

14 mars 2024

Décret modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale en ce qui concerne la fonction publique locale

Session 2023-2024.

Documents du Parlement wallon, [1608 \(2023-2024\) nos 1, 1bis à 9](#)

Compte rendu intégral, séance plénière du 13 mars 2024

Discussion.

Vote.

Le Parlement wallon a adopté et Nous, Gouvernement wallon, sanctionnons ce qui suit :

Art. 1^{er}.

Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

Art. 2.

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

Art. 3.

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

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

" § 1^{er}. Par membres du personnel, l'on entend les membres du personnel statutaire et les membres du personnel contractuel.

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

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

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

" § 4. Une description de fonction est élaborée, avant de pourvoir à l'emploi, pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par le directeur général après concertation au sein du comité de direction.

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

§ 5. Le bureau permanent adopte le plan de formation sur proposition du directeur général, après concertation en comité de direction.

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

Il identifie le budget nécessaire.

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

Art. 4.

Dans la même loi, l'article 42/1, inséré par le décret du 11 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

" Art. 42/1. § 1^{er}. Le conseil de l'action sociale fixe le cadre du personnel.

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

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

Le cadre contient au minimum un travailleur social.

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

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

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

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

Art. 5.

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

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

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

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

Le statut général du personnel dérogatoire comprend au minimum les 12 éléments visés à l'article L1212-2, § 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Les éléments de rémunérations qui sont dérogatoires sont fixés notamment selon l'importance des attributions, le degré de responsabilité et les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l'administration du centre public d'action sociale.

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

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

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

Art. 6.

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

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

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

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

Le conseil de l'action sociale est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence au bureau permanent ou aux comités spéciaux. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte que peuvent prendre ceux-ci, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel. "

Art. 7.

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

" Art. 42/4. § 1^{er}. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

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

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

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

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

Art. 8.

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

" Art. 42/5. Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.

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

Le bureau permanent détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection sur proposition du directeur général. "

Art. 9.

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

" Art. 42/6. Le statut général du personnel fixe le nombre et la nature des épreuves de recrutement.

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

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

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

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

Art. 10.

Dans la même loi, il est inséré un article 42/7 rédigé comme suit :

" Art. 42/7. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats. "

Art. 11.

Dans la même loi, il est inséré un article 42/8 rédigé comme suit :

" Art. 42/8. § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par l'autorité compétente, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire.

A défaut de candidat ou de lauréat statutaire, l'appel à candidatures est lancé au sein du personnel contractuel.

§ 2. Les articles 42/5 à 42/7 sont applicables aux procédures de promotion. "

Art. 12.

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

" Art. 42/9. Le conseil de l'action sociale peut organiser un régime de mobilité des membres du personnel avec la commune. Le régime de mobilité est organisé dans le statut général du personnel.

La procédure de mobilité peut être préalable ou non à une procédure de recrutement, et est organisé pour des emplois de grades équivalents. La mobilité ne modifie pas la nature juridique de la relation de travail initiale.

Les articles 42/5 et 42/7 sont d'application. "

Art. 13.

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

" Art. 42/10. § 1^{er}. L'évaluation est un instrument de gestion des ressources humaines qui, dans le cadre d'un dialogue entre l'autorité et le membre du personnel, permet de dresser un bilan du travail accompli et de son développement professionnel dans la fonction qu'il occupe.

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

L'évaluation de chaque membre du personnel est réalisée par le supérieur ou les supérieurs hiérarchiques.

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

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

Art. 14.

Dans la même loi, il est inséré un article 42/11 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

Le conseil de l'action sociale peut déléguer l'approbation de la convention au bureau permanent ou aux comités spéciaux. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil de l'action sociale.

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

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

Art. 15.

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

" Art. 42/12. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

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

L'autorisation du maintien en activité peut être déléguée au bureau permanent ou aux comités spéciaux. Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil de l'action sociale. "

Art. 16.

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

Art. 17.

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

1° le paragraphe 1^{er} est abrogé;

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

Art. 18.

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

Art. 19.

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

Art. 20.

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

Art. 21.

L'article 89bis, alinéa 2, de la même loi, inséré par le décret du 27 mars 2014, est complété par la phrase suivante :

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

Art. 22.

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

Art. 23.

Dans la même loi, l'article 128/1, inséré par le décret du 11 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

" Art. 128/1. Le personnel de l'association est soumis à un régime statutaire ou contractuel.

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

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

Art. 24.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/2 rédigé comme suit :

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

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

Art. 25.

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

" Art. 128/3. Le comité de direction est composé des membres du personnel que la fonction dirigeante locale choisit parmi ceux qui remplissent des fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme.

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

Indépendamment des attributions confiées par décision du conseil d'administration, le comité de direction est compétent pour les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, les avant-projets de budget, les modifications budgétaires et les notes explicatives y relatives, les projets de cadre, d'organigramme et de statut général du personnel. "

Art. 26.

