18 décembre 2003
Arrêté du Gouvernement wallon relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel

Cet arrêté a été modifié par:

– l'AGW du 18 décembre 2003;
– l'AGW du 27 mai 2004.

Consolidation officieuse

Le Gouvernement wallon,
Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87;
Vu le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne;
Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, notamment l'article 2;
Vu l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne;
Vu l'avis de l'Inspection des finances donné le 10 mars 2003;
Vu l'accord du Ministre du Budget donné le 20 mars 2003;
Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique donné le 8 janvier 2003;
Vu le protocole n°367 du comité de secteur XVI, établi le 20 décembre 2002;
Vu la délibération du Gouvernement wallon, le 9 janvier 2003 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;
Vu l'avis du Conseil d'Etat n°35.185/2, donné le 3 juillet 2003, en application de l'article 84, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;
Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;
Après délibération,
Arrête:

Wallex - Le droit en Wallonie

Chapitre premier
Champ d'application

Art. 1er.
Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel contractuel des services du Gouvernement wallon et des organismes d'intérêt public visés par le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes relevant de la Région wallonne.

Le présent arrêté n'est pas applicable aux membres du personnel à engager par contrat d'occupation d'étudiant pendant les mois de juillet, août et septembre.

Chapitre II
Des conditions d'engagement

Art. 2.
§1er. Des personnes peuvent être engagées par le Gouvernement aux fins exclusives:

1° de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en oeuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

2° de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service;

3° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques telles que définies par le présent article;

4° de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter.

§2. Par tâches auxiliaires, il y a lieu d'entendre:

1° les tâches principalement d'ordre manuel effectuées dans les forêts domaniales, les réserves naturelles et sur les sites des fouilles archéologiques;

2° les tâches relatives aux opérations de propreté pour autant qu'elles soient encadrées par du personnel de la région;

3° les tâches relatives à l'accompagnement des élèves dans les services de transport à la Direction générale du Transport;

4° les tâches de nettoyage;

5° les tâches de service dans les cafétérias;

6° les tâches de maintenance;

7° les tâches de téléphonie et d'accueil;

8° les tâches exercées par les chauffeurs;

9° les tâches exercées par les magasiniers.

§3. Par tâches spécifiques, il y a lieu d'entendre les tâches définies comme telles par le Gouvernement et confiées à des experts correspondant à des fonctions de niveau 1 et qui exigent une qualification professionnelle requise pour une durée limitée ou pour une activité nettement définie.

L'expert est au moins titulaire d'un diplôme donnant accès aux emplois de niveau 1 et doit répondre aux qualifications professionnelles particulières précisées dans la description de fonction.

Le contrat de travail définit les tâches confiées à l'expert ainsi que la qualification professionnelle requise pour une durée limitée ou une activité nettement définie.

§4. Peuvent être considérées comme tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter, les tâches qui intègrent des méthodes de gestion ou des connaissances techniques de haut niveau.

Wallex - Le droit en Wallonie

Art. 3.

Pour l'application de l'article LI.TII.8, §1er, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne, le cadre fonctionnel des Ministères et Organismes contient les emplois à pourvoir visés à l'article 2, §1er, 1°, 3° et 4°, du présent arrêté.

N.B. I. Pour l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, cet article est complété par l'alinéa suivant, en vertu de l'AGW du 18 décembre 2003, art. 6:

« Chaque année le 31 janvier, l'administrateur général publie un annuaire nominatif du personnel contractuel engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour répondre aux besoins visés à l'article 2, 1^{o}, de l'arrêté, citant leur fonction, leur diplôme, leur échelle de traitement ainsi que la date du début de leur contrat. » .

II. Pour l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises, cet article est complété par l'alinéa suivant, en vertu de l'AGW du 27 mai 2004, art. 6:

« Chaque année le 31 janvier, l'administrateur général publie un annuaire nominatif du personnel contractuel engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour répondre aux besoins

visés à l'article 2, §1er, 1°, de l'arrêté, citant leur fonction, leur diplôme, leur échelle de traitement ainsi que la date du début de leur contrat. »

Chapitre III
Admissibilité, sélection et cessation de fonction

Art. 4.

