

**31 août 2006**

## **Arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne en ce qui concerne les fonctionnaires généraux**

### RAPPORT AU GOUVERNEMENT WALLON

Par arrêté du 25 mars 2005 n°142.684, le Conseil d'Etat annule l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 2003 instaurant un régime de mandat.

Le Conseil d'Etat épingle une violation de l'article 87, §2, de la loi du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Cet article prévoit que « *Chaque Gouvernement fixe le cadre du personnel de son administration et procède aux nominations. Ce personnel est recruté par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de recrutement du personnel de l'Etat.* »

En Région wallonne, il peut être considéré que le SELOR joue un rôle plus important dans la procédure mais il reste que la Commission, désignée par le Gouvernement wallon, réceptionne les candidatures, statue sur la recevabilité des candidats, procède à l'audition, émet un avis motivé et classe les candidats.

Il ressort des avis convergents de l'administration et des juristes sollicités sur cette question que la section d'administration du Conseil d'Etat devrait considérer que le processus mis en oeuvre en Région wallonne viole lui aussi l'article 87 de la loi de réformes institutionnelles.

Dans ce contexte, le Gouvernement wallon, dans un souci de bonne gestion a décidé de modifier les règles existantes.

Cet arrêté a pour objectif initial de répondre aux remarques posées par le Conseil d'Etat dans son arrêt n° 142.684 relatif à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 mars 2003 instaurant un régime de mandat.

En bref, le Conseil d'Etat requiert, pour que la procédure de désignation des mandataires soit régulière, que:

- les candidatures soient introduites auprès du SELOR;
  - le SELOR intervienne pour désigner les membres des commissions de sélection;
- le SELOR organise la sélection.

Le SELOR, désormais gestionnaire de l'ensemble de la procédure de sélection, a la responsabilité de récolter les candidatures et d'assurer la sélection, par l'intermédiaire d'une commission de sélection dont il désigne les membres.

La mécanique utilisée au niveau fédéral est adoptée dans un souci d'efficacité. Il s'agit, d'une part, d'un test informatisé permettant d'obtenir une première approche de la personnalité et des aptitudes et, d'autre part, d'une épreuve orale basée sur un test case dont dispose le SELOR. Un entretien vient compléter la sélection pour les 5 candidats jugés les plus aptes.

Le projet vise également à simplifier les procédures, à réduire le nombre d'emplois soumis à mandat, tout en instaurant une sélection et un suivi important des fonctionnaires généraux non soumis à mandat, à mieux cibler l'effort de formation, mais aussi à accroître le dialogue entre les fonctionnaires dirigeants et les Ministres fonctionnels.

L'arrêté concerne l'ensemble des fonctionnaires généraux, à savoir les emplois de rang A1, A2 et A3. Le Code de la Fonction publique s'applique dans son ensemble à ces fonctionnaires. Le Livre II du Code définit les règles spécifiques et apporte les dérogations requises eu égard à ces dispositions.

Le brevet de management est supprimé. Le coût lié à l'organisation d'un tel brevet, requis préalablement à toute désignation, est trop important vu le nombre de personnes pouvant y accéder. Une formation obligatoire postérieure à la désignation est désormais requise pour l'ensemble des fonctionnaires dirigeants.

L'évaluation des fonctionnaires généraux est réalisée par un collège d'évaluation composé du ou des Ministres fonctionnels concernés directement par le travail du fonctionnaire évalué, du Ministre de la Fonction publique et des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire évalué, le cas échéant.

La chambre des recours spécifique aux fonctionnaires généraux reste, quant à elle, composée de

personnes pouvant donner un avis extérieur sur le dossier.

L'évaluation après recours est adoptée définitivement par le Gouvernement.

Toute sanction disciplinaire touchant un fonctionnaire général est adoptée par le Gouvernement. Les garanties applicables aux agents en vertu du Livre 1<sup>er</sup> du Code sont applicables.

En ce qui concerne le régime des mandats, il a été décidé de maintenir la condition d'accès principale, à savoir une expérience professionnelle de huit ans dans le secteur public sous réserve d'une définition de cette notion ciblant l'expérience acquise au sein de services relevant du pouvoir exécutif au sens strict du terme. De plus, l'expérience de responsable de service a été réduite à deux ans.

Les conditions auxquelles les candidats à un mandat doivent répondre autorisent une personne qui n'est pas fonctionnaire à être candidate pour autant qu'elle dispose d'une expérience au sein d'un pouvoir exécutif belge ou d'un état de l'EEE en ce compris au sein d'un pouvoir local ou provincial. Il s'agit de disposer de candidats ayant une connaissance suffisante des réalités administratives ainsi qu'une expérience utile significative du secteur.

Les nouveaux mandats sont attribués pour cinq ans. Un étalement du début des mandats interviendra dans le futur suite aux départs en cours de mandat (décès, démission,...). Un nouveau mandataire sera désigné quelle que soit la période dans laquelle se situe le départ du précédent mandataire.

Chaque emploi doit être déclaré vacant sauf reconduction du mandataire précédent et doit faire l'objet d'une lettre de mission.

Le SELOR est chargé de lancer l'appel et de réceptionner les candidatures.

Une condition de nationalité peut être imposée pour certains emplois désignés qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat.

Le SELOR sélectionne les candidats via une commission de sélection non spécialisée dont il définit le règlement d'ordre intérieur. L'absence de membre expert dans le domaine spécifique de la fonction vise à disposer d'une commission qui soit le moins possible à géométrie variable dans un souci d'efficacité. La lettre de mission établie par le Gouvernement est un élément de base essentiel pour le travail de cette commission. Un travail important préalable doit donc intervenir au moment de la rédaction de la lettre de mission afin de préparer au mieux l'examen.

