SERVICE PUBLIC DE WALLONIE 79.172/4

Projet d'arrêté du Gouvernement wallon du … (date) relatif aux emplois de hauts managers de la fonction publique wallonne

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'article 87, § 3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988 et modifié par la loi spéciale du 6 janvier 2014 ;

Vu le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne, l'article 2 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012 réformant le régime de mandats des fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement de la Région wallonne et de certains organismes d'intérêt public dépendant de la Région wallonne ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances donné le 26 août 2025 et le 19 novembre 2025 ;

Vu l'accord de la Ministre de la Fonction publique donné le 28 août 2025 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget donné le 20 novembre 2025 ;

Vu le rapport d'évaluation du 16 juillet 2025, établi conformément à l'article 3, 2°, du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

Vu l'avis de l'Autorité de la Protection des données donné le 27 novembre 2025 dans la loi du 3 décembre 2017 portant création de l'Autorité de protection des données conformément à l'article 36, § 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, combiné avec l'article 2 de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

Vu le protocole n° 882 du Comité de secteur XVI, établi le 18 février 2026 ;

Vu l'avis n° … du Conseil d'Etat donné le … (date) en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique ;

Après délibération,

ARRÊTE :

Titre 1er. Dispositions générales

Chapitre 1er. Définitions

Article 1. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

1° les hauts managers : les emplois d'administrateur général, de directeur général, de directeur opérationnel et de responsable exécutif du Service public de Wallonie et des unités d'administration publique wallonnes suivantes :

a) l'Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité, en abrégé APAQ-W ;
b) l'Agence pour une vie de qualité, en abrégé AVIQ ;
c) l'Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers, en abrégé AWEX ;
d) Tourisme Wallonie, en abrégé TW ;
e) le Centre régional d'aide aux communes, en abrégé CRAC ;
f) le Centre wallon de recherche agronomiques, en abrégé CRA-W ;
g) la Caisse publique d'allocations familiales en Wallonie, en abrégé FAMIWAL ;
h) l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, en abrégé FOREM ;
i) l'Institut wallon de la formation en alternance et des indépendants et des petites et moyennes entreprises, en abrégé IFAPME ;
j) l'Institut scientifique du service public, en abrégé ISSeP ;
k) le Port autonome de Liège, en abrégé PAL ;
l) la Société wallonne du crédit social, en abrégé SWCS ;
m) la Société wallonne du logement, en abrégé SWL ;

2° l'administrateur général : le haut manager dirigeant du Service public de Wallonie ou le haut manager dirigeant du FOREM ;
3° le directeur général : le haut manager dirigeant d'une direction générale du Service public de Wallonie ou le haut manager dirigeant d'une unité d'administration publique ;
4° le directeur opérationnel : le haut manager dirigeant d'une direction opérationnelle du Service public de Wallonie, le haut manager dirigeant d'une unité d'administration publique ou, le haut manager dirigeant d'une direction générale ou de tout autre service assimilé du FOREM ou de l'AWEX ;
5° le responsable exécutif : le haut manager dirigeant d'un département, d'une agence ou de tout autre service assimilé du Service public de Wallonie ou le haut manager dirigeant

d'une direction d'un département ou de tout autre service assimilé d'une unité d'administration publique ;
6° l'entité : le Service public de Wallonie, l'unité d'administration publique, le secrétariat général, la direction générale, la direction opérationnelle, le département, l'agence ou le service assimilé ;
7° *ad interim* : l'exercice temporaire des fonctions d'un emploi de haut manager par un membre du personnel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique, qui est désigné par le Gouvernement jusqu'à l'engagement d'un titulaire pour l'emploi concerné et qui exerce les mêmes pouvoirs que ceux dont disposerait le titulaire de cet emploi.

Chapitre 2. Le principe du contrat de travail

Art. 2. § 1er. Le haut manager est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

§ 2. Pour les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel, le contrat visé au paragraphe 1er est conclu sous la clause résolutoire de l'engagement d'un nouveau titulaire de l'emploi à la suite de la prestation de serment de l'ensemble des membres d'un nouveau Gouvernement.

En début de législature, la décision d'initier la procédure de sélection pour l'ensemble des emplois de hauts manager est une obligation pour le nouveau Gouvernement, conformément à l'article 7, paragraphe 2, aliéna 1er.

En cours de législature, en cas de démission du Gouvernement précédent en application de l'article 71 ou de l'article 72 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, la décision d'initier la procédure de sélection pour l'ensemble des emplois de hauts managers relève de la discrétion du nouveau Gouvernement.

Chapitre 3. Structure

Art. 3. § 1er. Au sein du Service public de Wallonie, les services sont répartis entre le secrétariat général et les directions générales.

Le secrétariat général dispose, en outre, de directions opérationnelles.

§ 2. Le Service public de Wallonie et le secrétariat général sont dirigés par l'administrateur général.

Sous l'autorité du Gouvernement, l'administrateur général exerce la direction du Service public de Wallonie. Il en coordonne les travaux, et assure la cohérence et le pilotage. Eu égard à son autorité, lors de la survenance d'une crise, interne ou externe, définie dans le décret du 13 juillet

2023 relatif à la gestion des risques et des crises de la Région wallonne ou décidée par le Gouvernement, l'administrateur général est responsable du pilotage du Service public de Wallonie. Dans ce cadre, l'administrateur général assure la fonction d'interlocuteur principal auprès du Gouvernement.

Au niveau du secrétariat général, l'administrateur général a autorité sur les directions opérationnelles et autres services qui le composent et en assure la coordination.

§ 3. Chaque direction générale est dirigée par un directeur général, sous l'autorité des ministres fonctionnels et de l'administrateur général.

§ 4. Chaque direction opérationnelle du secrétariat général est dirigée par un directeur opérationnel, sous l'autorité des ministres fonctionnels et de l'administrateur général.

§ 5. Chaque département, agence ou autre service assimilé d'une direction générale ou opérationnelle est dirigé par un responsable exécutif, sous l'autorité des ministres fonctionnels, de l'administrateur général et d'un directeur général.

Chaque responsable exécutif du secrétariat général est placé sous l'autorité des ministres fonctionnels, de l'administrateur général et d'un directeur opérationnel.

§ 6. L'Agence wallonne de l'Air et du Climat est dirigée par un responsable exécutif qui est placé sous l'autorité des ministres fonctionnels.

Art. 4. § 1er. Une unité d'administration publique est dirigée par un directeur général et, le cas échéant, un directeur opérationnel.

Sous le contrôle des ministres fonctionnels et, le cas échéant, d'un organe de gestion, le directeur général et, le cas échéant, le directeur opérationnel, exercent la direction de l'unité d'administration publique et en assurent la coordination

Par exception aux alinéas 1er et 2, le FOREM est dirigé par un administrateur général, assisté d'un directeur général. Sous le contrôle de l'organe de gestion, ils exercent la direction du FOREM et en assurent la coordination.

§ 2. Chaque département ou autre service assimilé d'une unité d'administration publique est dirigé par un responsable exécutif sous l'autorité soit d'un directeur général, soit d'un directeur général et d'un directeur opérationnel, et sous le contrôle des ministres fonctionnels ou de l'organe de gestion.

Par exception à l'alinéa 1er, au sein du FOREM, chaque direction générale ou autre direction ou service assimilé est dirigé par un directeur opérationnel, et chaque département ou autre service assimilé est dirigé par un responsable exécutif, sous l'autorité de l'administrateur

général et du directeur général, et sous le contrôle des ministres fonctionnels et de l'organe de gestion.

Par exception à l'alinéa 1er, au sein de l'AWEX, chaque direction générale ou autre direction ou service assimilé est dirigée par un directeur opérationnel, et chaque département ou autre service assimilé est dirigé par un responsable exécutif, sous l'autorité du directeur général et sous le contrôle des ministres fonctionnels et de l'organe de gestion.

Titre 2. Procédure de sélection

Chapitre 1er. Dispositions générales

Art. 5. Le Gouvernement engage le titulaire d'un emploi de haut manager selon la procédure de sélection prévue par le présent titre.

Cette procédure de sélection est ouverte à toute personne intéressée qui répond aux conditions de participation fixées conformément à l'article 15.

Art. 6. § 1er. Pour être engagé en tant que haut manager, chaque candidat répond, au moment du dépôt de sa candidature, aux exigences suivantes :

1° ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive, incompatible avec l'exercice de fonctions dirigeantes ou de responsabilité publique ;
2° ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction de gérer visible sur le Registre des interdictions de gérer, en application de la loi du 4 mai 2023 relatif au Registre des interdictions de gérer ;
3° ne pas avoir fait l'objet, dans le cadre de fonctions exercées antérieurement, d'une sanction disciplinaire définitive non radiée autre que le blâme, ou d'une décision assimilée.

Les condamnations pénales visées par l'alinéa 1er, 1° sont les condamnations visibles, pour une autorité administrative, sur le Casier judiciaire central, conformément aux articles 589 et suivants du Code d'instruction criminelle.

§ 2. Ces exigences sont essentielles à l'exercice de la fonction et sont respectées par le haut manager aussi longtemps qu'il occupe l'emploi.

Le contrat de travail visé à l'article 2 mentionne expressément que les exigences fixées au paragraphe 1er sont essentielles à l'exercice de la fonction et que le manquement à l'une ou plusieurs d'entre elles peut entraîner sa fin anticipée, dans le respect de du droit du travail.

Chapitre 2. Décision du Gouvernement et appel à candidatures

Art. 7. § 1er. Pour pourvoir un emploi de haut manager, le Gouvernement prend une décision qui initie la procédure de sélection pour l'emploi.

Une même décision peut concerner plusieurs emplois de hauts managers.

§ 2. En début de législature, le Gouvernement a l'obligation de pourvoir à l'ensemble des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel dans un délai de douze mois au maximum à la suite de la prestation de serment de l'ensemble de ses membres.

