

**14 mars 2024**

## **Décret modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale**

Session 2023-2024.

Documents du Parlement wallon, [1607 \(2023-2024\) nos 1, 1bis à 8](#)

Compte rendu intégral, séance plénière du 13 mars 2024

Discussion.

Vote.

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

### **Chapitre 1<sup>er</sup>**

#### **Abrogation de l'arrêté royal n° 490 du 31 décembre 1986**

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

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

### **Chapitre 2**

#### **Abrogation de l'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987**

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

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

### **Chapitre 3**

#### **Modifications du Code de la démocratie locale et de la décentralisation**

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

L'article L1122-23, § 2, alinéa 2, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, remplacé par le décret du 27 mars 2014 et modifié par le décret du 17 juillet 2018, est complété par ce qui suit :  
« ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours. ».

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

Dans l'article L1124-2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les mots « à l'article L1212-1 » sont remplacés par les mots « par le présent Code ».

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

Dans l'article L1124-22, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les mots « à l'article L1212-1 » sont remplacés par les mots « par le présent Code ».

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

Dans l'article L1211-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code, les mots « L1212-1, L1212-2, L1212-3 et L1213-1 » sont remplacés par les mots « du chapitre II ».

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

Dans l'article L1211-2, alinéa 1<sup>er</sup>, du même Code, inséré par le décret du 18 avril 2013, le mot « établit » est remplacé par le mot « adopte ».

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

Dans le même Code, il est inséré un article L1211-4 rédigé comme suit :

« Art. L1211-4. 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. ».

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

Dans le même Code, il est inséré un article L1211-5 rédigé comme suit :

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

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

Il identifie le budget nécessaire.

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

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

Dans la première Partie, Livre II, Titre I<sup>er</sup>, du même Code, l'intitulé du chapitre II est remplacé par ce qui suit :

« Cadre et statut général du personnel ».

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

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

« Art. L1212-1. § 1<sup>er</sup>. Le conseil communal fixe le cadre du personnel.

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

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

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

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

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

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

L'article L1212-2 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1212-2. § 1<sup>er</sup>. Le conseil communal fixe le statut général du personnel.

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

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

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

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

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

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

4° les règles et les procédures disciplinaires;

5° les mesures d'ordre;

6° les règles et les procédures d'évaluation;

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

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

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

10° les causes de cessation de la relation statutaire;

11° les éléments de la rémunération;

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

13° les protections contre la violence et le harcèlement moral et sexuel.

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

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

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

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

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

### **Art. 13.**

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

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

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

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

### **Art. 14.**

L'article L1212-4 du même Code, inséré par le décret du 11 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

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

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

Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil communal.

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

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

En cas de délégation au collège communal, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil communal. ».

### **Art. 15.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-5 rédigé comme suit :

« Art. L1212-5. § 1<sup>er</sup>. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

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

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

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

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

### **Art. 16.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-6 rédigé comme suit :

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

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

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

### **Art. 17.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-7 rédigé comme suit :

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

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

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

Le statut général du personnel peut dispenser un candidat au recrutement d'une partie des épreuves pour autant que ce dernier démontre qu'il a réussi le même type d'épreuve, pour une fonction équivalente, dans une autre commune, province, région autonome, intercommunale, zone de police, zone de secours, centre public d'action sociale ou association régie par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

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

**Art. 18.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-8 rédigé comme suit :

« Art. L1212-8. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats. ».

**Art. 19.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-9 rédigé comme suit :

« Art. L1212-9. § 1<sup>er</sup>. 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 L1212-6 à L1212-8 sont applicables aux procédures de promotion. ».

**Art. 20.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-10 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 21.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-11 rédigé comme suit :

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

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

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

§ 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. 22.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-12 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 23.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-13 rédigé comme suit :

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

1° les allocations de foyer et de résidence;

2° les allocations familiales; 3° le pécule de vacances.

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

#### **Art. 24.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1212-14 rédigé comme suit :

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

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

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

#### **Art. 25.**

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

#### **Art. 26.**

Dans le même Code, il est inséré un article L1231-15 rédigé comme suit :

« Art. L1231-15. A l'exception des articles L1212-1 et L1212-10, le chapitre II du Titre I<sup>er</sup> est applicable aux régies communales autonomes. ».

#### **Art. 27.**

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

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

#### **Art. 28.**

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

**Art. 29.**

Dans la première Partie, Livre V, Titre II, chapitre III, du même Code, l'intitulé de la section 6 est remplacé par ce qui suit :  
« Canaux de signalement et protection de l'auteur de signalement ».

