1213-1 du même code, modifié par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

Art. 27. Dans le même code, il est inséré un article L1231-15 rédigé comme suit :

« Art. L1231-15. A l'exception de l'article L1212-10, le chapitre II du titre Ier est applicable aux régies communales autonomes. ».

Art. 28. L'article L1523-16, alinéa 6, du même code, modifié en dernier lieu par le décret du 10 novembre 2016, est complété par la phrase suivante :

« ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours. ».

Art. 29. Dans l'article L1523-18, §2, alinéa 4, du même code, remplacé par le décret du 29 mars 2018, les mots « les dispositions générales en matière de personnel telles que visées à l'article L1523-27, §1^{er}, alinéa 5 » sont remplacés par les mots « les décisions adoptant ou modifiant le statut général du personnel ».

Art. 30. Dans la première partie, livre V, titre II, chapitre III, du même code, l'intitulé de la section 6 est remplacée par ce qui suit :

« Canaux de signalement et protection de l'auteur de signalement ».

Art. 31. Dans la même section 6, remplacée par l'article 30, l'article L1523-27 est abrogé.

Art. 32. Dans la première partie, livre V, titre II, chapitre III, du même code, il est inséré une section 7 intitulée « Le personnel de l'intercommunale ».

Art. 33. Dans la même section 7, insérée par l'article 32, il est inséré une sous-section 1^{re} intitulée « Dispositions générales ».

Art. 34. Dans la sous-section 1^{re} insérée par l'article 33, il est inséré un article L1523-29 rédigé comme suit :

« Art. L1523-29. Le personnel de l'intercommunale est soumis à un régime statutaire ou contractuel.

Le membre du personnel statutaire vise tout membre du personnel qui, par décision unilatérale de l'autorité, est nommé à titre temporaire ou à titre définitif, ou est admis en stage en vue d'une nomination à titre définitif.

Le membre du personnel contractuel vise tout membre du personnel engagé sous contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 35. Dans la même sous-section 1^{re}, il est inséré un article L1523-30 rédigé comme suit :

« Art. L1523-30. Le conseil d'administration adopte l'organigramme de l'administration.

L'organigramme représente la structure d'organisation des services de l'intercommunale, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction. ».

Art. 36. Dans la même sous-section 1^{er}, il est inséré un article L1523-31 rédigé comme suit :

« Art. L1523-31. Le comité de direction est composé des membres du personnel que la fonction dirigeante locale choisit parmi ceux qui remplissent des fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme.

Le comité de direction est présidé par la fonction dirigeante locale.

Outre les attributions confiées par décision du conseil d'administration, le comité de direction connaît toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, les avant-projets de budget, les modifications budgétaires et les notes explicatives y relatives, les projets d'organigramme et de statut général du personnel. ».

Art. 37. Dans la même sous-section 1^{re}, il est inséré un article L1523-32 rédigé comme suit :

« Art. L1523-32. Une description de fonction est élaborée pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par la fonction dirigeante locale après concertation au sein du comité de direction.

La description de fonction contient la mission, la finalité ou l'objectif de la fonction, les tâches principales ainsi que l'ensemble des compétences professionnelles et des aptitudes personnelles requises pour correspondre au métier. ».

Art. 38. Dans la même sous-section 1^{re}, il est inséré un article L1523-33 rédigé comme suit :

« Art. L1523-33. Le conseil d'administration adopte le plan de formation sur proposition de la fonction dirigeante locale, après concertation en comité de direction.

Le plan de formation est un programme pluriannuel, actualisé annuellement, qui identifie et priorise les besoins en formation en vue de rencontrer les objectifs de l'administration.

Il identifie le budget nécessaire.

Le conseil d'administration communique sans délai aux organisations syndicales représentatives le plan de formation adopté. ».

Art. 39. Dans la section 7, insérée par l'article 32, il est inséré une sous-section 2 intitulée « Statut général du personnel ».

Art. 40. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-34 rédigé comme suit :

« Art. L1523-34. §1. Le conseil d'administration fixe le statut général du personnel.

Par statut général du personnel, l'on entend l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale et qui régissent la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l'administration, quel que soit leur grade.

§2. Le statut général du personnel comprend au minimum :

1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et les épreuves y relatives ;

2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ;

3° les droits et les devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que les règles et les procédures relatives aux cumuls avec d'autres fonctions ou emplois ;

4° les règles et les procédures disciplinaires ;

5° les mesures d'ordre ;

6° les règles et les procédures d'évaluation ;

7° les règles et les procédures de transfert, de mobilité, de mission ou de toute autre forme de réaffectation vers d'autres services ;

8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ;

9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité ;

10° les causes de cessation de la relation statutaire ;

11° les éléments de la rémunération ;

12° les conditions d'octroi, les bénéficiaires et indemnités relatives au télétravail lorsqu'il est organisé.

Par épreuve visée au 1°, l'on entend un examen écrit, oral ou pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences au sens de l'article L1523-39.

Les éléments visés au 11° sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d'octroi et les bénéficiaires des indemnités, des allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les pensions complémentaires.

§3. Les éléments de rémunérations sont fixés notamment selon l'importance des attributions, le degré de responsabilité et les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l'administration intercommunale.

§4. Un avis indiquant l'endroit où le statut général du personnel peut être consulté est affiché dans un lieu apparent et accessible. Chaque membre du personnel doit pouvoir prendre connaissance, en permanence et sans intermédiaire, du statut général du personnel et de ses modifications dans un endroit facilement accessible.

§5. Le conseil d'administration est compétent en matière de personnel mais peut déléguer la mise en œuvre des décisions qu'il a prises dans le cadre du statut général du personnel ».

Art. 41. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-35 rédigé comme suit :

« Art. L1523-35. Tous les membres du personnel statutaire sont recrutés et nommés par le conseil d'administration à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel.

Cette compétence peut être déléguée conformément à l'article L1523-18 sauf en ce qui concerne la fonction dirigeante locale.

§2. Tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil d'administration à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée conformément à l'article L1523-18.

Le conseil d'administration est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte délégué, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel. ».

Art. 42. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-36 rédigé comme suit :

« Art. L1523-36. §1^{er}. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

Le recrutement vise les opérations qui ont pour but de pourvoir à un poste et dont le processus aboutit à l'entrée en service d'un nouveau membre du personnel.

§2. Le recrutement est effectué sur base d'un appel public à candidatures qui comprend au minimum une description de fonction, la nature juridique de l'emploi, ainsi que les conditions d'accès et le barème prévus par le statut général du personnel.

Les modalités de publicité de l'appel à candidatures sont déterminées par le statut général du personnel.

§3. Il peut être dérogé à la publicité de l'appel à candidatures pour les recrutements à effectuer en cas d'urgence impérieuse, pour les recrutements sous contrat de travail à durée déterminée de moins d'un an, ou pour les recrutements rendus nécessaires pour répondre à une obligation légale

L'urgence visée à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une décision motivée de l'autorité compétente pour recruter. ».

Art. 43. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-37 rédigé comme suit :

« Art. L1523-37. Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.

Le statut général du personnel fixe le nombre et la qualité des membres de la commission de sélection.

Le conseil d'administration détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection sur proposition de la fonction dirigeante locale. ».

Art. 44. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-38 rédigé comme suit :

« Art. L1523-38. Le statut général du personnel fixe le nombre et la nature des épreuves de recrutement.

Le statut général du personnel précise s'il permet la présence d'observateurs autres que les organisations syndicales représentatives et détermine la qualité de ces observateurs ainsi que les épreuves auxquelles ils peuvent être présents.

Les observateurs ne prennent pas part aux délibérations de la commission de sélection.

Le statut général du personnel peut dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves pour autant que ce dernier démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans une autre commune, province, régie autonome, intercommunale, centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale.

Le statut général du personnel fixe un délai maximal endéans lequel les épreuves doivent avoir été initialement réussies au sein de l'autre pouvoir local ».

Art. 45. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-39 rédigé comme suit :

« Art. L1523-39. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats et fait apparaître formellement cette comparaison et les motifs du choix du lauréat dans l'acte de désignation. ».