Dans le cadre de l'obligation visée à l'alinéa 1er, et sans préjudice du délai fixé, le Gouvernement peut prendre une seule décision qui initie la procédure de sélection pour l'ensemble des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel, ou prendre plusieurs décisions qui initie chacune la procédure de sélection pour une partie des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel.

§ 3. En cours de législature, lorsqu'un emploi de haut manager se libère, l'emploi est pourvu conformément à l'article 51.

Art. 8. Lorsque le Gouvernement prend la décision d'initier une procédure de sélection pour un ou plusieurs emplois de haut manager, il approuve en même temps l'appel à candidatures afférent à chaque emploi.

Cet appel à candidatures reprend au minimum les informations suivantes :

1° le mode et la date ultime du dépôt du dossier de candidature ;
2° les documents que doit contenir le dossier de candidature ;
3° les informations sur la procédure de sélection ;
4° la déclaration de politique régionale ;
5° les informations sur l'entité concernée et son contexte ;
6° le profil de fonction contenant la description des missions et responsabilités de l'emploi concerné et le profil recherché ;
7° pour les emplois de responsable exécutif, les compétences requises et leur pondération ainsi que la composition de la commission de sélection ;
8° les conditions de participation applicables ;
9° les termes principaux de l'engagement.

Art. 9. Après la décision visée à l'article 7, le Gouvernement organise l'appel à candidatures de chaque emploi concerné.

L'appel à candidatures est publié au sein de :

1° trois journaux digitaux de portée nationale ;
2° trois plateformes digitales professionnelles ;
3° le site internet du Service public de Wallonie ;
4° le site internet des unités d'administration publique visées à l'article 1er, 1°.

Art. 10. Sous peine d'irrecevabilité, le candidat dispose d'un délai de vingt-et-un jours calendriers à compter de la date de publication de l'appel à candidatures pour déposer son dossier de candidature, exclusivement par voie électronique.

Pour les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel, le dépôt se fait à l'attention du ministre de la Fonction publique, qui accuse réception du dossier de candidature.

Pour les emplois de responsable exécutif, le dépôt se fait à l'attention du Service public de Wallonie Support, qui accuse réception du dossier de candidature.

Le candidat qui postule à plusieurs emplois de haut manager dépose un dossier de candidature par emploi.

Art. 11. § 1er. Sous peine d'irrecevabilité, le dossier de candidature se compose d'une lettre de motivation et d'un curriculum vitae, tous deux rédigés de manière concise, ainsi que des documents visés au paragraphe 2.

L'appel à candidatures précise le nombre maximum de pages à respecter pour la lettre de motivation et le curriculum vitae.

§ 2. Le candidat joint à sa lettre de motivation et son curriculum vitae les documents suivants :

1° une copie des diplômes identifiés dans le curriculum vitae ;
2° une déclaration sur l'honneur attestant qu'il ne fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire définitive non radiée autre que le blâme, ou d'aucune décision assimilée, ou faisant état d'une ou plusieurs sanctions définitives non radiées autres que le blâme, ou d'une ou plusieurs décisions assimilées ;
3° tout autre document permettant de vérifier les conditions de participation fixées pour l'emploi concerné et qui respectent le devoir de confidentialité.

Si un document visé à l'alinéa 1er est manquant ou incomplet, l'autorité visée à l'article 10, alinéa 1er ou alinéa 2 demande au candidat, par courrier électronique, de compléter son dossier dans un délai de 2 jours ouvrables à dater du jour de l'envoi de la demande. A l'échéance de ce délai, si un document est toujours manquant ou incomplet, le dossier de candidature est irrecevable.

Art. 12. Un même candidat peut postuler à un maximum de trois emplois de hauts managers de la Région wallonne par législature.

Art. 13. § 1er. Concernant les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel, le ministre de la Fonction publique statue sur la recevabilité des dossiers de candidature et arrête la liste des candidats dont le dossier est jugé recevable.

Concernant les emplois de responsable exécutif, le Service public de Wallonie Support statue sur la recevabilité des dossiers de candidature et arrête la liste des candidats dont le dossier est jugé recevable.

§ 2. La recevabilité porte sur les exigences à respecter au moment du dépôt du dossier de candidature, en application de l'article 6, et sur les formalités substantielles à respecter en application des articles 10 et 11.

L'exigence visée à l'article 6, 1° est vérifiée par la consultation du Casier judiciaire central et du Registre central des interdictions de gérer. L'exigence visée à l'article 6, 2° est vérifiée sur base de la déclaration sur l'honneur remise par le candidat, en application de l'article 11, paragraphe 2, alinéa 1er, 2°.

Chapitre 3. Conditions de participation

Art. 14. Le respect des conditions de participation visées au présent chapitre sont uniquement vérifiées dans le chef des candidats dont le dossier de candidature a été jugé recevable.

Pour chaque emploi, ces conditions s'entendent de manière cumulative.

Art. 15. § 1er. Pour un emploi d'administrateur général, le candidat remplit au minimum les conditions de participation suivantes :

1° justifier de la détention d'un diplôme de master belge ou d'une équivalence de niveau délivrée par la Communauté française ;
2° justifier de l'exercice de responsabilités hiérarchiques dans une fonction managériale de direction générale ou de niveau équivalent qui implique un pilotage global à haute responsabilité pendant au moins dix ans ;
3° justifier de l'exercice de responsabilités qui démontrent une maîtrise de la gestion stratégique, budgétaire et financière à large spectre ;
4° disposer d'une expérience professionnelle de coordination d'équipes, de projets ou d'activités aux missions diversifiées, qui traduit une capacité à gérer des organisations ou portefeuilles complexes de manière transversale, stratégique et intégrée, quel que soit le secteur ;
5° disposer d'une expérience professionnelle en matière de pilotage stratégique, de conduite du changement ou de transformation organisationnelle, confirmée par l'exercice

de fonctions qui impliquent la définition d'orientations stratégiques, la gestion de projets complexes ou la mise en œuvre de réformes structurelles.

Concernant l'alinéa 1er, 2°, est considéré comme un atout majeur l'exercice de responsabilités hiérarchiques dans une fonction managériale de direction générale ou de niveau équivalent qui implique un pilotage global à haute responsabilité au sein d'une structure d'au moins cent personnes.

§ 2. Pour un emploi de directeur général, le candidat remplit au minimum les conditions de participation suivantes :

1° justifier de la détention d'un diplôme de master belge ou d'une équivalence de niveau délivrée par la Communauté française ;
2° justifier de l'exercice de responsabilités hiérarchiques dans une fonction managériale qui implique un pilotage global à responsabilité pendant au moins huit ans ;
3° justifier de l'exercice de responsabilités qui démontrent une maîtrise de la gestion stratégique, budgétaire et financière à large spectre ;
4° disposer d'une expérience professionnelle en matière de pilotage stratégique, de conduite du changement ou de transformation organisationnelle, confirmée par l'exercice de fonctions qui impliquent la définition d'orientations stratégiques, la gestion de projets complexes ou la mise en œuvre de réformes structurelles.

Concernant l'alinéa 1er, 2°, est considéré comme un atout majeur l'exercice de responsabilités hiérarchiques dans une fonction managériale qui implique un pilotage global à responsabilité au sein d'une structure d'au moins trente personnes.

§ 3. Pour un emploi de directeur opérationnel, le candidat remplit au minimum les conditions de participation suivantes :

1° justifier de la détention d'un diplôme de master belge ou d'une équivalence de niveau délivrée par la Communauté française ;
2° justifier de l'exercice de responsabilités hiérarchiques dans une fonction managériale qui implique un pilotage global à responsabilité pendant au moins sept ans ;
3° justifier de l'exercice de responsabilités qui démontrent une maîtrise de la gestion stratégique, budgétaire et financière à large spectre ;
4° disposer d'une expérience professionnelle en matière de pilotage stratégique, de conduite du changement ou de transformation organisationnelle, confirmée par l'exercice de fonctions qui impliquent la définition d'orientations stratégiques, la gestion de projets complexes ou la mise en œuvre de réformes structurelles.

Concernant l'alinéa 1er, 2°, est considéré comme un atout majeur l'exercice de responsabilités hiérarchiques dans une fonction managériale qui implique un pilotage global à responsabilité au sein d'une structure d'au moins vingt personnes.

§ 4. Pour un emploi de responsable exécutif, le candidat remplit au minimum les conditions de participation suivantes :

1° justifier de la détention d'un diplôme de master belge ou d'une équivalence de niveau délivrée par la Communauté française ;
2° justifier de l'exercice de responsabilités hiérarchiques sur une équipe pendant au moins cinq ans ;
3° justifier d'une expérience d'au moins cinq ans dans un domaine correspondant aux compétences du département ou du service concerné ;
4° disposer d'une expérience en planification, coordination et suivi d'activités ou de processus, dont la gestion de projets, la participation à l'élaboration de plans d'actions ou à des processus d'évaluation.

§ 5. Pour l'ensemble des emplois de haut manager, avoir une connaissance du fonctionnement du secteur public constitue un atout.

Cette connaissance est démontrée par une expérience avec ou au sein des administrations, des entreprises publiques ou parapubliques, ou des deux.

§ 6. Le Gouvernement peut compléter ou adapter les conditions de participation visées aux paragraphes 1er à 4 en fonction des spécificités de l'emploi concerné et des ambitions de la déclaration de politique régionale ou, plus largement, de la politique poursuivie, sous réserve de ne pas diminuer le niveau d'exigence défini par le présent article.

Art. 16. § 1er. Le ministre de la Fonction publique vérifie, pour chaque dossier de candidature jugé recevable à un emploi d'administrateur général, de directeur général ou de directeur opérationnel, le respect des conditions de participation, eu égard à l'emploi concerné.

