

Commune de 4420 SAINT-NICOLAS
Séance publique du Conseil du 17 octobre 2022 – Projets de délibérations

AVERTISSEMENT : Le présent document ne reprend que des **projets de délibérations**, qui sont des **documents provisoires** ayant vocation à permettre aux membres du Conseil communal d'examiner les décisions soumises à leur approbation. Il s'agit donc de projets de décisions, susceptibles d'être modifiés, reportés ou retirés et qui n'ont donc **pas encore été adoptés par l'Autorité communale**. Les décisions définitives sont, quant à elles, reprises dans le procès-verbal des séances publiques du Conseil qui est publié sur le site Internet de la commune une fois approuvé par le Conseil communal.

Présents : MAES Valérie, Bourgmestre - Présidente
 AVRIL Jérôme, CECCATO Patrice, ALAIMO Michèle, HOFMAN Audrey, MATHY Arnaud, Echevins
 CUSUMANO Concetta, FRANSOLET Gilbert, FRANÇUS Michel, AGIRBAS Fuat, FIDAN Aynur, MICCOLI Elvira, BURLET Sophie, TERRANOVA Rosa, VENDRIX Frédéric, D'HONT Michel, DUFRANNE Samuel, HANNAOUI Khalid, MALKOC Hasan, SCARAFONE Sergio, ODANGIU Iulian, CLAES Sophie, VANDIEST Philippe, BELLICANO Thomas, PASSANISI Isabelle, MELLAERTS Corinne, Conseillers
 GAGLIARDO Salvatore, Président du C.P.A.S.
 LEFEBVRE Pierre, Directeur Général

SÉANCE PUBLIQUE

1. ADMINISTRATION GÉNÉRALE - Approbation du procès-verbal de la séance du 19 septembre 2022

LE CONSEIL,

Par,

APPROUVE le procès-verbal de la séance du Conseil du 19 septembre 2022.

2. ADMINISTRATION GÉNÉRALE - Participation citoyenne - Règlement relatif au budget participatif - Modifications

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'article L1321-3 ;

VU le programme stratégique transversal, l'action 1.4.1.2. « Favoriser la mise en place de budgets participatifs » ;

REVU sa délibération du 21 juin 2021 arrêtant le règlement relatif au budget participatif ;

CONSIDERANT que, sur base de ce règlement, une première édition du budget participatif a eu lieu et que, dans l'optique de la deuxième édition, il s'indique d'apporter certaines modifications audit règlement ;

CONSIDERANT que ces modifications se basent sur un premier retour d'expérience et qu'elles ont été discutées au sein de la commission de sélection du budget participatif, composée de citoyens et chargée d'accompagner le processus, lors de sa réunion du 20 septembre 2022 ;

CONSIDERANT que ces modifications ont essentiellement trait au fonctionnement et à la composition de la commission de sélection ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE de modifier ainsi qu'il suit le règlement du 21 juin 2021 relatif au budget participatif :

1° à l'article 1er alinéa 1er, le mot "récurrent" est inséré après le mot "dispositif" et les mots ", chaque année," sont insérés après les mots "qui permet" ;

2° à l'article 8, alinéa 1er, le mot "minimum" est inséré entre les mots "une période de" et les mots "2 mois" ;

3° dans la section 3, il est inséré une sous-section 1ère "Composition", comprenant les articles 9 à 11 ;

4° dans la sous-section 1ère insérée par le 3°, il est inséré un article 10/1 rédigé comme suit :

Article 10/1 – Le Conseil communal peut mettre fin prématurément à un mandat de membre de la commission pour un des motifs suivants :

- décès ou démission d'un membre,
- situation incompatible avec le mandat occupé,
- absence de manière consécutive et non justifiée à plus de 3 réunions consécutives,
- fin de la domiciliation d'un membre dans la commune,
- conduite notoire ou manquement grave aux devoirs de sa charge.

Si le mandat d'un membre effectif devient vacant, un membre suppléant l'occupe.

A défaut de réserve et lorsque plus d'un mandat est vacant, le Conseil communal procède au renouvellement partiel de la commission. Les modalités prévues pour l'établissement intégral de la commission sont d'application. Toutefois, le Conseil communal pourra fixer des dispositions particulières.

Pour autant que la majorité des mandats de membres effectifs soient toujours pourvus, la commission peut continuer à siéger valablement.

5° dans la section 3, il est inséré une sous-section 2 "Fonctionnement", comprenant les articles 12 à 13/6 ;

6° dans la sous-section 2, insérée par le 5°, l'article 13 est remplacé par les articles suivants :

Article 13 – La Direction générale, ou le service qu'elle désigne, assure le secrétariat de la commission.

Article 13/1 - La commission se réunit aussi souvent que nécessaire.

Article 13/2 - Les convocations comportent l'ordre du jour, proposé par le secrétariat.

Les convocations sont envoyées par mail, par l'intermédiaire du secrétariat. Elles sont adressées aux membres de la commission sept jours francs avant la date fixée pour la réunion.

Article 13/3 – Lorsque la commission doit délibérer, elle ne peut valablement le faire qu'en présence de la majorité des membres effectifs.

Cependant si la commission a été convoquée une fois sans s'être trouvée en nombre compétent, elle pourra, après une nouvelle et dernière convocation, délibérer, quel que soit le nombre des membres présents, sur les objets mis pour la deuxième fois à l'ordre du jour.

Article 13/4 – Le président, s'il est désigné, assure l'animation des réunions, qu'il préside. Il distribue la parole, en veillant à un juste équilibre dans la

participation de chacun.

Article 13/5 – Les membres observateurs et le secrétaire peuvent, en tout temps, assister aux réunions de la commission.

Article 13/6 – Les décisions de la commission sont reprises dans un procès-verbal, rédigé par le secrétariat.

Le procès-verbal n'est pas un compte-rendu intégral et ne reprend donc pas les interventions des différents intervenants.

Le procès-verbal est envoyé aux membres de la commission, qui ont la possibilité de réagir par écrit dans les sept jours à dater de l'envoi des documents. Il est soumis à approbation lors de la réunion suivante.

7° dans la section 3, il est inséré une sous-section 3 "Droits et obligations des membres", comprenant les articles 13/7 à 13/12 ;

8° dans la sous-section 3 insérée par le 7°, les articles 13/7 à 13/12 sont rédigés comme suit :

Article 13/7 – Le Collège communal met un local équipé à la disposition de la commission pour la tenue de ses réunions.

Article 13/8 – La commission est informée de la mise en œuvre des projets sélectionnés.

Article 13/9 – Le mandat de membre de la commission s'exerce à titre gratuit.

Article 13/10 – Les membres de la commission s'engagent à :

- exercer leur mandat avec probité et loyauté;
- assumer pleinement (c'est-à-dire avec motivation, disponibilité et rigueur) leur mandat;
- participer avec assiduité aux réunions de la commission;
- prévenir les conflits d'intérêts et exercer leur mandat dans le but exclusif de servir l'intérêt général;
- déclarer tout intérêt personnel dans les dossiers faisant l'objet d'un examen par la commission et, le cas échéant, s'abstenir de participer aux débats (on entend par "intérêt personnel" tout intérêt qui affecte exclusivement le patrimoine du mandataire ou de ses parents et alliés jusqu'au deuxième degré);
- s'abstenir de profiter de leur position afin d'obtenir des informations et décisions à des fins étrangères à leur mandat;
- respecter les principes fondamentaux tenant à la dignité humaine.

Article 13/11 - Tout membre de la commission est tenu à la confidentialité des données personnelles des dossiers dont ils ont la connaissance ainsi que des débats et des votes de la commission.

En cas de conflit d'intérêt, le membre quitte la séance de la commission pour l'examen du point à débattre et pour le vote.

Après décision du Collège communal sur les projets sélectionnés par la commission, l'autorité communale en informe la commission et assure la publicité desdits projets.

Article 13/12 – En cas d'inconduite notoire d'un membre ou de manquement grave à un devoir de sa charge, le président de la commission en informe le Conseil communal qui, après avoir permis au membre en cause de faire valoir ses moyens de défense, peut proposer d'en acter la suspension ou la révocation.

3. PERSONNEL - Octroi d'une allocation de fin d'année au personnel communal non-enseignant - Exercice 2022

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L1122-30, L1122-32, L1124-4 §6, L3131-1 §1er 2° ;

VU la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ainsi que ses arrêtés d'exécution ;

VU la réunion du comité de direction en date du 3 août 2022 ;

VU le protocole d'accord découlant de la réunion du comité particulier de négociation syndicale réuni en date du 30 août 2022 ;

VU la réunion du comité de concertation commune-CPAS en date du 31 août 2022 ;

CONSIDERANT qu'il s'indique d'octroyer, comme chaque année, une allocation de fin d'année aux membres du personnel communal non-enseignant, statutaires et contractuels ;

CONSIDERANT que cet octroi se fera dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les années antérieures ;

VU l'avis de légalité favorable du Directeur financier, rendu en date du 5 octobre 2022 ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE

Article 1er. Il est octroyé, au titre de l'exercice 2022, une allocation de fin d'année au personnel communal non-enseignant, statutaire et contractuel, dans les conditions prévues par la présente délibération.

Article 2. Pour l'application de la présente délibération, il faut entendre:

1° par "rémunération": tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte non tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

2° par "rétribution": la rémunération telle qu'elle est visée au 1° augmentée, le cas échéant, de l'allocation de foyer ou de résidence;

3° par "rétribution brute": la rétribution telle qu'elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

4° par "prestations complètes": les prestations dont l'horaire atteint le nombre d'heures prévu par le statut administratif ou le règlement de travail;

5° par "période de référence": la période qui s'étend du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée.

Article 3. § 1^{er} - Bénéficie de la totalité du montant de l'allocation l'intéressé qui, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes, a bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence.

§ 2 - Lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération visée au § 1^{er}, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou des prestations incomplètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

§ 3 - Toutefois, pendant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, peut avoir bénéficié de certains

congés qui sont assimilés à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de sa rémunération, et notamment:

- d'un départ anticipé à mi-temps;
- d'un congé en vue de la protection de la maternité;
- d'un congé parental;
- s'il n'a pu entrer en fonction, ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1960, à l'exclusion dans les deux cas du rappel par mesure disciplinaire.

Article 4. § 1^{er} - Lorsque les agents cumulent dans le secteur public deux ou plusieurs fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, le montant des allocations de fin d'année qui leur est octroyé de ce chef ne peut être supérieur au montant correspondant à l'allocation la plus élevée, qui est obtenu lorsque les allocations de toutes les fonctions sont calculées sur la base de prestations complètes.

§ 2 - Si le montant visé au § 1^{er} est dépassé, la partie excédentaire est soustraite de l'allocation de fin d'année ou des allocations de fin d'année qui, calculées sur la base de prestations complètes, sont les moins élevées en commençant par la plus basse.

§ 3 – L'agent qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, aux services du personnel dont il dépend, les fonctions qu'il exerce en cumul.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Article 5. § 1^{er} - Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et de deux parties variables.

§ 2 - La partie forfaitaire est fixée à 761,22 euros pour l'année 2020.

La partie forfaitaire est adaptée chaque année selon une fraction dont le dénominateur est l'indice lissé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur l'indice lissé du mois d'octobre de l'année considérée.

La première partie variable représente 2,5 % de la rémunération annuelle. La rémunération annuelle est celle qui sert ou aurait servi de base au calcul de la rémunération du mois d'octobre de l'année considérée.

La seconde partie variable représente 7 % de la rémunération du même mois d'octobre ou de celle qui aurait été due pour ce mois.

Toutefois, cette seconde partie variable est portée à 100,95 euros si le résultat du calcul est inférieur à ce montant et limitée à 201,90 euros si le résultat du calcul est supérieur à ce montant.

§ 3 - L'allocation de fin d'année est réduite à due concurrence si la rémunération n'a pas été payée à temps plein ou durant toute la période de référence.

La réduction liée au travail à temps partiel est calculée au même prorata que la rémunération.

La réduction liée aux jours non payés est fixée par une fraction dont le numérateur est le nombre de jours payés et le dénominateur le nombre de jours ouvrés. Si le nombre d'heures varie selon les jours, le numérateur et le dénominateur sont les nombres d'heures correspondants.

Par dérogation à l'alinéa 3, les congés liés à un congé parental n'ont pas d'impact sur le calcul de l'allocation de fin d'année.

Lorsque l'agent a été placé en disponibilité, l'allocation de fin d'année est calculée pour la période de disponibilité à concurrence du pourcentage de la rémunération que la rémunération d'attente représente.

§ 4 - L'allocation de fin d'année est payée en décembre, sauf en cas de fin de la relation de travail. Dans ce cas, l'allocation de fin d'année est payée en même temps que la dernière

rémunération. Pour son calcul, la partie forfaitaire est la dernière qui a été prise en compte et la partie variable est calculée sur la base du dernier mois payé.

§ 5 - Les montants de 100,95 euros et 201,90 euros bénéficient du régime d'indexation. Ils sont fixés à l'indice-pivot 138,01.

Article 6. Pour l'agent qui bénéficierait de la rétribution garantie, le montant à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation de fin d'année est celui de la rétribution garantie.

Article 7. L'allocation de fin d'année est liquidée et payée en une fois entre le 1^{er} et le 15 décembre de l'année considérée.

Article 8. La présente délibération est transmise au Gouvernement wallon, conformément à l'article L3131-1, § 1er, 2^o du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 9. La présente délibération entre en vigueur dès son approbation par le Gouvernement wallon.

La présente délibération est transmise :

- au service du personnel ;
- à M. le Directeur financier.

4. PERSONNEL - Statut administratif du personnel communal non-enseignant - Fixation

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L1122-30, L1122-32, L1124-4 §6, L3131-1 §1er 2^o ainsi que les chapitres 2 à 8 du Titre II du Livre II ;

VU la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ainsi que ses arrêtés d'exécution ;

VU la réunion du comité de direction en date du 3 août 2022 ;

VU le protocole d'accord découlant de la réunion du comité particulier de négociation syndicale réuni en date du 30 août 2022 ;

VU la réunion du comité de concertation commune-CPAS en date du 31 août 2022 ;

REU ses délibérations, telles que modifiées à ce jour, portant :

- le règlement du 2 février 1987 relatif à l'instauration de la pause-carrière ;
- le règlement du 31 mai 1989 relatif aux régimes des congés et de disponibilité des agents communaux ;
- le statut administratif du personnel communal, adopté le 18 décembre 1995 ;

CONSIDERANT que l'action 2.1.3.1. du Programme stratégique transversal 2019-2024, intitulée « *Développer la gestion des ressources humaines* », dispose :

« *L'action vise à mobiliser davantage l'ensemble des forces vives en interne afin d'optimiser les ressources humaines.*

Ceci passe notamment par

- *l'établissement de profils de fonction actualisés;*
- *le développement de plans de formation, partie intégrante de la carrière de l'agent;*
- *l'évaluation continuée des membres du personnel;*
- *l'instauration du télétravail structurel, sur base volontaire et là où il est possible ;*
- *l'adaptation renouvelée du cadre, dès le premier semestre 2019...*

Nombre de ces projets découleront de l'adaptation de l'organigramme, l'actualisation des missions et rôles des services ainsi que l'adoption de nouveaux statuts, administratif et pécuniaire. Ces statuts contribueront, dans la limite de ce qui est permis par la Wallonie, à l'attractivité de notre fonction publique locale (régime de congés, indemnités, promotions etc.) (...) » ;

CONSIDERANT qu'après l'adaptation du cadre et l'adoption d'un nouveau règlement de travail en 2020 ainsi

que la réforme du service de garde et de rappel et l'instauration du télétravail et de l'horaire souple en 2021, l'étape suivante est la refonte des statuts, administratif et pécuniaire, du personnel ;

CONSIDERANT que le texte proposé est basé, entre autres, sur les suggestions de l'Union des Villes et Communes de Wallonie, et les recommandations du Service public de Wallonie ainsi que sur certains principes déjà applicables à Saint-Nicolas, combinés à des dispositions inspirées de statuts d'autres entités ;

CONSIDERANT que ce nouveau projet permet une rationalisation des textes communaux en la matière, des textes épars et parfois datés étant ainsi rassemblés dans un seul document ;

CONSIDERANT que la terminologie a aussi été adaptée aux changements législatifs et réglementaires et que des nouveautés sont également intégrées ;

CONSIDERANT que le principe retenu a été la continuité, avec un texte modernisé, qui introduit cependant certains changements sur le fond ;

CONSIDERANT qu'il s'indique en conséquence de revoir le statut administratif des agents communaux non-enseignants nommés ;

CONSIDERANT que ce nouveau statut ne porte pas atteinte aux dispositions spécifiques régissant le statut des grades légaux, qu'elles aient été arrêtées par la Wallonie ou la commune ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE Article 1er. Le statut administratif du personnel communal non-enseignant est fixé ainsi qu'il suit :

CHAPITRE I^{ER} - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} - §1^{er} – Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail.