Art. 46. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-40 rédigé comme suit :

« Art. L1523-40. § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par l'autorité compétente, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire et contractuel de son administration.

A l'issue de l'épreuve de promotion, les lauréats sont classés dans deux listes distinctes, selon qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Le conseil d'administration, ou l'autorité compétente en cas de délégation conforme à l'article L1523-35, désigne le lauréat appelé à occuper l'emploi vacant, en puisant, par priorité, dans la liste statutaire.

§2. Si des réserves de promotion sont constituées, celles-ci ont la même durée de validité.

§3. Les articles L1523-37 à L1523-39 sont applicables aux procédures de promotion. ».

Art. 47. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-42 rédigé comme suit :

« Art. L1523-42. § 1^{er}. L'évaluation est un instrument de gestion des ressources humaines qui, dans le cadre d'un dialogue entre l'autorité et le membre du personnel, permet de dresser un bilan du travail accompli et de son développement professionnel dans la fonction qu'il occupe.

§2. Chaque membre du personnel est évalué conformément au régime fixé par le statut général du personnel. Celui-ci fixe les critères de référence qui permettent d'évaluer

chaque membre du personnel quant à l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés, la procédure à suivre et les délais y relatifs, ainsi que les mentions d'évaluation et leurs effets sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel.

L'évaluation de chaque membre du personnel est réalisée par le supérieur ou les supérieurs hiérarchiques à l'issue d'un entretien d'évaluation.

§3. Lorsque l'évaluation n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance fixée par le statut général du personnel, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

Le statut général du personnel peut fixer des modalités particulières lorsque le membre du personnel est absent durant tout ou partie de la période d'évaluation et/ou durant les quatre mois qui suivent la date d'échéance de l'évaluation ».

Art. 48. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-43 rédigé comme suit :

« Art. L1523-43. Les membres du personnel statutaire peuvent être démis d'office pour inaptitude professionnelle dans les conditions de la première partie, livre II, titre I^{er}, chapitre VII du présent code. ».

Art. 49. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-44 rédigé comme suit :

« Art. L1523-44. § 1^{er}. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts intercommunaux.

Par utilisateur, l'on entend les communes, les provinces, les intercommunales, les centres publics d'action sociale, les associations régies par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, les zones de secours, les zones de police, les régies autonomes, les établissements de culte, les sociétés de logement, les ASBL.

Le Gouvernement peut désigner d'autres utilisateurs en cas de circonstances urgentes et impérieuses.

§2. La mise à disposition des membres du personnel statutaire est temporaire.

Elle est organisée dans une convention écrite conclue entre l'intercommunale et l'utilisateur, dans laquelle sont précisées les conditions et la durée de la mise à disposition, la nature de la mission et les éléments de la rémunération.

La convention est approuvée par le conseil d'administration, signée par l'intercommunale et l'utilisateur avant le début de la mise à disposition. La convention signée est communiquée au membre du personnel concerné avant le début de la mise à disposition, soit en mains propres, soit, contre accusé de réception, par envoi recommandé ou par courrier électronique.

Le conseil d'administration peut déléguer l'approbation de la convention conformément à l'article L1523-18.

§3. Le membre du personnel conserve sa qualité de membre du personnel statutaire de l'intercommunale pendant toute la durée de la mise à disposition et demeure soumis au statut général du personnel de l'intercommunale.

Le membre du personnel mis à disposition auprès d'un utilisateur est en position d'activité de service pendant la durée de la mise à disposition. Il a droit à sa rémunération et

conserve le droit de participer aux procédures d'avancement de rémunération, de grade ou de carrière prévues dans le statut général du personnel ».

Art. 50. Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-45 rédigé comme suit :

« Art. L1523-45. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

Le maintien en activité au-delà de l'âge légal de la pension peut être autorisé, par le conseil d'administration, sur demande du membre du personnel concerné. La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'une année. Elle est renouvelable, selon les mêmes modalités, pour une seule nouvelle période d'une durée maximale d'une année.

L'autorisation du maintien en activité peut être déléguée par le conseil d'administration conformément à l'article L1523-18 ».

Art. 51. Dans l'article L2212-32 du même code, modifié par le décret du 31 janvier 2013, les paragraphes 4 et 5 sont abrogés.

Art. 52. Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre I^{er} du même Code, il est inséré un chapitre VI intitulé « Canaux de signalement et protection de l'auteur de signalement ».

Art. 53. Dans le chapitre VI, inséré par l'article 52, il est inséré un article L2216-1 rédigé comme suit :

« Art. L2216-1. Les articles L1219-1 à L1219-40 relatifs aux canaux de signalement et à la protection des personnes qui signalent une violation sont applicables *mutatis mutandis* aux provinces.

Les articles L1219-1 à L1219-40 sont applicables *mutatis mutandis* aux régions provinciales autonomes.

Tout membre du personnel de niveau A, ou à défaut, de niveau B peut être désigné référent intégrité conformément aux statuts et aux règlements provinciaux, après le lancement d'un appel interne.

Si aucun candidat ne se porte volontaire suite à l'appel interne, le référent intégrité sera le directeur général ou la fonction dirigeante locale.

La description de fonction du référent intégrité est concertée avec les organisations syndicales représentatives.

Il en est de même pour les régions provinciales autonomes. Un référent intégrité est obligatoire si la région provinciale autonome compte au moins cinquante membres du personnel.

Le référent intégrité peut être mutualisé avec une ou plusieurs autorités locales visées à l'article L1219-1, centres publics d'action sociale ou associations régies par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

Pour les provinces, le terme « organe » défini à l'article L1219-2, 5^o, doit s'entendre du conseil provincial, du collège provincial et de leurs membres.

Pour les régies provinciales autonomes, le terme « organe » défini à l'article L1219-2, 5°, doit s'entendre du conseil d'administration, des organes restreints de gestion et de leurs membres. ».

Art. 54. Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre II, chapitre 1^{er}, il est inséré une section 1^{re} intitulée « Dispositions générales ».

Art. 55. L'article L2221-1 du même code, modifié en dernier lieu par le décret du 19 juillet 2018, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L2221-1. Par membres du personnel, l'on entend les membres du personnel statutaire et les membres du personnel contractuel.

Le membre du personnel statutaire vise tout membre du personnel qui, par décision unilatérale de l'autorité, est nommé à titre temporaire ou à titre définitif, ou est admis en stage en vue d'une nomination à titre définitif.

Le membre du personnel contractuel vise tout membre du personnel engagé sous contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 56. L'article L2221-2 du même code, inséré par le décret du 30 avril 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L2221-2. Une description de fonction est élaborée pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par le directeur général après concertation au sein du comité de direction.

La description de fonction contient la mission, la finalité ou l'objectif de la fonction, les tâches principales ainsi que l'ensemble des compétences professionnelles et des aptitudes personnelles requises pour correspondre au métier. ».

Art. 57. Dans le même code, il est inséré un article L2221-3 rédigé comme suit :

« Art. L2221-3. Le collège provincial adopte le plan de formation sur proposition du directeur général, après concertation en comité de direction.

Le plan de formation est un programme pluriannuel, actualisé annuellement, qui identifie et priorise les besoins en formation en vue de rencontrer les objectifs de l'administration.

Il identifie le budget nécessaire.

Le collège provincial communique sans délai aux organisations syndicales représentatives le plan de formation adopté. ».

Art. 58. Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre II, chapitre 1^{er}, il est inséré une section 2 intitulée « Cadre et statut général du personnel ».

Art. 59. Dans la section 2, insérée par l'article 58, il est inséré un article L2221-4 rédigé comme suit :

« Art. L2221-4. §1^{er}. Le conseil provincial fixe le cadre du personnel.

Le cadre du personnel contient tous les emplois nécessaires au bon fonctionnement des services de l'administration, qu'ils soient pourvus ou non au sein de l'administration, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Chacun de ces emplois est exprimé en équivalent temps plein, avec le grade ou la fonction et l'échelle barémique y attachée.