Les membres de cette commission sont désignés par le SELOR. Le Gouvernement peut toutefois transmettre ses éventuelles remarques au SELOR.

Une épreuve informatisée et une épreuve orale sont organisées pour chaque mandat à pourvoir. Le selor établit une liste de maximum 5 candidats jugés les plus aptes à exercer la fonction. Ces personnes sont auditionnées par le Gouvernement.

En ce qui concerne le grade d'inspecteur général (A3), il a été choisi de ne plus attribuer les emplois de ce grade par mandats au profit d'une désignation par promotion interne révocable.

Sauf exception décrétales pour les organismes d'intérêt public, les emplois d'inspecteurs généraux ne sont désormais plus concernés directement par le système des mandats.

Concentrer la technique des mandats sur les emplois les plus élevés dans la hiérarchie, à savoir les emplois qui laissent une certaine liberté de conception à leur titulaire permet un plus grand investissement de chaque membre du Gouvernement dans les relations devant intervenir avec chaque mandataire.

Les mandataires disposent également d'un socle plus stable de fonctionnaires sur lesquels s'appuyer.

Il est relevé qu'à la date d'adoption du présent arrêté aucun mandat n'a été attribué pour l'exercice d'emplois de rang A3.

Les exceptions décrétales possibles pour les organismes d'intérêt public justifient que le Code utilise les termes « un emploi de rang A3 non soumis à mandat » à différente reprise.

Ceci étant, un mécanisme novateur est instauré visant à néanmoins maintenir à ce niveau un suivi direct et constant de chaque fonctionnaire:

- l'accès aux emplois A3 est ouvert à l'ensemble des agents de niveau 1 et les candidats à la mutation et à la promotion sont mis sur un même pied;
- une commission de sélection interne est prévue pour chaque emploi à pourvoir. Elle se compose des Ministres et hauts fonctionnaires concernés;

– un contrat d'objectifs est prévu. Ce document s'inscrit dans le contexte des plans opérationnels validés pour leurs supérieurs hiérarchiques et sera la base de l'évaluation de l'inspecteur général. Il s'agit ici d'un élément qui vise à augmenter la portance du management;

– une période de probation allant de la désignation à la première évaluation après deux ans est prévue;

– la suite de la carrière sera également ponctuée d'évaluations et de contrats d'objectifs avec possibilité de perte du grade d'inspecteur général en cas d'évaluations négatives répétées;

– la promotion n'est donc plus irréversible, d'une part, par l'instauration du stage et, d'autre part, par la possibilité de retour au grade dont l'agent est titulaire avant sa promotion.

L'exclusion des emplois du grade A3 du système des mandats ne doit pas faire oublier que ces agents restent des fonctionnaires généraux dont la place dans la hiérarchie et l'essence même de l'évaluation et du suivi général justifient une commission d'évaluation et une chambre de recours spécifiques.

Sur le plan de la légistique, il est relevé que les mesures transitoires ne sont plus incorporées dans le Code.

#### **Art. 1<sup>er</sup>.**

L'article 7 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 7. Sont fonctionnaires généraux les agents des rangs A1, A2 et A3. »

#### **Art. 2.**

A l'article 45 du même arrêté, les mots « visés à l'article 339 » sont insérés entre les mots « Les fonctionnaires généraux » et les mots « sont désignés ».

#### **Art. 3.**

L'article 47 du même arrêté est abrogé.

#### **Art. 4.**

L'article 48 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 48. §1<sup>er</sup>. La promotion par avancement de grade est la nomination au grade immédiatement supérieur du même niveau que celui auquel appartient l'agent.

Toutefois, un agent du niveau 1 peut être promu par avancement de grade à un grade du rang A4 ou du rang A3.

§2. La promotion par avancement de grade à un emploi du rang A3 non soumis à mandat, de directeur ou d'encadrement est subordonnée à la vacance de cet emploi.

La promotion par avancement de grade produit ses effets le premier jour du mois qui suit la nomination. Néanmoins, lorsque l'emploi est encore occupé à la date de la nomination, celle-ci produit ses effets le premier jour du mois qui suit la date à laquelle il cesse effectivement d'être occupé.

§3. La promotion par avancement de grade à un emploi autre qu'un emploi du rang A3 non soumis à mandat, de directeur ou d'encadrement produit ses effets le premier jour de chaque trimestre civil ».

#### **Art. 5.**

A l'article 52 du même arrêté, le mot « huit » est remplacé par le mot « six »

#### **Art. 6.**

Le Livre II du même arrêté (*contenant les titres premier, II et III*), comprenant les articles 332 à 367 (*soit, les articles 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366 et 367*), est remplacé par les dispositions suivantes:

« LIVRE II. - REGIME DES FONCTIONNAIRES GENERAUX

## TITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions applicables à tous les fonctionnaires généraux

Art. 332. Les dispositions des Livres I<sup>er</sup>, III et IV sont applicables aux fonctionnaires généraux dans la mesure où le présent livre ne déroge pas à ces dispositions.

Art. 333. Le fonctionnaire général est tenu de suivre une formation dans les deux ans à compter de la date à laquelle l'emploi lui est attribué.

L'offre générale de formation est établie par le Ministre de la Fonction publique sur avis de la commission des programmes visée à l'article 112.