Néanmoins, il ne s'applique au Directeur général, au Directeur général adjoint et au Directeur financier que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales ou réglementaires.

§2 - Par dérogation au paragraphe précédent, ne s'appliquent pas aux agents stagiaires les dispositions de la section 3 du chapitre X, l'article 157, ainsi que les dispositions des sections 17 et 18 du chapitre X.

§3 - Les dispositions du chapitre X, sections 17 (prestations réduites pour convenance personnelle), 18 (absence de longue durée justifiée par des raisons familiales) et 19 (interruption de carrière) ne sont pas applicables au Directeur général, au Directeur général adjoint, au Directeur financier et aux agents de niveau A.

Le Collège communal peut toutefois, dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires desdites fonctions qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

CHAPITRE II. - DROITS ET DEVOIRS

Section 1^{ère} - Généralités

Article 2 - Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen et, notamment, le droit au respect de la vie privée; ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions.

Cette interdiction ne s'applique pas aux cas où la loi ou le décret prévoient expressément le droit du

citoyen à la consultation ou à la communication d'un document administratif.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

Article 3 - Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches.

Ils ont droit à la formation continue pour satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion.

Article 4 - §1^{er} - Tout agent a le droit, moyennant prise de rendez-vous préalable, de consulter son dossier personnel et d'en obtenir copie. Le cas échéant, il peut déléguer, par écrit, ce droit à son conseil pour autant qu'il soit avocat ou délégué syndical, ou même à une autre personne de son choix en matière disciplinaire.

§2 - Tout agent doit produire en temps utile tout document ou toute information nécessaire à la gestion de son dossier individuel.

Article 5 - L'agent ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons urgentes et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si l'agent est désigné à un service de garde.

Par "temps de travail normal", on entend toutes les périodes pendant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur.

L'agent ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal.

Article 6 - §1^{er} - Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A cet effet, ils doivent:

- 1° respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent;
- 2° formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;
- 3° exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle;
- 4° se conformer aux normes de sécurité prescrites par l'autorité.

§2 - Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.

Ils veillent particulièrement à la qualité de l'accueil par une attitude courtoise et serviable en toutes circonstances.

Ils s'assurent personnellement de la qualité et de la promptitude du service rendu par la commune en dirigeant le public égaré vers le service compétent.

Ils veillent, en sus de leurs obligations minimales, à faciliter les démarches de leurs interlocuteurs.

§3 – Pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public et à leurs collègues une image correcte de leur personne, tant sur le plan de l'hygiène corporelle, de la décence de leur tenue vestimentaire que sur le plan de la correction de leur attitude et de leurs propos.

§4 – Les agents exercent les missions qui leur sont dévolues avec neutralité et dans le respect des valeurs démocratiques de la société.

§5 - Les agents se doivent le respect mutuel, quel que soit leur grade ou fonction. Ils rechercheront la compréhension les uns des autres dans un souci d'estime réciproque de nature à faciliter le fonctionnement des services pour le plus grand bénéfice de l'administration et de ses usagers.

Article 7 - Les agents évitent, en-dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration ou nuire à la réputation de la commune.

Article 8 - Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Article 9 - Les agents veillent à se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

Ils veillent également à enrichir leur connaissance de la commune et leur culture administrative générale.

Article 10 - §1^{er} - Tout agent est tenu, sur demande de la ligne hiérarchique, de fournir les prestations supplémentaires exigées par les circonstances exceptionnelles ou événements inopinés en cas de calamités naturelles, de catastrophes, de sinistres ou l'organisation de festivités ou des élections.

En toutes saisons, l'agent effectue les tâches nécessaires au bon fonctionnement du service et à la continuité des missions, notamment en période hivernale. Les services de garde sont prioritairement assurés par du personnel se portant volontaire pour les effectuer.

§2 – Les prestations supplémentaires sont récupérées en vertu du présent statut ou rémunérées conformément aux dispositions du statut pécuniaire.

L'organisation et la compensation des services de garde et de rappel sont déterminées par un règlement ad hoc.

Article 11 - §1^{er} - Les agents ne peuvent, directement ou par personne interposée, exercer un commerce ou un autre emploi que moyennant l'accord préalable du Collège communal.

Cette autorisation est refusée ou retirée si le commerce ou l'emploi sont jugés incompatibles avec l'exercice de la fonction.

§2 - Est incompatible avec la qualité d'agent, tout commerce ou emploi que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui :

- 1° engendre une situation de conflits d'intérêt, c'est-à-dire une situation dans laquelle l'agent a un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence;
- 2° n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction ou peut porter atteinte à la confiance du public dans le service;
- 3° est susceptible de l'empêcher d'accomplir les devoirs de sa fonction.

§3 - L'autorisation est accordée pour une période maximale de quatre ans, renouvelable via une nouvelle demande. Elle ne peut pas avoir d'effet rétroactif.

§4 - La demande d'autorisation est introduite par écrit auprès du Directeur général, qui rend un avis motivé.

La demande d'autorisation comporte :

- 1° la désignation aussi précise que possible de l'activité envisagée;
- 2° la durée de l'activité envisagée;
- 3° l'affirmation motivée que l'activité ne peut pas faire naître, même dans le futur, une incompatibilité avec l'exercice de la fonction.

§5 - Toute autorisation est suspendue d'office lorsque l'agent est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, ou lorsqu'il est en disponibilité pour maladie.

La suspension de l'autorisation visée à l'alinéa 1^{er} n'a aucun impact sur la durée de celle-ci.

Article 12 - Tout acte quelconque de violence, harcèlement sexuel ou harcèlement moral au travail est strictement interdit, en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de ses arrêtés d'exécution, et de leurs modifications ultérieures.

Le Collège communal, de l'avis conforme du Comité de concertation de base, désigne le conseiller en prévention et les personnes de confiance.

Section 2 – Propriété intellectuelle

Article 13 - Sans préjudice des dispositions du Livre XI du Code de droit économique, la présente section est applicable à l'agent, y compris le stagiaire, en matière de propriété intellectuelle.

Article 14 - § 1^{er} - L'agent cède à la commune les droits patrimoniaux sur les œuvres protégées par le droit d'auteur qu'il crée dans l'exercice de sa fonction ou d'après les instructions de la commune.

La cession des œuvres visées à l'alinéa 1er vaut pour le monde entier et pour la durée totale de protection des droits patrimoniaux.

§ 2 - L'agent exerce le droit de divulgation qui lui est reconnu par l'article XI.165, § 2, alinéa 3 et 4, du Code de droit économique, dans le respect des règles relatives au présent statut et de celles régissant l'organisation du service public.

§ 3 - La commune exploite l'œuvre visée au § 1er sous son nom.

Par dérogation à l'alinéa 1er, de commun accord avec l'agent, le Collège communal prend la décision d'exploiter l'œuvre sous le nom de la commune et le nom de l'agent ou exclusivement sous le nom de l'agent ou encore de façon anonyme.

§ 4 - La commune a le droit d'exploiter, dans le respect des missions du service public, les œuvres sous toutes les formes existantes ainsi que sous les formes d'exploitation qui sont inconnues au jour du recrutement de l'agent.

§ 5 - L'œuvre peut être modifiée dans l'intérêt de la commune, pour autant que la modification ne porte pas atteinte à l'honneur ou la réputation de l'agent.

§ 6 - La cession des droits patrimoniaux visée au § 1er, ne donne pas droit à une quelconque rémunération à charge de la commune.

Article 15 - La présomption de cession de programmes d'ordinateur définie à l'article XI.296 du Code de droit économique, est applicable aux mêmes conditions que celles fixées à l'article 14.

Article 16 - L'agent cède à la commune les droits patrimoniaux sur toutes les prestations qu'il exécute ou interprète, dans l'exercice de sa fonction ou d'après les instructions de la commune, aux mêmes conditions que celles fixées à l'article 14 § 1 et §§ 3 à 6.

La commune peut exploiter les prestations visées à l'alinéa 1er sous toutes les formes possibles.

Article 17 - § 1^{er} - L'agent a l'obligation d'informer la commune de l'existence de l'invention.

Sans préjudice de l'alinéa 1er, l'agent s'abstient de toute communication aux tiers concernant l'invention.

§ 2 – La commune est titulaire des droits patrimoniaux attachés aux inventions faites par l'agent dans l'exercice de sa fonction ou d'après les instructions de la commune.

§ 3 - Le droit au brevet, au sens de l'article XI.9 du Code de droit économique, appartient à la commune.

La commune entreprend, le cas échéant, les démarches juridiques nécessaires en vue de la protection de l'invention.

§ 4 – La commune dispose du droit exclusif d'exploiter l'invention.

§ 5 - La cession des droits patrimoniaux visées au § 2 ne donne pas droit à une quelconque rémunération à charge de la commune.

Section 3 – Gestion des conflits en lien avec les devoirs professionnels

Article 18 - La procédure décrite dans la présente section n'est pas applicable en cas de faute grave.

Si de telles situations se présentent dans ces hypothèses, le Collège communal sera averti au plus vite de cet état de fait par le Directeur général.

En cas d'infraction lourde ou grave d'agents mis à la disposition de l'administration communale dans le cadre d'un article 60 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, ceux-ci seront remis sur-le-champ à la disposition du centre public d'action sociale sur la base d'un avis motivé du chef de service, transmis pour information au Collège par le Directeur général.

En cas de harcèlement moral ou sexuel tel que décrit par la loi du 4 août 1996, le recours à une personne de confiance sera notamment privilégié pour entamer les premières démarches, conformément au prescrit de l'article 12 du présent statut.

Article 19 – §1^{er} – Une procédure permettant la prise de diverses mesures successives est mise en place.

§2 – La première mesure postule l'intervention du chef de service.

Le chef de service, accompagné le cas échéant du responsable direct de l'agent, dresse le constat d'un dysfonctionnement et en parle directement, sans délai et de vive voix, avec l'intéressé(e).

Un avertissement ferme et constructif est formulé afin de trouver ensemble une solution ou du moins viser une amélioration. Il est requis de s'en tenir à des faits précis (lieux, dates, événements avérés) et d'éviter les jugements de valeur.

L'entretien doit faire l'objet d'un constat, d'un procès-verbal ou de tout autre document écrit, remis à l'agent et reprenant les points à améliorer dans un laps de temps déterminé. Selon l'appréciation du chef de service, ce document peut être transmis pour information au Directeur général. L'agent pourra réagir par écrit dans les huit jours s'il l'estime nécessaire.

§3 – La deuxième mesure implique l'intervention du Directeur général.

Cette mesure est appliquée si:

- malgré l'avertissement du chef de service, les mêmes dysfonctionnements perdurent;
- le chef de service constate des dysfonctionnements multiples dont l'accumulation devient significative.

L'agent est alors entendu, en présence de son ou ses responsable(s) par le Directeur général. Lors de cet entretien, les termes du constat dressé par le chef de service sont à nouveau précisés.

Il convient alors de dissiper les malentendus, rappeler les normes en vigueur et remettre en état une situation exempte de tout comportement ou agissement considéré comme déviant.

Il doit s'agir d'un entretien constructif durant lequel l'agent peut faire part des difficultés qu'il rencontre à se conformer aux attentes de son chef de service. Une aide, une formation ou un suivi social peuvent alors lui être proposés sans pour autant banaliser ou minimiser les faits reprochés.

Un document de synthèse est soumis à la signature de l'ensemble des parties. Ce document précisera clairement les améliorations souhaitées et la date à laquelle un bilan sera dressé.

L'agent garde la possibilité de formuler ses remarques par écrit endéans les huit jours. Le chef de service en collaboration avec le service du personnel veille au respect de l'engagement en assurant un suivi régulier.

A la fin de la période déterminée, un second entretien est organisé par le Directeur général en parfaite collaboration avec le chef de service de l'agent concerné. Ce dernier peut, lors de cet entretien, se faire accompagner de la personne de son choix.

Le chef de service fait le point de la situation en veillant, comme précisé précédemment, à s'en tenir à des faits tangibles.

Si les engagements ont été respectés, que les consignes ont été appliquées et que des améliorations sont constatées, le dossier de l'agent est clôturé.

Un rapport circonstancié est rédigé par le Directeur général qui consignera ce document ainsi que toutes les pièces constitutives dans le dossier de l'agent.

§4 – La troisième mesure consiste en l'établissement d'un rapport en vue du déclenchement d'une procédure disciplinaire

Cette mesure est appliquée si les engagements n'ont pas été respectés, l'agent n'ayant pas amélioré son comportement dans le temps qui lui était imparti.

Un constat d'échec est dressé à ce moment et proposé à la signature de toutes les personnes ayant assisté à la réunion visée au paragraphe précédent. L'agent garde la possibilité de formuler ses remarques par écrit endéans les huit jours.

La procédure disciplinaire se déroule sur la base des règles évoquées au chapitre VIII du présent statut.

CHAPITRE III - NOTIFICATIONS, DELAIS ET RECOURS

Article 20 - Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, la notification des actes et avis aux agents a lieu soit par lettre recommandée à la poste censée reçue le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par remise de la main à la main contre accusé de réception.

L'agent communique dans les plus brefs délais tout changement de domicile ou de résidence.

Article 21 - Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, les recours, observations et demandes d'audition sont adressés par l'agent au Collège communal, soit par lettre recommandée, soit par remise d'un écrit contre accusé de réception.

Ils sont formés dans un délai de quinze jours prenant cours le lendemain de la réception de l'acte ou de l'avis.

Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié fixé par l'article 109, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Si le délai commence ou se termine durant les mois de juillet ou d'août, il est prolongé d'un mois.

En cas d'envoi recommandé, la date de la poste fait foi.

Article 22 - Les actes de candidatures sont adressés au Collège communal par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.

CHAPITRE IV – RECRUTEMENT

Section 1^{ère} – Conditions générales

Article 23 - Nul ne peut être recruté s'il ne remplit les conditions suivantes:

- 1° être belge, uniquement lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune ;
- 2° avoir une connaissance de la langue française jugée suffisante au regard de la fonction à exercer;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 5° justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;
- 6° le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions fixées par l'annexe I;
- 7° réussir un examen de recrutement.

L'agent doit satisfaire durant toute la carrière aux conditions visées aux points 1°, 2°, 3°, 4° et 5° ci-dessus.

Section 2 – Octroi d'un emploi de recrutement par mobilité

Article 24 - § 1^{er} - Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège communal fait appel aux agents statutaires du centre public d'action sociale du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

A cette fin, il adresse un avis à tous les agents concernés, qui mentionne toutes les indications utiles sur la nature et la qualification de l'emploi, les conditions exigées, la forme et le délai de présentation des candidatures.

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à l'article 22 dans les 10 jours qui suivent la date de réception de l'avis.

§ 2 - Le régime de mobilité est mis en œuvre dans le respect de 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'action sociale qui ont un même ressort et de l'arrêté royal n° 490 du 31 décembre 1986, imposant aux communes et aux centres publics d'action sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel et de leurs modifications ultérieures.

Section 3 – Modalités de recrutement

Article 25 - A défaut d'octroi d'un emploi de recrutement par application de la mobilité visée à la section précédente, il est procédé au recrutement dans le respect des principes fixés ci-dessous.

Une procédure de recrutement peut également être initiée à défaut d'emploi vacant, dans le but exclusif de procéder à la constitution d'une réserve de recrutement.

Sous-section 1 – Procédure de recrutement

Article 26 - Dans la présente sous-section et les sous-sections 2 à 8, il y a lieu d'entendre, par autorité compétente : le Collège communal, en vertu des dispositions arrêtées par le présent statut.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires le cas échéant applicables, la procédure de recrutement reprise ci-dessous est suivie.

Sous-section 2 – Régime juridique de l'agent à recruter

Article 27 – Le Collège précise le régime juridique des agents à recruter en prenant exclusivement en considération les besoins de l'administration.

Sous-section 3 – Commission de sélection

Article 28 - Une commission de sélection est constituée pour le recrutement de personnel statutaire.

Le Collège fixe une procédure de recrutement spécifique qui n'inclut pas nécessairement la création d'une commission de sélection et/ou l'utilisation de tests dans les situations suivantes:

- le recrutement de personnel handicapé ou socialement défavorisé;
- le recrutement de personnel pour des fonctions à caractère manuel qui ne demandent aucune formation et connaissance technique particulière.

Article 29 – Le Collège crée la commission de sélection. La constitution de celle-ci est confiée au Directeur général.

Article 30 - Le Directeur général peut déléguer les attributions qui lui sont confiées par les articles 31 à 43 au Directeur général adjoint ou à l'agent de niveau A ayant la gestion du personnel dans ses attributions.