Pour les conditions de participation visées, selon l'emploi concerné, à l'article 15, paragraphe 1er, alinéa 1er, 1° à 3° et alinéa 2, paragraphe 2, alinéa 1er, 1° à 3° et alinéa 2, ou paragraphe 3, alinéa 1er, 1° à 3° et alinéa 2, éventuellement adaptées ou modifiées par le Gouvernement, leur vérification tient compte des documents annexes remis par le candidat, dans son dossier de candidature conformément à l'article 11, paragraphe 2, 3°.

Pour chaque emploi, le ministre de la Fonction publique arrête la liste des candidats qui respectent les conditions de participation et la transmet au consultant externe visé à l'article 20, accompagnée des documents suivants :

1° l'appel à candidatures de l'emploi concerné, en ce compris les annexes,
2° les dossiers de candidature des candidats concernés, en ce compris les annexes telles que visées à l'article 11, paragraphe 2, alinéa 1er,
3° la vérification de la recevabilité des dossiers de candidature des candidats concernés,
4° pour chaque candidat concerné, l'analyse des conditions de participation applicables.

§ 2. Eu égard aux documents transmis conformément au paragraphe 1er, alinéa 3, le consultant externe visé à l'article 20 établit, pour chaque emploi, la liste des huit candidats au maximum admis à participer à l'assessment visé au Chapitre 4, selon l'adéquation des candidats par rapport au profil de fonction de l'emploi concerné. Pour l'établissement de cette liste, la détention d'une formation en management certifiée en Universités ou en Hautes écoles, dont le Certificat de management public, constitue un atout.

La liste des candidats visée à l'alinéa 1er est transmise au ministre de la Fonction publique et au ou aux ministres fonctionnels, qui l'entérinent.

Art. 17. § 1er. Le Service public de Wallonie Support vérifie, pour chaque dossier de candidature jugé recevable à un emploi de responsable exécutif, le respect des conditions de participation, eu égard à l'emploi concerné.

Pour les conditions de participation visées à l'article 15, paragraphe 4, 1° à 4°, éventuellement adaptées ou modifiées par le Gouvernement, leur vérification tient compte des documents annexes remis par le candidat, dans son dossier de candidature, conformément à l'article 11, paragraphe 2, 3°.

Pour chaque emploi, le Service public de Wallonie Support arrête la liste des candidats qui respectent les conditions de participation et la transmet à la commission de sélection compétente, accompagnée des documents suivants :

1° l'appel à candidatures de l'emploi concerné, en ce compris les annexes,
2° les dossiers de candidature des candidats concernés, en ce compris les annexes telles que visées à l'article 11, paragraphe 2, alinéa 1er,
3° la vérification de la recevabilité des dossiers de candidature des candidats concernés,
4° pour chaque candidat concerné, l'analyse des conditions de participation applicables.

Pour le Service public de Wallonie, la commission de sélection est présidée par l'administrateur général et constituée du directeur général ou, le cas échéant, du directeur opérationnel, dont dépend l'emploi à pourvoir, ainsi que de deux membres qui présentent une compétence incontestable en lien avec les éléments du profil de fonction et choisis en dehors du Service public de Wallonie.

Pour les unités d'administration publique, la commission de sélection est présidée par le ou les hauts managers qui la dirigent, et est constituée de deux membres qui présentent une compétence incontestable en lien avec les éléments du profil de fonction et choisis en dehors de l'unités d'administration publique de l'emploi à pourvoir.

§ 2. Eu égard aux documents transmis conformément au paragraphe 1er, alinéa 3, la commission de sélection arrête, pour chaque emploi, la liste des candidats admis à participer à l'audition

visée au Chapitre 5, selon l'adéquation des candidats par rapport au profil de fonction de l'emploi à pourvoir.

Chapitre 4. Assessment

Art. 18. Le présent chapitre ne s'applique pas aux emplois de responsable exécutif.

Art. 19. Le candidat admis conformément à l'article 16, paragraphe 2, est invité à participer à un assessment dans le domaine managérial et de leadership.

Art. 20. § 1er. L'assessment est organisé par un consultant externe spécialisé en ressources humaines, qui est désigné par le Gouvernement et qui se charge de convoquer les candidats admis.

Ce consultant externe analyse les compétences managériales et de leadership des candidats au moyen de méthodes reconnues d'assessment. Il analyse notamment leur capacité à diriger des équipes, à prendre des décisions, à gérer des situations complexes et à communiquer de manière efficace.

Parmi les compétences analysées, la condition de participation et l'atout prévus, selon l'emploi concerné, à l'article 15, paragraphe 1er, alinéa 1er, 2°, et alinéa 2, paragraphe 2, alinéa 1er, 2° et alinéa 2, ou paragraphe 3, alinéa 1er, 2° et alinéa 2, éventuellement complétés ou adaptés par le Gouvernement, font l'objet d'un point d'attention.

Le consultant externe établit, pour chaque candidat, un rapport d'assessment argumenté. Ce rapport comporte la mention recommandé ou non recommandé, et qui présente au minimum les forces du candidat, ses faiblesses et ses axes de développement. Le consultant externe communique le rapport au ministre de la Fonction publique qui le transmet aux membres du collège d'audition visé à l'article 21.

Le rapport visé à l'alinéa 4 n'est valable que pour la législature en cours.

§ 2. Le consultant externe organise un assessment par catégorie d'emploi.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le candidat qui postule à plusieurs emplois de hauts managers visés par le présent chapitre, et dont les dossiers de candidatures ont été jugés recevables, peut bénéficier de dispense selon les règles suivantes :

1° l'assessment pour l'emploi d'administrateur général est valable pour les emplois de directeur général et de directeur opérationnel ;
2° l'assessment pour l'emploi de directeur général est valable pour l'emploi de directeur opérationnel ;

3° l'assessment pour l'emploi de directeur opérationnel est valable uniquement pour cette catégorie d'emploi.

Chapitre 5. Audition

Art. 21. § 1er. Pour les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel, pour le candidat admis conformément à l'alinéa 3, l'assessment est suivi d'une audition organisée par un collège d'audition.

Le collège d'audition est présidé par le ministre de la Fonction publique et constitué des ministres fonctionnels ou, en cas d'empêchement, de leurs représentants légaux. Pour l'emploi d'administrateur général, le collège d'audition est constitué de l'ensemble des ministres ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux.

Avant les auditions, le collège d'audition arrête la liste des candidats admis, eu égard aux rapports d'assessment argumentés et selon l'adéquation des candidats par rapport au profil de fonction de l'emploi concerné.

Pour arrêter cette liste, le collège d'audition dispose des documents suivants :

1° l'appel à candidatures de l'emploi concerné, en ce compris les annexes,
2° les dossiers de candidature des candidats ayant participé à l'assessment, en ce compris les annexes telles que visées à l'article 11, paragraphe 2, alinéa 1er,
3° la vérification de la recevabilité des dossiers de candidature des candidats ayant participé à l'assessment,
4° pour chaque candidat ayant participé à l'assessment, l'analyse des conditions de participation applicables,
5° les rapports d'assessment argumentés des candidats.

§ 2. Pour les emplois de responsable exécutif, le candidat admis conformément à l'article 17, paragraphe 2, est invité par le Service public de Wallonie Support ou le service en charge des ressources humaines de l'unité d'administration publique concernée à une audition organisée par la commission de sélection compétente, visée à l'article 17, paragraphe 1er.

§ 3. Pour l'ensemble des emplois de haut manager, l'audition d'un candidat prend la forme d'un entretien structuré, suivi d'un temps de délibération par le collège ou la commission de sélection.

L'entretien consiste en des échanges dirigés, ou en la présentation et la défense d'un cas pratique, en lien avec les enjeux et les exigences de l'emploi, ou en la combinaison des deux types d'épreuve.

§ 4. L'audition permet au collège d'audition ou à la commission de sélection d'apprécier l'adéquation des candidats par rapport au profil de fonction de l'emploi concerné, dont :

1° le parcours professionnel ;
2° la motivation ;
3° les compétences ;
4° la vision stratégique et opérationnelle de l'exercice de l'emploi, en lien avec une mise en œuvre loyale et en toute confiance de la déclaration de politique régional et, plus largement, de la politique décidée par le Gouvernement.

§ 5. Pour les emplois d'administrateur général, de directeur général ou de directeur opérationnel, le collège d'audition rend, après chaque audition, un avis circonstancié sur l'adéquation du candidat par rapport au profil de fonction de l'emploi concerné.

Conformément à l'article 23, alinéa 2, cet avis fait partie intégrante des éléments fondant l'appréciation sur laquelle s'appuie la décision du Gouvernement.

§ 6. Pour les emplois de responsable exécutif, après l'audition des candidats, la commission de sélection établit une proposition de classement pour l'attribution de l'emploi eu égard à l'adéquation des candidats par rapport au profil de fonction de l'emploi concerné.

Cette proposition est soumise au Gouvernement pour prise de décision.

Art. 22. Un candidat qui postule à plusieurs emplois de haut manager présente une audition par emploi.

Chapitre 6. Appréciation des candidatures et engagement

Art. 23. Pour chaque emploi de haut manager dont il a initié la procédure de sélection, le Gouvernement engage le candidat qu'il juge le plus apte à exercer l'emploi en toute confiance et loyauté.

La décision visée à l'alinéa 1er est motivée et s'appuie sur une appréciation fondée sur :

1° les dossiers de candidature, en ce compris les annexes telles que visées à l'article 11, paragraphe 2, alinéa 1er,
2° la vérification de la recevabilité de chaque dossier de candidature,
3° pour chaque dossier de candidature, l'analyse des conditions de participation applicables,
4° les rapports d'assessment argumentés, si applicable ;
5° les avis du collège d'audition ou la proposition de classement établie par la commission de sélection eu égard à l'adéquation des candidats par rapport au profil de fonction de l'emploi concerné.