Il est délivré un certificat de formation au fonctionnaire général qui a suivi avec fruit la formation, à moins qu'un certificat de formation ne lui ait été délivré antérieurement.

Le Ministre de la Fonction publique peut, sur avis du ou des supérieurs hiérarchiques et du ou des Ministres fonctionnels imposer une formation complémentaire au fonctionnaire général titulaire du certificat de formation.

Art. 334. §1<sup>er</sup>. Les fonctionnaires généraux sont évalués par un collège composé:

1° du Ministre de la Fonction publique ou de son délégué, qui la préside;

2° du ou des Ministres fonctionnels concernés ou de leur délégué;

3° le cas échéant, du ou des supérieurs hiérarchiques du fonctionnaire général.

§2. La candidature d'un fonctionnaire général qui a siégé dans le collège est irrecevable au plus prochain appel à candidatures pour l'emploi concerné par l'évaluation.

Un fonctionnaire général peut refuser de siéger dans le collège.

§3. Le collège est assisté d'un secrétaire et d'un secrétaire suppléant désignés par le Gouvernement parmi les agents de niveau 1 des services du Gouvernement. Ils ne peuvent être dans les conditions pour être candidats à un emploi de fonctionnaire général.

§4. Dès le début de la procédure, le président demande qu'un rapport motivé lui soit adressé dans le mois par:

1° le fonctionnaire général;

2° le cas échéant, le supérieur hiérarchique immédiat;

3° le cas échéant, l'organe de gestion à savoir l'organe quelle que soit sa dénomination qui dispose de tous les pouvoirs nécessaires à la réalisation des missions ou de l'objet social de l'organisme;

4° le ou les ministres fonctionnels dont relève le mandataire à évaluer.

Le collège d'évaluation entend, dans le mois qui suit le terme fixé pour la remise des rapports susmentionnés, toute personne jugée utile, moyennant motivation. Le collège notifie sa proposition d'évaluation par lettre recommandée à la poste, au fonctionnaire général dans les quinze jours de son adoption.

En cas de proposition d'évaluation autre que favorable, le fonctionnaire général est préalablement entendu. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

§5. Dans les quinze jours de la notification de la proposition d'évaluation autre que favorable par le président du collège, le fonctionnaire général peut introduire un recours auprès de la chambre de recours des fonctionnaires généraux et peut demander à être entendu.

A défaut de recours dans le délai imparti, la proposition d'évaluation devient l'évaluation définitive.

Le président notifie l'avis de la chambre de recours au Gouvernement, au fonctionnaire général et, le cas échéant, à l'organe de gestion. L'évaluation est adoptée par le Gouvernement dans le mois de la réception de cet avis.

Art. 335. §1<sup>er</sup>. Il y a pour l'ensemble des services du Gouvernement et des organismes une chambre de recours des fonctionnaires généraux, compétente pour donner un avis motivé sur tout recours portant sur toute:

1° proposition de sanction disciplinaire;

2° suspension dans l'intérêt du service accompagnée ou non d'une retenue de traitement;

3° proposition d'évaluation autre que favorable;

4° proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle;

5° décision en matière de congés, de disponibilité et d'absences.

§2. La chambre de recours des fonctionnaires généraux est composée:

1° du président de la chambre de recours des services du Gouvernement et des organismes et d'un président suppléant désigné parmi les vice-présidents de la chambre de recours des services du Gouvernement et des organismes, qui préside;

2° de trois membres effectifs et de trois membres suppléants spécialisés en gestion des ressources humaines et extérieurs à la fonction publique wallonne, dont au moins un professeur d'université.

Le Gouvernement désigne les membres de la chambre pour une période de quatre ans renouvelable.

Nul ne peut siéger dans la chambre s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

§3. Le président et les membres de la chambre de recours des fonctionnaires généraux bénéficient d'une allocation de présence de 75 euros par demi-journée, rattachée à l'indice pivot 138,01 du 1<sup>er</sup> janvier 1990 et indexée conformément aux règles de l'article 247.

§4. La chambre de recours des fonctionnaires généraux est assistée d'un greffier et d'un greffier suppléant désignés par le Gouvernement parmi les agents du niveau 1 des services du Gouvernement. Ils ne peuvent être dans les conditions pour être candidats à un emploi de fonctionnaire général.

Le règlement d'ordre intérieur de la chambre est approuvé par le Gouvernement.

§5. Les articles 193 à 200 (*soit, les articles 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199 et 200*) sont applicables à la chambre de recours des fonctionnaires généraux. Par dérogation à l'article 200, la chambre de recours des fonctionnaires généraux émet son avis en matière disciplinaire dans les soixante jours de sa saisine.

Art. 336. §1<sup>er</sup>. L'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire général du rang A1 d'un service du Gouvernement est entamée et menée par le Ministre-Président ou par le Ministre de la Fonction publique.

L'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire général du rang A2 ou A3 d'un service du Gouvernement est entamée et menée par le Ministre de la Fonction publique, par un Ministre fonctionnel ou par un supérieur hiérarchique.

L'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire général d'un organisme est entamée et menée par le Ministre de la Fonction publique, par un Ministre fonctionnel ou par un supérieur hiérarchique. Le cas échéant, l'action disciplinaire peut également être entamée et menée par l'organe de gestion.

§2. L'autorité visée au §1<sup>er</sup> propose une sanction. Elle notifie sa proposition au fonctionnaire général concerné et en informe les membres du Gouvernement ainsi que, le cas échéant, l'organe de gestion. La sanction est adoptée par le Gouvernement.