Article 31 – La commission de sélection se compose obligatoirement et majoritairement de minimum deux représentants de l'administration dont le Directeur général. L'agent de niveau A ayant la gestion du personnel dans ses attributions est d'office un des représentants de l'administration.

La commission de sélection se compose également, facultativement :

- d'un ou plusieurs jurés extérieurs et/ou ;
- d'un ou plusieurs représentants de l'autorité politique, en qualité d'observateur(s).

La commission de sélection est présidée par le Directeur général.

La commission de sélection peut être désignée pour une période déterminée, renouvelable, ou être constituée pour chaque recrutement.

Article 32 - Perd sa qualité de membre et ne peut siéger dans la commission de sélection, tout membre qui se trouve dans une situation de nature à mettre en péril son impartialité ou les principes portés par les articles 26 à 43.

Le président de la commission qui constate la survenance d'éléments pouvant entraîner la perte de qualité de membre informe de façon motivée le Collège. Celui-ci se prononce sur la perte de qualité de membre et, le cas échéant, procède à son remplacement dans les plus brefs délais.

Article 33 - Le choix des jurés extérieurs fait l'objet, sur proposition du Directeur général, d'une décision du Collège qui doit être objectivement motivée. Ce choix s'opère en considération des nécessités de la fonction à pourvoir et du niveau de compétences présumé des jurés, soit en tant que spécialistes reconnus dans le métier, soit en tant que représentants des universités ou hautes écoles.

Sous-section 4 – Rédaction d'un profil de fonction

Article 34 - Sur proposition du Directeur général, le Collège établit, pour le poste à pourvoir, un profil de fonction qui décrit de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction ainsi qu'un profil de compétences qui englobe des compétences techniques (connaissances et aptitudes techniques nécessaire pour la fonction), des compétences génériques (compétences, savoir-être, aptitudes non techniques) et des compétences clés (compétences attendues de chaque agent en lien avec les valeurs et la mission de l'organisation).

Le Directeur général informe les membres de la commission des conditions d'admissibilité au concours/examen et des critères de sélection des candidatures.

Sous-section 5 – Rédaction d'une offre d'emploi

Article 35 - Dans le respect des dispositions légales et sur proposition du Directeur général, le Collège rédige une offre d'emploi reprenant de manière succincte la mission et les tâches liées à la fonction à pourvoir, ainsi que les compétences principales requises des candidats et l'échelle de rémunération. L'offre d'emploi précise également s'il s'agit d'une vacance d'emploi immédiate et/ou de la création d'une réserve de recrutement.

Le Collège décide de la diffusion de l'emploi vacant par les moyens de communication adéquats tels que notamment la publication de l'annonce dans la presse locale, régionale ou nationale, l'affichage aux valves ou la mise en ligne sur le site internet de la commune ou du Forem.

Sous-section 6 – Sélection des candidatures

Article 36 - Les membres de la commission qui relèvent de l'administration vérifient que les candidats répondent bien aux conditions générales d'admissibilité et que leur curriculum et lettre de motivation correspondent bien aux critères de sélection objectifs préalablement établis.

La commission décide d'écarter les candidatures ne répondant pas aux conditions générales et critères précités.

Les candidats sélectionnés sont invités par courrier à participer à la première épreuve. Les candidats non retenus sont informés de la décision d'écartement par courrier ou courriel.

Article 37 - Le Collège peut exercer un contrôle sur l'application effective des conditions d'admissibilité et des critères de sélection et peut demander à la commission de sélection une motivation écrite pour toute décision d'écartement d'une candidature qui lui paraît injustifiée.

Ce contrôle ne peut s'exercer que pour autant qu'un candidat écarté motive son désaccord avec la sélection effectuée par lettre recommandée adressée au Collège dans un délai de 7 jours calendrier qui suit l'envoi de la lettre signifiant son écartement pour les étapes suivantes de la procédure de recrutement.

Le Collège accède au dossier, se prononce sur la recevabilité de la plainte et réintègre dans la procédure de recrutement le candidat qu'elle considère répondre aux conditions d'admissibilité ou aux critères de sélection.

A défaut de plainte, le Collège marque tacitement son accord sur la sélection des candidatures effectuée par la commission de sélection.

Sous-section 7 – Sélection des candidats

Article 38 – § 1^{er} - La sélection comporte trois épreuves pour le recrutement de personnel en régime statutaire.

§ 2 - La première épreuve est destinée à évaluer les motivations, les connaissances générales et professionnelles des candidats et leur niveau de raisonnement. Elle se présente:

- soit sous la forme d'un concours/examen écrit, éventuellement standardisé et informatisé (questionnaire à choix multiples);
- soit sous la forme d'un premier entretien de sélection réalisé par les membres de la commission.

§ 3 - La deuxième épreuve se présente sous la forme de tests d'aptitudes et, éventuellement d'un questionnaire de personnalité qui permettent d'évaluer les compétences des candidats et le degré de concordance du profil du candidat à celui de la fonction.

Les tests sont administrés par le personnel communal formé à leur administration et interprétation. Les résultats de ces tests sont traités dans une stricte confidentialité.

§ 4 – Seuls les candidats qui ont réussi la première épreuve et dont la deuxième épreuve fait apparaître que leur profil de compétences correspond à celui qui est recherché participeront à la 3^{ème} épreuve.

Les deux premières épreuves peuvent être organisées simultanément.

§ 5 - La troisième épreuve se présente sous la forme d'un entretien approfondi mené par les membres de la commission et qui permet:

- d'évaluer la personnalité du candidat, à savoir ses centres d'intérêt, sa sociabilité, sa résistance au stress, son esprit d'équipe, sa stabilité émotionnelle, sa faculté d'adaptation, etc.;
- de s'informer sur ses motivations, à savoir son intérêt pour la fonction, les besoins et valeurs qu'il cherche à satisfaire dans la vie professionnelle et qui doivent être en adéquation avec ce qui est proposé;
- d'évaluer ses compétences en analysant formations et expériences pour déterminer le niveau d'adéquation avec les compétences requises par la fonction à pourvoir;
- d'évaluer ses aptitudes, à savoir son potentiel évolutif;
- d'évaluer son niveau de raisonnement notamment par l'analyse de cas pratiques.

Article 39 - Chaque membre de la commission de sélection exprime individuellement un avis motivé et exprime son choix en se basant exclusivement sur les résultats des épreuves et sur son évaluation des points forts et faiblesses de chaque candidat au regard du profil de la fonction.

Les membres de la commission proposent collégalement un classement motivé des candidats retenus.

Ils peuvent écarter un candidat dont le profil est trop éloigné de celui du poste à pourvoir. A défaut d'accord sur l'écartement ou sur le classement des candidats ou quand les candidats sont jugés de niveau équivalent, l'avis du président de la commission prévaut.

Le président de la commission de sélection dresse un procès-verbal de délibération mentionnant les résultats obtenus par les candidats aux différentes épreuves et établissant un classement final.

Sous-section 8 – Décision d'engagement et constitution d'une réserve de recrutement

Article 40 - Le Collège prend connaissance du procès-verbal de délibération de la commission de sélection et décide de procéder à l'engagement d'un candidat repris dans la sélection conformément aux dispositions légales applicables et au regard exclusif de ses titres et mérites.

Article 41 - Lorsque le nombre de candidats ayant réussi toutes les épreuves de cette procédure de recrutement dépasse le nombre d'emplois à pourvoir ou lorsqu'il s'agit d'une procédure visant exclusivement la création d'une réserve de recrutement, les candidats non appelés en service sont versés dans une réserve de recrutement.

La durée de validité de la réserve de recrutement est fixée à une période de deux ans, renouvelable une fois pour deux ans supplémentaires.

Le Collège peut faire appel aux candidats de cette réserve de recrutement pour pourvoir ultérieurement à tout emploi vacant similaire à l'emploi pour lequel les candidats placés dans la réserve avaient postulé à l'origine, que ce soit pour un poste de statutaire ou de contractuel.

Article 42 - Le droit de présence des organisations syndicales représentatives lors des épreuves de recrutement est assuré dans les limites et conditions portées par l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 43 – Les règles d'occupation de travailleurs handicapés au sein de la commune sont définies à l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics

CHAPITRE V - SURVEILLANCE DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Article 44 - La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. Elle s'effectue sur base des dispositions du Code du bien-être au travail relatives à la surveillance de la santé des travailleurs (et de ses modifications ultérieures), qui comporte notamment des mesures relatives à la surveillance de santé des agents affectés à un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires, mais également des mesures à prendre avant toute décision de mutation temporaire ou définitive d'un agent – qui exerce une activité précitée ou non - ou de le déclarer physiquement inapte à l'exercice de sa fonction.

Article 45 – Lorsqu'un agent féminin enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail dont la liste est fixée par le livre X du Code du bien-être au travail, le Collège communal décide les mesures suivantes:

- un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;
- si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;
- si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE VI - STAGE

Article 46 - Tout agent est soumis à un stage d'une année de service.

Toutefois, le stage n'est pas applicable aux agents contractuels qui ont exercé, pendant 2 années dans les 5 années précédentes, une fonction identique à celle correspondant à l'emploi statutaire pour lequel ils sont nommés.

Ce stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée. La durée totale de la prolongation ne peut excéder un an.

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation négative de celui-ci, conformément à l'article 50.

Pour le calcul de la durée du stage, sont prises en considération toutes les périodes durant lesquelles le stagiaire est en position d'activité de service.

Par contre, ne sont pas prises en considération pour le calcul de la durée du stage les périodes d'absence qui, en une ou plusieurs fois, excèdent 30 jours même si, durant celles-ci, le stagiaire est resté en position d'activité de service. Les périodes de vacances annuelles sont toutefois prises en considération pour le calcul de la durée du stage.

Article 47 – §1^{er} - Chaque agent stagiaire est soumis à une évaluation de sa période stage.

L'évaluation du stage est organisée et appliquée selon la procédure exposée ci-dessous.

§2 - Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation composée de:

- la carte d'identité de l'agent (Nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées);
- un descriptif des activités: tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre);
- situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées;
- formations demandées et suivies;
- appréciation.

§3 - Les critères d'évaluation et le bulletin d'évaluation sont identiques à ceux utilisés pour l'évaluation du personnel, visée au chapitre XI.

Article 48 - §1^{er} - Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par deux supérieurs hiérarchiques.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 20.

Celui-ci peut formuler des observations écrites, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 21.

§2 - Au plus tard deux mois avant la fin du stage, une nouvelle fiche d'évaluation est établie.

Sauf empêchement légitime, cette seconde évaluation est opérée par les agents visés au paragraphe 1^{er}.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 20.

Cette notification mentionne en outre:

- 1° le droit de l'agent stagiaire de formuler des observations écrites dans les 15 jours de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 21;
- 2° la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Directeur général.

Article 49 – Si le projet d'évaluation donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra introduire une réclamation auprès du Directeur général dans les quinze jours de la notification visée à l'article 48, § 2. Celui-ci pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition. Il appartiendra alors au Collège de trancher définitivement. Un processus de médiation peut également être prévu avec audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques.

Article 50 – §1^{er} – Pour l'application du présent article, on entend par « autorité de nomination » :

- le Collège communal, pour les agents autres que les agents de niveau A ;
- le Conseil communal, pour les agents de niveau A.

§2 - Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Directeur général propose à l'autorité de nomination :

- soit la nomination à titre définitif,
- soit la prolongation de la période de stage,
- soit le licenciement.

L'autorité de nomination entend l'agent soit à sa demande, soit d'initiative.

L'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

§ 2 - Par dérogation à l'article 46, alinéa 1^{er}, lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le Directeur général peut proposer à l'autorité de nomination le licenciement anticipé de l'agent.

§ 3 – L'autorité de nomination statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage.

La nomination sort ses effets le premier jour du mois qui suit l'expiration du stage.

La période située entre la fin normale du stage et la nomination est considérée comme une prolongation du stage.

§ 4 - Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment prescrit par la loi.

§ 5 - Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'article 20. Il est dû à l'agent une indemnité correspondant à trois mois de traitement.

La période située entre la fin normale du stage et la notification du licenciement est considérée comme une prolongation du stage.

CHAPITRE VII - CARRIERE

Section 1^{ère} - Généralités

Article 51 - Pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre:

- par "grade": le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et qui l'habilite à occuper un emploi correspondant à ce grade;
- par "échelle": la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade et, le cas échéant, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le statut pécuniaire;
- par "ancienneté dans l'échelle" en vue de satisfaire aux conditions de promotion: la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans l'échelle considérée;
- par "ancienneté dans le niveau" en vue de satisfaire aux conditions de promotion: la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans le niveau considéré.

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté est calculée au prorata des prestations effectives.

Article 52 - L'agent est nommé à un grade.

A chaque grade correspond une ou plusieurs échelles.

Article 53 - Sous le contrôle du Collège communal, le Directeur général procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

Dans l'intérêt du service, chaque agent peut, durant sa carrière, être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

Section 2 – Evolution de carrière

Article 54 - En évolution de carrière, l'agent obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux conditions d'ancienneté, d'évaluation et de formation fixées dans ou en vertu du statut pécuniaire.

Section 3 - Promotion

Article 55 - La promotion est la nomination d'un agent à un grade supérieur.

Elle n'a lieu qu'en cas de vacance d'un emploi du grade à conférer.

Article 56 - Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions fixées à l'annexe I du présent statut.

La condition relative à l'évaluation de l'agent est appréciée en fonction de la dernière évaluation le concernant.

En outre, le Conseil communal peut fixer des conditions particulières de promotion en fonction de l'emploi à conférer.

Article 57 - Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de la nomination.

Article 58 - Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents communaux par avis affiché aux valves de l'administration communale pendant toute la période durant laquelle les candidatures peuvent être introduites.

En outre, il est communiqué à chaque agent susceptible d'être nommé de la manière prévue à l'article 20.

Article 59 - Un exemplaire de l'avis précité est envoyé par lettre recommandée à la poste aux agents éloignés du service qui remplissent les conditions nécessaires pour introduire valablement une candidature.

L'avis contient l'énoncé précis de l'emploi déclaré vacant ainsi que les conditions générales et particulières auxquelles la nomination est subordonnée.

Article 60 - Le délai d'introduction des candidatures ne peut être inférieur à 1 mois prenant cours le jour de la remise à l'intéressé ou de la présentation par la poste de l'avis de vacance d'emploi. Lorsque cet avis est notifié pendant les mois de juillet et août, le délai est prolongé de 15 jours minimum.

Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

Article 61 - Il est fait acte de candidature de la manière prévue à l'article 22.

Article 62 - Le programme des examens, leurs modalités d'organisation, et les règles de cotation sont, pour chaque grade de promotion, repris en annexe 1 au présent statut et précisés par le Collège communal.

Le jury est désigné par le Collège communal.

Article 63 – Pour l'application de la présente section, on entend par « autorité de promotion » :

- le Collège communal, pour les agents autres que les agents de niveau A ;
- le Conseil communal, pour les agents de niveau A.

L'autorité de promotion examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

Chaque candidature réunissant les conditions de promotion est soumise au vote.

L'acte de nomination est motivé.

Article 64 - Lorsque le nombre de candidats ayant réussi toutes les épreuves de cette procédure de promotion dépasse le nombre d'emplois à pourvoir ou lorsqu'il s'agit d'une procédure visant exclusivement la création d'une réserve de promotion, les candidats non appelés en service sont versés dans une réserve de promotion.

La durée de validité de la réserve de promotion est fixée à une période de deux ans, renouvelable une fois pour deux ans supplémentaires.

Article 65 – L'agent promu accomplit un stage de promotion d'une durée d'un an.

Ce stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée. La durée totale de la prolongation ne peut excéder un an.

Article 66 – Les articles 47 à 49 sont applicables à ce stage.

Dans le mois qui précède la fin de celui-ci, le Directeur général propose à l'autorité de promotion soit la confirmation de la promotion, soit la réintégration dans le grade antérieur.

L'autorité de promotion statue lors de la plus prochaine séance qui suit la fin du stage.

A défaut, la promotion devient définitive.

Article 67 - § 1er - Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, d'un membre du centre public d'action sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

§ 2 - A défaut d'application du paragraphe précédent, l'emploi est conféré par promotion, à sa demande, d'un agent définitif du centre public d'action sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.

§ 3 - En vue de l'application du présent article, les agents sont informés et présentent leur candidature conformément à la procédure prévue à l'article 24, § 1^{er}.

§ 4 - Les transferts opérés en application du paragraphe 2 ont lieu conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres public d'aide sociale qui ont un même ressort et ses modifications ultérieures.

Article 68 - A défaut d'application de l'article 67, l'agent en surnombre du centre public d'action sociale du même ressort, ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant, ou d'un grade équivalent, et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 490 imposant aux communes et aux centres publics d'action sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel et ses modifications ultérieures.