Toute modification du cadre inclut une évaluation budgétaire de son impact.

§2. Les emplois contractuels pourvus dans le but d'accomplir une mission spécifique de durée limitée ne sont pas inclus dans le cadre.

§3. Lorsque des emplois contractuels à pourvoir concernent une mission nouvelle confiée par une autorité supérieure, la modification du cadre peut intervenir après l'engagement de l'agent, moyennant ratification ».

Art. 60. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-5 rédigé comme suit :

« Art. L2221-5. §1. Le conseil provincial fixe le statut général du personnel.

Par statut général du personnel, l'on entend l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale et régissant la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l'administration, quel que soit leur grade.

§2. Le statut général du personnel comprend au minimum :

1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et épreuves y relatives ;

2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ;

3° les droits et les devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que les règles et procédures relatives aux cumuls avec d'autres fonctions ou emplois ;

4° les règles et procédures disciplinaires ;

5° les mesures d'ordre ;

6° les règles et procédures d'évaluation ;

7° les règles et procédures de transfert, de mobilité, de mission ou de toute autre forme de réaffectation vers d'autres services ;

8° les règles et procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ;

9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité ;

10° les causes de cessation de la relation statutaire ;

11° les éléments de la rémunération ;

12° les conditions d'octroi, les bénéficiaires et indemnités relatives au télétravail lorsqu'il est organisé.

Les éléments visés au 11° sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d'octroi et les bénéficiaires des indemnités, des allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les pensions complémentaires.

§3. Les éléments de rémunération sont fixés notamment selon l'importance des attributions, le degré de responsabilité et les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l'administration provinciale.

§4. Un avis indiquant l'endroit où le statut général du personnel peut être consulté est affiché dans un lieu apparent et accessible.

Chaque membre du personnel doit pouvoir prendre connaissance, en permanence et sans intermédiaire, du statut général du personnel et de ses modifications dans un endroit facilement accessible. ».

Art. 61. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-6 rédigé comme suit :

« Art. L2221-6. §1^{er}. Le conseil provincial recrute, nomme, suspend et révoque tous les membres du personnel statutaire de l'administration provinciale, conformément au statut général du personnel.

Cette compétence peut être déléguée au collège provincial pour la nomination, la suspension et la révocation des membres du personnel statutaire, jusqu'au grade de directeur y compris.

§2. Tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil provincial à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée au collège provincial.

Le conseil provincial est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence au collège provincial. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte délégué, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel. ».

Art. 62. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-7 rédigé comme suit :

« Art. L2221-7. §1^{er}. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

Le recrutement vise les opérations qui ont pour but de pourvoir à un poste et dont le processus aboutit à l'entrée en service d'un nouveau membre du personnel.

§2. Le recrutement est effectué sur base d'un appel public à candidatures qui comprend au minimum une description de fonction, la nature juridique de l'emploi, ainsi que les conditions d'accès et le barème prévus par le statut général du personnel.

Les modalités de publicité de l'appel à candidatures sont précisées dans le statut général du personnel.

§3. Il peut être dérogé à la publicité de l'appel à candidatures pour les recrutements contractuels à effectuer en cas d'urgence impérieuse, pour les recrutements sous contrat

de travail à durée déterminée de moins d'un an ou pour les recrutements rendus nécessaires pour répondre à une obligation légale.

L'urgence visée à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'une décision motivée de l'autorité compétente pour recruter. ».

Art. 63. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-8 rédigé comme suit :

« Art. L2221-8. § 1^{er}. Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.

Le statut général du personnel fixe le nombre et la qualité des membres de la commission de sélection.

§2. Le collège provincial détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection sur proposition du directeur général. ».

Art. 64. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-9 rédigé comme suit :

« Art. L2221-9. Le statut général du personnel fixe le nombre et la nature des épreuves de recrutement.

Le statut général du personnel précise s'il permet la présence d'observateurs autres que les organisations syndicales représentatives et détermine la qualité de ces observateurs ainsi que les épreuves auxquelles ils peuvent être présents.

Si la demande en est formulée, bénéficie d'office de la qualité d'observateur le représentant du groupe politique appartenant ou n'appartenant pas au Pacte de majorité.

Les observateurs ne prennent pas part aux délibérations de la commission de sélection.

Le statut général du personnel peut dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves pour autant que ce dernier démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans une autre commune, province, régie autonome, intercommunale, centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII de la loi organique des centres publics d'action sociale.

Le statut général du personnel fixe un délai maximal endéans lequel les épreuves doivent avoir été initialement réussies au sein de l'autre pouvoir local ».

Art. 65. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-10 rédigé comme suit :

« Art. L2221-10. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats et fait apparaître formellement cette comparaison et les motifs du choix du lauréat dans l'acte de désignation. ».

Art. 66. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-11 rédigé comme suit :

« Art. L2221-11. § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par l'autorité compétente, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire et contractuel de son administration.

A l'issue de l'épreuve de promotion, les lauréats sont classés dans deux listes distinctes, selon qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Le conseil provincial, ou le collège provincial en cas de délégation conforme à l'article L2221-6, désigne le lauréat appelé à occuper l'emploi vacant, en puisant, par priorité, dans la liste statutaire.

§2. Si des réserves de promotion sont constituées, celles-ci ont la même durée de validité.

§3. Les articles L2221-8 à L2221-10 sont applicables aux procédures de promotion. ».

Art. 67. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-12 rédigé comme suit :

« Art. L2221-12. §1^{er}. L'évaluation est un instrument de gestion des ressources humaines qui, dans le cadre d'un dialogue entre l'autorité et le membre du personnel, permet de dresser un bilan du travail accompli et de son développement professionnel dans la fonction qu'il occupe.

§2. Chaque membre du personnel est évalué conformément au régime fixé par le statut général du personnel. Celui-ci fixe les critères de référence permettant d'évaluer chaque membre du personnel quant à l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés, la procédure à suivre et les délais y relatifs, ainsi que les mentions d'évaluation et leurs effets sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel.

L'évaluation de chaque membre du personnel est réalisée par le supérieur ou les supérieurs hiérarchiques à l'issue d'un entretien d'évaluation.

§3. Lorsque l'évaluation n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance fixée par le statut général du personnel, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

Le statut général du personnel peut fixer des modalités particulières lorsque le membre du personnel est absent durant tout ou partie de la période d'évaluation et/ou durant les quatre mois qui suivent la date d'échéance de l'évaluation. ».

Art. 68. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-13 rédigé comme suit :

« Art. L2221-13. Le conseil provincial peut prévoir la démission d'office pour inaptitude professionnelle des membres du personnel statutaire de la province.

Le Conseil provincial fixe de manière générale les modalités de calcul et de liquidation de l'indemnité de départ versée au membre du personnel. L'indemnité est proportionnelle à l'ancienneté du membre du personnel dans la province et ne peut pas être inférieure à :

1° trois mois de traitement pour les membres du personnel statutaire de moins de dix ans d'ancienneté de service au sein de la province ;

2° six mois de traitement pour les membres du personnel statutaire qui ont entre dix et vingt ans d'ancienneté de service au sein de la province ;

3° neuf mois de traitement pour les membres du personnel statutaire qui ont plus de vingt ans d'ancienneté de service au sein de la province.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle du directeur général ou du directeur financier, la province leur octroie une indemnité correspondant à minimum trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée. ».

Art. 69. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-14 rédigé comme suit :

« Art. L2221-14. § 1^{er}. La décision de démettre d'office un membre du personnel statutaire pour inaptitude professionnelle est prononcée, après audition, par le Conseil, sur rapport du Collège.

Elle est notifiée sans délai à l'intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception. A défaut de notification dans les dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée.

La notification fait mention des recours prévus par la loi ou par le décret et du délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

§ 2. Le membre du personnel concerné dispose d'un délai de trente jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la réception de la décision de le démettre d'office pour inaptitude professionnelle, pour saisir, par envoi recommandé, la Chambre de recours visée aux articles L1218-1 à L1218-13.