§1er. Les personnes à engager par contrat de travail doivent satisfaire aux conditions suivantes:

1° jouir des droits civils et politiques;

2° satisfaire aux lois sur la milice;

3° justifier de la possession de l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer;

4° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'étude en rapport avec le niveau de l'emploi à conférer;

5° être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir.

§2. Les conditions prévues au §1er doivent être maintenues tout au long de l'exécution du contrat.

§3. Pour les niveaux 1, 2+ et 2, les critères de sélection sont les suivants: le diplôme et la formation, les aptitudes et compétences, et la motivation pour occuper l'emploi.

Pour les niveaux 3 et 4, les critères de sélection sont les suivants: les aptitudes et compétences et la motivation pour occuper l'emploi.

§4. Pour les engagements visés à l'article 2, §1er, 1°, du présent arrêté, la priorité est accordée aux lauréats de tout concours de recrutement organisé par le SELOR pour pourvoir aux besoins de la Région, et dont la réserve de recrutement est toujours valide.

En cas d'absence de lauréat SELOR intéressé, l'appel à candidature peut faire l'objet d'une publicité par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester.

Pour les engagements visés à l'alinéa précédent et pour les engagements aux fins d'accomplissement de tâches auxiliaires, le Ministre fonctionnel procède à une première sélection des candidats pour les postes à pourvoir.

Ces candidats présélectionnés font l'objet d'une audition par le responsable hiérarchique du service fonctionnel où la personne sera appelée à travailler. Celui-ci transmet le rapport d'audition au Ministre fonctionnel en adressant copie au Ministre de la Fonction publique et au Secrétaire général. Pour chaque candidat, le rapport d'audition spécifie au minimum les éléments suivants:

1° Définition du poste à pourvoir:

a) référence au métier;

b) description des tâches;

c) position dans le cadre fonctionnel.

2° Profil du candidat recherché:

a) diplôme et formation;

b) aptitudes et compétences.

3° Entretien:

a) identification du candidat, (y compris une copie de l'attestation SELOR, sauf pour les tâches auxiliaires);

b) motivation du candidat pour occuper la fonction;

c) expérience professionnelle;

d) date à laquelle la personne sera disponible pour occuper la fonction;

Wallex - Le droit en Wallonie

e) adéquation au profil demandé.

4° Classement d'un candidat dans une des deux catégories suivantes: convient pour la fonction ou ne convient pas pour la fonction.

Dans les quinze jours de la réception des rapports d'audition, le Ministre fonctionnel communique au Ministre de la Fonction publique son choix qu'il effectue au sein de la catégorie de personnes qui conviennent pour la fonction.

Dans les quinze jours de la réception du choix du Ministre fonctionnel, le Ministre de la Fonction publique donne les instructions nécessaires au Secrétaire général afin qu'il procède à l'engagement.

En cas d'absence de choix de la part du Ministre fonctionnel dans le délai imparti, le Ministre de la Fonction publique opère lui-même le choix.

Art. 5.

§1er. Tout engagement de membre du personnel contractuel chargé d'accomplir des tâches spécifiques et du personnel visé à l'article 2, §1er, 4°, du présent arrêté nécessite:

1° la publication d'un appel à candidats par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester;

2° une description de fonction et un profil de compétence contenant la mention des compétences, de l'expérience et des aptitudes requises;

3° l'instauration d'une commission de sélection;

4° une décision motivée en la forme, visant l'admissibilité des candidats et leur sélection.

§2. Les tests ou épreuves de sélection sont organisés par une commission de sélection présentant les garanties d'impartialité et d'objectivité requises. Ils sont adaptés à la fonction à pourvoir.