CHAPITRE VIII - REGIME DISCIPLINAIRE

Article 69 - Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L1215-1 et s. du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, dont copie est reprise en annexe du présent statut.

CHAPITRE IX - POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 70 - L'agent se trouve dans une des positions suivantes:

- en activité de service,
- en non-activité,
- en disponibilité.

L'agent est en principe en position d'activité de service. Il est placé dans une autre position soit de plein droit, soit par décision du Conseil.

Section 1^{ère} - Activité de service

Article 71 - Sauf disposition contraire, l'agent en activité a droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Il ne peut s'absenter du service que s'il a obtenu un congé ou une dispense.

La participation de l'agent à une cessation concertée de travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

Article 72 - La durée hebdomadaire de travail est en moyenne de 36 heures. Cette moyenne est répartie sur la semaine en fonction des services (directions, départements, etc.) concernés.

Cette moyenne est calculée sur une période de référence de 4 mois.

Section 2 - Non-activité

Article 73 - L'agent est en non-activité:

1° lorsqu'il s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé;

3° en cas de suspension disciplinaire;

4° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application des articles 190 à 193 ;

5° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 183 à 190.

Article 74 - Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Article 75 - § 1^{er} - En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est prise en considération que pour l'avancement de traitement.

§ 2 - En cas de suspension disciplinaire, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire.

§ 3 - En cas d'accomplissement de prestations militaires en temps de paix, l'agent maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Section 3 - Disponibilité

Article 76 - La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.

La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège communal.

Article 77 - La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par suppression d'emploi ou par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dépasser, en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite de l'agent.

Ne sont pris en considération ni les services militaires que l'agent a accomplis avant son admission dans l'administration communale, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

Article 78 - Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis à la retraite.

Article 79 - L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration communale.

S'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

Il est tenu d'occuper l'emploi qui lui est assigné correspondant à son grade.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil communal peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues à l'article 245.

Article 80 - L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant Medex, au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant Medex à l'époque fixée par l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

Article 81 - L'agent est tenu de notifier à l'administration un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 82 - Aux conditions fixées par le présent statut, l'agent en disponibilité a droit à un traitement d'attente.

Le traitement d'attente est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu, le cas échéant, en application du statut pécuniaire des agents communaux.

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

Article 83 - L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Article 84 - Le Collège communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité était titulaire doit être considéré comme vacant. Il peut prendre cette décision dès que la disponibilité atteint un an.

Il peut en outre prendre cette décision sans délai à l'égard de l'agent mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou, dans les autres cas, à l'égard de l'agent placé en disponibilité pour un an au moins.

La décision du Collège doit être précédée de l'avis favorable du Directeur général.

Sous-section 1- Disponibilité pour maladie

Article 85 - Est mis de plein droit en disponibilité l'agent dont l'absence pour maladie se prolonge au-delà du nombre de jours d'absences auquel il peut prétendre en application de l'article 157.

Article 86 - L'agent en disponibilité pour maladie conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 87 - Il perçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ne peut en aucun cas être inférieur:

- 1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;
- 2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

Article 88 - Par dérogation à l'article 82, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Medex décide si l'affection, dont souffre l'agent, constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Cette décision entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

Article 89 - La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes suivants:

- interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps,
- interruptions de carrière pour donner des soins palliatifs,
- interruption de carrière pour donner des soins à un enfant atteint d'une maladie grave,
- prestations réduites pour convenance personnelle,
- départ anticipé à mi-temps,
- semaine volontaire de quatre jours.

Article 90 - Pour l'application de l'article 87, le dernier traitement d'activité est celui qui était dû en raison du régime de prestations qui était appliqué au moment où l'agent s'est trouvé en disponibilité. Toutefois, lorsque la réduction des prestations trouve son origine dans une interruption de carrière pour donner des soins palliatifs ou pour donner des soins à un enfant atteint d'une maladie grave, le dernier traitement d'attente pris en compte est celui qui était d'application avant ladite réduction des prestations.

Sous-section 2- Disponibilité par suppression d'emploi

Article 91 - L'agent dont l'emploi est supprimé doit être réaffecté dans un emploi vacant correspondant à son grade ou à un grade équivalent.

S'il est établi que la réaffectation n'est pas possible, il est placé en position de disponibilité par suppression d'emploi.

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 92 - L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité tel que défini à l'article 90.

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20 % pour les agents mariés ou cohabitants légaux ainsi que pour les agents non mariés ou cohabitants légaux ayant un ou plusieurs enfants à charge et de 25 % pour les autres agents.

Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30es, être inférieur à autant de fois 1/30e du dernier traitement d'activité que l'agent compte d'années de services à la date de sa mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité, fixé conformément à l'article 90.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "années de services" celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite à charge de l'autorité locale.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

Sous-section 3- Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

Article 93 - Le Conseil communal peut placer un agent en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'administration.

La proposition de mise en disponibilité est établie par le directeur général et notifiée à l'intéressé de la manière prévue à l'article 20.

L'avis mentionne en outre le droit de l'agent à être entendu par le Conseil communal, la date de l'audition et la faculté de consulter le dossier administratif.

Lors de cette audition, l'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

Article 94 - L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 95 - Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité tel que défini à l'article 90. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60e du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par "années de services", celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite à charge de l'autorité locale.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

Sous-section 4- Disponibilité pour convenance personnelle

Article 96 - L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

Le Conseil communal notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande.

Article 97 - L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie contractée durant sa période de disponibilité.

Il perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit à la pension ni le calcul de la pension.

Article 98 - La durée de la disponibilité pour convenance personnelle est limitée à une période de six mois.

Elle peut être prolongée de périodes de six mois au plus sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de vingt-quatre mois.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

Tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue à l'article 239.

Sous-section 5- Disponibilité en cas de mise à disposition

Article 99 - § 1^{er} – L'agent peut, sur décision du Conseil, être mis à disposition d'un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.

Cet organisme doit fonctionner, en droit ou en fait, sous le contrôle de la commune.

§ 2 – La mise en disponibilité a une durée équivalente à la mise à disposition qui doit avoir une durée déterminée et ne peut en tout cas s'étaler sur plus d'une législature communale. Moyennant cette réserve, la mise à disposition peut être prorogée par l'autorité locale.

§ 3 – Une convention de mise à disposition est établie entre l'autorité locale et l'organisme auprès duquel l'agent est mis à disposition. Cette convention règle les modalités de prise en charge financière du traitement de l'agent et des frais afférents à cette mise à disposition.

Sous-section 6- Disponibilité sans traitement en cas de transfert

Article 100 – § 1^{er} – L'agent qui l'accepte peut être transféré vers un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.

Cet organisme doit fonctionner, en droit ou en fait, sous le contrôle de la commune.

§ 2 – Pendant la durée du transfert susvisé, l'agent est placé de plein droit en disponibilité sans traitement.

Lorsque l'engagement au sein de l'organisme visé au § 1^{er} prend fin – pour une raison autre que la mise à la pension de retraite – l'agent est repris au sein du personnel de la commune comme s'il n'avait cessé d'en faire partie.

CHAPITRE X – PRESTATIONS, CONGES ET ABSENCES

Article 101 - Les responsables de service sont tenus d'accomplir des prestations à temps plein.

Le Collège peut toutefois, dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires desdites fonctions qui en font la demande, à accomplir des prestations à temps partiel.

Article 102 – Sauf disposition contraire, les congés et dispenses de service de l'agent sont accordés par le Directeur général ou, sur délégation de celui-ci, par le responsable de service de l'agent concerné.

Le Collège détermine les modalités pratiques nécessaires au bon fonctionnement du régime des congés lorsqu'elles ne sont pas précisées dans le présent statut.

Article 103 – Sans préjudice de l'article 159, § 2, les jours de congé sont appliqués au régime de travail

spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Pour l'application du présent chapitre, la notion "jours ouvrables" comprend les jours où l'agent est tenu de travailler en vertu du régime de travail qui lui est imposé.

Section 1^{ère} - Vacances annuelles

Article 104 – § 1^{er} - Les agents sont soumis au régime des vacances annuelles visé à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration générale du Royaume.

Les agents ont droit à un congé annuel de vacances payé dont la durée minimale, pour des prestations complètes, est fixée comme suit, selon l'âge atteint par l'agent dans le courant de l'année concernée:

- 1° moins de quarante-cinq ans: vingt-huit jours ouvrables;
- 2° à partir de quarante-cinq ans: vingt-neuf jours ouvrables;
- 3° à partir de cinquante ans: trente jours ouvrables.

§2 – Chaque année, le Collège communal peut octroyer jusqu'à deux jours ouvrables supplémentaires de congé annuel.

§ 3 – Les agents bénéficient d'un congé de vacances supplémentaire dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge atteint dans le courant de l'année:

- 1° à soixante ans: un jour ouvrable;
- 2° à soixante et un ans: deux jours ouvrables;
- 3° à soixante-deux ans: trois jours ouvrables;
- 4° à soixante-trois ans: quatre jours ouvrables;
- 5° à soixante-quatre ans: cinq jours ouvrables ;
- 6° à soixante-cinq ans: six jours ouvrables ;
- 7° à soixante-six ans : sept jours ouvrables.

Article 105 - Le congé est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine. Il doit être pris durant l'année civile concernée. Les jours non pris peuvent être reportés jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Au-delà de cette date, ils seront perdus, sauf dans les cas repris ci-dessous.

L'agent qui n'a pas pu épuiser ses jours de congé, quel qu'en soit le nombre, pour des raisons d'incapacité (maladie de longue durée, congé de maternité) ou dans des cas exceptionnels, telle qu'une surcharge de travail demandée par l'employeur, doit formuler une demande de report à son responsable hiérarchique direct qui la transmet par écrit pour validation au service du personnel, avant la fin de l'année civile en cours.

Pour cet agent, et uniquement pour celui-là, il sera possible de reporter le solde des jours de congé annuel de vacances (congés légaux) majorés des congés accordés en fonction de l'âge et de les épuiser jusqu'au 30 décembre inclus de l'année civile suivante. Au-delà de cette date, ils seront perdus.

Article 106 – § 1^{er} - Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Le congé annuel de vacances est toutefois réduit à due concurrence, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après:

- 1° les congés pour participer à des élections ou pour accomplir un stage;
- 2° le départ anticipé à mi-temps;
- 3° la semaine volontaire de quatre jours;
- 4° les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;
- 5° les congés pour mission;
- 6° le congé pour interruption de carrière professionnelle;
- 7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non activité ou de disponibilité, à l'exception de la disponibilité pour maladie;
- 8° les prestations réduites pour raisons médicales.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

§ 2 - Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent est en jour d'absence pour maladie ou est placé en disponibilité pour maladie.

L'agent ne bénéficie de ces dispositions que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus à l'article 160 du présent statut et précisés par le règlement de travail.

§ 3 - La réduction visée au § 1^{er} n'est pas appliquée au congé annuel de vacances supplémentaire accordé à partir de l'âge de 60 ans.

Article 107 - Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Article 108 - Si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'agent n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris.

Cette allocation n'est jamais due si la cessation définitive des fonctions est la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

Section 2 - Jours fériés

Article 109 - Les agents sont en congé les jours fériés suivants:

- 1^{er} janvier (Jour de l'An),
- lundi de Pâques,
- 1^{er} mai (Fête du Travail),
- Jeudi de l'Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 21 juillet (Fête nationale),
- 15 août (Assomption),
- 1^{er} novembre (Toussaint),
- 11 novembre (Armistice 1914-1918),
- 25 décembre (Noël).

Ils sont également en congé les :

- 8 mai (Jour de la Victoire 1940-1945),
- 27 septembre (Fête de la Communauté française),
- 2 novembre (Jour des défunts),
- 15 novembre (Fête du Roi)
- 26 décembre (lendemain de la Noël).

Article 110 - §1^{er} - Si une des journées précitées coïncide avec un samedi ou un dimanche qui correspondent, pour l'agent, à des jours habituels de repos, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

L'agent qui, en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un de ces jours obtient un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours de congé coïncide avec un jour où l'agent occupé à temps plein ne travaille pas en vertu du régime qui lui est applicable, l'agent obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§ 2 – Par dérogation au §1^{er}, alinéa 1^{er}, le Collège communal peut, sur proposition du Directeur général, imposer que le jour de congé de compensation soit pris à une date qu'il fixe pour l'ensemble du personnel.

Article 111 - Les jours fériés et autres congés visés à la présente section sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Toutefois, si l'agent est en congé un de ces jours pour un autre motif ou s'il est en non activité ou en disponibilité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Section 3 - Congés de circonstance et exceptionnels

Sous-section 1- Congés de circonstance

Article 112 - Des congés de circonstance sont accordés dans les limites fixées ci-après:

- 1° le mariage de l'agent: quatre jours ouvrables;
- 2° le mariage d'un enfant de l'agent: deux jours ouvrables;
- 3° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit en couple: vingt jours ouvrables ;
- 4° le décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : dix jours ouvrables
- 5° le décès d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, autre que celui visé au 4° : quatre jours ouvrables ;
- 6° le décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'agent dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès : quatre jours ouvrables ;
- 8° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent: deux jours ouvrables;
- 10° le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent: un jour ouvrable;
- 11° le décès d'un enfant placé de l'agent ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès : un jour ouvrable ;
- 12° le changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service: deux jours ouvrables;
- 13° le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, du second conjoint du père, d'un petit fils ou petite fille de l'agent: un jour ouvrable;
- 14° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement: un jour ouvrable;
- 15° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement: un jour ouvrable;
- 16° la participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement: un jour ouvrable;
- 17° la participation à un jury de cour d'assises, la convocation comme témoin devant une juridiction ou la comparution personnelle ordonnée par une juridiction: la durée nécessaire;
- 18° l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement: le temps nécessaire avec un maximum de deux jours ouvrables.

Pour l'application du présent article, on entend par :

- 1° placement familial de longue durée : placement familial tel que défini à l'article 30sexies, § 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans le cadre duquel l'enfant est inscrit comme faisant partie du ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence du ménage, du ou des parents d'accueil;
- 2° placement familial de courte durée : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée;
- 3° enfant placé : l'enfant pour lequel l'agent ou son conjoint ou partenaire cohabitant, dans le cadre du placement familial, a été désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, ou par les services communautaires compétents de la Protection de la jeunesse;
- 4° père et mère d'accueil : le parent d'accueil qui, dans le cadre du placement familial, a été désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, ou par les services communautaires compétents de la Protection de la jeunesse.

Article 113 – §1^{er} - Sans préjudice du §2, les congés de circonstances doivent être pris au moment de

l'événement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi ils sont perdus.

Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Ces congés peuvent être fractionnés, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

§2. Par dérogation au §1^{er}, le congé prévu au 3° de l'article précédent peut être pris dans un délai de quatre mois après l'événement.

Par dérogation au §1^{er}, le congé prévu au 4° de l'article précédent se décompose comme suit : 3 jours à prendre entre le jour du décès et le jour des funérailles et sept jours à choisir par l'agent dans une période d'un an à dater du jour du décès.

Article 114 – Les congés de circonstance sont assimilés à une période d'activité de service.

Sous-section 2 - Congés exceptionnels

Article 115 - L'agent obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure:

- 1° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui: le conjoint, la personne avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle;
- 2° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à un parent ou un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que lui. Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent;
- 3° en cas des dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

Article 116 - L'agent obtient un congé:

- 1° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;
- 2° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;
- 3° pour remplir des prestations au sein d'une zone de secours en qualité de pompier volontaire ou d'ambulancier non-pompier volontaire, uniquement dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Collège en concertation avec cette zone de secours, notamment en application de l'article 104 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

Article 117 – La durée des congés exceptionnels pour cas de force majeure évoqués à l'article 115 ne peut excéder dix jours ouvrables par an, dont les quatre premiers sont rémunérés

Article 118 – Les congés exceptionnels sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Section 4 - Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Article 119 – § 1^{er} - L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an.

§ 2 - Outre le congé prévu au § 1^{er}, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour:

- 1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui;
- 2° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans;
- 3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§ 3 - Le congé visé au § 1^{er} est pris par jour ou par demi-jour. Celui visé au § 2 est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

Article 120 - Lorsqu'un agent est nommé à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient, avant le 1^{er} juillet de l'année, des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite proportionnellement à la période de prestation effective ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée au § 3 de l'article précédent:

1° le départ anticipé à mi-temps;

2° les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

3° les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales;

4° les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle;

5° les congés pour mission;

6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité;

8° la semaine volontaire de quatre jours.

Article 121 - Pour bénéficier du congé visé à la présente section, l'agent est tenu de fournir la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.

Article 122 - Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Il est assimilé à des périodes d'activité de service.