Art. 337. Les agents des rangs A2 et A3 qui ne sont pas affectés à un emploi du cadre sont chargés par le Gouvernement d'une mission en rapport avec leur grade, leurs qualifications et leur expérience. Ils sont placés sous l'autorité du Gouvernement ou d'un Ministre ou fonctionnaire général désigné par le Gouvernement

Art 338. Le Gouvernement peut dans l'intérêt du service muter un agent affectés ou non à un emploi du cadre du rang A2 ou A3 non mandataire d'un service du Gouvernement ou d'un organisme vers un autre, d'un service du Gouvernement vers un organisme ou d'un organisme vers un service du Gouvernement. Le cas échéant, l'avis conforme de l'organe de gestion est requis.

## TITRE II. - Le régime du mandat

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. - *Champ d'application et c onditions d'accès*

Art. 339. Sont attribués par mandat conformément aux dispositions du présent titre:

1° au sein des services du Gouvernement, les emplois des rangs A1 et A2;

2° au sein des organismes visés à l'article 1<sup>er</sup>, l'emploi de fonctionnaire général du rang le plus élevé à moins que le décret constitutif de l'organisme en question n'en dispose autrement.

Art. 340. §1<sup>er</sup>. Le candidat à un mandat doit, à la date de la déclaration de vacance de l'emploi, être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau 1 ou être lauréat d'un concours d'accession au niveau 1 ou à un niveau équivalent ou être agent du niveau 1 des services du Gouvernement ou d'un organisme.

Il doit également à cette date justifier de huit ans d'expérience professionnelle dans le niveau 1 ou dans un niveau équivalent, dont deux ans dans le rang A4 ou dans un rang équivalent.

§2. Constituent une expérience professionnelle au sens du §1<sup>er</sup> les services accomplis à titre statutaire ou contractuel auprès des institutions suivantes:

1° toute institution, constituée ou non en personne juridique distincte, relevant du pouvoir exécutif de l'Etat fédéral, d'une Région, d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;

2° toute institution relevant d'une province, d'une commune, d'un centre public d'action sociale, d'une association de communes et ou de centres publics d'action sociale, d'une agglomération ou d'une fédération de communes, ainsi que toute institution relevant d'un établissement subordonné à une province ou à une commune;

3° toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs d'intérêt général ou local et dans la direction de laquelle se constate la prépondérance d'une ou plusieurs des institutions visées aux 1° et 2°;

4° toute institution, analogue aux institutions visées aux 1° à 3°:

a) d'un Etat membre de l'Espace économique européen autre que la Belgique;

b) de la Suisse.

Art. 341. Par dérogation à l'article 19, nul ne peut être désigné pour un mandat s'il ne répond pas aux conditions suivantes:

1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° satisfaire aux lois sur la milice;

4° justifier de la possession de l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer;

5° ne pas être titulaire d'un mandat politique qui pour un agent entraîne un congé politique d'office de plus de quatre jours par mois;

6° s'engager à ne pas demander, en application des articles 476 et 477, des dispenses de service ou des congés politiques facultatifs qui conduiraient, en les cumulant avec le congé politique d'office, à dépasser un total de quatre jours ouvrables d'absence par mois.

## CHAPITRE II. - Sélection et désignation

### Section Ire . - Déclarations de vacance et lettres de missions

Art. 342. §1<sup>er</sup>. Chaque emploi à pourvoir par mandat est déclaré vacant par le Gouvernement.

Toutefois, le mandataire dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention « favorable » peut être reconduit par le Gouvernement dans ce mandat sans qu'il soit procédé à la déclaration de vacance, moyennant l'accord du mandataire.

Pour la première attribution d'un emploi soumis à mandat, le Gouvernement peut, sans qu'il soit procédé à la déclaration de vacance, désigner comme mandataire, moyennant son accord, l'agent qui, à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003, est nommé aux fonctions à pourvoir par mandat.

§2. Pour chaque emploi à pourvoir par mandat, le Gouvernement établit une lettre de mission, sur proposition conjointe du ou des Ministres fonctionnels, et, le cas échéant, de l'organe de gestion concerné, après avis du Ministre de la Fonction publique et du Ministre du Budget.

Pour chaque emploi à pourvoir par mandat au sein d'un organisme soumis à un contrat de gestion, la lettre de mission s'inscrit dans le cadre du contrat en cours.

§3. La lettre de mission comporte les éléments suivants:

1° la description de fonction et le profil de compétence de la fonction à pourvoir;

2° les objectifs politiques à atteindre pour les diverses missions, notamment sur la base de la déclaration de politique régionale;

3° les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués;

4° les délégations de pouvoirs.

Art. 343. Le SELOR lance l'appel aux candidatures établi par le Ministre de la Fonction publique sur avis du ou des Ministres fonctionnels et sur avis conforme du SELOR. Cet appel est publié au *Moniteur belge* et dans au moins deux quotidiens francophones. L'appel aux candidats mentionne s'il s'agit d'un emploi réservé aux Belges et contient au moins une synthèse de la lettre de mission afférente à chaque emploi et indique le service auprès duquel une version complète peut être obtenue.

Le délai de dépôt des candidatures est d'au moins trente jours à compter du jour de la publication au *Moniteur belge*.

Les candidatures sont introduites par lettre recommandée auprès du SELOR comprennent:

1° un curriculum vitae comprenant un exposé des titres et mérites, accompagné des attestations relatives à l'expérience professionnelle exigée et, le cas échéant, d'une copie du ou des diplômes;

2° une lettre de motivation pour chaque emploi postulé contenant notamment l'exposé de la manière selon laquelle le candidat envisage d'exercer le mandat.