La Chambre de recours émet un avis motivé à l'attention du Gouvernement sur la délibération du Conseil provincial portant décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle. Cet avis est favorable ou défavorable. Il est rendu et notifié, accompagné du dossier complet, dans un délai de soixante jours à dater de la réception de la décision.

La saisine de la Chambre de recours est suspensive de la décision du Conseil provincial jusqu'à la décision du Gouvernement ou jusqu'à l'expiration du délai imparti au Gouvernement pour statuer.

§ 3. En l'absence de saisine de la Chambre de recours dans le délai imparti, le Conseil provincial adresse sa délibération au Gouvernement. La troisième partie, livre premier, titres I^{er} et II du présent code s'applique.

La décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle est suspendue jusqu'à l'expiration du délai de trente jours visés au paragraphe 2, alinéa 1^{er}. ».

Art. 70. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-15 rédigé comme suit :

« Art. L2221-15. § 1^{er}. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts provinciaux.

Par utilisateur, l'on entend les communes, les provinces, les intercommunales, les centres publics d'action sociale, les associations régies par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, les zones de secours, les zones de police, les régies, les établissements de culte, les sociétés de logement, les ASBL. Le Gouvernement peut désigner d'autres utilisateurs en cas de circonstances urgentes et impérieuses.

§2. La mise à disposition des membres du personnel est temporaire.

Elle est organisée dans une convention écrite conclue entre la province et l'utilisateur, dans laquelle sont précisées les conditions et la durée de la mise à disposition, la nature de la mission et les éléments de la rémunération.

La convention est approuvée par le conseil provincial, signée par la province et l'utilisateur avant le début de la mise à disposition. La convention signée est communiquée au membre du personnel concerné, avant le début de la mise à disposition, soit en mains propres, soit, contre accusé de réception, par envoi recommandé ou par courrier électronique.

Le conseil provincial peut déléguer l'approbation de la convention au collège provincial. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil provincial.

§3. Le membre du personnel conserve sa qualité de membre du personnel statutaire de la province pendant toute la durée de la mise à disposition et demeure soumis au statut général du personnel de la province.

Le membre du personnel mis à disposition auprès d'un utilisateur est en position d'activité de service pendant la durée de la mise à disposition. Il a droit à sa rémunération et conserve le droit de participer aux procédures d'avancement de rémunération, de grade ou de carrière prévues dans le statut général du personnel. ».

Art. 71. Dans la même section 2, il est inséré un article L2221-16 rédigé comme suit :

« Art. L2221-16. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

Le maintien en activité au-delà de l'âge légal de la pension peut être autorisé, par le conseil provincial, sur demande du membre du personnel concerné. La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'une année. Elle est renouvelable, selon les mêmes modalités, pour une seule nouvelle période d'une durée maximale d'une année. ».

L'autorisation du maintien en activité peut être déléguée au collège provincial. Dans ce cas chaque décision fait l'objet d'une information au conseil provincial.

Art. 72. L'article L2223-5, du même code, modifié en dernier lieu par le décret du 15 juillet 2021, est complété par un paragraphe 6 rédigé comme suit :

« §6. Le chapitre 1^{er} relatif au personnel de la province est applicable aux régions provinciales autonomes. ».

Art. 73. L'article L2231-9, §2, alinéa 2, du même code, modifié en dernier lieu par le décret du 17 juillet 2018, est complété par la phrase suivante :

« ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours ».

Art. 74.

A l'annexe 4 du même code intitulée « Règles applicables en matière de rémunération de la fonction dirigeante locale », le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit :

« A ancienneté pécuniaire égale, aucun autre membre du personnel, qu'il exerce une fonction de direction ou non, ne peut percevoir une rémunération qui dépasse celle accordée au fonctionnaire dirigeant local à l'exception des médecins hospitaliers visés à l'article 8, alinéa 1^{er}, 4^o, et par assimilation, aux professionnels des soins de santé visés à l'article 9 de la loi coordonnée le 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins ».

Art. 75.

Le présent décret entre en vigueur le premier jour du xx ième mois qui suit sa publication au Moniteur belge.

Le présent décret abroge dès lors implicitement les dispositions générales en matière de personnel des pouvoirs locaux qui sont contraires au présent décret.

Le cadre et le statut général du personnel tels que définis par le présent décret devront être réécrits conformément au présent décret pour le 30 juin 2025 au plus tard.

Art. 76.

Le présent décret ne s'applique pas aux procédures de recrutement, de promotion et de mobilité lancées avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Pour ce qui concerne les articles 22, 47 et 67 relatifs à l'évaluation, le mécanisme de l'évaluation « réputée favorable » ne vaut que pour les évaluations dont l'échéance est fixée après l'entrée en vigueur du présent décret.

Pour ce qui concernent les articles 23, 49 et 70, les conventions de mise d'un agent statutaire à disposition d'un utilisateur tiers en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent décret, poursuivent leurs effets jusqu'au terme prévu par lesdites conventions.

Namur, le ... (date).

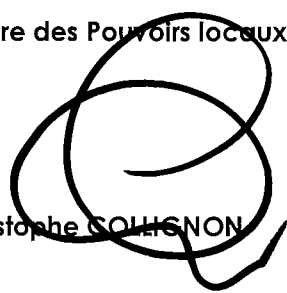
Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

Elio DI RUPO

Le Ministre des Pouvoirs locaux,

Christophe SOLIGNON



Avant-projet de décret du...(date) modifiant la Nouvelle loi communale et le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent décret a pour objet d'intégrer, dans le code de la démocratie locale et de décentralisation, un dispositif de droits et obligations uniforme pour tous les pouvoirs locaux en matière de fonction publique.

Ce dispositif participe à une réforme globale de la fonction publique locale qui vise d'une part, à s'adapter à l'évolution des besoins en moyens humains et en compétences pour garantir un service public de qualité aux citoyens, et d'autre part, à augmenter l'attractivité dans le secteur public et la motivation du personnel, et ce, dans le respect des règles fondamentales de droit public.

Ainsi, la convention sectorielle 2015-2020, conclue le 2 février 2021 au sein du Comité C wallon, entre le Gouvernement wallon et les organisations syndicales représentatives prévoit ce qui suit :

« Sur base des difficultés rencontrées par les pouvoirs locaux dans la gestion de leurs ressources humaines, le groupe de travail mettra l'accent sur l'attractivité, l'accessibilité à l'emploi pour tous, la valorisation des compétences, l'évolution de carrière et la motivation du personnel.

Il déterminera les dispositions qui nécessiteront, le cas échéant, un cadre réglementaire contraignant. L'objectif est de faire aboutir ce travail pour la fin de l'année 2023 ».

Les travaux ont essentiellement consisté à dresser les constats en matière de fonction publique locale et à identifier les freins et les difficultés vécues aujourd'hui sur le terrain qui mettent à mal l'attractivité et empêchent la mise en œuvre d'une gestion des ressources humaines optimale et professionnalisée.

A cette fin, différents acteurs de terrain ont été auditionnés au sein du groupe de travail :

- Les Fédérations des directeurs généraux communaux, de CPAS et provinciaux qui, en tant que chefs du personnel, sont en mesure d'identifier les obstacles pour attirer les talents et pour maintenir, voire augmenter, la motivation du personnel tout au long de la carrière ;
- Le SPW intérieur et action sociale qui, dans son rôle de conseils et d'instruction pour l'autorité de tutelle, a, depuis plusieurs années, dressé toute une série de difficultés en matière de gestion des ressources humaines ;
- Les organisations syndicales représentatives, proches des travailleurs et sensibilisées aux difficultés vécues par le personnel des administrations locales.

En substance, ces auditions ont révélé les constats suivants :

- Des dispositions décrétales en matière de fonction publique quasi inexistantes, disparates, non uniformes et/ou inadaptées à l'évolution des défis auxquels les pouvoirs locaux doivent faire face ; la matière est essentiellement organisée par des circulaires qui n'ont pas de force contraignante ; des principes généraux de droit administratif fondamentaux ne sont connus qu'au travers de l'exercice de la tutelle administrative ;
- Diminution du nombre de l'emploi statutaire ;
- Défaut de perspective de carrière pour le personnel contractuel ;
- Absence d'outils RH ou défaut de s'approprier ceux-ci ;
- Défaut d'attractivité de l'emploi eu égard au régime de carrière et aux barèmes proposés dans les recommandations wallonnes initiées depuis la circulaire du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes.