La décision visée à l'alinéa 1er détermine également les candidats jugés aptes à exercer l'emploi en toute confiance et loyauté et qui sont retenus pour constituer une réserve pour l'emploi concerné. Cette réserve est valable pour la durée de la législature.

Art. 24. Si le Gouvernement décide de ne pas procéder à un engagement, il peut décider de :

1° recommencer la procédure de sélection prévue par le présent arrêté pour l'emploi concerné ; ou
2° recommencer la procédure de sélection prévue par le présent arrêté pour l'emploi concerné et, en même temps, désigner temporairement un membre du personnel, titulaire d'un master et d'une expérience de gestion d'équipe de minimum deux ans, de l'entité dans laquelle se trouve l'emploi concerné pour l'exercice des fonctions ad interim ; ou
3° désigner temporairement un membre du personnel, titulaire d'un master et d'une expérience de gestion d'équipe de minimum deux ans, de l'entité dans laquelle se trouve l'emploi concerné pour l'exercice des fonctions ad interim.

Chapitre 7. Conservation des données à caractère personnel

Article 24/1. Les données à caractère personnel collectées dans le cadre de la procédure de sélection prévue par le présent Titre II sont détruites au bout de cinq ans à dater de la décision du Gouvernement prise conformément aux articles 23 et 24, sauf en cas d'action judiciaire, auquel cas les données sont conservées jusqu'à l'issue définitive de la procédure, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'il y ait une décision ayant force de chose jugée.

Titre 3. Exercice de la fonction de haut manager

Chapitre 1. Entrée en fonction

Art. 25. § 1er. Le haut manager engagé entre en fonction à la date de la signature de son contrat de travail, dans un délai de maximum quatre mois à dater de la décision du Gouvernement actant son engagement.

Si le délai visé à l'alinéa 1er n'est pas respecté, le Gouvernement peut engager l'un des candidats retenus conformément à l'article 23, alinéa 3.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, si le Gouvernement décide de désigner temporairement, pour un emploi de haut manager, un membre du personnel de l'entité dans laquelle se trouve l'emploi concerné pour l'exercice des fonctions ad interim, cette désignation prend effet le mois qui suit la décision du Gouvernement.

Art. 26. § 1er. Le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi d'administrateur général, de directeur général ou de directeur opérationnel en Région wallonne ou en Communauté française, est membre du personnel statutaire ou contractuel du Service

public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, bénéficie d'un congé pour mission ou d'une suspension de contrat dans son emploi d'origine d'une durée équivalente à celle de sa fonction de haut manager.

Le congé pour mission et la suspension de contrat dans l'emploi d'origine visés par le présent article ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 2. Le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne ou en Communauté française, est membre du personnel statutaire d'un grade inférieur au rang A3 du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, bénéficie d'un congé pour mission d'une durée équivalente à celle de sa fonction responsable exécutif. Au terme d'une période de douze mois à dater de son entrée en fonction, son emploi d'origine est libéré.

§ 3. Le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne, est membre du personnel statutaire d'un grade d'inspecteur général expert de rang A3 du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, bénéficie d'une mutation au sens de l'article 71, paragraphe 1er, alinéas 1 et 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, ou d'une mobilité interne, au sens de l'article 75, paragraphe 1er du même arrêté. En pareille hypothèse, il est dérogé à l'article 2, paragraphe 1er du présent arrêté.

Le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne, est membre du personnel statutaire d'un grade de directeur général adjoint expert du ministère de la Communauté française, de l'Entreprise des technologies numériques de l'Information et de la Communication, de l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue, ou de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, bénéficie d'une mobilité externe, au sens de l'article 75, paragraphe 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. En pareille hypothèse, il est dérogé à l'article 2, paragraphe 1er du présent arrêté.

La mutation et la mobilité visées par les alinéas 1 et 2 sont décidées par le Gouvernement.

§ 4. Le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne ou en Communauté française, est un membre du personnel contractuel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, bénéficie d'une suspension de son contrat dans son emploi d'origine pendant une période de dix-huit mois à dater de son entrée en fonction.

Chapitre 2. Droits, devoirs et incompatibilités

Art. 27. Le haut manager bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes devoirs que les membres du personnel contractuel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, sous réserve des spécificités prévues par le présent chapitre et par leur contrat de travail.

Le haut manager a droit à des formations utiles à sa fonction.

Art. 28. § 1er. Le titulaire d'un emploi d'administrateur général, de directeur général ou de directeur opérationnel exerce sa fonction à temps plein.

Conformément à l'alinéa 1er, en cas de maladie d'une durée ininterrompue d'au moins six mois, le Gouvernement peut prendre une décision de licenciement à l'égard du haut manager, dans le respect du droit du travail.

Pendant toute la durée de sa fonction, le titulaire d'un emploi visé à l'alinéa 1er ne peut pas :

1° exercer toute activité ou occupation qui l'empêche d'exercer sa fonction à temps plein ou qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou contraire à la dignité de celle-ci ;

2° avoir toute activité, occupation ou comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans son service ou mettre en cause son devoir de neutralité ;

3° bénéficier d'un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique ;

4° bénéficier d'un congé pour exercer une fonction dans les organes suivants :

a) le cabinet d'un membre du Gouvernement wallon ;

b) le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une autre région ou communauté, du Collège de la commission communautaire commune ou du Collège de la commission communautaire française ;

c) le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral ;

d) le secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique ou une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral ;

e) auprès d'un mandataire provincial, communal ou d'un centre public d'action sociale ;

5° être titulaire d'un mandat politique d'échevin, de bourgmestre, de président de conseil de l'action sociale, de président du collège provincial, de député fédéral, provincial, régional ou communautaire, ou, bénéficier de dispense de service ou de congé politique facultatif qui, individuellement ou cumulativement, pour un membre du personnel de du Service public de Wallonie, conduit à dépasser un total de quatre jours ouvrables d'absence par mois ;

6° obtenir un congé pour être mis à disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique ;

7° bénéficier d'un congé pour mission ou d'une suspension du contrat autre que celui qui lui est accordé pour exercer la fonction de haut manager ;

8° être placé en disponibilité pour convenances personnelles ;

9° bénéficier d'un congé pour interruption de la carrière professionnelle à l'exception du congé parental, du congé pour soins palliatifs, du congé pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave et du congé pour aidants proches ;
10° bénéficier d'un congé pour prestations réduites pour raisons sociales et familiales ;
11° obtenir un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans l'enseignement subventionné ;
12° bénéficier du régime de travail de la semaine de quatre jours ;
13° obtenir un départ anticipé à mi-temps.

§ 2. Pendant toute la durée de sa fonction, le titulaire d'un emploi de responsable exécutif ne peut pas :

1° exercer toute activité ou occupation exercée par lui-même, ou par personne interposée, qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou contraire à la dignité de celle-ci ;
2° avoir toute activité, occupation ou comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans son service ou mettre en cause son devoir de neutralité ;
3° cumuler des activités professionnelles au sens de toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des impôts sur les revenus 1992.

Par dérogation à l'alinéa 1, 3°, un mandat public de nature politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

Il est renvoyé pour le surplus à l'article 140 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

Art. 29. Les situations d'incompatibilité visées à l'article 28, paragraphe 1er, alinéa 3 et paragraphe 2 sont liées à l'exercice de la fonction et sont respectées par le haut manager aussi longtemps qu'il occupe l'emploi.

Le contrat de travail visé à l'article 2 mentionne expressément que les situations d'incompatibilité sont des obligations permanentes et que la survenance de l'une ou plusieurs d'entre elles peut entraîner sa fin anticipée, dans le respect du droit du travail.

Chapitre 3. Rémunération et avantages

Section 1ère. De la rémunération fixe et variable

Art. 30. § 1er. La rémunération annuelle brute, non indexée, des emplois de hauts managers est fixée comme suit :

1° pour l'emplois d'administrateur général : 88.336,14 euros ;

2° pour les emplois de directeur général, selon les catégories suivantes :
   a) catégorie A : 79.253,05 euros ;
   b) catégorie B : 77.785,53 euros ;
   c) catégorie C : 76.317,75 euros ;
   d) catégorie D : 74.850,10 euros ;
3° pour les emplois de directeur opérationnel : 73.382,45 euros ;
4° pour les emplois de responsable exécutif, selon les catégories suivantes :
   a) catégorie A : 58.953,49 euros ;
   b) catégorie B : 56.517,16 euros.

Il s'agit d'une rémunération fixe, quelle que soit l'ancienneté et les services prestés précédemment.

Les montants repris à l'alinéa 1er sont rattachés à l'indice pivot 138,01 du 1er janvier 1990 et liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

La catégorie A visée à l'alinéa 1er, 2°, a) vise les emplois de directeur général qui dirige un organisme, une direction générale ou autre service assimilé dont le nombre de membres du personnel est supérieur à mille. La catégorie B visée à l'alinéa 1er, 2°, b) vise les emplois de directeur général qui dirige un organisme, une direction générale ou autre service assimilé dont le nombre de membres du personnel est supérieur à cinq cents. La catégorie C visée à l'alinéa 1er, 2°, c) vise les emplois de directeur général qui dirige un organisme, une direction générale ou autre service assimilé dont le nombre de membres du personnel est supérieur à cent. La catégorie D visée à l'alinéa 1er, 2°, d) vise les emplois de directeur général qui dirige un organisme, une direction générale ou autre service assimilé dont le nombre de membres du personnel est inférieur à cent.

La catégorie A visée à l'alinéa 1er, 4°, a) vise les emplois de responsable exécutif qui dirige un département, une agence ou autre service assimilé dont le nombre de membres du personnel est supérieur à cinq cents. La catégorie B visée à l'alinéa 1er, 4°, b) vise les emplois de responsable exécutif qui dirige un département, une agence ou autre service assimilé dont le nombre de membres du personnel est inférieur à cinq cents.