Section 5 - Congé pour assistance et accompagnement de personnes handicapées

Article 123 - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il est accordé aux agents des congés pour accompagner et assister des personnes handicapées et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de personnes handicapées et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

Article 124 - La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

Article 125 - La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an.

Les congés visés à la présente section sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Section 6 - Congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus

Article 126 - L'agent qui fait un don de moelle osseuse a droit à quatre jours de congé à partir du jour du don inclus.

Article 127 - Un agent qui fait un don de tissus ou d'organes a droit à un congé pour la durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et à la durée d'hospitalisation.

Article 128 - Un certificat médical atteste de la durée nécessaire des absences visées aux articles 126 et 127.

Article 129 - Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 7 - Congé pour examens médicaux prénatals

Article 130 - L'agent féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir des examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, selon les conditions et modalités prévues par l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 131 - La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile.

Article 132 - Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 8 - Congé pour la protection de la femme enceinte ou allaitante en cas de risque pour la sécurité ou pour la santé et en cas de travail de nuit entre 20 et 6 heures

Article 133 - Lorsque l'activité exercée par l'agent comporte un risque pour la grossesse au sens de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et que ce risque ne peut être éliminé par une modification des conditions de travail ou des tâches conformément aux articles 42 et 43 de la même loi et à l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, l'agent est dispensé de travail par le Collège dûment informé et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Article 134 - Le congé visé à la présente section est assimilé à une période d'activité de service.

Section 9 - Congé de maternité

Article 135 - Le congé de maternité est accordé selon les conditions et modalités prévues par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 136 - Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal au sens de l'alinéa 3 de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 précitée :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours fériés;
- 3° les congés de circonstances et les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille;
- 4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 5° les absences pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladie dues à la grossesse visées ci-dessus.

Article 137 - La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou plus de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, ne peut couvrir plus de 24 semaines.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordée en application de l'alinéa 4 de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 précité ne peut couvrir plus d'une semaine.

Article 138 - Les périodes d'absence pour incapacité de travail ou en raison d'un écartement complet du travail, qui surviennent entre la sixième semaine et la deuxième semaine qui précèdent l'accouchement sont assimilées à des périodes de travail pour le calcul du droit au congé de maternité.

Article 139 - Lorsque l'agent a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, l'agent se trouve en congé de maternité. Par dérogation aux précédentes dispositions relatives à la rémunération, la rémunération est due dans ce cas.

Article 140 - En période de grossesse ou d'allaitement, les agents ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, tout travail effectué au-delà de 36 heures par semaine.

Article 141 - Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

Article 142 – Les articles 131 à 133 ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.

Section 10 - Congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère

Article 143 - Si la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa

demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant dans les conditions et selon les modalités suivantes.

Article 144 - § 1^{er} - En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

§ 2 - L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère.

Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable.

Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

Article 145 - En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes:

- Le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- L'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Article 146 - Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Article 147 - L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Article 148 - Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.

Section 11 - Congé parental obtenu en dehors de l'interruption de carrière

Article 149 - L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans.

Ce congé diffère du congé parental d'une durée de trois mois obtenu, dans le cadre de l'interruption complète de la carrière, par l'agent en activité de service, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Article 150 - Le congé visé à la présente section n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Section 12 - Congé d'adoption et congé d'accueil

Article 151 – L'agent qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum neuf semaines. Dans le cas où l'agent choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le congé d'adoption de neuf semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2025;
- 2° de deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément à l'article 155 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à

partir de la même date d'entrée en vigueur.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au deuxième alinéa, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé d'adoption de l'autre parent adoptif visé à l'article 18bis, § 2, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Article 152 - Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Toutefois, en cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant conformément à l'article 361-3, 5° ou l'article 361-5, 4° du Code civil, afin d'aller chercher l'enfant dans l'Etat d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille.

Article 153 – L'agent qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum neuf semaines. Dans le cas où l'agent choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le congé parental d'accueil de neuf semaines par parent est allongé de la manière suivante pour le parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1er janvier 2025;
- 2° d'une semaine à partir du 1er janvier 2027.

L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément à l'article 155 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé parental d'accueil prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

Si la famille d'accueil comprend deux personnes, qui sont désignées ensemble comme parent d'accueil de l'enfant, ceux-ci se répartissent entre eux trois semaines et les semaines supplémentaires visées à l'alinéa 2, pour lesquelles, le cas échéant, il est tenu compte du droit au congé parental d'accueil de l'autre parent d'accueil visé à l'article 18bis, § 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

La durée maximale du congé parental d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximale du congé parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement de longue durée.

Article 154 - Pour pouvoir exercer le droit au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Pour l'application des articles 153 et 154, on entend par placement familial de longue durée : le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein

de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

Article 155 – §1^{er} - L'agent qui désire bénéficier du ou des congés visé(s) à la présente section communique au collègue la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

§2 - L'agent doit présenter les documents suivants:

- 1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;
- 2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

Le congé d'adoption et le congé d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.

Section 13 – Jours d'absence pour maladie

Article 156 - Les jours d'absence pour maladie sont accordés à l'agent empêché d'exercer ses fonctions, pour cause de maladie ou infirmité, à l'exception des absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le jour ou une prestation est normalement prévue.

Article 157 - L'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des jours d'absence pour maladie à concurrence de 21 jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service.

S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

Pour l'agent invalide de guerre, les nombres de jours fixés ci-avant sont portés respectivement à 32 et à 95.

Article 158 – §1^{er} - Par ancienneté de service, on entend l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à titre statutaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, en faisant partie d'un service public, d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une région ou une communauté, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

§2 - En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté de service est prise en considération au prorata des prestations réellement fournies.

§3 - La valorisation de services effectifs antérieurs est accordée sur attestation délivrée par le ou les employeurs antérieurs. Cette attestation spécifie le nombre de jours d'absence pour maladie ou infirmité dont il a bénéficié ainsi que les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article.

§4 - Le pouvoir local accorde, à l'agent contractuel devenu statutaire, la valorisation des services effectifs contractuels prestés en son sein. Sont pris en compte le nombre de jours d'absence pour maladie durant lesquels l'agent a perçu un traitement de l'employeur, ces derniers étant déduits du capital congé.

Les absences pour maladie prises en charge par l'assurance maladie invalidité ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté et du capital congé.

Article 159 – §1^{er} - Le capital de jours d'absence pour maladie calculé conformément aux règles précitées est, à chaque date anniversaire de l'entrée en service, réduit au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent:

- 1° a été absent pour maladie, avec certificat médical ou non ;
- 2° a obtenu un ou des congés suivants:
 - congé pour départ anticipé à mi-temps,
 - la semaine volontaire de 4 jours,

- congés pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public, dans l'enseignement subventionné, dans l'enseignement universitaire, dans un centre médico-social subventionné ou dans un institut médico-pédagogique subventionné,
 - congés pour présenter sa candidature aux élections du parlement européen, de la Chambre des représentants, du parlement de Wallonie, des conseils provinciaux ou communaux,
 - congés pour prestations réduites pour convenance personnelle,
 - congés pour mission,
 - congé pour interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle;
- 3° a été placé en non-activité en raison d'une absence sans autorisation ou dépassement sans motif valable du terme de son congé.

Si le capital de jours d'absence pour maladie obtenu en appliquant la formule:

$$21 \text{ j} - \frac{21 \times Y \text{ (nombre total de jours d'absence au cours des 12 mois considérés)}}{260 \text{ (52 semaines de 5 j ouvrables)}}$$

ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Ainsi, outre le retrait des jours d'absence pour maladie du capital acquis de l'agent, une deuxième réduction est opérée sur le capital de 21 jours de l'année suivante selon la pondération issue de la formule (à adapter en 30 jours au lieu de 21 si c'est le cas).

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés. Ainsi, en semaine normale et complète de travail, la déduction des jours de maladie ne comprend pas les samedi et dimanche.

§ 2 - Lorsque l'agent effectue des prestations réduites par journées entières, sont comptabilisés comme jours d'absence pour maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, le nombre de jours d'absence pour maladie est calculé au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant cette période. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Par dérogation à la règle précitée, ne sont pas déduits du capital de jours d'absence pour maladie, les congés ou absences suivants:

- dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux;
- absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial;
- absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation;
- congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente;
- congé à l'agent éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146ter du Code du bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné;
- absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

§ 3 - L'agent absent pour maladie qui a épuisé son capital de jours d'absence pour maladie se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

En ces circonstances, l'agent pourra aussi être déclaré définitivement inapte pour maladie.

Cette disposition n'est pas applicable à l'agent qui, après avoir accompli une mission auprès d'un gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été, à ce titre, mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

Article 160 - §1^{er} - L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement son chef de service.

§ 2 - Lorsque l'absence dépasse un jour, un certificat médical est délivré par l'agent endéans les 48 heures.

Si, au cours d'une même année civile, l'agent a été absent à deux reprises durant une seule journée, sans délivrer de certificat médical, toutes les absences ultérieures pour maladie ou infirmité survenant au cours de cette année devront être justifiées par certificat médical.

§ 3 - L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège communal, ni de se laisser examiner.

A moins que le médecin traitant de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le Collège.

Article 161 - Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident, et ce, à concurrence des sommes versées par la commune, en ce compris les retenues sociales et fiscales.

Article 162 - § 1^{er} – Comme évoqué à l'article 39 du présent statut, la réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions du Code du bien-être au travail, et plus particulièrement ses articles I.4-53 à I.4-58.

§2 - La réaffectation dans un emploi d'un grade inférieur, pour cause d'inaptitude physique, est décidée par le Collège communal moyennant l'accord préalable de l'agent.

Dans ce cas, son échelle de traitement est déterminée en fonction de l'emploi dans lequel il est réaffecté.

Pour l'application des conditions de l'évolution de carrière et de la promotion, l'ancienneté acquise dans les échelles supérieures est prise en considération, comme si elle avait été acquise dans l'échelle concernée.

Néanmoins, la réaffectation ne peut avoir pour effet une réduction du traitement antérieur.

Article 163 - Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires, l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des jours d'absence pour maladie auxquels il a droit en vertu de l'article 151 du présent statut.

Article 164 - Les jours d'absence pour maladie sont assimilés à une période d'activité de service. Ils donnent droit au traitement normalement dû selon le régime de prestations complètes ou incomplètes de l'agent au moment où est survenue l'absence pour maladie.

Les jours d'absence pour maladie ne mettent pas fin au régime d'interruption partielle de la carrière professionnelle, ni au congé pour prestations à temps partiel, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours. L'agent continue donc à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

Article 165 - Lorsqu'un agent veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou

accident, il doit recevoir, à cet effet, l'autorisation préalable de l'organisme d'expertise médicale.

En cas de maladie survenant juste avant ou pendant des congés de vacances ou des congés compensatoires, ces derniers sont reportés.

L'agent absent pour cause de maladie conserve le bénéfice de la compensation des jours fériés tombant un week-end tant qu'il n'est pas placé en disponibilité.

Section 14 - Congés pour prestations réduites en cas de maladie

Article 166 - En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent absent pour cause de maladie peut exercer ses fonctions par prestations réduites. Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

Article 167 - Les prestations réduites s'effectuent chaque jour sauf recommandation du service médical de contrôle.

Article 168 - Si le service médical auquel est affiliée la commune estime qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe l'autorité concernée.

Article 169 - L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier de prestations réduites pour cause de maladie ou d'une prorogation de la décision d'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour maladie doit avoir obtenu l'avis du médecin du service médical auquel est affiliée la commune au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

Article 170 - L'agent doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

Article 171 – § 1^{er} - Le médecin désigné par le service médical auquel est affiliée la commune pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du service médical auquel est affiliée la commune, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

§ 2 - Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin du service médical auquel est affiliée la commune, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, un médecin-arbitre. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

§ 3 - Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

§ 4 - Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée la commune. Le service médical auquel est affiliée la commune et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

Article 172 - L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger autant que de besoin.

Article 173 - Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 15 - Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

Article 174 – Les absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle sont accordées selon les modalités et conditions prévues par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et ses arrêtés d'exécution.

Article 175 - Par dérogation aux conditions générales d'obtention des jours d'absence pour maladie et sous réserve du fait que l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie avant qu'il n'ait épuisé la somme de ses jours d'absence pour maladie, ces jours accordés sans limite de temps, lorsqu'ils sont provoqués par:

- 1° un accident de travail,
- 2° un accident sur le chemin du travail,
- 3° une maladie professionnelle.

Article 176 - Les jours de congé accordés dans l'un de ces trois cas, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congés que l'agent peut encore obtenir en vertu des conditions générales d'obtention des congés de maladie.

Les agents menacés par une maladie professionnelle et qui, selon les modalités fixées par le Collège, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Article 177 - Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Article 178 - L'agent absent pour maladie ou accident est sous le contrôle médical de l'administration désignée par le Collège.

En aucun cas il ne s'agira du médecin désigné par l'assurance.

Section 16 - Congé de prophylaxie

Article 179 - Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie sont mentionnées à l'article 239, §1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Article 180 – § 1^{er} - L'agent menacé par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui, suivant les règles de santé publique, est amené à cesser temporairement d'exercer ses fonctions est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

§ 2 - Le certificat médical doit mentionner la nature exacte de l'affection et indique s'il y a lieu d'éloigner l'agent de son service.

Article 181 - Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie sont les suivantes :

- Diphtérie: 7 jours en l'absence de germes chez l'intéressé;
- Encéphalite épidémique: 17 jours;
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde: 12 jours;
- Méningite cérébro-spinale: 9 jours;
- Morve: 12 jours;
- Poliomyélite: 17 jours;
- Scarlatine: 10 jours;
- Variole: 18 jours;

Article 182 - Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 17 - Congé pour prestations réduites pour convenance personnelle

Article 183 - Le Collège communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

L'octroi de l'autorisation est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service.

Article 184 - L'agent qui bénéficie de l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

Les périodes d'absence pour prestations réduites prennent cours au plus tôt deux mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Collège ne décide d'autoriser l'absence dans un délai abrégé.

Article 185 - L'autorisation susvisée est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle il a été autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites.

Article 186 - A l'initiative du Collège et moyennant préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a été autorisé à les exercer par prestations réduites.

Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a demandé à les exercer par prestations réduites, à moins que le Collège, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

Article 187 - La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

Article 188 - L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient, le cas échéant, l'un des congés suivants:

1° un congé de maternité, de paternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption;

2° un congé pour motif impérieux d'ordre familial;

3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

4° un congé pour présenter sa candidature aux élections des assemblées européennes, fédérales, régionales et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux;

5° un congé pour suivre les cours de l'Ecole de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

6° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

7° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat;

8° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;

9° un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;

10° un congé visé à l'article 77, paragraphe 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 189 - Le congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à de l'activité de service.

Pour les incidences sur les congés de maladie, sur le congé de vacances et sur le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, il convient de se référer aux dispositions prévues pour ces types de congé.

Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit à la pension ni le calcul de la pension.

Article 190 - L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et/ou l'agent qui a la charge d'au moins deux

enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle.

Dans ce cas, l'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites lequel est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Les agents peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Section 18 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 191 - Le Collège peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses enfants.

Article 192 - Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint huit ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 16 du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales.

Article 193 – Pendant le congé visé à la présente section, l'agent est en non activité; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Section 19 - Interruption de carrière

Article 194 - Les agents ont droit à l'interruption de carrière fixée en application et selon les modalités prévues par les articles 100 et suivants de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Section 21 - Dispenses de service

Article 195 - Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

Article 196 – §1^{er} - L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable une dispense de service.

§2 - Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des évènements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire:

- 1° participation à des examens organisés par une administration publique;
- 2° exercice d'une fonction dans un bureau de vote principal ou dans un bureau de dépouillement;
- 3° convocation de l'agent devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable;
- 4° participation à un jury d'assises;
- 5° convocation devant le service médical désigné par l'autorité;
- 6° consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de service ;
- 7° don de plaquettes ou de plasma sanguin dans un service de la Croix-Rouge;
- 8° don de sang dans un service de la Croix-Rouge; dans ce cas, la dispense de service est d'une journée.

La preuve de la réalisation des cas susvisés est fournie par l'agent au plus tard le jour où il reprend le travail.

Lorsque le don de sang a lieu après les heures normales de service, la dispense peut être accordée le jour ouvrable suivant. Toutefois, lorsque le don de sang a lieu le vendredi soir ou la veille d'un jour férié officiel qui ne coïncide pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même du don.

Le nombre maximal de jours de dispenses accordés pour dons de sang est de 4 par an au total.

Le nombre maximal de dispenses accordées pour consultation médicale ne pouvant avoir lieu en-dehors des heures de service est de 2 par an au total.

§3 - L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et l'autorité dont elle relève.