Le présent projet n'a pas pour vocation de légiférer toute la fonction publique locale, le principe de l'autonomie locale étant toujours de mise. Toutefois, au-delà d'un travail de modifications des circulaires qui demeureront des recommandations, un dispositif législatif est nécessaire pour baliser cette autonomie d'action en la matière et ce, de manière uniforme pour tous les pouvoirs locaux.

En substance, la présente réforme est traduite à travers les modifications décrétales de la manière suivante :

- Cadre et statut : ces outils de base réglementaires sont définis et intègrent le personnel contractuel ;
- Délégations de pouvoir : elles sont organisées en matière de recrutement et de rupture du contrat de travail de manière à faciliter la gestion des ressources humaines ;
- Recrutement : le présent décret impose la publicité des appels à candidatures, la constitution d'une commission de sélection, l'organisation d'épreuves et la comparaison des titres et des compétences entre les candidats, de manière à garantir davantage l'objectivité des procédures de recrutement.

Cependant, pour garantir une certaine souplesse ou encore pour faire face aux situations d'urgence, le statut général du personnel fixera les modalités de publicité de l'appel à candidatures, le nombre et la qualité des membres de la commission de sélection ainsi que le nombre et la nature des épreuves de recrutement. Ces différents éléments pourront donc varier en fonction de la nature du poste à pourvoir.

Le décret prévoit par ailleurs la possibilité, pour un pouvoir local, de dispenser un candidat d'une partie des épreuves de recrutement pour autant qu'il démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans un autre pouvoir local ;

- Promotion : les emplois de promotion sont ouverts tant au personnel statutaire qu'au personnel contractuel de l'administration, ces emplois étant pourvus, en priorité au personnel statutaire ;

- Mobilité : L'arrêté royal n°519 du 31.03.1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort est abrogé dans la mesure où ce régime n'est plus cohérent avec le nouveau régime de recrutement et de promotion organisé par le présent décret.

Les textes prévoient cependant la possibilité, pour la commune et le CPAS d'organiser une mobilité de la commune vers le CPAS, ou inversement, de manière préalable au recrutement, pour des emplois de grades équivalents et de nature juridique identique. La comparaison des titres et mérites et la constitution d'un jury demeurent obligatoires pour départager les candidats potentiels à la mobilité.

- Outils RH définis : les pouvoirs locaux sont tenus d'arrêter des descriptions de fonction, d'adopter un plan de formation ainsi qu'un organigramme ;
- Evaluation : elle est définie et imposée à tous les pouvoirs locaux ;
- Mise à disposition de personnel statutaire : elle est définie et balisée pour être plus largement utilisée en vue de mutualiser les moyens humains entre pouvoirs locaux ;
- Mise à la retraite du personnel statutaire : elle est adaptée aux législations fédérales en matière de pension légale et ouvre la possibilité de poursuivre son activité au-delà de l'âge légal de la pension.

Les règles relatives à chacune de ces thématiques sont intégrées dans le code de la démocratie locale de manière quasi identique pour les communes, les régies communales autonomes, les intercommunales, les provinces et les régies provinciales autonomes, compte tenu de leurs spécificités institutionnelles ou organisationnelles.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Articles 1 et 2 :

Les deux arrêtés royaux de pouvoirs spéciaux prévoyaient un système d'accès aux emplois de recrutement et de promotion entre la commune et le cpas du même ressort uniquement pour le personnel statutaire. L'esprit de ces textes n'est plus cohérent avec l'actuelle réforme. Pour éviter des questions de conflits de lois et ajouter de la cohérence dans l'ensemble de la présente réforme, les deux arrêtés royaux de pouvoirs spéciaux sont abrogés. Le régime de mobilité entre la commune et le cpas du même ressort relève de l'autonomie locale (voyez plus loin).

Article 3 :

L'évolution des législations en matière de pension légale nécessite d'amender l'article 158 de la nouvelle communale.

La région wallonne est compétente pour modifier cette disposition. En effet, à propos d'un avant-projet de décret abrogeant l'article 158 de la Nouvelle loi communale pour la Région flamande, la section législation du Conseil d'Etat a remis un avis n° 53.568/3 du 18 juillet 2013 selon lequel ledit article 158 ne traite pas de l'âge de la mise à la pension qui relève de la compétence fédérale mais traite de l'âge limite de la relation statutaire, ce qui relève de la compétence régionale en vertu de l'article 6, § 1er, VIII, premier alinéa, 1°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

A l'instar du Décret flamand du 17 janvier 2014 abrogeant l'article 158 de la Nouvelle loi communale, le présent Décret abroge celui-ci sauf pour le personnel de police et des pompiers, matière demeurant de compétence exclusive du Fédéral.

Article 4 :

Cette disposition prévoit la nécessité pour le collège communal d'informer les organisations syndicales représentatives sur le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours. Cette information est ajoutée au dispositif relatif au dialogue social inséré à l'article L1122-23 par décret du 27 mars 2014.

Article 5 à 7 :

Les nouvelles dispositions du présent décret impliquent la modification des références dans les anciennes dispositions du code.

Article 8 :

Le terme « adopte » est plus approprié dans le chef du collège (celui qui décide) que le terme « établit », qui s'applique davantage au directeur général (celui qui rédige), conformément à l'article L1124-4.

Articles 9 et 10 :

Ces dispositions rendent obligatoires deux outils de gestion des ressources humaines, à savoir les descriptions de fonction et le plan de formation. Ces deux outils ne sont pas des éléments du statut général du personnel mais sont concertés dans le comité de direction de l'administration. Ces dispositions sont dès lors insérées dans le chapitre 1er consacré aux dispositions générales et non pas dans le nouveau chapitre II intitulé « cadre et statut général du personnel ».

Article 11 :

Dans la mesure où le cadre et le statut général du personnel sont définis légalement, l'intitulé du chapitre II est modifié. Tous les articles de ce chapitre II sont réécrits soit en y insérant les nouvelles dispositions qui sont l'objet de la présente réforme, soit en déplaçant certains paragraphes existants pour assurer la cohérence du chapitre et une suite logique des thématiques abordées.

Article 12 :

Cette disposition modifie entièrement l'article L1212-1 du code, désormais consacré au cadre.

Le cadre est défini de manière à mettre fin aux diverses interprétations dont il a fait l'objet dans les pouvoirs locaux. Ainsi, le cadre contient tous les emplois de l'administration, occupés ou non, de manière à avoir une vision globale des besoins humains nécessaires pour accomplir les missions et les projets que s'est fixé l'autorité politique. Dans cette mesure, peu importe que l'emploi soit de nature statutaire ou contractuelle.

Seuls les emplois contractuels pourvus pour accomplir une mission spécifique ne doivent pas figurer au cadre. Cette exception vise par exemple les recrutements qui ont été nécessaires au sein des administrations au moment des inondations. Il ne peut s'agir d'emplois pourvus directement ou indirectement par contrat à durée indéterminée.

Le troisième paragraphe de la nouvelle disposition vise les cas dans lesquels un recrutement, de nature pérenne, doit être effectué en vertu d'une norme de droit supérieure. L'emploi doit bien figurer au cadre. Toutefois, le processus de modification du cadre peut être long : délai de concertation syndicale, adoption par le conseil communal, approbation de l'autorité de tutelle. Pour éviter d'éventuelle contrariété avec la norme de droit supérieure, un mécanisme de ratification par le conseil communal est prévu.

Article 13 :

Cette disposition réécrit entièrement l'article L1212-2 du code désormais consacré à la nouvelle notion de « statut général du personnel ». Le contenu de cet article L1212-2 ancien est néanmoins maintenu en devenant le troisième paragraphe de l'article L1212-2 nouveau.