La commission de sélection est composée pour un tiers, de membres choisis en dehors de l'Administration et qui doivent présenter une compétence incontestable dans le domaine considéré. Pour ce qui concerne les Ministères, la commission comprend au moins un représentant du Ministre de la Fonction publique et du Ministre fonctionnel. Pour ce qui concerne les organismes, la commission comprend au moins un représentant du Ministre fonctionnel. La composition de la commission est approuvée par le Gouvernement.

La commission est chargée de classer les candidats dans une des deux catégories visées à l'article 4, §3, 4°, du présent arrêté et de rendre au Gouvernement un avis motivé sur l'admissibilité et sur le degré d'adéquation des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidats par rapport à la description de fonction et au profil de compétences.

Chapitre IV
Droits, devoirs et incompatibilités

Art. 6.

Les articles LI.TI.2 et 3 de même que les articles LI.TVII.1er et 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne sont applicables aux membres du personnel contractuel visés par le présent arrêté.

N.B. Pour l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, le chapitre IV *bis* suivant, contenant un article 6 *bis* , est inséré entre les chapitres IV et V, en vertu de l' AGW du 18 décembre 2003, art. 9:

« CHAPITRE IVbis. - Des fonctions correspondant à un grade de promotion

Art. 6bis. *En ce qui concerne les métiers du conseil en ce compris les missions non-récurrentes dont est chargé l'Office, des membres du personnel contractuel peuvent être engagés pour répondre aux tâches spécifiques ou exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau telles que*

Wallex - Le droit en Wallonie

visées à l'article 2, 3° et 4°, et auxquels sont confiées des fonctions correspondant à un premier grade de promotion, exercent tous les droits et toutes les prérogatives attachées à ces fonctions. Ils accomplissent tous les devoirs et supportent toutes les charges attachées à ces fonctions.

Par mission non-récurrente, il faut entendre toute mission non couverte dans le cadre des subventions annuelles octroyées par le Conseil régional wallon lors du vote du décret budgétaire du budget initial et relatives aux programmes budgétaires dédiés au financement de l'Office. » .

N.B. Pour l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises, le chapitre IV *ter* suivant, contenant un article 6 *ter* , est inséré après le chapitre IV *bis* , en vertu de l'AGW du 27 mai 2004, art. 8:

« Chapitre IVter. - Des métiers de délégué à la tutelle et de conseiller pédagogique

(Lire « ***Art. 6ter. »*** *§1er. Par métier de délégué à la tutelle, il faut entendre le métier qui consiste à assister et accompagner l'apprenti ou le stagiaire d'une part et le chef d'entreprise d'autre part, en vue de conclure entre eux un contrat de formation en alternance, et à veiller, durant la formation, à la qualité de la formation pratique en entreprise, à sa cohérence par rapport au programme de formation, au respect des obligations contractuelles des parties et au bon suivi de la formation théorique en concertation avec le (s) centre(s) de formation concerné(s).*

Par métier de conseiller pédagogique, il faut entendre le métier qui consiste à élaborer les référentiels de formation, à conseiller et évaluer les formateurs, tant sur le plan technique que pédagogique, et à évaluer la qualité de la formation dispensée dans les centres de formation visés à l'article 2, 10°, du décret du 17 juillet 2003 précité.

§2. En ce qui concerne le métier de délégué à la tutelle, des membres du personnel contractuel peuvent être engagés directement au rang B2 lorsque, outre les conditions fixées à l'article 4, §1er, de l'arrêté, ils peuvent justifier d'une expérience professionnelle utile de quatre années.

On entend, au sens de l'alinéa précédent, par expérience professionnelle utile, celle acquise dans les domaines de la formation, de l'enseignement, de l'insertion socio-professionnelle, de l'accompagnement de personnes en formation ou du conseil en matière d'orientation professionnelle.