**Art. 30.**

Dans la même section 6, remplacée par l'article 29, l'article L1523-27 est abrogé.

**Art. 31.**

Dans la première Partie, Livre V, Titre II, chapitre III, du même Code, il est inséré une section 7 intitulée « Personnel de l'intercommunale ».

**Art. 32.**

Dans la même section 7, insérée par l'article 31, il est inséré une sous-section 1<sup>re</sup> intitulée « Dispositions générales ».

**Art. 33.**

Dans la sous-section 1<sup>re</sup>, insérée par l'article 32, l'article L1523-29, inséré par le décret du 10 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

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

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

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

**Art. 34.**

Dans la même sous-section 1<sup>re</sup>, il est inséré un article L1523-30 rédigé comme suit :

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

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

**Art. 35.**

Dans la même sous-section 1<sup>re</sup>, il est inséré un article L1523-31 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 36.**

Dans la même sous-section 1<sup>re</sup>, il est inséré un article L1523-32 rédigé comme suit :  
« Art. L1523-32. Une description de fonction est élaborée pour tous les métiers de l'administration. Elle est arrêtée par la fonction dirigeante locale après concertation au sein du comité de direction.  
La description de fonction contient la mission, la finalité ou l'objectif de la fonction, les tâches principales ainsi que l'ensemble des compétences professionnelles et des aptitudes personnelles requises pour correspondre au métier. ».

### **Art. 37.**

Dans la même sous-section 1<sup>re</sup>, il est inséré un article L1523-33 rédigé comme suit :  
« Art. L1523-33. Le conseil d'administration adopte le plan de formation sur proposition de la fonction dirigeante locale, après concertation en comité de direction.  
Le plan de formation est un programme pluriannuel, actualisé annuellement, qui identifie et priorise les besoins en formation en vue de rencontrer les objectifs de l'administration.  
Il identifie le budget nécessaire.  
Le conseil d'administration communique sans délai aux organisations syndicales représentatives le plan de formation adopté. ».

### **Art. 38.**

Dans la section 7, insérée par l'article 31, il est inséré une sous-section 2 intitulée « Statut général du personnel ».

### **Art. 39.**

Dans la même sous-section 2, il est inséré un article L1523-34 rédigé comme suit :  
« Art. L1523-34. § 1<sup>er</sup>. Le conseil d'administration fixe le statut général du personnel.  
Par statut général du personnel, l'on entend l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale et qui régissent la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l'administration, quel que soit leur grade.  
§ 2. Le statut général du personnel comprend au minimum :  
1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et les épreuves y relatives;  
2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions;  
3° les droits et les devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que les règles et les procédures relatives aux cumuls avec d'autres fonctions ou emplois;  
4° les règles et les procédures disciplinaires;  
5° les mesures d'ordre;  
6° les règles et les procédures d'évaluation;  
7° les règles et les procédures de transfert, de mobilité, de mission ou de toute autre forme de réaffectation vers d'autres services;  
8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures;  
9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité;  
10° les causes de cessation de la relation statutaire;  
11° les éléments de la rémunération;  
12° les conditions d'octroi, les bénéficiaires et indemnités relatives au télétravail lorsqu'il est organisé;  
13° les protections contre la violence et le harcèlement moral et sexuel.  
Par épreuve visée au 1°, l'on entend un examen écrit, oral ou pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences au sens de l'article L1523-39.  
Les éléments visés au 11° sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d'octroi et les bénéficiaires des indemnités, des allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les pensions complémentaires.  
§ 3. Les éléments de 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 intercommunale.

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

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

#### **Art. 40.**

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

« Art. L1523-35. § 1<sup>er</sup>. Tous les membres du personnel statutaire sont recrutés et nommés par le conseil d'administration à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel.

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

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

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

#### **Art. 41.**

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

« Art. L1523-36. § 1<sup>er</sup>. 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. 42.**

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

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

Le statut général du personnel fixe 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. 43.**

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

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

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 de la loi du 8 juillet 1976 organique des

centres publics d'action sociale.

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

#### **Art. 44.**

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

« Art. L1523-39. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats. ».

#### **Art. 45.**

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

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

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

#### **Art. 46.**

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

« Art. L1523-41. § 1<sup>er</sup>. L'évaluation est un instrument de gestion des ressources humaines qui, dans le cadre d'un dialogue entre l'autorité et le membre du personnel, permet de dresser un bilan du travail accompli et de son développement professionnel dans la fonction qu'il occupe.