Pour chacune des catégories visées aux alinéas 4 et 5, le nombre de membres du personnel est exprimé en équivalent temps plein.

Le nombre effectif de membres du personnel des organisme, direction générale, département, agence et autre service visés par les alinéas 4 et 5 est arrêté par le Gouvernement dans l'appel à candidatures de l'emploi concerné, sur la base des données transmises par l'administration. Cet appel à candidature est approuvé au moment de la décision d'initier la procédure de sélection, conformément à l'article 8.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, le membre du personnel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1er, 1°, qui accède à un emploi de haut manager conformément au présent arrêté, décide de la rémunération qui, à titre individuel, lui est applicable entre le régime pécuniaire prévu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne et la rémunération prévue par le présent arrêté.

Art. 31. § 1er. À partir de la deuxième année de fonction, les titulaires des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel bénéficient d'une rémunération variable plafonnée à vingt pourcents de leur rémunération annuelle brute, telle que fixée à l'article 30, si les cinq objectifs visés au paragraphe 3 sont atteints. Dans les autres cas, le pourcentage à appliquer est fixé au prorata du nombre d'objectifs atteints.

Une année de fonction s'entend par année civile.

La première année de fonction est l'année de l'entrée en fonction du haut manager. Selon la date de cette entrée en fonction, la première année ne correspond pas nécessairement à une année civile entière.

La rémunération variable est liquidée en une fois à la fin du premier mois de l'année civile qui suit l'année à laquelle elle se rapporte.

§ 2. L'octroi de la rémunération variable n'est pas automatique. Il est subordonné à l'obtention d'une évaluation favorable, organisée conformément aux dispositions du titre 2, chapitre 5.

L'évaluation qui, en en application de l'alinéa 1er, conditionne la rémunération variable est celle organisée en décembre, conformément à l'article 41, paragraphe 2.

Cette évaluation porte systématiquement sur l'atteinte des objectifs individuels et collectifs fixés conformément au paragraphe 3.

§ 3. À partir de la deuxième année de fonction, entre le 1er janvier et le 15 février, les ministres fonctionnels et le ministre de la Fonction publique fixent, pour chaque haut manager visé par le présent article, cinq objectifs individuels et collectifs.

Ces objectifs sont notifiés au haut manager pour le 15 février au plus tard.

Au plus tard le 31 décembre, les ministres fonctionnels et le ministre de la Fonction publique décident de l'octroi ou du refus d'octroi de la rémunération variable. La décision est notifiée sans délai au haut manager.

§ 4. Les objectifs individuels et collectifs visés par le présent article sont réalistes, temporellement définis et alignés sur les priorités du Gouvernement. Ils s'inscrivent dans le

contexte de l'emploi, la déclaration de politique régionale et, plus largement, la politique décidée par le Gouvernement, le contrat de confiance et de performance ou le contrat de gestion, le cadre de responsabilité accrue et les axes de l'évaluation.

Section 2. Des autres avantages

Art. 32. Le haut manager bénéficie des mêmes avantages dont bénéficient les membres du personnel contractuel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1er, 1°.

Art. 33. Le haut manager bénéficie d'un budget mobilité dans le respect dispositions de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, en tenant compte du montant mensuel maximum suivant :

1° pour les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel : 960 euros ;
2° pour les emplois de responsables exécutifs : 840 euros

Ces montants sont exprimés hors taxe sur la valeur ajoutée, hors frais d'assurance et de carburant. Ils sont rattachés à l'indice santé lissé d'avril 2024 (128.32).

Chapitre 4. Contrat de confiance et de performance

Art. 34. § 1er. Le contrat de confiance et de performance opérationnalise la déclaration de politique régionale et, plus largement, la politique décidée par le Gouvernement pour la durée de la législature. Il précise les objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels de l'entité, les résultats clés qui permettent de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques, les ressources humaines et budgétaires qui y sont allouées, ainsi que les modalités de collaboration avec le Gouvernement. Il constitue une partie du cadre de référence de l'évaluation des hauts managers et formalise leur responsabilité quant à la mise en œuvre des politiques publiques, la priorisation des missions et l'allocation des ressources en lien avec la déclaration de politique régionale et, plus largement, la politique décidée par le Gouvernement.

§ 2. A chaque législature, un contrat de confiance et de performance est conclu entre :

1° le Gouvernement et le Service public de Wallonie ;
2° le Gouvernement et chaque unité d'administration publique de type 1.

Chaque contrat de confiance et de performance engage l'ensemble des hauts managers auxquels il se rapporte.

En cas de changement de Gouvernement en cours de législature, en application de l'article 71 ou de l'article 72 de la loi spéciale de réforme institutionnelle du 8 août 1980, un nouveau contrat de confiance et de performance est conclu.

Art. 35. § 1er. Chaque contrat de confiance et de performance est élaboré de manière synthétique, claire et pragmatique. Il se répartit en trois parties.

§ 2. La première partie concerne les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel.

Elle comprend les rubriques suivantes :

1° les objectifs stratégiques de l'entité tels qu'identifiés dans la déclaration de politique régionale ;
2° les résultats clés qui découlent des objectifs stratégiques et que l'administrateur général, les directeurs généraux et les directeurs opérationnels doivent, individuellement ou collectivement, atteindre. Ces résultats clés doivent être clairs, resserrés et mesurables.

Concernant l'alinéa 2, 1°, pour le Service public de Wallonie, le contrat précise si un objectif est transversal.

§ 3. La deuxième partie concerne les emplois de responsable exécutif. Elle définit les objectifs opérationnels prévus pour atteindre les résultats clés et dont la mise en œuvre est réaliste et temporellement définie. Chaque objectif identifie le ou les responsables exécutifs concernés.

§ 4. La troisième partie concerne l'ensemble des emplois de haut manager et porte sur les modalités de collaboration avec le Gouvernement.

§ 5. Sont annexées au contrat, une liste des missions qui permettent d'assurer la continuité du service public à charge du Service public de Wallonie ou de l'unité d'administration publique de type 1, ainsi qu'une planification annuelle des objectifs opérationnels.

La planification annuelle visée à l'alinéa 1er identifie, pour chaque objectif opérationnel, les objectifs stratégiques et résultats clés auxquels il se rapporte, l'entité et le service concerné, les ressources humaines et financières dédiées ainsi que les délivrables attendus.

Art. 36. § 1er. Les travaux pour établir les contrats de confiance et de performance sont initiés en début de législature, immédiatement après l'entrée en fonction des nouveaux titulaires des emplois d'administrateur général, directeur général et directeur opérationnel.

En cas de changement de Gouvernement en cours de législature, en application de l'article 71 ou de l'article 72 de la loi spéciale de réforme institutionnelle du 8 août 1980, les travaux pour établir les nouveaux contrats de confiance et de performance sont menés immédiatement avec

les hauts managers en place ou immédiatement après l'entrée en fonction des nouveaux titulaires des emplois visés à l'alinéa 1er si le nouveau Gouvernement décide d'initier la procédure de sélection pour l'ensemble de ces emplois.

§ 2. Les travaux sont menés entre les ministres fonctionnels et l'ensemble des hauts managers. Chaque ministre fonctionnel travaille avec les hauts managers qui relèvent de ses propres compétences. Concernant l'administrateur général, les travaux sont menés par l'ensemble des ministres.

Si, pour un ou plusieurs des emplois visés au paragraphe 1er, alinéa 1er, le Gouvernement a décidé de ne procéder à aucun engagement et de désigner un membre du personnel en tant qu'ad interim, les travaux sont menés par ce dernier.

§ 3. Dans les trois mois à dater du début des travaux, un projet de contrat de confiance et de performance est soumis au Gouvernement par le Comité stratégique du Service public de Wallonie et par chaque unité d'administration publique de type 1.

Le Gouvernement approuve chaque projet de contrat de confiance et de performance dans le mois de leur réception.

§ 4. Un haut manager engagé postérieurement à l'approbation du contrat de confiance et de performance duquel il relève peut y apporter des modifications eu égard à l'entité dont il est responsable.

Les travaux sont menés en collaboration avec les ministres fonctionnels.

Dans les trois mois du début des travaux, le projet de contrat de confiance et de performance modifié est soumis au Gouvernement qui l'approuve dans le mois de sa réception.

Art. 37. § 1er. L'état d'avancement des contrats de confiance et de performance fait l'objet d'une évaluation annuelle.

Chaque année et au plus tard le 1er novembre, le Comité stratégique du Service public de Wallonie, via l'administrateur général, et les directeurs généraux des unités d'administration publique de type 1 transmettent au Gouvernement un état d'avancement de leur contrat de confiance et de performance quant aux objectifs stratégiques, résultats clés et objectifs opérationnels qui y sont identifiés.

§ 2. Le Gouvernement prend acte de l'état d'avancement du contrat de confiance et de performance dans le mois de sa réception.

§ 3. S'il y a lieu, la transmission de l'état d'avancement peut s'accompagner de propositions de modification du contrat de confiance et de performance.

Ces propositions sont discutées entre le ou les ministres fonctionnels et les hauts managers concernés.

Dans le mois de la réception et tenant compte des discussions visées à l'alinéa 2, le Gouvernement accepte, adapte ou refuse les modifications proposées.

§ 4. Si la transmission de l'état d'avancement n'est pas accompagnée de propositions de modification du contrat de confiance et de performance, dans le mois de cette transmission, le ou les ministres fonctionnels peuvent proposer au Gouvernement des modifications.

Ces propositions sont discutées au préalable avec les hauts managers concernés.

Art. 38. Chaque contrat de confiance et de performance prend fin lors de l'approbation d'un nouveau contrat de confiance et de performance portant sur la même entité.