Le terme « statut » ou « statut du personnel » ou encore « statut administratif et pécuniaire » est évoqué à travers le Code de la démocratie locale et la loi organique des CPAS sans être défini. Selon les principes de droit de la fonction publique, le statut s'applique uniquement au personnel statutaire. La réalité des pouvoirs locaux est telle que le personnel contractuel constitue une part importante de la fonction publique. Or, cette catégorie de personnel n'était parfois régie par aucune disposition communale alors qu'elle se trouve, au sein d'une autorité publique, dans une situation réglementaire.

La notion de « statut général » vise à renforcer la volonté de rassembler toutes les règles juridiques fixées par l'autorité dans un seul document et éviter que des dispositions ne soient prises de manière indépendante sans être intégrées dans un corps de règles cohérent.

Le premier paragraphe définit la notion de « statut général du personnel ». Pour illustrer davantage ce qui est attendu, le paragraphe 2 du nouvel article L1212-2 du code prévoit une liste non exhaustive des thématiques qui répondent à la définition. Cette liste s'inspire de la notion de « réglementations de base » définie par l'arrêté royal du 29 août 1985 pris en exécution de l'article 2, §1er, 1°, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le dernier paragraphe prévoit la communication du statut général du personnel aux membres du personnel à l'instar de l'obligation prévue par la loi du 8 avril 1965 relative au règlement de travail, de transmettre le règlement de travail.

Dans la mesure où, en vertu de la loi organique des cpas, le personnel des cpas bénéficie des mêmes statuts que ceux applicables à la commune, une communication de ce statut général du personnel au CPAS est également prévue.

Article 14 :

Dans la continuité des définitions du cadre et du statut général du personnel, le terme de « membres du personnel » est également défini.

Cette définition existait déjà dans les dispositions du code applicables aux intercommunales, depuis le décret du 29 mars 2018 modifiant le code de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leurs filiales. La présente disposition prévoit la même définition pour les communes.

Article 15 :

Le nouvel article L1212-4 du code détermine les autorités compétentes en matière de recrutement et de licenciement de personnel.

Le premier paragraphe concerne le personnel statutaire. L'interdiction pour le conseil communal de déléguer au collège sa compétence pour nommer les docteurs en médecine, chirurgie et accouchements, et les docteurs en médecine vétérinaire, auxquels il confie des fonctions spéciales dans l'intérêt de la commune, est aujourd'hui obsolète. Cette interdiction est dès lors supprimée.

L'interdiction de déléguer la nomination du personnel enseignant n'est pas modifiée. Les législations applicables aux pouvoirs locaux en matière d'enseignement tel que le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, déterminent l'autorité compétente pour recruter.

Le deuxième paragraphe concerne le personnel contractuel. Il permet des délégations au collège en matière de recrutement et de licenciement.

L'obligation d'être précis en termes de délégation de pouvoir vise à clarifier ce mécanisme au vu de l'arrêt du 18 janvier 2022 rendu par la Cour du travail de Mons (2020/AM/228) estimant en substance que la délégation de pouvoir au collège de licencier les agents contractuels n'est pas suffisamment précise.

La délégation dans le cas de la fin de la relation statutaire n'est pas abordée dans la mesure où dans le présent code, seul le conseil communal est compétent pour décider de la démission d'office en matière disciplinaire ou en matière d'inaptitude professionnelle. La délégation de pouvoir n'y est pas prévue.

Article 16 à 19 :

Le nouvel article L1212-5 du code définit la notion de recrutement pour éviter de la confondre avec d'autres procédures telle que la mobilité ou la promotion, parfois intitulée « recrutement interne » par des pouvoirs locaux.

Les articles L1212-5, §2 à L1212-8 inscrivent les principes garantissant l'objectivité des procédures de recrutement, à savoir l'appel public à candidatures, la constitution d'une commission de sélection, l'organisation d'épreuves et l'obligation de comparer les titres et compétences des candidats.

Cependant, pour garantir une certaine souplesse ou encore pour faire face aux situations d'urgence, le statut général du personnel fixera les modalités de publicité de l'appel à candidatures, le nombre et la qualité des membres de la commission de sélection ainsi que le nombre et la nature des épreuves de recrutement. Ces différents éléments pourront donc varier en fonction de la nature du poste à pourvoir.

L'appel public à candidatures contient une liste non exhaustive d'éléments fondamentaux à destination de toute personne intéressée par l'emploi à pourvoir. Il est laissé aux pouvoirs locaux l'autonomie d'ajouter d'autres éléments que ceux visés dans cette nouvelle disposition.

Une exception à l'appel public est prévue pour les recrutements en cas d'urgence impérieuse dûment motivée, les contrats à durée déterminée de moins d'un an et lorsqu'il s'agit de répondre à une obligation légale tel que le remplacement de titulaires de grades légaux, le personnel de soin pour répondre à des normes de financement.

Il est rappelé que si la mission effectuée par celui qui est engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée a vocation à être pérennisée, il faut que l'emploi soit prévu au cadre et que le poste soit remis en concurrence via un appel public.

L'obligation de comparer les titres et les compétences s'entend de l'esprit du principe général de droit administratif de l'obligation de comparer les titres et mérites des candidats découlant du principe constitutionnel de l'égale admissibilité de tous aux emplois publics, et qui consiste à rapprocher les titres et mérites des candidats afin de mettre en évidence les similitudes et les différences qui existent entre eux, spécialement au regard de la fonction à conférer et d'ainsi justifier la préférence finalement accordée.

Enfin, les décrets prévoient la possibilité, pour un pouvoir local, de dispenser un candidat d'une partie des épreuves de recrutement pour autant qu'il démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans un autre pouvoir local.

Les dispositions relatives à la qualité d'observateur pour le représentant du groupe politique appartenant ou n'appartenant pas au Pacte de majorité ne s'oppose pas à la possibilité, pour l'autorité locale de prévoir, dans son statut général du personnel, la présence d'un membre du conseil ou du collège au sein des commissions de sélection.

Article 20 :

Le nouvel article L1212-9 rend le personnel contractuel éligible aux emplois de promotion. Une priorisation du personnel statutaire pour occuper cet emploi est toutefois organisée. Les lauréats de l'examen de promotion sont classés en deux listes : l'une indiquant tous les lauréats contractuels et l'autre indiquant tous les lauréats statutaires. C'est cette dernière qui sera consultée en premier lieu pour pourvoir au poste de promotion. Ce n'est qu'une

fois que cette liste de lauréats statutaires sera épuisée que sera consultée la liste de lauréats contractuels.

Article 21 :

Les articles 1^{er} et 2 du décret abroge les arrêtés royaux de pouvoirs spéciaux relatifs à la mobilité entre la commune et le cpas. Ces arrêtés royaux ne s'appliquaient qu'au personnel statutaire et n'étaient plus cohérent avec la présente réforme.

La nouvelle disposition vise à laisser l'autonomie locale le soin de décider d'organiser ou non un régime de mobilité entre commune et cpas du même ressort, logiquement parce que les statuts du personnel de ces deux entités sont par principe identiques. Ce mécanisme permet également de renforcer les synergies entre les deux entités.

Ce régime de mobilité pourrait être activé avant toute procédure de recrutement pour, par exemple, accélérer la procédure d'accès à l'emploi, même sans épreuve. Les seules obligations résident dans la constitution d'un jury et dans la comparaison des titres et compétences entre les candidats, mais également dans l'ouverture à des grades équivalents entre les deux entités et pour des emplois de même nature juridique. Ceci signifie que si c'est un emploi statutaire qui est à pourvoir, l'appel à mobilité n'est ouvert qu'au personnel statutaire du cpas du même ressort.

Article 22 :

Cette disposition insère un article L1212-11 consacré à l'évaluation. L'ancien article L1212-1 indiquait uniquement que : « Le conseil communal fixe... les conditions et procédure d'évaluation des agents de la commune ». La présente réforme met l'accent d'une part, sur la raison d'être de l'évaluation à concevoir comme un véritable outil de gestion des ressources humaines, et d'autre part, sur la nécessité d'en régler les impacts juridiques dans le statut général du personnel lorsqu'il y en a. Ainsi, la circulaire ministérielle du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes recommande d'octroyer des évolutions de carrière aux membres du personnel moyennant, entre autres conditions, le respect de conditions liées à l'évaluation. Par ailleurs, selon l'article L1217-1, le conseil peut prévoir la démission d'office du personnel statutaire pour inaptitude professionnelle comme conséquence négative de l'évaluation.

