

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

Avant-projet de décret du...(date) modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale 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 :

Article 1^{er}. Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

Art. 2. A l'article 26bis, paragraphe 1^{er}, 4^o de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, inséré par l'arrêté royal du 31 décembre 1983 et modifié en dernier lieu par le décret du 19 juillet 2018, les mots « sauf lorsqu'il s'agit du personnel de l'hôpital ou que l'engagement est effectué conformément aux dispositions de l'article 56 » sont abrogés ;

Art. 3. A l'article 42 de la même loi, modifiés en dernier lieu par le décret du 19 juillet 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1^o le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. 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. » ;

2^o l'article est complété par les paragraphes 4 et 5 rédigés comme suit :

« §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. » ;

§5. Le bureau permanent 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 bureau permanent communique sans délai aux organisations syndicales représentatives le plan de formation adopté. »

Art. 4. Dans la même loi, il est inséré un article 42/1 rédigé comme suit :

« Art. 42/1. §1^{er}. Le conseil de l'action sociale 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.

Le cadre contient au minimum un travailleur social.

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.

§4. Le Gouvernement fixe le nombre de personnes handicapées que les centres publics d'action sociale occupent en tenant compte de la nature et de l'importance des services. ».

Art. 5. Dans la même loi, il est inséré un article 42/2 rédigé comme suit :

« Art. 42/2. §1^{er}. Les membres du personnel du centre public d'action sociale bénéficient du même statut général du personnel que les membres du personnel de la commune où le centre a son siège.

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

§2. Le conseil de l'action sociale arrête les dérogations au statut général du personnel visé au paragraphe 1^{er} dans la mesure où le caractère spécifique de certains services et établissements du centre le commande, et fixe le statut général du personnel des emplois inexistants au niveau communal ainsi que celui du personnel de l'hôpital.

Les éléments de rémunérations qui sont dérogatoires 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 du centre public d'action sociale.

§3. Les dispositions de la nouvelle loi communale relatives aux pensions des membres du personnel statutaire communal sont applicables aux membres du personnel statutaire des centres publics d'action sociale.

§4. Le Gouvernement détermine les conditions de nomination des travailleurs sociaux en tenant compte du fait qu'elles sont garantes d'une formation sociale adaptée aux missions à accomplir.

§5. 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. 6. Dans la même loi, il est inséré un article 42/3 rédigé comme suit :

« Art. 42/3. §1^{er}. Tous les membres du personnel statutaire sont recrutés et nommés par le conseil de l'action sociale à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel.

Cette compétence peut être déléguée au bureau permanent ou aux comités spéciaux, sous réserve de dispositions contraires.

§2. Tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil de l'action sociale à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée au bureau permanent ou aux comités spéciaux.

Le conseil de l'action sociale est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence au bureau permanent ou aux comités spéciaux. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte que peuvent prendre ceux-ci, 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. 7. Dans la même loi, il est inséré un article 42/4 rédigé comme suit :

« Art. 42/4. §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 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. 8. Dans la même loi, il est inséré un article 42/5 rédigé comme suit :

« Art. 42/5. 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.

Les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection sont déterminés par le bureau permanent sur proposition du directeur général. ».

Art. 9. Dans la même loi, il est inséré un article 42/6 rédigé comme suit :

« Art. 42/6. 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, région 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. 10. Dans la même loi, il est inséré un article 42/7 rédigé comme suit :

« Art. 42/7. 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. 11. Dans la même loi, il est inséré un article 42/8 rédigé comme suit :

« Art. 42/8. 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 de l'action sociale, ou le bureau permanent en cas de délégation conforme à l'article 42/3, 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 42/5 à 42/7 sont applicables aux procédures de promotion ».

Art. 12. Dans la même loi, il est inséré un article 42/9 rédigé comme suit :

« Art. 42/9. Le conseil de l'action sociale peut organiser un régime de mobilité des membres du personnel avec la commune. 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 42/5 et 42/7 sont d'application. ».

Art. 13. Dans la même loi, il est inséré un article 42/10 rédigé comme suit :

« Art. 42/10. §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 ont été 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. 14. Dans la même loi, il est inséré un article 42/11 rédigé comme suit :

« Art. 42/11. §1^{er}. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts du centre public d'action sociale.