Art. 39. En début de législature, dès la prestation de serment des membres du nouveau Gouvernement et jusqu'à l'adoption d'un nouveau contrat de confiance et de performance, le Gouvernement peut adopter des feuilles de route transitoires. Ces feuilles de route opérationnalisent temporairement la nouvelle déclaration de politique régionale et sont axées sur les objectifs à mettre en œuvre en priorité.

Ces feuilles de routes peuvent se substituer à des éléments des contrats de confiance et de performance en cours.

En cas de changement de Gouvernement en cours de législature, le nouveau Gouvernement peut décider d'adopter des feuilles de route transitoires, conformément aux alinéas 1er et 2.

Chapitre 5. Evaluation des hauts managers

Art. 40. § 1er. Le haut manager exerce ses fonctions dans le cadre d'une responsabilité accrue qui porte notamment sur :

1° le renforcement de la relation politico-administrative, notamment fondée sur la confiance et la loyauté ;
2° l'atteinte des objectifs stratégiques et résultats clés ou la mise en œuvre des objectifs opérationnels identifiés dans le contrat de confiance et de performance, ou, si le haut manager est en fonction dans une unité d'administration de type 2, l'atteinte des objectifs fixés dans le contrat de gestion ;
3° l'utilisation efficiente des ressources humaines, financières et logistiques mises à leur disposition, dans le respect des objectifs assignés par le Gouvernement ;
4° la gestion dynamique et proactive des ressources humaines, dans le cadre d'enveloppes budgétaires arrêtées préalablement par le Gouvernement ;

5° la conduite managériale, en veillant à la mobilisation des équipes, au développement des compétences et à l'amélioration continue du fonctionnement interne ;
6° la mise en œuvre d'actions de simplification administrative et de digitalisation, en vue d'améliorer la qualité, l'accessibilité et l'efficience des services rendus aux usagers ;
7° l'anticipation des crises potentielles ainsi que la gestion efficiente des crises intervenant, le cas échéant, en cours de législature.

§ 2. Dans le cadre de cette responsabilité accrue, les titulaires des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel peuvent être auditionnés devant le Parlement wallon, aux côtés du ou des ministres fonctionnels et moyennant l'accord de ces derniers, sur les questions pour lesquelles le Service public de Wallonie ou l'unité d'administration publique concernée dispose d'une délégation ou qui relèvent de la stricte organisation et du fonctionnement interne des services.

§ 3. En cas de constat de dysfonctionnements répétés ou avérés ou de manquements répétés aux responsabilités assorties à l'emploi, le Gouvernement peut prendre une décision de licenciement à l'égard du haut manager, dans le respect du droit du travail.

Art. 41. § 1er. Le haut manager fait l'objet d'évaluations alimentées par des rencontres et échanges réguliers avec les membres du collège d'évaluation, tels que visés à l'article 43. Ces rencontres et échanges sont documentés et font partie du dossier du haut manager.

§ 2. Une première évaluation est organisée six mois après la date de l'entrée en fonction du haut manager.

Par la suite, au moins une évaluation courant du mois de décembre et maximum trois évaluations sont organisées chaque année.

L'évaluation organisée courant du mois de décembre est celle dont la mention conditionne l'obtention de la rémunération variable, prévue à l'article 31. Durant la dernière année de législature, elle est menée, le cas échant, par les membres du nouveau Gouvernement.

§ 3. Sans préjudice du paragraphe 2, l'évaluation est organisée à tout moment, à l'initiative du Gouvernement, du ou des ministres fonctionnels, ou du haut manager.

Art. 42. L'évaluation d'un haut manager a pour but d'apprécier sa contribution au bon fonctionnement de l'entité, au regard de l'atteinte de ses objectifs ou résultats clés fixés, de l'exercice de ses missions, ainsi que de ses compétences et aptitudes.

Elle porte sur tout ou une partie des axes suivants :

1° le renforcement de la relation politico-administrative, fondé sur la confiance et la loyauté ;

2° pour les titulaires des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel du Service public de Wallonie et des unités d'administration publique de type 1, l'atteinte des objectifs stratégiques et des résultats clés identifiés dans le contrat de confiance et de performance ;
3° pour les titulaires des emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel du Service public de Wallonie et des unités d'administration publique visées à l'article 1,1°, l'atteinte des objectifs individuels et collectifs fixés conformément à l'article 31 ;
4° pour les titulaires des emplois de responsable exécutif du Service public de Wallonie et des unités d'administration publique de type 1, la mise en œuvre des objectifs opérationnels identifiés dans le contrat de confiance et de performance ;
5° pour les titulaires des emplois d'administrateur général, de directeur général, de directeur opérationnel et de responsable exécutif des unités d'administration publique de type 2, l'atteinte des objectifs prévus dans le contrat de gestion ;
6° l'exécution des missions qui permettent d'assurer la continuité du service public ;
7° l'utilisation efficiente et efficace des ressources humaines, financières et logistiques mis à leur disposition pour l'atteinte des résultats clés ou la réalisation des projets tels qu'identifiés dans le contrat de confiance et de performance ;
8° la gestion dynamique et proactive des ressources humaines, dans le cadre des enveloppes budgétaires arrêtées préalablement par le Gouvernement ;
9° la conduite managériale de l'entité dont le haut manager est responsable, en particulier la mobilisation des équipes, le développement des compétences et l'amélioration continue du fonctionnement interne ;
10° la mise en œuvre des actions de simplification administrative et de digitalisation qui visent à améliorer la qualité, l'accessibilité et l'efficience des services rendus aux usagers ;
11° l'anticipation des éventuelles crises qui présentent un élément de prévisibilité ainsi que la gestion efficiente des crises imprévisibles qui interviennent, le cas échéant, en cours de législature ;
12° tout évènement ou situation survenue en cours de législature que le Gouvernement, le ou les ministres fonctionnels ou le haut manager jugent opportun d'intégrer à l'évaluation, en lien avec le contexte de l'emploi.

Lors d'une évaluation, si certains des axes visés à l'alinéa 1er ne peuvent pas être évalués pour des raisons objectives, ces raisons sont précisées.

L'axe visé à l'alinéa 1er, 3°, est systématiquement et uniquement évalué dans le cadre de l'évaluation organisée courant du mois décembre, conformément à l'article 41, paragraphe 2, alinéa 2.

Art. 43. § 1er. L'évaluation prend la forme d'un entretien avec le haut manager, portant sur les axes d'évaluation définis à l'article 42.

Le haut manager est convoqué au moins dix jours ouvrables avant la date de son entretien d'évaluation. La convocation informe le haut manager des axes d'évaluation applicables.

Avant l'envoi de la convocation visée à l'alinéa 2, les membres du collège d'évaluation arrêtent d'un commun accord les axes d'évaluation applicables. S'il s'agit d'un haut manager d'une unité d'administration publique de type 2, l'avis de l'organe de gestion est sollicité, tenant compte des axes d'évaluation applicables.

Au plus tard pour le jour qui précède celui de l'entretien d'évaluation, les membres du collège complètent, chacun pour ce qui le concerne, le projet de rapport d'évaluation. Ce rapport et, le cas échéant, l'avis de l'organe de gestion, servent de base aux discussions menées durant l'entretien.

Le ministre de la Fonction publique établit un modèle de rapport d'évaluation et propose une méthodologie de préparation des entretiens d'évaluation.

§ 2. L'entretien est organisé avec un collège d'évaluation dont la composition varie selon l'emploi concerné :

1° au Service public de Wallonie :
a) pour l'emploi d'administrateur général, l'ensemble des membres du Gouvernement ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux. Le ministre de la Fonction publique préside ;
b) pour les emplois de directeur général, le ministre de la Fonction publique, qui préside, et le ou les ministres fonctionnels, dont un préside, ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux. D'initiative ou à la demande du collège, l'administrateur général peut rendre un avis ;
c) pour les emplois de directeur opérationnel, le ou les ministres fonctionnels, dont un préside, ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux, et, s'il n'y a qu'un seul ministre fonctionnel, le ministre-président. D'initiative ou à la demande du collège, l'administrateur général peut rendre un avis ;
d) pour les emplois de responsable exécutif, le ou les ministres fonctionnels, dont un préside, ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux, ainsi que le directeur général ou opérationnel, ou les deux ;

2° dans les unités d'administration publique :
a) pour l'emploi d'administrateur général du FOREM, le ministre de la Fonction publique, qui préside, et le ou les ministres fonctionnels ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux ;
b) pour les emplois de directeur général, le ministre de la Fonction publique, qui préside, et le ou les ministres fonctionnels ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux. Le cas échéant, d'initiative ou à la demande du collège, l'administrateur général peut rendre un avis ;

c) pour les emplois de directeur opérationnel, le ministre de la Fonction publique, qui préside, le ou les ministres fonctionnels ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux, ainsi que le directeur général. Le cas échéant, d'initiative ou à la demande du collège, l'administrateur général peut rendre un avis ;
d) pour les emplois de responsable exécutif, le directeur général et, le cas échéant, le directeur opérationnel. S'il n'y a pas de directeur opérationnel, le ou les ministres fonctionnels ou, en cas d'empêchement, leurs représentants légaux, sont également présents.

Pour l'application du paragraphe 2, 1°, c), d) et e), conformément à l'arrêté du Gouvernement qui fixe la répartition des compétences, lorsque les compétences du haut manager relèvent de plusieurs ministres fonctionnels, le ministre qui dispose de la majorité des compétences du haut manager, préside le collège d'évaluation.

Pour l'application du paragraphe 2, 2°, c), lorsque le collège d'évaluation est composé d'un directeur général et d'un directeur opérationnel, le directeur général préside. Lorsque le collège d'évaluation est composé du ou des ministres fonctionnels et du directeur général, le ministre fonctionnel, ou celui dont relève la majorité des compétences du haut manager, préside le collège d'évaluation.