## Section II . - Sélection et désignation

Art. 344. §1<sup>er</sup>. La sélection des candidats s'effectue par l'intermédiaire du SELOR.

§2. Il y a une commission de sélection composée:

1° de l'administrateur délégué du SELOR ou de son délégué, membre de droit et président;

2° a) d'un agent du rang A2 au moins ou d'un rang équivalent appartenant à une institution visée à l'article 340, §2, 1°, autre que la Région ou un organisme, s'il s'agit de pourvoir un emploi de secrétaire général ou l'emploi de fonctionnaire général dirigeant le plus élevé en grade d'un organisme;

b) du secrétaire général ou du fonctionnaire général le plus élevé en grade de l'organisme dont dépend l'emploi à pourvoir, s'il s'agit de pourvoir un emploi autre que celui de secrétaire général ou de fonctionnaire général le plus élevé en grade d'un organisme;

3° d'un agent du rang A2 au moins ou d'un rang équivalent appartenant à une institution visée à l'article 340, §2, 1°, autre que la Région ou un organisme;

4° de deux experts, s'entendant de personnes qui en vertu de leurs titres ou de leur expérience bénéficient de compétences dans un des domaines suivants: fonction publique, gestion des compétences, sciences humaines.

Les agents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, a, et 3°, et les experts visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4°, sont désignés pour une période de quatre ans renouvelable.

Le secrétaire général du Ministère de la Région wallonne et le Secrétaire général du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports se suppléent l'un l'autre dans le rôle qui leur est dévolu par l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b, et le Secrétaire général du Ministère de la Région wallonne supplée le fonctionnaire général le plus élevé en grade de l'organisme dans le rôle dévolu à ce dernier par l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, b.

En outre, pour chacun des agents et experts visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, a, 3° et 4°, un membre suppléant est désigné selon les mêmes modalités.

§3. Le SELOR désigne les agents et experts membres de la commission de sélection et en communique la liste au Ministre de la Fonction publique. Celui-ci en informe sans délai les autres membres du Gouvernement, qui disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour lui transmettre leurs objections éventuelles. En cas d'objections, le Ministre de la Fonction publique soumet la liste au Gouvernement pour décision.

Le SELOR répond à ces objections par une proposition motivée de maintien ou de remplacement du membre concerné par une objection.

§4. La qualité de membre de la commission de sélection est incompatible avec celle de membre d'un Gouvernement, de membre d'une Assemblée parlementaire, de membre d'un organe visé aux articles 485 et 486 ou d'attaché parlementaire.

La perte de la qualité en vertu de laquelle un membre de la commission a été désigné entraîne la perte de la qualité de membre de la commission.

Aucun membre de la commission ne peut siéger s'il se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité.

§5. Le SELOR établit le règlement d'ordre intérieur de la commission de sélection, qui prévoit notamment que:

1° la commission délibère au scrutin secret;

2° la voix du président de la commission est prépondérante en cas de parité des voix;

3° le SELOR désigne un secrétaire et un secrétaire suppléant de la commission, n'ayant ni l'un ni l'autre ni voix délibérative ni voix consultative.

Le règlement d'ordre intérieur de la commission est approuvé par le Gouvernement.

Art. 345. §1<sup>er</sup>. Les candidatures déclarées par le SELOR recevables au regard des articles 340, 341 et 342, §2, sont transmises à la commission de sélection.

§2. Les candidats déclarés recevables présentent devant la commission de sélection une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à l'emploi à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques à l'emploi que les aptitudes requises à l'exercice d'une fonction de management. L'épreuve orale est précédée de tests informatisés organisés par le SELOR et dont l'objet est de cerner les aptitudes de gestion et d'organisation des candidats, ainsi que leur personnalité. A l'issue de l'épreuve orale, les résultats obtenus aux tests sont communiqués à la commission, qui en apprécie et évalue seule les résultats.

§3. Au terme des tests et de l'épreuve visés au §2 ainsi que d'une comparaison des titres et mérites des candidats, la commission de sélection retient un maximum de 5 candidats.

Le SELOR notifie à chaque candidat, par lettre recommandée à la Poste, l'avis motivé qui le concerne ainsi que la liste du ou des candidat(s) retenu(s).

Le SELOR remet au Ministre de la Fonction publique la liste du ou des candidat(s) retenu(s) et l'avis motivé sur chaque candidat.

§4. Les mandataires sont désignés par le Gouvernement parmi les candidats retenus après un entretien complémentaire portant sur leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités à diriger.

Un rapport de chaque entretien est rédigé et notifié au candidat pour observations éventuelles dans les quinze jours de la notification.

La désignation produit ses effets le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle a lieu.

Art. 346. Dans les trois mois à compter de l'attribution du mandat, le mandataire transmet pour approbation au Gouvernement un projet de plan opérationnel qui comporte la description des éléments suivants:

1° la mise en oeuvre, dans les vingt-sept mois, des prestations concrètes résultant des objectifs stratégiques et opérationnels qui répondent à la lettre de mission, en tenant compte des moyens budgétaires et des ressources humaines attribués;

2° la répartition des moyens budgétaires et des ressources humaines nécessaires à la mise en oeuvre des prestations visées au 1°;

3° le contenu de la formation visée à l'article 333.

Avant d'être soumis au Gouvernement en vue de son approbation, le plan est négocié entre le mandataire et le ou les Ministres fonctionnels, le cas échéant après avis de l'organe de gestion.