L'agent qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit l'autorité dont elle relève dans un délai à déterminer par cette autorité.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est apportée, au choix de l'agent, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Article 197 - La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

Article 198 - Le Collège communal peut accorder d'autres dispenses de services que celles prévues à l'article 196, §2 ou fixer les conditions dans lesquelles le Directeur général peut, exceptionnellement, en accorder.

Section 22 - Congés de récupération

Article 199 - Les agents qui fournissent des prestations supplémentaires et/ou irrégulières peuvent bénéficier d'un congé de récupération, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation ou un autre congé compensatoire en raison de ce type de prestations.

Article 200 - La durée du congé de récupération accordé est établie en fonction des coefficients de récupération fixés par le règlement de travail.

Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service. Ils sont, pour le surplus, régis par le règlement de travail.

Article 201 - Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 23 - Congé ou dispense de service pour formation

Sous-section 1- Congé de formation

Article 202 - Le congé de formation est accordé si la formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil Régional de la Formation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion. Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

Article 203 – § 1^{er} - L'agent introduit sa demande de congé de formation auprès du Collège.

La durée du congé de formation ne peut dépasser le nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation requise pour l'évolution de carrière et la promotion.

Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent.

§ 2 - Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Collège. Néanmoins, cette répartition ne peut porter atteinte aux droits de l'agent d'utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

§ 3 - L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées.

Le droit à un congé de formation peut être suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité que l'agent n'a pas assisté à deux tiers des cours ou s'il ne répond pas aux conditions de contrôle de l'acquis. La suspension est prononcée par le Collège.

§ 4 - Sauf circonstances exceptionnelles, le congé de formation ne peut être accordé plus deux fois de suite pour la même formation.

§ 5 - Le Collège détermine, pour chaque formation, s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

Article 204 - Le congé de formation est assimilé à une période d'activité de service.

Sous-section 2- Dispense de service

Article 205 - L'agent qui souhaite participer à une formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil Régional de la Formation du personnel des pouvoirs locaux et provinciaux transmet sa demande au Collège.

Article 206 - Le Collège accorde ou refuse la dispense de service sur la base de critères objectifs.

Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation.

La suspension est prononcée par le Collège pour la durée de la formation en cours.

Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même formation.

Article 207 - La dispense est assimilée à une période d'activité de service.

Section 24 - Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées

Article 208 - Des congés peuvent être accordés aux agents pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, de la Chambre des représentants, des parlements régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, et des conseils communaux.

Article 209 - Les congés sont accordés, par le Collège, pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

Article 210 - Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

Section 25 - Congé pour stage

Article 211 - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage ou de la

période d'essai.

Article 212 - Le Collège notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande.

Lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

Article 213 – §1^{er} Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

§2 - Les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

Section 26 - Congé pour mission

Article 214 - Un agent peut accepter l'exercice d'une mission lui confiée par la commune :

1° auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région, d'une Communauté, de la Commission communautaire française, la Commission communautaire commune;

2° auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale.

Article 215 – § 1^{er} - L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

§ 2 - Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent obtient les congés nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Article 216 - Ces congés sont accordés par le Collège pour la durée de la mission, avec un maximum de deux ans. Ils sont renouvelables par périodes de deux ans maximum.

Article 217 - Le congé pour mission n'est pas rémunéré; pour le surplus, il est assimilé à une période d'activité de service.

Article 218 – § 1^{er} - Le congé pour mission est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, de la décision du Conseil du 22 décembre 2000 dans le cadre d'un régime d'échange entre des fonctionnaires du Secrétariat général du Conseil de l'Union européenne et des fonctionnaires des administrations nationales ou des organisations internationales et, dans le cadre du programme européen « Institution Building » institué par le Règlement n° 622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats.

Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions citées dans l'alinéa précédent.

Toutefois, toute mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une institution européenne ou d'une institution internationale perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger ou de l'organisme européen ou international au profit duquel la mission est accomplie.

§ 2 - L'agent chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général obtient les augmentations de traitement ainsi que les promotions auxquelles il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

§ 3 - Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, le Collège et l'agent peuvent à tout instant mettre fin en cours d'exercice à la mission.

Article 219 - L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision de l'autorité, par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre se remet à la disposition de l'autorité.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Section 27 – Congé politique

Article 220 – Les agents ont droit au congé politique, dans les conditions fixées par la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, dans sa version applicable au personnel des communes wallonnes.

Section 28 - Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un cabinet ministériel ou d'un secrétariat d'Etat, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral.

Article 221 - L'agent peut obtenir un congé à la condition que l'autorité auprès de laquelle l'agent accomplit ses services s'engage au remboursement de la charge budgétaire totale pour exercer une fonction:

- 1° dans le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une région ou communauté, du Collège réuni de la commission communautaire commune ou du Collège de la commission communautaire française;
- 2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral;
- 3° dans un cabinet d'un mandataire politique fédéral, régional ou communautaire.

Article 222 - Le congé est rémunéré. La commune réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par la commune.

Article 223 - Le congé est assimilé à de l'activité de service.

Article 224 - L'agent dont le congé vient à expiration se remet à la disposition de la commune. Si sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

CHAPITRE XI - EVALUATION

Article 225 - L'évaluation des agents communaux vise à assurer la qualité du service public et à permettre aux agents de satisfaire aux conditions d'évolution de carrière et de promotion.

Elle informe l'administration sur la valeur des prestations de l'agent, en regard notamment de son descriptif de fonction.

A cette occasion, le Collège et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service.

Article 226 - La procédure d'évaluation est organisée et appliquée selon la procédure prévue au présent chapitre.

Article 227 - L'agent se voit attribuer l'une des mentions globales suivantes:

- 1° Excellent
- 2° Très positive
- 3° Positive
- 4° Satisfaisante
- 5° A améliorer
- 6° Insuffisante

Article 228 - Le bulletin d'évaluation est établi conformément aux dispositions des articles 237 et 238. Un système de cotation détermine la qualification de l'évaluation.

Article 229 - L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans. Elle leur est toutefois notifiée un an après qu'ils se soient vu attribuer soit l'évaluation "A améliorer" ou "Insuffisante" soit un an après qu'ils aient commencé à exercer de nouvelles fonctions.

Article 230 - Un entretien entre les évaluateurs et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation. Il est

essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.

Article 231 – § 1^{er} - En cas d'évaluation au moins satisfaisante un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois par an.

En cas d'évaluation "A améliorer", un entretien intermédiaire a lieu tous les 6 mois.

En cas d'évaluation insuffisante, un entretien intermédiaire a lieu tous les 3 mois.

§ 2 - Chaque entretien fait l'objet d'un procès-verbal que l'agent devra cosigner pour attester de la prise de connaissance. En cas d'écart par rapport au plan d'action une réorientation éventuelle est envisagée.

Article 232 - Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions à améliorer et insuffisante l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

Article 233 - Si l'évaluation est au moins "A améliorer", les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion, selon les dispositions établies par le présent statut et le statut pécuniaire.

Article 234 - Le projet d'évaluation est établi par deux supérieurs hiérarchiques ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé, désignés par le Collège.

Ce projet est notifié à l'intéressé. Dans le même temps, il est transmis au Directeur général.

Article 235 - Si le projet visé à l'article précédent ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le Directeur général le transmet sans tarder au Collège qui fixe définitivement l'évaluation.

Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du Directeur général dans les quinze jours de la notification. Celui-ci, après avoir entendu l'intéressé éventuellement assisté d'une personne de son choix, pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition. Il appartiendra alors au collège de trancher définitivement. Un processus de médiation peut également être prévu avec audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques.

Article 236 – En cas d'absence de supérieur hiérarchique, c'est le Directeur général ayant suivi la formation qui établit le projet d'évaluation. S'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier est transmis directement au Collège pour suite voulue. S'il y a contestation de la part de l'intéressé, celui-ci pourra demander à être entendu en même temps que la personne qu'il aura désignée pour assurer sa défense. Après l'audition, le Collège tranchera définitivement.

Article 237 - La fiche d'évaluation est composée de

- a. la carte d'identité de l'agent (nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées);
- b. un descriptif des activités: tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction;
- c. les situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées;
- d. Les formations demandées et suivies;
- e. Une appréciation.

Article 238 - Les critères d'évaluation sont repris dans le tableau formant l'annexe 2 du présent statut.

Article 239 - Le système d'évaluation est basé sur les critères d'appréciation suivants:

- 1) Excellent = un nombre de points supérieur à 90 (121 pour les cadres)
- 2) Très positive = un nombre de points compris entre 80 et 89 (108/120)
- 3) Positive = un nombre de points compris entre 70 et 79(95/107)
- 4) Satisfaisante = un nombre de points entre 60 et 69 (81/94)
- 5) A améliorer = un nombre de points entre 50 et 59 (67-80)
- 6) Insuffisante = un nombre de points inférieurs à 50 (<67)

Article 240 – § 1^{er} - Afin d'obtenir une évaluation chiffrée, on attribue les points comme suit:

- 12 points par critère pour les critères n°1 à 5;
- 10 points pour les critères 6 à 9 ;
- 35 points pour le critère de gestion d'équipe.

§ 2 - Une évaluation insuffisante empêche toute évolution de carrière ou promotion.

CHAPITRE XII - STATUT SYNDICAL

Article 241 - Les relations entre la commune et les organisations syndicales, ainsi que le statut des personnes qui participent à la vie syndicale, sont régis par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 242 - La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

CHAPITRE XIII - CESSATION DES FONCTIONS

Section 1 - Généralités

Article 243 - Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs:

- 1° la démission volontaire;
- 2° la démission d'office;
- 3° la mise à la retraite par limite d'âge;
- 4° la mise à la retraite d'office suite au cumul de 365 jours de maladie (jours d'absence pour maladie ou mise en disponibilité) après l'âge de 63 ans;
- 5° la mise à la retraite pour inaptitude physique définitive
- 4° la révocation et la démission d'office prononcées à titre de sanction disciplinaire;
- 5° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée.

Article 244 - L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au conseil communal, avec un préavis de deux mois. Ce préavis peut être réduit par décision du collège communal.

L'agent ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé.

Article 245 - § 1^{er} - Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions:

- 1° l'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Ce délai ne vaut pas en cas de fraude ou de dol de l'agent;
- 2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, visée à l'article 16, ou qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques;
- 3° l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;
- 4° l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical rendu obligatoire par le code du bien-être au travail et qui a déjà été appelé en service;
- 5° l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 74, al. 2, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle;
- 6° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.

§ 2 - La démission d'office est prononcée par le Conseil communal.

§ 3 - La démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles L1215 et suivants du Code de la démocratie et de la décentralisation.

Article 246 - En cas d'application de l'article 245, § 1^{er}, 3° ou 5°, l'agent est préalablement entendu par le Conseil communal.

Les articles L1215-10 à L1215-17 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation sont applicables à cette audition sous la réserve que les termes "autorité disciplinaire", "dossier disciplinaire" et "sanction ou peine disciplinaire" sont remplacés par les termes "autorité", "dossier" et "démission d'office".

Article 247 - L'inaptitude physique définitive est constatée par Medex en application de l'article 117, par. 2, de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier.

Section 2 - Inaptitude professionnelle

Article 248 - A l'initiative du Directeur général, le Collège communal peut formuler une proposition d'inaptitude professionnelle après que l'agent s'est vu deux fois consécutivement attribuer une évaluation insuffisante.

Article 249 - La cessation des fonctions pour cause d'inaptitude professionnelle définitive est prononcée, après audition de l'agent, par le conseil communal, dans le respect de la procédure prévue aux articles L1217-1 et s. du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. La procédure de recours de l'agent contre la décision de l'autorité locale est prévue aux articles L1218-1 et s. du même Code.

Article 250 - Une indemnité est octroyée à l'agent démis pour cause d'inaptitude professionnelle, proportionnellement à son ancienneté de service au sein de la commune ou du CPAS du même ressort. Elle équivaut à :

- trois mois de traitement pour les agents de moins de 10 ans d'ancienneté;
- six mois de traitement pour les agents qui ont entre 10 et 20 ans d'ancienneté;
- neuf mois de traitement pour les agents qui ont plus de 20 ans d'ancienneté

Article 251 - Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 et s. de la nouvelle loi communale.

La demande est introduite une année avant la date de prise de cours de la pension.

Article 252 - Le droit des agents de bénéficier d'un départ anticipé à mi-temps est assuré conformément et dans le respect des conditions portées par la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, ses arrêtés d'exécution.

Section 3 - Ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale

Article 253 - Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la commune verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés (secteurs chômage, assurance obligatoire maladie-invalidité – y compris secteur indemnités -, et assurance maternité) aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

CHAPITRE XIV - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 254 – Les autorisations de cumul d'activités professionnelles octroyées en vertu du statut administratif précédent expirent le 31 décembre 2026. Elles peuvent être renouvelées selon la procédure prévue par le présent statut.

Article 255 – Les réserves de recrutement existant à la date d'entrée en vigueur du présent statut conservent leur durée de validité. Cette dernière peut être prolongée, pour autant que la durée totale de la validité de la réserve n'excède pas 4 ans.

Article 256 – La durée de validité des réserves de promotion existant à la date d'entrée en vigueur du présent statut conservent leur durée de validité.

Article 257 – L'article 108 du présent statut n'est applicable qu'aux jours de congés annuels octroyés à partir du 1^{er} janvier 2023.

Article 258 – Les procédures de recrutement et de promotion en cours lors de l'entrée en vigueur du présent statut se poursuivent selon les règles en vigueur lorsqu'elles ont été initiées.

Article 259 – Les agents demeurent revêtus du grade qui leur a été attribué en vertu du précédent statut.

Pour l'application du présent statut, l'ancienneté acquise par un agent sous l'empire du précédent statut reste prise en compte.

Article 260 - Les jours de congé annuel de vacances de l'année précédant la date d'entrée en vigueur du présent statut qui n'ont pas encore été pris à cette date, peuvent être reportés conformément aux dispositions du présent statut. L'éventuel reliquat des jours de congé annuel de vacances des années

antérieures demeurent soumis au régime qui leur était applicable avant l'entrée en vigueur du présent statut.

Article 261 – Le congé parental obtenu en dehors de l'interruption de carrière sous l'empire du présent statut est pris en compte pour le calcul de la durée du congé octroyé en vertu du présent statut.

Article 262 – Les agents conservent le bénéfice des jours de congé d'absence pour maladie acquis sous l'empire du précédent statut.

Article 263 – Les congés et dispenses de service pour formation octroyés avant l'entrée en vigueur du présent statut demeurent régis par le statut antérieur. Leur renouvellement éventuel est soumis aux règles fixées par le présent statut.

ANNEXE I - CONDITIONS DE RECRUTEMENT, D'EVOLUTION DE CARRIERE ET DE PROMOTION

1. PERSONNEL ADMINISTRATIF

NIVEAU D

Employé d'Administration - Echelle D2

Par voie de recrutement

Diplôme :

- diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4ème année de l'enseignement secondaire (2ème degré CESDD)
- OU titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétences et correspondant au niveau du diplôme du 2ème degré et en lien avec l'emploi concerné
- OU titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Employé d'administration – Echelle D3

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D2 d'employé d'administration et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 d'employé d'administration s'il n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 d'employé d'administration s'il a acquis une formation complémentaire (50 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 d'employé d'administration s'il possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

Employé d'administration – Echelle D4

Par voie de recrutement

Diplôme :

- diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- OU titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétences et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- OU titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

En évolution de carrière

A l'employé d'administration titulaire de l'échelle D2 ou D3 et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 ou D3 s'il a acquis un module de formation (150 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 ou D3 s'il a acquis deux modules de formation (300 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 ou D3 s'il possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 ou D3 s'il possède deux titres de compétence délivrés par le Consortium de validation de compétence qui soient complémentaires au titre utilisé lors du recrutement. L'agent porteur d'un titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer vers l'échelle D4 pour le personnel administratif.

Employé d'administration – Echelle D5En évolution de carrière

A l'employé d'administration titulaire de l'échelle D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- avoir soit réussi les trois modules de sciences administratives soit une formation spécifique (60 périodes dont 30 périodes de sciences administratives et 30 périodes utiles à la fonction).

Employé d'administration – Echelle D6Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme de l'enseignement supérieur de type court (graduat, baccalauréat)

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D4 ou D5 d'employé d'administration et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5 ;
- avoir acquis un diplôme d'enseignement supérieur de type court ou une formation spécifique équivalente, à savoir le cycle complet de sciences administratives (450 périodes).

NIVEAU C**Chef de service administratif – Echelle C3**Par voie de promotion

A l'employé d'administration titulaire de l'échelle D4, D5 ou D6 qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D4, D5 ou D6 en qualité d'agent statutaire définitif et avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation de 150 heures chacun ou droit administratif provincial ancienne formule).