Les mentions d'évaluation qui ont des impacts juridiques sur la situation administrative ou pécuniaire des membres du personnel doivent être organisées dans le statut général du personnel conformément au nouvel article L1212-2, §2, 6° et au présent nouvel article L1212-11. En cela, l'évaluation constitue un acte administratif individuel.

Enfin, le présent décret entend régler le cas du non-respect, dans le chef d'un membre de la ligne hiérarchique ou dans le chef de l'autorité, de l'obligation d'évaluation, de manière à ne pas pénaliser le membre du personnel. Le mécanisme de l'évaluation « réputée favorable » est inspiré de celui existant dans le statut des titulaires des grades légaux.

Ce mécanisme vaudra pour les évaluations dont l'échéance est fixée après l'entrée en vigueur du texte. Cette précision est prévue dans les dispositions finales.

A titre d'exemple, si la prochaine échéance d'évaluation d'un membre du personnel est fixée le 1^{er} mars 2024 alors que le décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024, l'évaluation sera réputée favorable 6 mois après le 1^{er} mars, soit le 1^{er} septembre 2024, si elle n'a pas été réalisée.

Si aucune évaluation n'a eu lieu depuis plus de dix ans avant l'entrée en vigueur du présent décret, il n'y a pas lieu de faire rétroagir la mention de l'évaluation à dix ans. Il y aura lieu de calculer la date à laquelle l'agent aurait dû être évalué la dernière fois en application du statut de l'autorité locale. Ainsi, la date d'évaluation d'un agent entré en service le 1^{er} janvier 2001 qui n'a jamais été évalué, dont le statut applicable prévoit que les agents sont évalués tous les deux ans à dater de leur entrée en fonction, sera calculé comme suit : il aurait dû être évalué les 1^{er} janvier 2003, 2005,...et la dernière fois le 1^{er} janvier 2023 en sorte que la date d'échéance tombe le 1^{er} janvier 2025.

Enfin, il est laissé à l'autonomie communale le soin de prévoir des règles en cas d'absence de l'agent pendant tout ou partie de la période d'évaluation de manière telle qu'il n'est pas possible d'effectuer une évaluation de son travail.

Article 23 :

Le nouvel article L1212-12 vise à instaurer la possibilité pour toute commune de mettre son personnel statutaire à disposition d'un utilisateur, à savoir un tiers, à l'instar de ce qui existe pour le personnel contractuel par application de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, et par application de l'article 144bis de la Nouvelle Loi communale.

Jusqu'à présent, la commune était tenue d'intégrer cette possibilité dans son statut avant de pouvoir la mettre en œuvre, ce qui nécessitait le respect des processus légaux de négociation syndicale et de tutelle administrative. La volonté est ici de l'intégrer directement dans le code en sorte que la commune n'a plus qu'à l'organiser via une délibération du conseil qui adoptera la convention de mise à disposition et ses modalités pratiques.

La notion d'utilisateur est définie par une liste limitative. On vise les communes, les provinces, les intercommunales, les CPAS, les associations régies par le chapitre XII de la loi organique des cpas, les zones de secours, les zones de police, les régies, les établissements de culte, les sociétés de logement, les asbl. Cette liste ne pourrait être étendue que sur décision du Gouvernement en cas de circonstances particulières telle que la pandémie de covid-19.

S'agissant du personnel contractuel, la mise à disposition est soumise à des conditions strictes prévues par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Cette loi pose le principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs mais l'article 32 de la loi précitée prévoit une exception à cette interdiction. Même si la mise à disposition est soumise aux conditions énumérées par l'article 32, aucune restriction n'existe quant à l'utilisateur, lequel peut relever aussi bien du secteur public que du secteur privé.

Toutefois, pour le secteur public, la mise à disposition de personnel contractuel moyennant autorisation du Contrôle des lois sociales n'est pas applicable car l'article 48 de loi du 24 juillet 1987 n'a pas donné lieu à l'adoption d'un arrêté royal. Cet article 48 est actuellement libellé comme suit : « Le Roi peut, pour les services publics qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, fixer d'autres procédures (conditions et modalités) que celles prévues aux articles 1^{er} et 32 de la présente loi ».

Il reste donc la possibilité de la mise à disposition de personnel, moyennant avertissement du Contrôle des lois sociales dans les deux hypothèses prévues par l'article 32 de la loi (dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière ou en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière). C'est cette dernière possibilité qui est utilisée aujourd'hui par les pouvoirs locaux pour la mise à disposition des membres du personnel contractuel.

Des dérogations existent également de manière spécifique pour le secteur public mais de manière générale, les cas où l'on peut recourir à la mise à disposition de personnel contractuel sont plus restreint que les cas de recours à la mise à disposition de personnel statutaire organisé dans le présent décret.

Le Ministre des Pouvoirs locaux sollicitera le Ministre de l'Economie et du Travail, Monsieur Pierre-Yves DERMAGNE afin d'élargir la liste exhaustive d'utilisateurs mentionnés par l'article 144bis de la nouvelle loi communale pour simplifier la vie des pouvoirs locaux en élargissant les possibilités de mise à disposition de personnel contractuel. La volonté est notamment de viser les régies, les intercommunales, les provinces et ce de manière à pouvoir répondre aux besoins spécifiques des pouvoirs locaux.

Article 24 :

Cette disposition reprend, sans en modifier le contenu, l'ancien article L1212-3 du code.

Article 25 :

Cette disposition vise tout d'abord à faire coïncider l'âge de la mise à la retraite, comme fin de la relation statutaire, et l'âge de la mise à la pension légale (1^{er} pilier).

L'article 1^{er} du présent décret abroge l'article 158, alinéa 1^{er} de la Nouvelle Loi communale et insère cette matière dans le code.

L'âge minimum de 60 ans actuellement visé dans l'article 158 de la nouvelle Loi communale n'est plus applicable en vertu de l'article 46, §1^{er}, 1^o de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, en vigueur au 1^{er} janvier 2017, qui prévoit que :

« § 1^{er}. Peuvent être admises à la pension le 1^{er} jour du mois qui suit celui de leur 63^e anniversaire ou le premier jour du mois qui suit la date de la cessation de leurs fonctions si elle est postérieure, les personnes qui :

1° peuvent faire valoir au moins 42 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension dans le régime des agents de l'Etat ».

Cette disposition s'applique aux pouvoirs locaux par application des articles 88 de la loi du 28 décembre 2011 modifiant la loi précitée de 1984 et 38 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires.

Concernant l'âge maximum de mise à la retraite, l'article 158 de la nouvelle loi communale limite d'office cet âge à 65 ans, en laissant la possibilité pour la commune de fixer un âge inférieur.

Toutefois, l'article 46, §3 de la loi précitée du 15 mai 1984 prévoit que :

« § 3. La condition de durée de services fixée au § 1er, alinéa 1er, 1°, au § 2 et au § 2/1 ne doit pas être remplie par la personne née avant le 1er janvier 1953 ou par la personne qui a atteint l'âge de 65 ans.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'âge de 65 ans visé à cet alinéa est porté à :

1°) 66 ans si la pension prend cours entre le 1er février 2025 et le 31 janvier 2030;

2°) 67 ans si la pension prend cours à partir du 1er février 2030. »

Cette disposition semble également s'appliquer aux pouvoirs locaux au vu de sa place dans le titre III de la loi précitée de 1984 dont l'article 45 précise que : *« Le présent titre est applicable aux personnes dont les services peuvent donner lieu à l'octroi d'une pension de retraite à charge du Trésor public ou d'un des pouvoirs ou organismes auxquels la loi du 14 avril 1965 établissant certaines relations entre les divers régimes de pensions du secteur public est applicable »*. Cette loi du 14 avril 1965 vise les pouvoirs locaux en son article 1^{er}, alinéa 1^{er}, b).