En ce qui concerne le métier de conseiller pédagogique, des membres du personnel contractuel sont engagés au rang A5 lorsque, outre les conditions fixées à l'article 4, §1er, de l'arrêté, ils remplissent les conditions suivantes:

1° justifier d'une expérience professionnelle de quatre ans dans le domaine de la formation ou de l'enseignement;

2° être porteur d'un des titres pédagogiques suivants ou équivalents:

a) diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur;

b) certificat d'aptitude pédagogique;

c) certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur;

d) certificat pédagogique délivré par l'Institut.

§3. Pour le métier de conseiller pédagogique, les membres du personnel contractuel bénéficient de l'échelle de traitement correspondant à un grade de rang A5.

Cette rémunération est augmentée de 5.141 e lorsque les conditions suivantes sont réunies:

1° avoir huit années d'ancienneté dans le métier;

Wallex - Le droit en Wallonie

2° avoir fait l'objet d'une évaluation favorable, dont les modalités sont définies par le Comité de gestion.

Ce montant est rattaché à l'indice pivot 138,01 au 1er janvier 1990.

§4. Pour le métier de délégué à la tutelle, les membres du personnel contractuel bénéficient d'une évolution de carrière du rang B3 vers le rang B2 et du rang B2 vers le rang B1 aux conditions suivantes:

1° avoir quatre années d'ancienneté dans le métier considéré pour le passage du rang B3 vers le rang B2 et huit années d'ancienneté dans le métier considéré pour le passage du rang B2 vers le rang B1;

2° avoir fait l'objet d'une évaluation favorable, dont les modalités sont définies par le Comité de gestion. »

Chapitre IV
Droits, devoirs et incompatibilités

Art. 6bis.

§ 1er.En ce qui concerne les métiers du conseil en ce compris les missions non-récurrentes dont est chargé l'Office, des membres du personnel contractuel peuvent être engagés pour répondre aux tâches spécifiques ou exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau telles que visées à l'article 2, 3° et 4°, et auxquels sont confiées des fonctions correspondant à un premier grade de promotion, exercent tous les droits et toutes les prérogatives attachées à ces fonctions. Ils accomplissent tous les devoirs et supportent toutes les charges attachées à ces fonctions.

Par mission non-récurrente, il faut entendre toute mission non couverte dans le cadre des subventions annuelles octroyées par le Conseil régional wallon lors du vote du décret budgétaire du budget initial et relatives aux programmes budgétaires dédiés au financement de l'Office.

§ 2.Pour les métiers du conseil, en l'absence d'agent promu, muté ou réaffecté, les membres du personnel exerçant un métier du conseil peuvent être affectés temporairement aux emplois d'encadrement de responsable d'équipe de rang B1 et de responsable de service de rang A5 pour une durée d'un an renouvelable, s'ils remplissent des conditions équivalentes à celles prévues à l'article 53, § 2, du Code de la fonction publique wallonne et ce au terme d'une procédure telle que prévue au article 53, § 3, du Code. Le bénéfice de la réussite de l'épreuve de validation de compétences, de l'examen d'aptitude à l'encadrement et du test de sélection professionnelle reste acquis en cas de recrutement.

[3][Toutefois, en l'absence d'agent promu, muté, réaffecté ou désigné pour l'exercice de fonctions supérieures ou de membre du personnel contractuel temporairement affecté remplissant la condition d'ancienneté visée à l'article 53, § 2, 1°, du Code et par dérogation à l'alinéa précédent, peuvent également être affectés les membres du personnel contractuel qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté visée à l'article 53, § 2, 1°, du Code, moyennant décision motivée du Comité de gestion sur le nombre d'années exigées, après avis unanime du Comité intermédiaire de concertation. L'ancienneté requise ne peut dans ce cas être inférieure à quatre ans.

Pour l'application de l'article 53, § 2, 1°, du Code de la Fonction publique aux membres du personnel contractuel, l'ancienneté prise en considération est celle acquise dans les métiers du conseil dans une fonction de même niveau au sein de l'Office.