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

" Art. 128/4. Une description de fonction est élaborée, avant de pourvoir à l'emploi, pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par la fonction dirigeante locale après concertation au sein du comité de direction.

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

Art. 27.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/5 rédigé comme suit :

" Art. 128/5. Le conseil d'administration adopte le plan de formation sur la proposition de la fonction dirigeante locale, après concertation en comité de direction.

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

Il identifie le budget nécessaire.

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

Art. 28.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/6 rédigé comme suit :

" Art. 128/6. § 1^{er}. Le conseil d'administration fixe le statut général du personnel.

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

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

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

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

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

4° les règles et procédures disciplinaires;

5° les mesures d'ordre;

6° les règles et procédures d'évaluation;

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

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

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

10° les causes de cessation de la relation statutaire;

11° les éléments de la rémunération;

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

Par épreuve visée au 1°, l'on entend un examen écrit, oral ou pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences au sens de l'article 128/11.

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

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

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

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

et sans intermédiaire, du statut général du personnel et de ses modifications dans un endroit facilement accessible.

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

Art. 29.

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

" Art. 128/7. § 1^{er}. Tous les membres du personnel statutaire sont recrutés et nommés par le conseil d'administration à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel.

Cette compétence peut être déléguée sauf en ce qui concerne la fonction dirigeante locale.

§ 2. Tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil d'administration à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée sauf en ce qui concerne la fonction dirigeante locale.

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

L'acte de délégation indique expressément le type d'acte délégué, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel. "

Art. 30.

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

" Art. 128/8. § 1^{er}. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

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

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

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

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

Art. 31.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/9 rédigé comme suit :

" Art. 128/9. Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.

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

La fonction dirigeante locale détermine les noms des membres effectifs et suppléants de la commission de sélection. "

Art. 32.

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

" Art. 128/10. Le statut général du personnel fixe le nombre et la nature des épreuves de recrutement.

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

Le statut général du personnel peut dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves pour autant que ce dernier démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans

une autre commune, province, région autonome, intercommunale, zone de police, zone de secours, centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII.

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

Art. 33.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/11 rédigé comme suit :

" Art. 128/11. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats. ".

Art. 34.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/12 rédigé comme suit :

" Art. 128/12. § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par le conseil d'administration, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire et contractuel de son administration.

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

Art. 35.

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

" Art. 128/13. § 1^{er}. L'évaluation est un instrument de gestion des ressources humaines qui, dans le cadre d'un dialogue entre l'autorité et le membre du personnel, permet de dresser un bilan du travail accompli et de son développement professionnel dans la fonction qu'il occupe.

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

L'évaluation de chaque membre du personnel est réalisée par le supérieur ou les supérieurs hiérarchiques.

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

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

Art. 36.

Dans la même loi, il est inséré un article 128/14 rédigé comme suit :

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

Art. 37.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38.

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

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

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

L'autorisation du maintien en activité peut être déléguée par le conseil d'administration moyennant une information à ce dernier. "

Art. 39.

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

Art. 40.

Les dispositions statutaires qui sont contraires au présent décret sont abrogées.

Art. 41.

Le cadre et le statut général du personnel sont mis en conformité avec le présent décret au plus tard le 31 décembre 2025.

Art. 42.

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

Pour ce qui concerne les articles 13 et 35 relatifs à l'évaluation, le mécanisme de l'évaluation " réputée favorable " ne vaut que pour les évaluations dont l'échéance est fixée après l'entrée en vigueur du présent décret.

Pour ce qui concernent les articles 14 et 37, les conventions de mise d'un agent statutaire à disposition d'un utilisateur tiers en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent décret, poursuivent leurs effets jusqu'au terme prévu par lesdites conventions.

Art. 43.

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

Namur, le 14 mars 2024.

Le Ministre-Président

E. DI RUPO

Le Vice-Président et Ministre de l'Economie, du Commerce extérieur, de la Recherche et de l'Innovation, du Numérique, de l'Aménagement du territoire, de l'Agriculture, de l'IFAPME et des Centres de compétences

W. BORSUS

Le Vice-Président et Ministre du Climat, de l'Energie, de la Mobilité et des Infrastructures

Ph. HENRY

La Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes

Chr. MORREALE

La Ministre de la Fonction publique, de l'Informatique, de la Simplification administrative, en charge des allocations familiales, du Tourisme, du Patrimoine et de la Sécurité routière

V. DE BUE

Le Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville

Chr. COLLIGNON

Le Ministre du Budget et des Finances, des Aéroports et des Infrastructures sportives

A. DOLIMONT

La Ministre de l'Environnement, de la Nature, de la Forêt, de la Ruralité et du Bien-être animal

C. TELLIER