En cas de désaccord entre le Gouvernement et le mandataire sur le contenu du projet de plan opérationnel il est mis fin immédiatement au mandat, le cas échéant après avis de l'organe de gestion.

Art. 347. Lorsque les éléments de la lettre de mission visés à l'article 342, §3, 2°, 3° et 4°, sont modifiés, le plan opérationnel est revu conformément à la procédure prévue à l'article 345.

Lorsque l'évaluation du mandataire a été réalisée conformément à l'article 354, le plan opérationnel peut être revu à la demande du Gouvernement, conformément à la procédure prévue à l'article 345.

Le mandataire peut demander à revoir le plan opérationnel lorsque les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués ou d'autres éléments substantiels de la lettre de mission sont modifiés. Cette révision du plan se fait conformément à la procédure prévue à l'article 345.

### CHAPITRE III. - *Durée du mandat*

Art. 348. Les mandats sont attribués pour un terme de cinq ans. Toutefois, le mandataire poursuit l'exercice de ses fonctions jusqu'à la désignation de son successeur.

Art. 349. §1<sup>er</sup>. Le mandat prend fin de façon anticipée dans les cas suivants:

1° la démission volontaire du mandat;

2° la survenance d'un événement visé à l'article 23 de l'ARPG qui entraîne pour un agent la perte de sa qualité d'agent;

3° une sanction disciplinaire définitive de démission d'office ou de révocation;

4° l'évaluation défavorable en cours de mandat approuvée par le Gouvernement;

5° la mise à la retraite;

6° le bénéfice d'un congé politique d'office de plus de quatre jours par mois;

7° le bénéfice de dispenses de service ou de congés politiques facultatifs qui conduisent en les cumulant avec le congé politique d'office à dépasser un total de quatre jours ouvrables d'absence par mois, en application de la réglementation relative au congé politique;



8° l'application de l'article 346, alinéa 3.

Par ailleurs, le Gouvernement peut mettre fin au mandat pour cause de maladie d'une durée cumulée d'au moins six mois pendant le mandat en cours.

Toute offre de démission doit être assortie d'un préavis de trois mois, sauf durée plus courte arrêtée de commun accord.

§2. La désignation d'un nouveau mandataire se fait par la désignation d'un autre candidat déclaré apte, soit lors du précédent appel à candidatures à ce mandat, sous réserve de vérifier à nouveau les conditions d'admissibilité, soit suite à un nouvel appel à candidatures.

Art. 350. §1<sup>er</sup>. Le Gouvernement peut désigner, sur la proposition conjointe du Ministre de la Fonction publique et du ou des Ministres fonctionnels, un agent du même cadre pour exercer les fonctions supérieures pour une période maximale de douze mois renouvelable dans les cas suivants:

1° absence du mandataire depuis plus de deux mois;

2° absence prévisible du mandataire pour une durée d'au moins deux mois;

3° fin du mandat, dans l'attente de la désignation d'un nouveau mandataire.

Tout agent désigné pour exercer les fonctions supérieures doit remplir les conditions prévues aux articles 340 et 341.

§2. En cas de désignation d'un mandataire pour exercer des fonctions supérieures le mandat est suspendu pour toute la durée des fonctions supérieures.

Le mandataire désigné pour exercer des fonctions supérieures conserve sa rémunération de mandataire.

## CHAPITRE IV. - *Situation administrative et pécuniaire*

### *Section Ire . - De l'exercice du mandat*

Art. 351. Le mandat s'exerce dans le cadre d'une relation statutaire temporaire. Il ne donne aucun droit à une nomination définitive à la fonction qu'il confère.

Le mandataire exerce son mandat à temps plein.

Art. 352. Pendant la durée du mandat, le mandataire ne peut:

1° obtenir un congé pour interruption de la carrière professionnelle à l'exception du congé parental, de l'interruption de carrière pour soins palliatifs et 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;

2° obtenir un congé pour exercer une fonction dans un organe visé aux articles 485 et 486;

3° obtenir l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenances personnelles et pour raisons sociales et familiales;

4° bénéficier d'un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu;

5° bénéficier d'un congé pour mission autre que celui qui lui est accordé pour exercer un mandat au sens du présent arrêté;

6° obtenir un départ anticipé à mi-temps;

7° obtenir un congé pour accomplir un stage;

8° bénéficier de la semaine volontaire des quatre jours;

9° obtenir un congé pour être mis à disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

10° être placé en disponibilité pour convenances personnelles.

Art. 353. L'agent qui, au moment de sa désignation à un mandat, est nommé à titre définitif au sein des services du Gouvernement ou d'un organisme, est mis d'office, pour la durée du mandat, en congé pour mission d'intérêt général dans son emploi initial.

Art. 354. Le coût des formations imposées au mandataire est à sa charge. Il lui est remboursé en cas de réussite.

### *Section II . - De la rémunération*

Art. 355. Tout mandataire bénéficie de l'échelle de traitements correspondant au grade de la fonction qu'il exerce, augmentée d'un montant de 8. 510 euros rattaché à l'indice pivot 138,01 du 1<sup>er</sup> janvier 1990 et

indexé conformément aux règles fixées à l'article 247.

Le mandataire qui poursuit l'exercice de ses fonctions jusqu'à la désignation de son successeur bénéficie de l'échelle de traitements correspondant au grade de la fonction qu'il exerce, augmentée d'un montant de 4.255 euros rattaché à l'indice pivot 138,01 du 1<sup>er</sup> janvier 1990 et indexé conformément aux règles fixées à l'article 247.