§ 3.Pour les métiers du conseil, en l'absence d'agent promu, muté ou réaffecté, les membres du personnel contractuel exerçant des fonctions de niveau A peuvent être affectés temporairement aux emplois d'encadrement de responsable d'équipe de rang A6 pour une durée d'un an renouvelable, s'ils remplissent des conditions équivalentes à celles prévues à l'article 14 du présent arrêté.

Wallex - Le droit en Wallonie

§ 4.Les emplois d'encadrement sur lesquels sont affectés temporairement des membres du personnel contractuel sont remis en compétition annuellement.

Les possibilités d'affectation temporaire visées aux paragraphes 2 et 3 sont limitées à une durée prenant fin à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté modifiant l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le statut des agents de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi et portant des évolutions réglementaires visant notamment une plus grande harmonisation des régimes juridiques applicables à l'ensemble du personnel de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, et au plus tard, *(* 16 août 2021 *– AGW du 09 mai 2019, art.1)*.

Les membres du personnel contractuel tels que visés aux §§ 2 et 3 qui sont lauréats des épreuves visées à l'article 53, § 2, 4° et 5°, du Code de la Fonction publique et qui ont été désignés pour un an sur un poste déterminé, conservent leur affectation sur ce poste jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté modifiant l'arrêté du 18 décembre 2003 portant le statut des agents de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi et portant des évolutions réglementaires visant notamment une plus grande harmonisation des régimes juridiques applicables à l'ensemble du personnel de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, et au plus tard jusqu'au *(*16 août 2021 *– AGW du 09 mai 2019, art.1)* si le poste annuellement remis en concurrence n'est pas octroyé à un agent.

Wallex - Le droit en Wallonie

Chapitre V
De la formation des agents contractuels

Art. 7.
Les dispositions du chapitre III du titre V du livre I de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne sont applicables aux membres du personnel contractuel visé par le présent arrêté, à l'exception des dispositions qui concernent la formation de carrière.

N.B. Pour l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, cet article est complété par l'alinéa suivant, en vertu de l'AGW du 18 décembre 2003, art. 10:

« Les membres du personnel contractuel peuvent bénéficier du processus de formation organisé par le département des ressources humaines de l'Office. » .

Chapitre VI
De la situation pécuniaire des membres du personnel contractuel

Art. 8.
§1er. Les membres du personnel contractuel perçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade de recrutement, octroyé aux agents pour le même grade ainsi que les augmentations intercalaires et sexennales qui y sont liées.

§2. Sauf circonstance particulière dûment motivée par le Gouvernement, les membres du personnel contractuel, engagés pour exercer des tâches spécifiques ou pour exercer des tâches visées à l'article 2, §1er , 4°, du présent arrêté bénéficient d'une rémunération identique au traitement lié aux grades d'attaché, de premier attaché, de directeur ou de conseiller, octroyé aux agents pour les mêmes grades et les mêmes fonctions ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

Art. 9.

Les dispositions du titre XV du livre I de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne sont applicables aux membres du personnel contractuel, à l'exception des dispositions des chapitres VII et VIII.

Pour l'application de l'article LI.TXV.CIII.2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne, le montant de la rétribution garantie est de 12.478,10 EUR.

Art. 10.
Sont admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires les périodes de suspension du contrat rémunérées par la Région.

En outre, les périodes de suspension non rémunérées suivantes sont également prises en considération:

1° les périodes de suspension pour cause de maladie ou d'infirmité ainsi que pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;

2° les périodes de congé ou d'interruption du travail visées aux articles 39 et 42 à 43 *bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

3° le congé exceptionnel pour cas de force majeure visé à l'article LIII.CIII.4 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne;

4° les périodes d'absence pour participation à une cessation concertée du travail;

5° les périodes de suspension accordées pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;

6° les périodes d'interruption de la carrière professionnelle;

7° les périodes de suspension accordées dans le cadre du congé politique;

8° les périodes de suspension pour congé parental.