Par utilisateur, l'on entend les communes, les provinces, les intercommunales, les centres publics d'action sociale, les associations régies par le chapitre XII, 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 le centre public d'action sociale 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 de l'action sociale, signée par le centre public d'action sociale 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 de l'action sociale peut déléguer l'approbation de la convention au bureau permanent ou aux comités spéciaux. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil de l'action sociale.

§3. Le membre du personnel conserve sa qualité de membre du personnel statutaire du centre public d'action sociale pendant toute la durée de la mise à disposition et demeure soumis au statut général du personnel du centre public d'action sociale.

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. 15. Dans la même loi, il est inséré un article 42/12 rédigé comme suit :

« Art. 42/12. 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 de l'action sociale, 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 bureau permanent ou aux comités spéciaux. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil de l'action sociale »

Art. 16. A l'article 43 de la même loi, remplacé par le décret du 2 mai 2019, le paragraphe 1^{er} est abrogé.

Art. 17. A l'article 54 de la même loi, remplacé par le décret du 30 avril 2009, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est abrogé ;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, le mot « Il » est remplacé par les mots « Le conseil de l'action sociale ».

Art. 18. L'article 55 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

Art. 19. L'article 55bis de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 5 août 1986 et modifié en dernier lieu par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

Art. 20. L'article 56 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

Art. 21. L'article 89bis, alinéa 2, de la même loi, inséré par le décret du 27 mars 2014 est complété par la phrase suivante : « ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours ».

Art. 22. Dans l'article 128 de la même loi, inséré par la loi du 7 janvier 2002 et modifié en dernier lieu par le décret du 29 mars 2018, les paragraphes 1^{er} et 4 à 6 sont abrogés.

Art. 23. Dans la même loi, il est inséré un article 128/1 rédigé comme suit :

« Art. 128/1. Le personnel de l'association 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. 24. Dans la même loi, il est inséré un article 128/2 rédigé comme suit :

« Art. 128/2. Le conseil d'administration adopte l'organigramme de l'administration.

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

Art. 25. Dans la même loi, il est inséré un article 128/3 rédigé comme suit :

« Art. 128/3. 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.

Indépendamment des attributions confiées par décision du conseil d'administration, le comité de direction est compétent pour 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 de cadre, d'organigramme et de statut général du personnel. ».

Art. 26. Dans la même loi, il est inséré un article 128/4 rédigé comme suit :

« Art. 128/4. 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. 27. Dans la même loi, il est inséré un article 128/5 rédigé comme suit :

« Art. 128/5. Le conseil d'administration adopte le plan de formation sur la 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. 28. Dans le même code, il est inséré un article 128/6 rédigé comme suit :

« Art. 128/6. §1^{er}. 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 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 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 les 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.

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 128/12.

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 la 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 de l'association.

Les règles applicables en matière de rémunération de la fonction dirigeante locale de l'association sont prévues à l'annexe 4 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

§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. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 128/7 rédigé comme suit :

« Art. 128/7. 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 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 sauf en ce qui concerne la fonction dirigeante locale.

Le conseil d'administration est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence sauf en ce qui concerne la fonction dirigeante locale.

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. 30. Dans la même loi, il est inséré un article 128/8 rédigé comme suit :

« Art. 128/8. §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. 31. Dans la même loi, il est inséré un article 128/9 rédigé comme suit :

« Art. 128/9. §1. 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. Les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection sont déterminés par le conseil d'administration sur proposition de la fonction dirigeante locale. ».

Art. 32. Dans la même loi, il est inséré un article 128/10 rédigé comme suit :

« Art. 128/10. 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. 33. Dans la même loi, il est inséré un article 128/11 rédigé comme suit :

« Art. 128/11. 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. 34. Dans la même loi, il est inséré un article 128/12 rédigé comme suit :

« Art. 128/12. § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par le conseil d'administration, 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 128/7, désigne le lauréat appelé à occuper l'emploi vacant, en puisant, par priorité, dans la liste statutaire.

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

§3. Les articles 128/9 à 128/11 sont applicables aux procédures de promotion. ».