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

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

§ 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. 47.**

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

« Art. L1523-42. Les membres du personnel statutaire peuvent être démis d'office pour inaptitude professionnelle dans les conditions de la première Partie, Livre II, Titre I<sup>er</sup>, chapitre VII du présent Code. ».

#### **Art. 48.**

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

« Art. L1523-43. § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts intercommunaux.

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

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

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

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

La convention est approuvée par le conseil d'administration, signée par l'intercommunale et l'utilisateur

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

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

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

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

#### **Art. 49.**

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

« Art. L1523-44. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

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

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

#### **Art. 50.**

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

#### **Art. 51.**

Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre I<sup>er</sup>, du même Code, il est inséré un chapitre VI intitulé « Canaux de signalement et protection de l'auteur de signalement ».

#### **Art. 52.**

Dans le chapitre VI, inséré par l'article 51, il est inséré un article L2216-1 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 53.**

Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre II, chapitre I<sup>er</sup>, il est inséré une section 1<sup>re</sup> intitulée « Dispositions générales ».

**Art. 54.**

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

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

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

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

**Art. 55.**

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

« Art. L2221-2. Une description de fonction est élaborée, 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. ».

**Art. 56.**

L'article L2221-3 du même Code, inséré par le décret du 19 mai 2023, est remplacé par ce qui suit :

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

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

Il identifie le budget nécessaire.

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

**Art. 57.**

Dans la deuxième Partie, Livre II, Titre II, chapitre I<sup>er</sup>, il est inséré une section 2 intitulée « Cadre et statut général du personnel ».

**Art. 58.**

Dans la section 2, insérée par l'article 57, l'article L2221-4, inséré par le décret du 11 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L2221-4. § 1<sup>er</sup>. Le conseil provincial fixe le cadre du personnel.

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

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

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

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

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

moyennant ratification. ».

### **Art. 59.**

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

« Art. L2221-5. § 1<sup>er</sup>. Le conseil provincial fixe le statut général du personnel.

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

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

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

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

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

4° les règles et procédures disciplinaires;

5° les mesures d'ordre;

6° les règles et procédures d'évaluation;

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

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

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

10° les causes de cessation de la relation statutaire;

11° les éléments de la rémunération;

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

13° les protections contre la violence et le harcèlement moral et sexuel.

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 L2221-10.

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

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

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

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

### **Art. 60.**

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

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

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

Dans ce cas, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil provincial.

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

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

commun accord avec le membre du personnel.

En cas de délégation au collège provincial, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil provincial. ».

#### **Art. 61.**

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

« Art. L2221-7. § 1<sup>er</sup>. Le personnel est recruté sous régime statutaire ou contractuel conformément aux dispositions prévues dans le statut général du personnel.

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

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

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

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

#### **Art. 62.**

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

« Art. L2221-8. § 1<sup>er</sup>. Pour chaque recrutement, une commission de sélection est constituée.

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

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

#### **Art. 63.**

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

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

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 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

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

#### **Art. 64.**

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

« Art. L2221-10. L'autorité compétente pour recruter procède à une comparaison des titres et des compétences entre les candidats. ».

#### **Art. 65.**

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

« Art. L2221-11. § 1<sup>er</sup>. 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 L2221-8 à L2221-10 sont applicables aux procédures de promotion. ».

#### **Art. 66.**

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

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

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

§ 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. 67.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 68.**

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

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

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

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

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

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

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

§ 3. En l'absence de saisine de la Chambre de recours dans le délai imparti, le Conseil provincial adresse sa délibération au Gouvernement. La troisième Partie, Livre premier, Titres I<sup>er</sup> et II du présent Code s'applique.

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

#### **Art. 69.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 70.**

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

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

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

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

#### **Art. 71.**

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

« § 6. A l'exception de l'article L2221-4, le chapitre I<sup>er</sup> relatif au personnel de la province est applicable aux régies provinciales autonomes. ».

#### **Art. 72.**

L'article L2231-9, § 2, alinéa 2, du même Code, modifié en dernier lieu par le décret du 17 juillet 2018, est complété par ce qui suit :

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

**Art. 73.**

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

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

**Art. 74.**

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

**Art. 75.**

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

**Art. 76.**

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

Pour ce qui concerne les articles 21, 46 et 66 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 22, 48 et 69, 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. 77.**

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

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié 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,

Ch. 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,

Ch. 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