Chef de service administratif – Echelle C4

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle C3 de chef de service administratif pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent statutaire définitif et avoir acquis une formation complémentaire (60 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent statutaire définitif s'il n'a pas acquis de formation complémentaire.

NIVEAU B (PERSONNEL SPECIFIQUE)**Gradué spécifique – Echelle B1**Par voie de recrutement

Diplôme : grade spécifique à la fonction, pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (graduat, baccalauréat), dans une des qualifications requises par le Collège, moyennant la réussite d'un examen d'accès organisé par le Collège.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Gradué spécifique – Echelle B2En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle B1 de gradué pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B1 de gradué, s'il ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B1 de gradué, s'il dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

Gradué spécifique – Echelle B3En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle B2 de gradué pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B2 de gradué s'il ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction non encore valorisé.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B2 de gradué s'il dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction non encore valorisé.

Gradué spécifique – Echelle B4Par voie de promotion

Au titulaire d'une échelle de niveau B de gradué qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le niveau B en qualité d'agent statutaire définitif.

NIVEAU A**Chef de bureau administratif – Echelle A1**Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle D5, D6, C3 ou C4 (administrative) qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (cycle complet de sciences administrative - 450 périodes ou droit administratif provincial ancienne formule) OU être titulaire d'un diplôme de l'enseignement universitaire avec une orientation administrative ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D5, D6, C3 ou C4 en qualité d'agent statutaire définitif.

Chef de bureau administratif – Echelle A2En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A1 de chef de bureau administratif pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 ;
- avoir acquis une formation (112 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 s'il n'a pas acquis de formation.

NIVEAU A (PERSONNEL SPECIFIQUE)**Chef de bureau spécifique – Echelle A1sp**Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé, dans une des qualifications requises par le Collège, moyennant la réussite d'un examen d'accès organisé par le Collège.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Par voie de promotion

Au titulaire d'une échelle de niveau B de gradué qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- avoir acquis une formation spécifique à la fonction à exercer (120 périodes) OU être titulaire d'un diplôme de l'enseignement universitaire avec une orientation se rapprochant du programme de 120h demandé ci-dessus ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau B en qualité d'agent statutaire définitif.

Chef de bureau spécifique – Echelle A2spEn évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A1 de chef de bureau spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 de chef de bureau spécifique ;
- avoir acquis une formation (112 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 de chef de bureau spécifique s'il n'a pas acquis de formation.

Chef de division spécifique – Echelle A3spPar voie de promotion

Au titulaire de l'échelle A1 ou A2 de chef de bureau spécifique qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2 de chef de bureau

spécifique en qualité d'agent statutaire définitif.

Chef de division spécifique – Echelle A4sp

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A3 de chef de division spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A3 de chef de division spécifique.

Premier attaché spécifique – Echelle A5sp

Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme spécifique de l'enseignement universitaire ou assimilé moyennant la réussite d'un examen d'aptitude organisé par le Collège.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A4 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A4 spécifique.

Premier directeur spécifique – Echelle A6sp

Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle A4 ou A5 spécifiques qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A4 ou A5 spécifique en qualité d'agent statutaire définitif.

2. PERSONNEL TECHNIQUE

NIVEAU D

Agent technique – Echelle D7

Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (ETSS ou CTSS), dans une des qualifications requises par le Collège

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Agent technique – Echelle D8

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D7 d'agent technique et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D7 d'agent technique s'il n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D7 d'agent technique s'il a acquis une formation complémentaire (60 périodes).

Agent technique en chef – Echelle D9

Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme de l'enseignement supérieur technique de type court ou assimilé (graduat, baccalauréat), dans une des qualifications requises par le Collège.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Par voie de promotion

A l'agent technique titulaire de l'échelle D8 qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D8 d'agent technique statutaire définitif.

Agent technique en chef – Echelle D10En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D9 d'agent technique en chef pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D9 s'il n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D9 s'il a acquis une formation complémentaire (60 périodes).

Chef de bureau technique – Echelle A1Par voie de recrutement

Diplôme : diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé, dans une des qualifications requises par le Collège.

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle D7, D8, D9 ou D10 technique qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- avoir acquis les formations requises pour les évolutions de carrière de l'échelle D7 vers l'échelle D8 (60 périodes), de l'échelle D9 vers D10 (60 périodes) et une formation complémentaire spécifique (40 périodes) ;
- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D7, D8, D9 ou D10 en qualité d'agent technique ou d'agent technique en chef statutaire définitif.

Chef de bureau technique – Echelle A2En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A1 de chef de bureau technique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 de chef de bureau technique ;
- avoir acquis une formation (112 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 de chef de bureau technique s'il n'a pas acquis de formation.

Chef de division technique – Echelle A3Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle A1 ou A2 de chef de bureau technique qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2 de chef de bureau technique en qualité d'agent statutaire définitif.

Chef de division technique – Echelle A4

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle A3 de chef de division technique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies par les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A3 de chef de division technique.

Directeur technique – Echelle A5Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle A3 ou A4 de chef de division technique qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A3 ou A4 de chef de division technique en qualité d'agent statutaire définitif.

Premier directeur technique – Echelle A6Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle A5 de directeur technique qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à l'examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A5 de directeur technique en qualité d'agent statutaire définitif.

3. PERSONNEL OUVRIER**NIVEAU E****Ouvrier – manœuvre pour travaux lourds – Echelle E2**Par voie de recrutement

Diplôme : aucun

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Ouvrier – manœuvre lourd – Echelle E3En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle E2 d'ouvrier et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 d'ouvrier s'il n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2 d'ouvrier s'il a acquis une formation complémentaire (20 périodes). L'agent de niveau E possédant un titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E.

NIVEAU D**Ouvrier qualifié – Echelle D2**Par voie de recrutement

Diplôme : disposer d'une qualification. Le critère de la qualification est lié à la possession obligatoire :

- d'un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à la fin des études ETSI ou après avoir suivi les cours CTSI ou à l'issue de la 4ème année de l'enseignement secondaire (2ème degré CESDD) ;

OU

- d'un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétences et correspondant au niveau du diplôme du 2ème degré et en lien avec l'emploi considéré ;

OU

- d'un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon ;

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la

fonction à conférer

Par voie de promotion

Au titulaire d'une échelle de niveau E d'ouvrier qui a réussi l'examen de promotion au niveau D.

Pour se présenter à cet examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent statutaire définitif.

Ouvrier qualifié – Echelle D3

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D2 d'ouvrier qualifié et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 d'ouvrier qualifié s'il n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 d'ouvrier qualifié s'il a acquis une formation complémentaire (40 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 d'ouvrier qualifié s'il est en possession d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

Ouvrier qualifié – Echelle D4

Par voie de recrutement

Diplôme : disposer d'une qualification. Le critère de la qualification est lié à la possession obligatoire :

- d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en rapport avec la fonction à exercer ;

OU

- d'un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétences et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;

OU

- d'un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon ;
- moyennant la réussite de l'examen d'accès organisé par le Collège.

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D3 d'ouvrier qualifié pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D3 d'ouvrier qualifié ;
- avoir acquis une formation complémentaire (150 périodes).

OU

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D3 d'ouvrier qualifié ;
- posséder un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement. L'agent porteur d'un titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer de l'échelle D1 à l'échelle D2 et/ou de l'échelle D2 à l'échelle D3 et de D3 à D4 pour le personnel ouvrier.

NIVEAU C

Brigadier – Echelle C1

Par voie de promotion

Au titulaire d'une échelle d'ouvrier de niveau D qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à cet examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans une échelle de niveau D ;
- pour les agents titulaires de l'échelle D2 ou D3, avoir acquis une formation complémentaire (150 périodes).

Brigadier-chef – Echelle C2Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle C1 de brigadier qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à cet examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle C1 de brigadier en qualité d'agent statutaire définitif.

Contremaître – Echelle C6Par voie de promotion

Au titulaire de l'échelle D2, D3 ou D4 d'ouvrier qualifié qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à cet examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D2, D3 ou D4, en qualité d'agent statutaire définitif.

OU

Au titulaire de l'échelle C1 ou C2 de brigadier ou brigadier-chef qui a réussi l'examen de promotion.

Pour se présenter à cet examen, l'agent doit :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C1 ou C2 en qualité d'agent statutaire définitif.

4. PERSONNEL D'ENTRETIEN**NIVEAU E****Auxiliaire professionnel – Echelle E2**Par voie de recrutement

Diplôme : aucun

Examen : réussite (au moins 60% des points) de l'examen organisé par le Collège, en lien avec la fonction à conférer

Auxiliaire professionnel – Echelle E3En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle E2 d'auxiliaire professionnel, pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- satisfaire aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 en qualité d'auxiliaire professionnel en cas de non-acquisition de formation complémentaire OU une ancienneté de 8 ans en cas d'acquisition de formation complémentaire. L'agent de niveau E possédant un titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E.

ANNEXE II – CRITERES D'EVALUATION FIXES A L'ARTICLE 238

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaires de l'agent
1. La qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur				

2. Compétences	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions				
3. L'efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés				
4. La civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie				
5. La déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction				
6. L'initiative	Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue				
7. L'investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences				
8. La communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie				
9. La collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et				

	de contribuer au maintien d'un environnement agréable				
10. La gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p>CRITERES DEVELOPPEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Planification</u> Capacité à établir un planning - <u>Organisation</u> Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis - <u>Direction</u> Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable - <u>Pédagogie</u> Capacité à partager le savoir - <u>Évaluation</u> Capacité à évaluer justement ses collaborateurs 				

	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Encadrement</u> Capacité à soutenir ses collaborateurs - <u>Stimulation</u> Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun - Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail 				
--	---	--	--	--	--

ANNEXE III. FICHE DE RENSEIGNEMENT

RENSEIGNEMENTS A FOURNIR AVANT L'ENGAGEMENT

Nom: _____

Prénom: _____

Sexe:

- 1°1 Féminin
1°2 Masculin

Numéro de registre national: _____

Numéro de compte en banque: _____

Nombre d'années d'ancienneté? Privé et/ou public * Seuls les mois complets comptent! Ne pas oublier les fractions de temps de travail!

E-mail: _____

Commentaire(s) divers, infos que vous souhaitez déposer

Liste des documents à fournir au Service ...:

- un CV;
- une lettre de candidature;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de 6 mois;
- un extrait d'acte de naissance;
- la copie du dernier diplôme obtenu;
- les attestations des anciens employeurs pour la valorisation de l'ancienneté pécuniaire.

ANNEXE IV : Régime disciplinaire –Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Le régime disciplinaire des agents statutaires communaux est fixé aux articles L1215-1 à L1215-27, et L3133-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Ces dispositions sont disponibles :

- Au près du service du personnel, sur simple demande ;
- En ligne, sur WALLEX, le site du Service Public de Wallonie publiant l'information juridique de la Région wallonne : <https://wallex.wallonie.be/home.html>

Article 2. Sont abrogés :

- le règlement du 2 février 1987 relatif à l'instauration de la pause-carrière ;
- le règlement du 31 mai 1989 relatif aux régimes des congés et de disponibilité des agents communaux ;
- le statut administratif du personnel communal, adopté le 18 décembre 1995.

Article 3. La présente délibération est transmise au Gouvernement wallon, conformément à l'article L3131-1, § 1er, 2° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 4. La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023, sous réserve de son approbation par le Gouvernement wallon.

La présente délibération est transmise :

- au service du personnel ;
- à M. le Directeur financier.

5. PERSONNEL - Statut pécuniaire du personnel communal non-enseignant - Fixation

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L1122-30, L1122-32, L1124-4 §6, L3131-1 §1er 2° ainsi que les chapitres 2 à 8 du Titre II du Livre II ;

VU la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ainsi que ses arrêtés d'exécution ;

VU la réunion du comité de direction en date du 3 août 2022 ;

VU le protocole d'accord découlant de la réunion du comité particulier de négociation syndicale réuni en date du 30 août 2022 ;

VU la réunion du comité de concertation commune-CPAS en date du 31 août 2022 ;

REVU ses délibérations, telles que modifiées à ce jour, portant :

- le règlement du 5 mai 1977 relatif à l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour prestations dominicales ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour prestations exceptionnelles ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour fonctions supérieures
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour prestations nocturnes
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès d'un agent communal définitif ;
- le règlement du 7 juin 1977 fixant les indemnités pour frais de séjour octroyés au personnel communal ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif aux frais de parcours résultant de déplacements de service effectués par le personnel communal ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'intervention dans les frais de transport de certains membres du personnel ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour diplôme
- le statut pécuniaire du 18 décembre 1995 ;

CONSIDERANT que l'action 2.1.3.1. du Programme stratégique transversal 2019-2024, intitulée « *Développer la gestion des ressources humaines* », dispose :

« L'action vise à mobiliser davantage l'ensemble des forces vives en interne afin d'optimiser les ressources humaines.

Ceci passe notamment par

- *l'établissement de profils de fonction actualisés;*
- *le développement de plans de formation, partie intégrante de la carrière de l'agent;*
- *l'évaluation continuée des membres du personnel;*
- *l'instauration du télétravail structurel, sur base volontaire et là où il est possible ;*
- *l'adaptation renouvelée du cadre, dès le premier semestre 2019...*

Nombre de ces projets découleront de l'adaptation de l'organigramme, l'actualisation des missions et rôles des services ainsi que l'adoption de nouveaux statuts, administratif et pécuniaire. Ces statuts contribueront, dans la limite de ce qui est permis par la Wallonie, à l'attractivité de notre fonction publique locale (régime de congés, indemnités, promotions etc.) (...) » ;

CONSIDERANT qu'après l'adaptation du cadre et l'adoption d'un nouveau règlement de travail en 2020 ainsi que la réforme du service de garde et de rappel et l'instauration du télétravail et de l'horaire souple en 2021, l'étape suivante est la refonte des statuts, administratif et pécuniaire, du personnel ;

CONSIDERANT que le texte proposé est basé, entre autres, sur les suggestions de l'Union des Villes et Communes de Wallonie, et les recommandations du Service public de Wallonie ainsi que sur certains principes déjà applicables à Saint-Nicolas, combinés à des dispositions inspirées de statuts d'autres entités ;

CONSIDERANT que ce nouveau projet permet une rationalisation des textes communaux en la matière, des textes épars et parfois datés étant ainsi rassemblés dans un seul document ;

CONSIDERANT que la terminologie a aussi été adaptée aux changements législatifs et réglementaires et que des nouveautés sont également intégrées ;

CONSIDERANT que le principe retenu a été la continuité, avec un texte modernisé, qui introduit cependant certains changements sur le fond ;

CONSIDERANT qu'il s'indique en conséquence de revoir le statut pécuniaire des agents communaux non-enseignants nommés ;

CONSIDERANT que ce nouveau statut ne porte pas atteinte aux dispositions spécifiques régissant le statut des grades légaux, qu'elles aient été arrêtées par la Wallonie ou la commune ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE

Article 1er. Le statut pécuniaire du personnel communal non-enseignant est fixé ainsi qu'il suit :

CHAPITRE I^{ER} – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} - Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal non-enseignant, à l'exception des membres du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail.

Néanmoins, il ne s'applique au directeur général, au directeur général adjoint, et au directeur financier que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales ou réglementaires.

Article 2 - Le traitement des agents est fixé sur la base d'échelles.

L'échelle est la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade et, le cas échéant, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le présent statut.

Article 3 - Elle comporte:

- un traitement minimum;
- des traitements dénommés "échelons", résultant de l'ancienneté;
- un traitement maximum.

Article 4 - Chaque échelle appartient à un niveau.

Il y a cinq niveaux:

- le niveau A;
- le niveau B;
- le niveau C;
- le niveau D;
- le niveau E.

Article 5 - Les échelles ont un développement étalé sur 25 ans.

Elles sont fixées conformément à l'annexe au présent statut.

Article 6 - A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, le traitement lié à ce grade est fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Dans un même grade, si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont l'agent bénéficie au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle carrière pécuniaire, le bénéfice de l'ancienne carrière pécuniaire est maintenu jusqu'à ce qu'un traitement au moins égal soit obtenu dans la nouvelle carrière pécuniaire.

CHAPITRE II - SERVICES ADMISSIBLES

Article 7 - Pour l'application du présent chapitre:

- 1° l'agent est réputé prester des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement;
- 2° sont complètes les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale;
- 3° sont réputés militaires de carrière:
 - les officiers de carrière, les officiers de complément et les officiers auxiliaires;
 - les officiers de réserve accomplissant des prestations volontaires à l'exclusion des prestations d'entraînement;
 - les sous-officiers de carrière, les sous-officiers temporaires et les sous-officiers de complément;

- les militaires en-dessous du rang d'officier qui servent à la faveur d'un engagement ou rengagement;
- les aumôniers des cadres actifs et les aumôniers de réserve maintenus en service en temps de paix pour constituer le cadre temporaire de l'aumônerie.