Art. 11.
Après huit années d'ancienneté pécuniaire au rang E3, les membres du personnel contractuel du niveau 4 bénéficient de l'échelle de traitement du rang E2.

Chapitre VII
De la fixation des objectifs et des entretiens de planification et de fonctionnement

Art. 12.
Tout supérieur hiérarchique statutaire de rang A4 au moins, pour les services centraux et de rang A5 ou, le cas échéant, A6, pour les services extérieurs fixe les objectifs à atteindre par chaque membre du personnel contractuel placé sous son autorité, hormis pour les contractuels de remplacement.

Ces objectifs sont fixés par le supérieur hiérarchique lors d'un entretien de planification, de manière spécifique, mesurable, et doivent être axés sur le résultat et inscrits dans le temps.

Ils doivent concrétiser les objectifs de service fixés selon les méthodes de gestion propres aux Ministères ou Organismes concernés et situer le rôle et le niveau d'implication de l'agent par rapport à l'atteinte de ces objectifs.

Des objectifs de développement personnel peuvent également être exprimés.

Un entretien de fonctionnement a lieu, selon la nature de la fonction exercée, au plus tard dans les deux années qui suivent l'entretien de planification.

Cet entretien permet d'apprécier les prestations accomplies, en relation avec le bilan global du service et l'atteinte des objectifs de développement personnel, de déterminer les causes des écarts éventuels et de prévoir les mécanismes de remédiation aux difficultés rencontrées.

L'entretien de fonctionnement est consigné dans un rapport communiqué au membre du personnel contractuel. Dans les quinze jours à dater de cette communication, le membre du personnel contractuel

Wallex - Le droit en Wallonie

fait valoir ses remarques auprès du supérieur hiérarchique qui a mené l'entretien et auprès du supérieur hiérarchique de celui-là.

Chapitre VIII
Dispositions finales

Art. 13.
Pour l'application du présent arrêté aux organismes auxquels est applicable le décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne, il y a lieu de substituer aux mots repris dans la colonne de gauche qui figurent dans le présent arrêté les mots qui se trouvent en regard dans la colonne de droite:

Ministère(s)	organisme(s)
Secrétaire général	fonctionnaire général dirigeant du rang A2 qui dirige le personnel

En outre, pour les organismes de la catégorie B au sens de la loi du 16 mars 1954 et pour les organismes y assimilés, il faut entendre par « Gouvernement » ou « Ministre », dans les dispositions ne leur conférant pas un pouvoir réglementaire, l'organe désigné par le décret, ou à défaut, l'organe auquel le décret constitutif de l'organisme a confié la gestion ou l'administration de celui-ci.

Art. 14.
Le contrat de travail fait expressément référence au présent arrêté ainsi qu'à la base juridique qui autorise l'engagement contractuel, telle que visée à l'article 2, §1er, du présent arrêté.

Art. 15.
L'article 12 s'applique à tout membre du personnel contractuel en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et est mis en oeuvre pour la première fois, dans les six mois de sa publication.

Art. 16.
Le régime de congés et autres absences applicable aux membres du personnel contractuel est réglementé par le Livre III du Code de la Fonction publique.

Le régime des indemnités allocations applicables aux membres du personnel sont réglementées par le Livre IV du Code de la Fonction publique wallonne.

Art. 17.
Le présent arrêté n'est pas applicable aux procédures de sélection engagées à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 18.
L'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 1999 relatif aux tâches auxiliaires et spécifiques au Ministère de la Région wallonne et au Ministère de l'Equipement et des Transports est abrogé.

Art. 19.
Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au *Moniteur belge* , à l'exception de l'article 11 qui sort ses effets au 1er octobre 2003.

Art. 20.

Wallex - Le droit en Wallonie

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

Namur, le 18 décembre 2003.

Le Ministre-Président,

J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ch. MICHEL

Wallex - Le droit en Wallonie