Art. 35. Dans la même loi, il est inséré un article 128/13 rédigé comme suit :

« Art. 128/13. §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 ont été 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. 36. Dans la même loi, il est inséré un article 128/14 rédigé comme suit :

« Art. 128/14. Les membres du personnel statutaire peuvent être démis d'office pour inaptitude professionnelle dans les conditions et procédures des articles 54 à 54quater ».

Art. 37. Dans la même loi, il est inséré un article 128/15 rédigé comme suit :

« Art. 128/15. §1^{er}. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts de l'association.

Par utilisateur, l'on entend les communes, les provinces, les intercommunales, les centres publics d'action sociale, les associations régies par le chapitre XII, 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 statutaire est temporaire.

Elle est organisée dans une convention écrite conclue entre l'association 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'association 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.

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

L'approbation de la convention peut être déléguée par le conseil d'administration moyennant une information à ce dernier.

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. 38. Dans la même loi, il est inséré un article 128/16 rédigé comme suit :

« Art. 128/16. §1^{er}. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

§2. 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. ».

Art. 39. Dans l'article 129, alinéa 5 de la même loi, modifié par le décret du 10 novembre 2016, les mots « , ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours, » sont insérés entre les mots « année de référence » et les mots « accompagnent le compte ».

Art. 40. 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. 41. 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 13 et 35 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 14 et 32, 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).

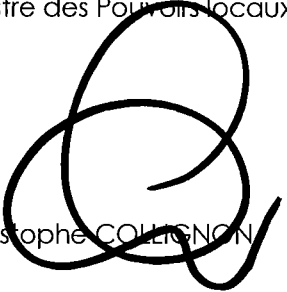
Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

Elio DI RUPO

Le Ministre des Pouvoirs locaux,

Christophe COLLIGNON



Avant-projet de décret du...(date) modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale en ce qui concerne la fonction publique locale

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent décret a pour objet d'intégrer, dans la loi organique des centres publics d'action sociale, 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 la loi organique des cpas de manière quasi identique pour les cpas et les associations régies par le chapitre XII de ladite loi organique, compte tenu de leurs spécificités institutionnelles ou organisationnelles.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1er :

Le projet de décret règle une matière personnalisable visée à l'article 5, §1er, II, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Conformément à l'article 138 de la Constitution et à l'article 3, 7°, du décret du 11 avril 2014 relatif aux compétences de la Communauté française dont l'exercice est transféré à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, l'exercice de cette matière a été transféré à la Région wallonne. Conformément à l'article 4, 2°, du décret du 11 avril 2014 précité, il convient d'insérer un article 1er dans le projet de décret qui précise qu'il règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

Article 2 :

Cette disposition est adaptée compte tenu des dispositions qui suivent.

Article 3 :

Tel que rédigé actuellement, l'article 42 pose des difficultés de lisibilité. Le nouveau dispositif, objet de la réforme, implique de supprimer le premier paragraphe de cet article 42. Son ancien contenu est déplacé dans les nouveaux articles du présent décret. Les paragraphes 2 et 3 ayant trait à l'organigramme et au comité de direction, ils sont complétés par deux nouveaux paragraphes relatifs aux outils RH qui sont aussi concertés en comité de direction.

Ces deux outils de gestion des ressources humaines, à savoir les descriptions de fonction et le plan de formation sont désormais obligatoires.

Article 4 :

Des nouveaux articles sont insérés entre l'actuel article 42 et l'actuel article 43.

Ces nouveaux articles définissent le cadre, le statut général du personnel puis imposent certaines règles de fonction publique.

Le nouvel article 42/1 est consacré à la définition du cadre et à son contenu 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.

Le nouveau paragraphe 4 de ce nouvel article 42/1 existait déjà dans l'ancien article 42, §1^{er} et n'a pas été modifié.

Article 5 :

Cette disposition est consacrée au « statut général du personnel », nouvelle notion définie dans la loi. La règle de l'identité des statuts entre la commune et le cpas et des dérogations demeurent. Il appartient au conseil de l'action sociale d'adopter un statut général du personnel pour son cpas, qui sera identique à celui de la commune, intégrant les dispositions dérogatoires arrêtées dans les cas énoncés par l'article.

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 du cpas 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 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.