Pour éviter des modifications décrétales à chaque modification des lois en matière de pension légale, l'âge comme de cause de cessation des fonctions est relié à ces dispositions fédérales.

Le deuxième paragraphe du nouvel article L1212-13 du code vise à permettre aux membres du personnel statutaire qui le souhaitent, de rester en fonction au-delà de l'âge légal de la pension. La mesure est inspirée de celle applicable à la fonction publique régionale wallonne (article 229bis du code de la fonction publique wallonne).

Article 26 :

Cette disposition est la conséquence de l'article 13 du décret.

Article 27 :

Les nouvelles dispositions du présent décret applicables aux communes qui concernent l'information transmise aux organisations syndicales représentatives sur les nominations et le chapitre relatif aux cadre et statut général du personnel sont rendues applicables aux régies communales autonomes.

Article 28 :

Voyez les commentaires des dispositions relatives aux communes

Article 29 :

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Articles 30 à 33 :

L'actuelle section 6 du chapitre relatif aux intercommunales est intitulé « Du personnel » et ne contient qu'un article L1523-27. Le nouveau dispositif nécessite d'abroger cette disposition et de réécrire les articles de la réforme de manière quasi identique à ce qui est prévu pour les communes. Toutefois, un décret adopté au Parlement le 17 mai 2023, insère des dispositions relatives aux canaux de signalement et à la protection des personnes qui signalent une violation au sein des services et organes d'une autorité locale dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation. Pour les intercommunales, c'est un article L1523-28 qui a été intégré. Ce décret dépasse toutefois la matière de la fonction publique locale. Il est nécessaire de requalifier cette section 6 en concordance avec ce décret relatif aux lanceurs d'alerte et de recréer une nouvelle section 7 distincte et consacrée au personnel de l'administration intercommunale.

Une nouvelle section 7 est dès lors créée après l'article L1523-28, adopté au Parlement mais non encore publié au Moniteur belge. Cette section est composée de deux sous-sections, l'une relative aux « dispositions générales » et l'autre relative au « cadre et statut général du personnel ».

Article 34 :

La définition des membres du personnel existait à l'article L1523-27. Le nouvel article L1523-29 reprend cette définition, les autres paragraphes de l'article L1523-27 abrogé sont déplacés dans les nouvelles dispositions du présent décret.

Articles 35 et 36 :

Ces dispositions imposent aux intercommunales, à l'instar de ce qui existe pour les communes depuis la réforme du statut des titulaires des grades légaux, l'obligation d'adopter un organigramme et d'instaurer un comité de direction.

Articles 37 à 47 :

Voy. les commentaires des articles applicables aux communes.

Des spécificités propres aux intercommunales sont néanmoins maintenues. Ainsi, en matière de délégation de pouvoir, il n'existe pas, dans les intercommunales, d'organe équivalent au collège communal. Il est dès lors renvoyé au mécanisme de délégation institué à l'article L1523-18. Le délégataire n'est donc pas précisé.

Article 48 :

Cette disposition reprend le libellé de l'ancien article L1523-27, § 1^{er}, alinéa 7, du code. La phrase suivante qui indiquait que : « Les alinéas précédents sont applicables à la fonction

dirigeante locale, sans préjudice des dispositions particulières du présent Code » n'est pas repris car il n'a plus lieu d'être dans cette nouvelle disposition.

Articles 49 et 50 :

Voy. Les commentaires des articles applicables aux communes.

Article 51 :

Dans la mesure où tout un nouveau dispositif en matière de fonction publique est inséré dans le titre relatif aux provinces, les deux paragraphes sont ici abrogés pour être déplacés dans les nouvelles dispositions prévues dans le présent décret.

Articles 52 et 53 :

Ces dispositions déplacent les articles qui font l'objet d'une autre réforme (« lanceurs d'alerte », en cours de vote en séance plénière du Parlement) et ce, pour des raisons de lisibilité et de cohérence dans l'architecture générale des titres et chapitres du code.

Article 54 :

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Articles 55 à 67 :

Voy. les commentaires des articles applicables aux communes.

Articles 68 et 69 :

Ces deux dispositions relatives à l'incapacité professionnelle sont les anciens articles L2221-1 et L2221-2 du code. Pour la cohérence, ces deux anciennes dispositions sont déplacées, sans en modifier le contenu, dans les présentes dispositions, après celle relative à l'évaluation.

Articles 70 et 71 :

Voy. les commentaires des articles applicables aux communes.

Article 72 :

Le nouveau dispositif de fonction publique est applicable aux régions provinciales autonomes qui ont du personnel. Dans la mesure où il n'existe pas, dans ces régions, d'équivalent au collège provincial, elles devront adapter leurs dispositions.

Article 73 :

Voy. le commentaire de l'article applicable aux communes.

Article 74

L'annexe 4 du CDLD est clarifiée pour dire qu'à ancienneté pécuniaire égale, aucun membre du personnel, qu'il exerce une fonction de direction ou non, ne peut avoir une rémunération plus élevée que celle du titulaire de la fonction dirigeante locale à

l'exception des médecins hospitaliers visés à l'article 8, alinéa 1er, 4°, et par assimilation, aux professionnels des soins de santé visés à l'article 9 de la loi coordonnée le 10 juillet 2008 sur les hôpitaux et autres établissements de soins.

Article 75 : Cette disposition fixe une entrée en vigueur un peu plus tardive que celle de droit commun.

Le deuxième alinéa vise à aménager cette entrée en vigueur de manière plus simple sans entraver le fonctionnement des services, compte tenu du fait que la présente réforme (décrétale mais également les recommandations qui seront intégrées dans la circulaire qui accompagnera le présent décret) impliquera d'importantes réflexions en termes de gestion des ressources humaines.

Cet aménagement s'applique par exemple comme suit : si un pouvoir local procède en urgence à un engagement, et que les dispositions du présent décret qui s'appliquent dans ce cas sont contraires aux dispositions du statut du pouvoir local, celui-ci peut procéder au recrutement en faisant application du décret (norme supérieure au statut) mais tout en appliquant des dispositions du statut qui ne sont pas contraires au décret (ex : l'octroi de l'échelle barémique lié à l'emploi). Dans la mesure où le pouvoir local applique à la fois ses dispositions du statut (non contraires au présent décret) et les dispositions du présent décret, il ne modifie pas le statut dans l'immédiat, et par conséquent, ne doit pas négocier ou concerter avec les organisations syndicales, ni solliciter l'approbation de l'autorité de tutelle.

Toutefois, ce système hybride ne peut perdurer indéfiniment, en sorte qu'un cadre et un statut général du personnel devront être mis totalement à jour au plus tard le 30 juin 2025, soit après les élections et l'installation des nouvelles instances. Le personnel et leurs représentants doivent en effet disposer de textes clairs et définitifs qui contiennent leurs droits et devoirs.

Ceci n'empêche pas un pouvoir local de choisir de modifier son statut général du personnel dès l'entrée en vigueur du présent décret et de se doter, directement, d'un statut directement conforme au présent décret et clair.

Article 76 : Cette disposition prévoit diverses dispositions transitoires.

Pour ce qui concerne les procédures de recrutement, de promotion et de mobilité, il est évident que celles qui ont été lancées avant l'entrée en vigueur du décret, à savoir portées à la connaissance des candidats potentiels, doivent être poursuivies jusqu'à leur terme, étant régies par les anciennes dispositions générales en matière de personnel du pouvoir local.

Le mécanisme de l'évaluation « réputée favorable » est expliqué dans le commentaire des dispositions relatives à l'évaluation.

Quant aux conventions de mise à disposition relatives à des agents nommés qui sont en cours au moment d'écrire ces lignes, certaines mises à disposition ne répondent pas forcément à l'ensemble des conditions nouvelles portées par le présent décret.

Il est dès lors prévu que les conventions en cours puissent être menées jusqu'au terme initialement fixé par la convention.