## CHAPITRE V. - Evaluation

Art. 356. L'évaluation des mandataires a lieu à mi-mandat et en fin de mandat.

L'évaluation porte sur le niveau de réalisation des objectifs et sur les prestations concrètes résultant des objectifs stratégiques et opérationnels qui répondent à la lettre de mission et au plan opérationnel.

Si des raisons particulières inhérentes au comportement du mandataire le justifient, le Gouvernement peut décider qu'une évaluation complémentaire doit être réalisée pour un mandataire.

Art. 357. La procédure d'évaluation débute le premier jour du vingt-septième mois et du cinquante-cinquième mois à compter du début du mandat ou, en cas de circonstance particulière visée à l'article 356, alinéa 3, le jour de la demande adressée au président du collège d'évaluation.

Art. 358. L'évaluation fait l'objet d'une des mentions suivantes:

1° « favorable »: lorsque les objectifs stratégiques et opérationnels contenus dans le plan opérationnel ont soit été réalisés totalement et dans les délais prévus quantitativement et qualitativement soit n'ont pas été réalisés totalement ou dans les délais prévus quantitativement ou qualitativement si le mandataire justifie que cette situation est due à des circonstances imprévisibles ou totalement indépendantes de lui-même;

2° « réservée »: lorsque les objectifs stratégiques et opérationnels contenus dans le plan opérationnel n'ont été que partiellement réalisés quantitativement ou qualitativement;

3° « défavorable »: lorsque les objectifs stratégiques et opérationnels contenus dans le plan opérationnel n'ont, globalement, pas été réalisés quantitativement ou qualitativement de sorte que la mise en oeuvre du plan se trouve mise en péril.

Art. 359. Le mandataire auquel est attribuée une évaluation favorable poursuit l'exercice du mandat en cours.

En cas d'attribution d'une évaluation réservée en cours de mandat:

1° une nouvelle évaluation est réalisée, dans les neuf à douze mois qui suivent, et conduit à l'attribution d'une mention favorable ou défavorable;

2° le Gouvernement peut adapter le plan opérationnel.

Art. 360. §1<sup>er</sup>. L'ancien mandataire qui a reçu une évaluation favorable et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat bénéficie d'un congé rémunéré de trois semaines, la rémunération étant celle qui a été perçue pendant l'exercice du mandat.

L'évaluation favorable en fin de mandat vaut nouvelle évaluation favorable dans le grade dans lequel l'agent est nommé à titre définitif.

Le Gouvernement propose à l'ancien mandataire qui n'est ni agent des services du Gouvernement ou d'un organisme ni bénéficiaire d'un quelconque congé lui permettant de réintégrer son précédent emploi, qui a reçu une évaluation favorable et qui n'est pas désigné pour un nouveau mandat, un contrat d'expert, à conclure avec l'un des services du Gouvernement ou un organisme. Le cas échéant l'avis conforme de l'organe de gestion est requis. Le contrat précise le pool ainsi que la mission en relation avec ses qualifications et son expérience. Il est placé par le Gouvernement sous l'autorité d'un agent du rang A3 au moins.

§2. Par dérogation aux articles 340 et 341, l'ancien mandataire dont la dernière évaluation retient, au terme de son mandat, la mention réservée n'est pas admissible à poser sa candidature au même mandat ou à un mandat d'un rang supérieur pour une durée de cinq ans à compter de la fin de son mandat.

Il est évalué après six mois dans le grade dans lequel il est nommé à titre définitif.

§3. L'ancien mandataire qui a reçu une évaluation défavorable n'est pas recevable à poser sa candidature à un mandat pour une durée de cinq ans à compter de la fin de son mandat.

Il est évalué après six mois dans le grade dans lequel il est nommé à titre définitif.

§4. L'agent du rang A4, A5 ou A6 ancien mandataire dont le mandat n'est pas renouvelé et qui ne retrouve

pas son emploi, est, aussi longtemps qu'il ne peut être réaffecté à un autre emploi de son grade conformément à l'article 444, chargé par le Gouvernement d'une mission en rapport avec son grade, ses qualifications et son expérience et placé par lui sous l'autorité d'un agent du rang A1, A2 ou A3.

### **TITRE III. - Dispositions applicables aux fonctionnaires généraux non soumis au régime du mandat**

Art. 361. Peut être promu par promotion par avancement de grade à un grade du rang A3 l'agent du niveau 1 qui satisfait aux conditions suivantes:

- 1° compter une ancienneté de niveau de huit ans;
- 2° justifier de l'évaluation favorable;
- 3° ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive et non radiée.

Art. 362. Il est pourvu à la vacance d'un emploi d'un grade du rang A3 non soumis à mandat successivement par:

- 1° mutation, promotion ou réaffectation à sa demande d'un agent des services du Gouvernement s'il s'agit d'un emploi des services du Gouvernement ou d'un agent de l'organisme s'il s'agit d'un emploi d'un organisme;
- 2° mutation d'un agent soumis au présent Code autre que celui visé au 1° ou intégration d'un agent issu de toute institution relevant du pouvoir exécutif de l'Etat fédéral, d'une Région, d'une Communauté ou d'une Commission communautaire.

Art. 363. §1<sup>er</sup>. La procédure d'appel à candidatures est fixée conformément aux alinéas 2 à 7.

Les conditions doivent être réunies du jour de la déclaration de vacance de l'emploi au jour de son attribution.

L'appel aux candidats est publié au *Moniteur belge*. Il comprend le profil de fonction et les critères de sélection et de classement.