Art. 44. À l'issue de chaque évaluation, le collège attribue une mention favorable, réservée ou défavorable au haut manager concerné.

Ces mentions sont définies comme suit :

1° favorable : lorsque le haut manager répond, dans l'ensemble, aux attentes stratégiques, opérationnelles et comportementales liées à ses responsabilités, telles que définies par le présent arrêté, le contrat de confiance et de performance ou le contrat de gestion et le contexte de l'emploi. Cette mention reflète une contribution globalement satisfaisante à la conduite de l'entité, fondée sur le respect d'au moins 70 % des axes d'évaluation applicables parmi ceux fixés à l'article 42 ;
2° réservée : lorsque le haut manager ne répond que partiellement aux attentes stratégiques, opérationnelles et comportementales liées à ses responsabilités, telles que définies par le présent arrêté, le contrat de confiance et de performance ou le contrat de gestion et le contexte de l'emploi. Cette mention reflète une contribution partiellement satisfaisante à la conduite de l'entité, fondée sur le respect d'au moins 50 % des axes d'évaluation applicables parmi ceux fixés à l'article 42, sans que les manquements constatés ne justifient une évaluation défavorable ;
3° défavorable : lorsque le haut manager répond de manière insatisfaisante aux attentes définies par le présent arrêté, le contrat de confiance et de performance ou le contrat de gestion et le contexte de l'emploi, et qu'un ou des manquements graves, répétés ou incompatibles avec les responsabilités exercées sont constatés. Cette mention reflète soit une contribution insatisfaisante à la conduite de l'entité, fondée sur le respect de moins de

50 % des axes d'évaluation applicables parmi ceux fixés à l'article 42, soit une perte de confiance du Gouvernement résultant notamment d'un comportement contraire aux devoirs de confiance et loyauté ou d'une lacune manifeste dans la conduite managériale ou stratégique de l'entité.

Art. 45. § 1er. Dans les quinze jours calendriers qui suivent l'entretien, le président du collège d'évaluation notifie au haut manager le rapport d'évaluation, avec la mention favorable, réservée ou défavorable.

Le haut manager signe et date le rapport et le renvoie dans les quinze jours calendriers de la notification prévue à l'alinéa 1er, accompagné de ses éventuelles observations. A défaut, le haut manager est réputé avoir visé son rapport d'évaluation.

En cas d'observations, dans les quinze jours calendriers qui suivent leur réception, le collège d'évaluation notifie sa décision au haut manager. En cas d'absence de décision du collège, les observations du haut manager ne sont pas réputées prises en compte.

§ 2. Le haut manager qui fait l'objet d'une évaluation réservée ou défavorable peut saisir la Chambre de recours visée à l'article 47.

Il dispose d'un délai de quinze jours calendriers pour saisir la Chambre à dater de la notification visée au paragraphe 1er, alinéa 1er ou de la décision du collège visée au paragraphe 1er, alinéa 3. A défaut de décision du collège, le délai de recours débute à l'expiration du délai de quinze jours laissé au collège pour rendre sa décision.

Dans les deux mois de sa saisine, la Chambre de recours donne son avis au Gouvernement, après avoir entendu préalablement le haut manager.

Le Gouvernement prend, dans un délai de deux mois à dater de la réception de l'avis de la Chambre de recours par le ou les ministres fonctionnels, sa décision motivée, laquelle :

1° est conforme à l'évaluation du collège d'évaluation ; ou
2° suit l'avis émis par la Chambre de recours.

Pour le surplus, il est renvoyé aux articles 192 à 200 et à l'article 335 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

Art. 46. Le haut manager auquel est attribuée une évaluation favorable poursuit sa fonction.

En cas d'attribution d'une première évaluation réservée, une nouvelle évaluation est réalisée au terme d'un délai de six mois.

En cas d'attribution de deux évaluations réservées, successives ou non, ou d'une évaluation défavorable, le Gouvernement peut prendre une décision de licenciement à l'égard du haut manager, dans le respect du droit du travail.

Si l'évaluation défavorable, ou la deuxième évaluation réservée, a fait l'objet d'un recours devant le Chambre de recours et que le Gouvernement a confirmé la mention initiale, la comparution devant la Chambre vaut audition visée par la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public.

Chapitre 6. Chambre de recours

Art. 47. La Chambre de recours visée à l'article 335 de de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne est compétente pour les hauts managers visés par le présent arrêté.

Titre 3. Fin de la fonction

Art. 48. Le contrat de travail d'un haut manager prend fin conformément au droit du travail.

Art. 49. Lorsque le Gouvernement envisage de mettre anticipativement fin au contrat de travail, l'audition visée par l'article 3 de la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à dix jours ouvrables à dater de la réception de la convocation par le haut manager, transmise par envoi recommandé simple. Le haut manager est réputé avoir reçu sa convocation le troisième jour ouvrable qui suit le jour où l'envoi recommandé a été remis aux services postaux. Lors de l'audition, le haut manager peut être assisté par un conseil de son choix.

Art. 50. En cas de licenciement d'un haut manager, le Gouvernement est tenu de respecter les dispositions de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Art. 51. Lorsque le contrat de travail d'un haut manager prend fin, le Gouvernement peut décider de :

1° engager l'un des candidats jugés aptes à exercer l'emploi en toute confiance et loyauté, retenus conformément à l'article 23, alinéa 3 ; ou
2° recommencer la procédure de sélection prévue par le présent arrêté pour l'emploi concerné ; ou
3° désigner temporairement un membre du personnel, titulaire d'un master et d'une expérience de gestion d'équipe de minimum deux ans, de l'entité dans laquelle se trouve l'emploi concerné pour l'exercice des fonctions ad interim ; ou

4° recommencer la procédure de sélection prévue par le présent arrêté pour l'emploi concerné et désigner temporairement un membre du personnel, titulaire d'un master et d'une expérience de gestion d'équipe de minimum deux ans, de l'entité dans laquelle se trouve l'emploi concerné pour l'exercice des fonctions ad interim.

Art. 52. § 1er. Pour le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi d'administrateur général, de directeur général ou de directeur opérationnel au sein de la Région wallonne ou de la Communauté française, était membre du personnel statutaire ou contractuel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, lorsque son engagement en tant que haut manager prend fin, le congé pour mission ou la suspension de son contrat dans son emploi d'origine prend également fin et il est réaffecté dans son emploi d'origine, ou, s'il a été remplacé, dans un emploi équivalent.

§ 2. Pour le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne ou en Communauté française, était membre du personnel statutaire d'un grade inférieur du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, lorsque son engagement en tant que responsable exécutif prend fin, le congé pour mission prend également fin et il est réaffecté dans son emploi d'origine ou, s'il a été remplacé, dans un emploi équivalent.

§ 3. Pour le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne, était membre du personnel statutaire d'un grade d'inspecteur général expert de rang A3 du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1° et a bénéficié d'une mutation ou d'une mobilité interne, lorsque son engagement en tant que responsable exécutif prend fin, il est réaffecté dans un emploi équivalent à son emploi d'origine.

Pour le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne, était membre du personnel statutaire d'un grade de directeur général adjoint de rang 15 du ministère de la Communauté française, de l'Entreprise des technologies numériques de l'Information et de la Communication, de l'Institut interréseaux de la Formation professionnelle continue, ou de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, et a bénéficié d'une mobilité externe, lorsque son engagement en tant que responsable exécutif prend fin, il est réaffecté dans un emploi équivalent à son emploi d'origine.

§ 4. Pour le membre du personnel qui, au moment de son engagement à un emploi de responsable exécutif en Région wallonne ou en Communauté française, était un membre du personnel contractuel du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°, lorsque son engagement en tant que responsable exécutif prend fin endéans le délai de dix-huit mois fixé à l'article 26, paragraphe 4, il est réaffecté dans son emploi d'origine ou, s'il a été remplacé, dans un emploi équivalent.

Titre 4. Dispositions transitoires et modificatives

Chapitre 1er. Dispositions transitoires

Art. 53. § 1er. Les articles 1, 3, 4, 27, 28, paragraphe 1er, 29, alinéa 1er, 30 à 40, paragraphe 2, 41, paragraphe 1er, paragraphe 2, alinéas 2 et 3 et paragraphe 3, 42 à 45, 46, alinéas 1er et 2, 47, et 53 à 76 du présent arrêté sont applicables, pour l'avenir, aux mandataires du Service public de Wallonie et du FOREM nommés, à titre temporaire, le 12 juin 2025 sur base des anciennes dispositions relatives au régime des mandats, telles que reprises dans l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. Ces derniers restent valablement nommés à titre temporaire jusqu'à la fin, anticipée ou non, de leur mandat.

Si une situation d'incompatibilité visée à l'article 28, paragraphe 1er survient dans le chef d'un mandataire visé à l'alinéa 1er, il est passible d'une sanction disciplinaire de rétrogradation ou de démission d'office au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. L'action disciplinaire est entamée et menée conformément à l'article 336 du même arrêté.

Tenant compte du cadre de responsabilité accrue prévu par l'article 40, paragraphe 1er, en cas de constat de dysfonctionnements répétés ou avérés ou de manquements répétés aux responsabilités assorties à l'emploi dans le chef du mandataire visé à l'alinéa 1er, le Gouvernement peut prendre une décision de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Par dérogation à l'alinéa 3, si les dysfonctionnements répétés ou avérés ou les manquements répétés aux responsabilités assorties à l'emploi s'accompagnent de faits relevant du régime disciplinaire, le mandataire visé à l'alinéa 1er est passible d'une sanction disciplinaire de rétrogradation ou de démission d'office au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. L'action disciplinaire est entamée et menée conformément à l'article 336 du même arrêté.