Article 6 :

Le nouvel article 42/3 de la loi détermine les autorités compétentes en matière de recrutement et de licenciement de personnel.

Le premier paragraphe concerne le personnel statutaire. La délégation aux comités spéciaux n'est pas modifiée.

Le deuxième paragraphe concerne le personnel contractuel. Il permet également des délégations 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 de la fin de la relation statutaire n'est pas abordée dans la mesure où dans la présente loi, seul le conseil 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.

Articles 7 à 10 :

Le nouvel article 42/4 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 42/5 à 42/7 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.

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.

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 11 :

Le nouvel article 42/8 rend le personnel contractuel éligible aux emplois de promotion. Une priorisation du personnel statutaire pour occuper cet emploi est toutefois organisé. 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 12 :

Deux arrêtés royaux de pouvoirs spéciaux qui étaient applicables aux communes et aux cpas sont abrogés par le décret de la présente réforme applicable aux communes.

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 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 ou de la commune du même ressort.

Article 13 :

Cette disposition insère un article 42/10 consacré à l'évaluation. L'ancien article 54, §1^{er} de la loi indiquait uniquement que : « Le centre public d'action sociale fixe les conditions et procédure d'évaluation des membres du personnel du centre ». 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, lorsqu'il y en a, dans le statut général du personnel. Ainsi, la circulaire du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes recommandait d'octroyer des évolutions de carrière aux membres du personnel moyennant, entre autres conditions, le respect de conditions liées à l'évaluation. En principe, le CPAS sera soumis aux mêmes règles d'évaluation que la commune, par application du nouvel article 42/2. S'il devait y avoir des dérogations, avec des impacts sur la situation administrative et/ou pécuniaire des membres du personnel, cela doit être organisé dans le statut général du personnel.

Enfin, le présent décret entend régler le cas du non-respect, dans le chef d'un membre de la ligne hiérarchique et/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 disposition 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 en manière telle qu'il n'est pas possible d'effectuer une évaluation de son travail.

Article 14 :

Le nouvel article 42/11 vise à instaurer la possibilité pour un CPAS 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, le CPAS était tenu 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 le cpas 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 1er 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 les possibilités de mise à disposition de personnel contractuel dans les pouvoirs locaux, notamment au départ des CPAS.

Article 15 :

Cette disposition vise tout d'abord à adapter l'âge de la mise à la retraite à la législation applicable en matière de pension (1^{er} pilier).

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, 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^o 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 bien 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.

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

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

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

1^o) 66 ans si la pension prend cours entre le 1^{er} février 2025 et le 31 janvier 2030;

2^o) 67 ans si la pension prend cours à partir du 1^{er} 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 alinéa du nouvel article 42/12 de la loi 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 calquée sur celle applicable à la fonction publique régionale wallonne (article 229bis du code de la fonction publique wallonne).

Article 16 à 20 :

Ces dispositions sont la conséquence des modifications des autres articles.

Articles 21 :

L'information à transmettre aux organisations syndicales représentatives sur le nombre de nominations prévues, est ajoutée dans le dispositif relatif au dialogue social.

Article 22 :

Cette disposition abroge les dispositions qui sont liées à la présente réforme. Pour la cohérence, seuls les paragraphes relatifs au transfert et reprise de personnel sont abordés dans cet article 128 de la loi. Les autres paragraphes sont abrogés et déplacés ou réécrits dans les articles qui suivent.

Article 23 :

La définition des membres du personnel existait déjà à l'ancien article 128, §5 de la loi, et est donc intégrée dans un nouvel article 128/1. La série d'articles « 128/.. » a trait aux articles de la présente réforme.

Articles 24 et 25 :

La définition de l'organigramme existait pour les CPAS et non pour les associations régies par le chapitre XII alors que l'organigramme représente également un important outil RH. La définition et les compétences du comité de direction sont également prévues.

Articles 26 à 39 :

Voy. les commentaires des articles applicables aux CPAS.

Des spécificités propres aux associations sont néanmoins maintenues. Ainsi, en matière de délégation de pouvoir, il n'existe pas, dans les associations, d'organe équivalent au bureau permanent. Le délégataire n'est donc pas précisé.

Article 40 :

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 (décrète 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 41

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.