Sous peine de nullité:

- 1° le candidat à plusieurs emplois mentionne ses préférences par ordre décroissant et en chiffres arabes;
- 2° chaque candidature est motivée et comporte un exposé de la manière selon laquelle le candidat envisage d'exercer l'emploi;
- 3° la ou les candidatures, accompagnées d'un curriculum vitae conforme au modèle figurant à l'annexe VI, sont déposées par pli recommandé à la poste dans les vingt et un jours à compter de la publication de l'appel aux candidats.

§2. La commission de sélection est présidée par le Ministre de la Fonction publique ou son délégué et comprend en outre le ou les Ministres fonctionnels ou leur délégué et le ou les fonctionnaires généraux dont dépend l'emploi à pourvoir.

§3. La commission de sélection établit une proposition provisoire de classement unique des candidats à l'attribution de l'emploi en application des points 1° ou 2° de l'article 362. La proposition est motivée et notifiée aux candidats.

Tout candidat peut, dans les quinze jours de la notification, faire valoir ses observations ou introduire une réclamation auprès du président de la commission de sélection. La commission de sélection statue sur la réclamation, dans les deux mois de sa réception, après avoir entendu le réclamant si celui-ci en a exprimé le souhait. Le réclamant peut se faire assister de la personne de son choix.

La décision motivée de la commission de sélection sur les observations ou la réclamation est notifiée au candidat qui a introduit une réclamation ou qui a fait valoir ses observations.

En cas de modification du premier classement unique provisoire, une proposition motivée définitive de classement unique est notifiée à tous les candidats.

§4. L'attribution des emplois du rang A3 non soumis à mandat est décidée par le Gouvernement. Avant de s'écarter de la proposition de la commission de sélection, le Gouvernement propose aux candidats mieux classés, par lettre recommandée à la poste, d'être entendus par le ministre de la fonction publique et le ou les ministres fonctionnels. Le réclamant peut se faire assister de la personne de son choix.

Art. 364. Dans les trois mois de l'attribution de l'emploi, un contrat d'objectifs est établi entre le fonctionnaire général du rang A3 et son supérieur hiérarchique immédiat.

Les objectifs du contrat s'inscrivent dans le cadre du plan opérationnel du supérieur hiérarchique immédiat, de la déclaration de politique régionale et, le cas échéant, du contrat de gestion.

Le contrat d'objectifs est réexaminé et, le cas échéant, adapté dans les trois mois de toute modification du

plan opérationnel.

Les contrats d'objectifs et leurs modifications sont approuvés par le ou les Ministres fonctionnels.

Art. 365. L'attribution de l'emploi est suivie d'une période probatoire à l'issue de laquelle, en cas d'évaluation défavorable, l'agent muté retrouve son emploi précédent, l'agent promu est rétrogradé à son grade antérieur et l'agent intégré est licencié pour inaptitude professionnelle moyennant, sauf faute grave, un délai de préavis de trois mois.

La période probatoire est de deux ans. Elle est toutefois d'un an pour l'agent muté. L'article 335, §5, est applicable à l'évaluation de la période probatoire.

L'emploi antérieurement occupé par l'agent du rang A3 muté ou promu ne peut être déclaré vacant avant que l'évaluation de la période probatoire ne soit définitive.

Art. 366. §1<sup>er</sup>. L'évaluation du Fonctionnaire général du rang A3 porte sur:

1° la réalisation des objectifs du contrat visé à l'article 364;

2° la réussite des formations qui lui sont imposées;

3° les éléments mentionnés à l'article 141, §2.

Art. 367. Deux évaluations défavorables successives entraînent une rétrogradation pour inaptitude professionnelle au grade dont l'agent était titulaire avant sa promotion. La rétrogradation est constatée par le Gouvernement.

L'agent rétrogradé pour inaptitude professionnelle ne peut être candidat à un emploi de Fonctionnaire général pour une durée de cinq ans à compter de la rétrogradation ».

#### **Art. 7.**

L'agent nommé à titre définitif à un emploi soumis à mandat reste en place jusqu'à ce qu'une personne soit désignée pour exercer par mandat l'emploi qu'il occupe.

#### **Art. 8.**

Dans l'attente de la première attribution d'un emploi soumis à mandat, le Gouvernement peut, sur la proposition conjointe du Ministre de la Fonction publique et ou des ministres fonctionnels, désigner un agent pour exercer les fonctions supérieures pour une période maximale de douze mois renouvelable.

#### **Art. 9.**

Par dérogation à l'article 348 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 précité, le terme des mandats aux rangs A1 et A2 attribués avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 est fixé au 31 mars 2007.

Par dérogation à l'article 348 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 précité, l'évaluation des mandataires aux rangs A1 et A2 désignés avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 a lieu entre le 1<sup>er</sup> novembre 2006 et le 31 janvier 2007 selon les règles existantes au moment de l'évaluation.

#### **Art. 10.**

Les contrats d'objectifs des fonctionnaires généraux du rang A3 en place sont établis et approuvés dans les quatre mois de l'entrée en vigueur du présent arrêté. Ces fonctionnaires généraux ne sont pas soumis à l'obligation de formation visée à l'article 333 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 précité.

#### **Art. 11.**

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge* à l'exception des articles 334, 335 et 356 à 359 (soit, les articles 356, 357, 358 et 359) qui entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2006 et de l'article 333 qui entre en vigueur à la date qui sera fixée par le Gouvernement.

#### **Art. 12.**

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

Namur, le 31 août 2006.

Le Ministre-Président,

E. DI RUPO

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ph. COURARD