§ 2. L'évaluation prévue six mois après l'entrée en fonction conformément à l'article 41, paragraphe 2, alinéa 1er du présent arrêté n'est pas applicable aux mandataires visés au paragraphe 1er. Pour ces derniers, le Gouvernement décide d'un régime d'évaluation transitoire applicable pour leur première évaluation, tenant compte des feuilles de route transitoires adoptées le cas échéant. Après cette première évaluation, ils sont soumis aux règles prévues par le présent arrêté.

Les conséquences de leur première évaluation seront les mêmes que celles visées à l'article 44 du présent arrêté, sous réserve qu'en cas d'attribution de deux évaluations réservées, successives ou non, ou d'une évaluation défavorable, le Gouvernement prend une décision de fin de fonction pour inaptitude professionnelle.

§ 3. Les articles 339 à 349, 355, 359 et 360 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne restent uniquement d'application pour les mandataires visés au paragraphe 1er, aussi longtemps que dure leur mandat.

§ 4. Les mandataires visés au paragraphe 1er décident de la rémunération qui, à titre individuel, leur est applicable entre le régime pécuniaire prévu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne et la rémunération prévue par le présent arrêté.

Art. 54. Les articles 1, 3, 4, 27, 28, paragraphe 2, 29, alinéa 1er, 30, 32 à 40 paragraphe 1er, 41 paragraphe 1er, paragraphe 2, alinéas 2 et 3 et paragraphe 3, 42 à 46, alinéas 1er et 2, 47, 52, paragraphe 3, alinéa 1er, et 54 à 76 du présent arrêté sont applicables, pour l'avenir, aux membres du personnel statutaires actuellement occupés sur un emploi d'inspecteur général expert ou tout autre fonctionnaire général expert de rang A3 au sein du Service public de Wallonie ou d'une unité d'administration publique visée à l'article 1, 1°.

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1er restent valablement affectés à leur emploi, en tant que statutaire, jusqu'à toute circonstance libérant définitivement cet emploi. Ils décident de la rémunération qui, à titre individuel, leur est applicable entre le régime pécuniaire dont ils bénéficient au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté et la rémunération prévue à l'article 30.

Si une situation d'incompatibilité visée à l'article 28, paragraphe 2 survient dans le chef d'un membre du personnel visé à l'alinéa 1er, il est passible d'une sanction disciplinaire de rétrogradation ou de démission d'office au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. L'action disciplinaire est entamée par le ou les ministres fonctionnels et menée conformément à la procédure prévue aux articles 170 à 185 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

Tenant compte du cadre de responsabilité accrue prévu par l'article 40, paragraphe 1er, en cas de constat de dysfonctionnements répétés ou avérés ou de manquements répétés aux responsabilités assorties à l'emploi dans le chef d'un membre du personnel visé à l'alinéa 1er, le Gouvernement peut décider de son licenciement pour inaptitude professionnelle.

Par dérogation à l'alinéa 4, si les dysfonctionnements répétés ou avérés ou les manquements répétés aux responsabilités assorties à l'emploi s'accompagnent de faits relevant du régime disciplinaire, le membre du personnel visé à l'alinéa 1er est passible d'une sanction de rétrogradation ou de démission d'office au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. L'action disciplinaire est entamée par le ou les ministres fonctionnels et menée conformément à la procédure prévue aux articles 170 à 185 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne.

En cas d'attribution de deux évaluations réservées, successives ou non, ou d'une évaluation défavorable à l'égard d'un membre du personnel visé à l'alinéa 1er, le Gouvernement peut prendre une décision de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Art. 55. Les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables aux emplois de hauts managers du Service public de Wallonie Digital aussi longtemps que dure la mission du manager de transition, entré en fonction le 22 juillet 2025.

Art. 56. À dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour l'ensemble des textes légaux et règlementaires applicables aux hauts managers visés par le présent arrêté et faisant référence aux anciens grades, il y a lieu de tenir compte des nouvelles catégories d'emploi visées par le présent arrêté.

Art. 57. À dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour une bonne application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel et de l'arrêté du Gouvernement wallon du 2 mai 2019 relatif aux délégations de pouvoirs au Service public de Wallonie, aux emplois de hauts managers visés par le présent arrêté, il y a lieu de substituer les termes suivants comme suit :

1° « *secrétaire général* » par « *administrateur général du Service public de Wallonie* » ;
2° « *directeur général du Service public de Wallonie Support »* par *« directeur opérationnel du Service public de Wallonie Support »*
3° « *inspecteur général* » par « *responsable exécutif* » ;
4° « *inspecteurs généraux* » par « *responsables exécutifs* » ;
5° « *inspecteur général expert* » par « *responsable exécutif* » ;
6° « *inspecteurs généraux experts* » par « *responsables exécutifs* » ;
7° « *mandataire* » par « *haut manager* » ;
8° « *mandataires* » par « *hauts managers* » ;
9° « *contrat d'administration* » par « *contrat de confiance et de performance ».*

Art. 58. À dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour une bonne application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne aux emplois de hauts managers visés par le présent arrêté, il y lieu de tenir compte des indications suivantes :

1° une disposition faisant mention de la notion de « *fonctionnaire général* », de « *fonctionnaires généraux* », de « *fonctionnaire général dirigeant* » ou de « *fonctionnaires généraux dirigeants* » s'applique aux emplois de hauts managers visés par le présent arrêté ;
2° une disposition faisant mention d'un emploi du rang A1 s'applique à l'emploi d'administrateur général visé par le présent arrêté ;

3° une disposition faisant mention d'un emploi du rang A2 s'applique aux emplois de directeur général et de directeur opérationnel visés par le présent arrêté ;
4° une disposition faisant mention d'un emploi du rang A3 s'applique aux emplois de responsables exécutifs visés par le présent arrêté.

Concernant l'alinéa 1er, 1°, il faut entendre, par « *fonctionnaire général* », l'ensemble des emplois de hauts managers du présent arrêté et par « *fonctionnaire général dirigeant* », les emplois d'administrateur général, de directeur général et de directeur opérationnel.

Chapitre 2 – Dispositions modificatives

Art. 59. À l'article 7, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2009, le terme « *mandataires* » est remplacé par « *agents* ».

Art. 60. À l'article 10 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 mai 2023, les paragraphes 1er à 3 sont abrogés.

Art. 61. À article 11, paragraphe 2bis du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 2 septembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 2, les termes « et de plan de personnel » sont abrogés ;
2° à l'alinéa 3, les termes « et vise le plan de personnel ».

Art. 62. Dans le Livre I, Titre III, du même arrêté, le Chapitre IV, incluant l'article 45, est abrogé.

Art. 63. L'article 52 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 mai 2017, est abrogé.

Art. 64. A l'article 64 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2009, les termes « *d'inspecteur général* » sont abrogés.

Art. 65. A l'article 229bis, alinéa 2 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement wallon du 30 avril 2014 et modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 juin 2023, les modifications suivantes sont apportées :

1° les termes « *de son mandat* » sont remplacés par les termes : « *de sa fonction* » :
2° les termes « *du terme de celui-ci* » sont remplacés par les termes « *du terme de celle-ci* ».

Art. 66. Dans l'article 302 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 12 octobre 2023, le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 67. À l'article 305 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 2 septembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1er, alinéa 1er, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 3° est remplacé par ce qui suit :

3° secrétaire général	*le directeur général ou le directeur opérationnel, lorsque ce dernier n'est pas placé sous l'autorité d'un directeur général*

b) le 4° est remplacé par ce qui suit :

4° directeur général du Service public de Wallonie Support	*directeur opérationnel ou responsable exécutif compétent en matière de personnel*

2° un nouveau paragraphe 4 est inséré, rédigé comme suit :

« Les paragraphes 2 et 3 s'appliquent aux seuls mandataires nommés sur base des dispositions du présent Code. »

Art. 68. Dans le Livre Ier, Titre XVIII, du même arrêté, le Chapitre III, incluant les articles 308 à 331, est abrogé.

Art. 69. Les articles 333 et 334 du même arrêté sont abrogés.

Art. 70. À l'article 335, paragraphe 1e du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 2 septembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° au 2°, les termes « *à l'égard d'un agent* » sont ajoutés après « *traitement* »
2° au 4°, les termes « *à l'égard d'un agent* » sont ajoutés après « *professionnelle* » ;

3° au 6°, les termes « *à l'égard d'un agent* » sont ajoutés après « *décision* ».

Art. 71. À l'article 349 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1er, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'alinéa 1er, 3° les termes « *tel qu'organisé à l'article 352 »* sont abrogés ;
b) à l'alinéa 1er, 6°, le terme « *successives* » est remplacé par les termes « , *successives ou non,* » ;
c) à l'alinéa 2, les termes « *, visé à l'article 352, 2° et 3°, »* sont abrogés ;

2° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 72. Les articles 350 à 354 et 356 à 359 sont abrogés.

Art. 73. À l'article 360 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 septembre 2012, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1er, les modifications suivantes sont apportées :

a) à l'alinéa 1er, la phrase « *Il conserve la qualité de membre du pool des candidats à l'exercice d'un mandat* » est abrogée ;
b) l'alinéa 2 est abrogé ;

2° au paragraphe 2, la phrase « *Le mandataire non reconduit visé par le présent alinéa conserve la qualité de membre du pool des candidats à une fonction de mandat. »* est abrogée.

Art. 74. Les articles 361 à 367 du même arrêté sont abrogés.

Chapitre 3. Dispositions finales

Art. 75. Sans préjudice des articles 53, 54 et 55, le présent arrêté entre en vigueur dix jours après sa publication au Moniteur belge.

Art. 76. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le … (date).
Pour le Gouvernement wallon,

Le Ministre-Président,

A. DOLIMONT

La Ministre de la Fonction publique,

J. GALANT