Article 8 - Les services admissibles se comptent par mois-calendrier.

Les services qui couvrent des fractions de mois sont totalisés en fin d'année. Les fractions de mois totalisant les périodes de trente jours sont valorisées dans l'ancienneté pécuniaire, à concurrence d'un mois par période de trente jours.

Article 9 - Toutefois, la durée des services admissibles, que l'agent a prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement, est fixée, sur base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes, établie conformément au modèle fixé par l'arrêté royal du 27 juillet 1989.

Les prestations complètes mentionnées sur cette attestation, pour lesquelles le paiement s'est effectué en 10^e et qui ne représentent pas une année complète de services effectifs par année scolaire, sont comptabilisées jour par jour. Le nombre global des jours de service ainsi accomplis et comportant des prestations complètes est multiplié par 1, 2.

Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération; on ne tient pas compte du reste. Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation, qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services à prendre en considération.

Article 10 - La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent ces services.

Article 11 - La durée des services admissibles accomplis dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services qui auraient été accomplis pendant la même période dans une seule fonction à prestations de travail complètes.

Article 12 - § 1^{er} - Pour la fixation du traitement au sein d'une échelle, l'ancienneté est déterminée en prenant en considération les services effectifs que l'agent a accomplis, en qualité d'agent statutaire ou contractuel, en faisant partie:

- 1° de toute institution de droit international dont est membre l'Etat fédéral, une Communauté ou une Région;
- 2° de toute institution qui relevait du Gouvernement du Congo ou du Gouvernement du Rwanda-Burundi, constituée ou non en personne juridique distincte;
- 3° de toute institution de l'Etat fédéral relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire, constituée ou non en personne juridique distincte;
- 4° de toute institution d'une Communauté ou d'une Région relevant du pouvoir décentralisé ou du pouvoir exécutif, constituée ou non en personne juridique distincte;
- 5° d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une agglomération ou d'une fédération de communes, d'un centre public d'action sociale, d'une association de centres publics d'action sociale ou d'un établissement subordonné à une province ou à une commune;
- 6° d'un établissement d'enseignement ou d'un centre psycho-médico-social subventionné par une Communauté;
- 7° de toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique ainsi que toute institution ayant existé au Congo belge ou au Rwanda-Burundi, qui répondrait aux mêmes conditions.

§ 2 - En outre, les services à prestations complètes ou incomplètes accomplis dans le secteur privé ou en qualité de travailleur indépendant, de même que les services accomplis en qualité de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics et comme stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes sont, à condition qu'ils puissent être considérés comme utiles à l'exercice de la fonction par le Collège, admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire pour une durée maximale de dix ans, à condition que ces années soient utiles à la fonction.

A cette fin, une fiche dont le modèle est repris en annexe au présent statut est remise à l'entrée en

service de l'agent. Cette fiche, dûment complétée par celui-ci, doit être remise dans les 2 mois au service du personnel, accompagnée des documents probants attestant des services effectifs antérieurs dont il sollicite la prise en compte pour la fixation de son traitement.

§ 3 - Aussi longtemps que l'agent effectue des prestations à temps partiel, les périodes d'ancienneté sont valorisées comme pour un agent à temps plein. Cependant, dès l'engagement de l'agent à temps plein, les prestations effectuées à temps partiel sont valorisées au prorata des prestations de travail réellement effectuées.

CHAPITRE III - EVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 13 - Le traitement de l'agent est fixé dans l'une des échelles de son grade.

A la date du recrutement ou de la promotion, il lui est attribué la première échelle attachée à son grade.

L'agent passe à une échelle supérieure, s'il répond aux conditions suivantes:

- avoir obtenu, lors de la plus récente évaluation, une mention globale "très positive" ou "positive";
- avoir acquis l'ancienneté dans l'échelle fixée en vertu de l'annexe I du statut administratif;
- avoir éventuellement satisfait aux conditions de formation déterminées en vertu de l'annexe I du statut administratif.

Article 14 - Par "ancienneté dans l'échelle" en vue de satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière, il y a lieu d'entendre la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune dans l'échelle considérée.

Néanmoins, au moment du recrutement, sont assimilées à des services accomplis dans l'échelle considérée les prestations exercées dans une fonction analogue à celle correspondant au grade de l'agent, comme agent statutaire ou contractuel au sein d'une institution publique visée à l'article 12 ou d'un organisme privé ne relevant pas du secteur industriel ou commercial, subventionné par les pouvoirs publics.

Les agents en service lors de l'entrée en vigueur du présent statut bénéficient également de cette assimilation pour l'application des nouvelles échelles.

Article 15 - En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté est calculée de la même manière que des prestations complètes.

CHAPITRE IV - PAIEMENT DU TRAITEMENT

Article 16 - Le traitement des agents est payé mensuellement à raison de 1/12 du traitement annuel.

Le traitement des agents définitifs est payé anticipativement, celui des agents temporaires, à terme échu.

Il prend cours à la date de l'entrée en fonction.

Lorsque le traitement n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.

En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours est dû.

Article 17 - Le traitement mensuel indexé est égal au traitement annuel indexé divisé par 12.

Le traitement horaire indexé est égal au traitement annuel indexé divisé par 1872.

Article 18 - En cas de prestations incomplètes, ou lorsque l'agent bénéficie d'un régime de congé pour prestations réduites, le traitement dû est calculé en multipliant le traitement mensuel par la fraction qui correspond à la proportion de ces prestations.

CHAPITRE V – ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

Article 19 - Les agents bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux, des allocations suivantes :

- allocation de foyer et de résidence;
- allocations familiales,
- pécule de vacances

Les agents bénéficient, dans les conditions précisées au présent chapitre, des allocations et indemnités suivantes:

- allocation pour exercice de fonctions supérieures;
- allocation de fin d'année;
- allocation pour fonction spécifique ;
- allocations pour prestations supplémentaires;
- allocation pour prestations irrégulières;
- allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes
- indemnité pour frais funéraires;
- indemnité pour frais de parcours;
- indemnité pour frais de transport entre le domicile et le lieu de travail;
- indemnité pour frais de télétravail ;
- remboursement de frais ;
- indemnité pour frais de séjour

Section 1^{ère} - Allocation de foyer et de résidence

Article 20 - § 1^{er} - Au cas où le traitement annuel, fixé pour des prestations complètes, d'un agent n'excède pas les montants repris à l'article 21,

1° est attributaire d'une allocation de foyer:

- le membre du personnel marié ou qui vit en couple à moins que l'allocation ne soit attribuée à son conjoint ou à la personne avec laquelle il vit en couple ;
- le membre du personnel isolé dont un ou plusieurs enfants font partie du ménage et qui sont bénéficiaires d'allocations familiales ;

2° est attributaire d'une allocation de résidence, le membre du personnel qui n'est pas visé au 1°.

§ 2 - Au cas où les deux conjoints ou les deux personnes qui vivent en couple répondent chacune aux conditions pour obtenir l'allocation de foyer ou de résidence, ils désignent de commun accord celui des deux à qui sera payée l'allocation.

La liquidation de cette allocation est subordonnée à une déclaration sur l'honneur rédigée par l'agent.

§ 3 - Les agents en disponibilité ne bénéficient ni de l'allocation de foyer, ni de l'allocation de résidence.

Article 21 - § 1^{er} - Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

§ 2 - Une allocation de foyer ou une allocation de résidence est octroyée à l'agent dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 16.100 euros.

L'allocation de foyer est de 720 euros pour des prestations à temps plein.

L'allocation de résidence est de 360 euros pour des prestations à temps plein.

§ 3 - L'agent dont la rémunération annuelle est comprise entre 16.100 euros et 18.330 euros perçoit une allocation réduite, soit de foyer, soit de résidence.

L'allocation de foyer réduite est de 360 euros pour des prestations à temps plein.

L'allocation de résidence réduite est de 180 euros pour des prestations à temps plein.

Toutefois, l'allocation réduite est le cas échéant augmentée de manière à ce que la somme de la

rémunération et de l'allocation réduite, diminuée de la retenue destinée au financement de la pension légale, ne soit pas inférieure à la somme que l'agent aurait perçue si sa rémunération avait été de 16.100 euros.

§ 4 - L'agent dont la rémunération annuelle est supérieure à 18.330 euros perçoit une allocation partielle de manière à ce que la somme de la rémunération et de l'allocation partielle, diminuée de la retenue destinée au financement de la pension légale, ne soit pas inférieure à la somme que le membre du personnel aurait perçue si sa rémunération avait été de 18.330 euros.

Article 22 - L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est attribuée aux agents assurant des fonctions à prestations incomplètes au prorata de leurs prestations.

Elle n'est pas attribuée du chef de fonctions accessoires.

Article 23 - L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte. Elle est payée dans la même mesure et d'après les mêmes modalités que le traitement, si celui-ci n'est pas dû pour le mois entier.

Lorsqu'au cours d'un mois survient un fait qui modifie le droit à l'allocation de foyer ou à l'allocation de résidence, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

Article 24 - Les montants de 16.100 euros et 18.330 euros bénéficient du régime d'indexation. Ils sont rattachés à l'indice-pivot 138,01.

Section 2 - Pécule de vacances

Article 25 - Les agents bénéficient chaque année d'un pécule de vacances, dont le montant est établi conformément aux articles suivants.

Article 26 - Pour l'application de la présente section, il faut entendre par:

- 1° "prestations complètes", les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale;
- 2° "année de référence", l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées;
- 3° "traitement annuel", le traitement, le salaire, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire y compris l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence éventuelle.

Pour le bénéficiaire de la rétribution garantie, le "traitement annuel" équivaut à ladite rétribution garantie.

Article 27 - Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le montant du pécule de vacances est fixé à 92 % d'un douzième du ou des traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) dû(s) pour le mois de mars de l'année des vacances.

Article 28 – § 1^{er} - Sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent:

- 1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel;
- 2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980, à l'exclusion dans les deux cas du rappel disciplinaire;
- 3° a bénéficié d'un congé parental;
- 4° a été absent suite à un congé accordé en vue de la protection de la maternité par les articles 39, 42 et 43bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 5° a été dispensé du travail en application de l'article 18, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

§ 2 - Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1^{er} janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui auquel l'agent a acquis cette

qualité, à condition:

1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence;

2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit:

a) soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 5 du décret du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales ;

b) soit la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises. Cette preuve peut être fournie par toutes voies de droit, témoins y compris.

Article 29 - Par dérogation à l'article 28, ne sont pas prises en considération pour le calcul du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles l'agent a obtenu une dispense de service pour l'accomplissement d'une mission.

Article 30 – § 1^{er} - Sans préjudice de l'article 28, § 1^{er}, 2° et 3°, et § 2, lorsque des prestations complètes n'ont pas été accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit:

1° un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois;

2° un trentième du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

§ 2 - L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

Article 31 - En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies sur base du ou des diviseur(s)-horaire(s) en vigueur dans la réglementation pécuniaire; éventuellement, la même proportion s'applique aux périodes visées au point 5, § 1^{er}, 2° et § 2.

Article 32 - Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

Article 33 - Pour l'application de l'article 32, l'agent qui cumule des pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant, ainsi qu'éventuellement le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

Article 34 - Les sommes que l'agent aurait perçues, à titre de pécule de vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, sont déduites du montant du pécule de vacances octroyé en application de l'article 28, § 2.

Article 35 – § 1^{er} - Le pécule de vacances est payé au cours du mois de mai conformément aux articles 26 et 27.

§ 2 - Par dérogation à la règle énoncée au paragraphe précédent, le pécule de vacances est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l'intéressé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du montant forfaitaire, du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont bénéficie l'agent à la même date.

Lorsqu'à ce moment, il ne bénéficie d'aucun traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été dû(s).

Section 3 – Allocation pour exercice de fonctions supérieures

Article 36 - Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables à l'agent désigné pour occuper le poste de directeur général faisant fonction ou de directeur financier faisant fonction, cette hypothèse étant régie respectivement par les articles L1124-20 et L1124-22 §3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 37 - Pour l'application de la présente section, il faut entendre par "fonctions supérieures": des fonctions prévues au cadre du personnel et dont l'attribution est de nature à consacrer un avancement de grade.

Article 38 - Le seul fait qu'un emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé ne suffit pas à justifier qu'il y soit pourvu par une désignation temporaire d'agent auquel sera accordé, le cas échéant, une allocation pour fonctions supérieures. L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt du service.

La désignation se fait par le Collège.

Une désignation pour l'exercice de fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution définitive de l'emploi soit engagée.

L'acte de désignation ou de prorogation de désignation indique si l'emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé et précise que l'exercice de fonctions supérieures dans un grade ne confère aucun droit à une nomination définitive audit grade.

Article 39 - Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, les conditions suivantes doivent être remplies dans le chef de l'agent concerné:

- a) bénéficier d'une évaluation au moins positive;
- b) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée;
- c) répondre à la condition d'ancienneté requise pour accéder, par promotion, à l'emploi à exercer, ou aux conditions de diplôme requises pour le recrutement à cet emploi.

Il peut être dérogé à cette dernière condition « c) » en l'absence d'agents y répondant.

Les fonctions supérieures sont octroyées, par priorité, au fonctionnaire portant le grade le plus élevé répondant aux conditions susmentionnées. Il s'indique, néanmoins, de confier l'exercice de fonctions supérieures relatives à un emploi vacant ou momentanément inoccupé à l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche du service.

Article 40 - §1^{er}. Sauf dérogation expresse, dûment motivée, prévue dans l'acte de désignation, l'agent chargé de fonctions supérieures exerce toutes les prérogatives attachées à ces fonctions.

§2. La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures, ne peut, en principe, avoir d'effets rétroactifs. Elle est prononcée pour une période d'un mois au minimum et de six mois au maximum. Elle peut être prorogée, par décision dûment motivée, par périodes d'un à six mois. En cas de vacance temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi.

Les fonctions supérieures prennent fin:

- en cas d'absence du titulaire: dès le retour en fonction de cet agent;
- en cas d'emploi définitivement vacant dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

§3. Si l'agent est promu à l'emploi qu'il a occupé par exercice de fonctions supérieures, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date fixée par la délibération désignant l'agent pour l'entrée en fonctions sans pouvoir toutefois remonter au delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au

grade par promotion.

Article 41 - Une allocation pour exercice de fonctions supérieures est accordée à l'agent qui assume des fonctions supérieures, que l'emploi correspondant à ces fonctions soit momentanément inoccupé ou définitivement vacant.

Article 42 – § 1^{er} - L'allocation est égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans le grade de l'emploi correspondant aux fonctions supérieures et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif. Il faut entendre par rémunération, le traitement barémique augmenté éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence.

§ 2 - L'allocation n'est accordée que pour les mois civils durant lesquels l'exercice des fonctions supérieures est complet et effectif.

§ 3 - L'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et à terme échu.

Section 4 – Allocation pour fonction spécifique

Article 43 - Une allocation peut être accordée à l'agent chargé d'une fonction spécifique, qui sort du cadre habituel de ses fonctions et qui peut comprendre des plages de disponibilité en-dehors des heures habituelles de travail.

Le cumul d'allocations pour différentes fonctions spécifiques est exclu.

Sont exclus du bénéfice de cette allocation les agents de niveau A.

Article 44 - L'allocation est octroyée pour une période maximale de quatre ans. Elle peut être renouvelée, à chaque fois pour une période maximale de quatre ans.

Article 45 - L'allocation est octroyée par le Collège, sur avis du Directeur général.

L'allocation ne peut être octroyée que si la fonction spécifique répond aux critères suivants :

- sort du cadre habituel des fonctions exercées par l'agent, le caractère spécifique de la fonction supplémentaire devant être démontré ;
- implique une charge de travail supplémentaire pour l'agent concerné.

L'allocation n'est accordée que pour les mois civils durant lesquels l'exercice des fonctions supérieures est complet et effectif.

Article 46 - L'agent perçoit une allocation dont le montant est fixé

- soit conformément à l'article 42 ;
- soit au prorata du nombre d'heures consacrées à ladite fonction spécifique, en fonction de l'échelle applicable à l'agent.

Section 5 - Allocation de fin d'année

Article 47 - Pour l'application de la présente section, il faut entendre:

1° par "rémunération": tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte non tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

2° par "rétribution": la rémunération telle qu'elle est visée au 1° augmentée, le cas échéant, de l'allocation de foyer ou de résidence;

3° par "rétribution brute": la rétribution telle qu'elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

4° par "prestations complètes": les prestations dont l'horaire atteint le nombre d'heures prévu par le statut administratif ou le règlement de travail;

5° par "période de référence": la période qui s'étend du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée.

Article 48 – § 1^{er} - Bénéficie de la totalité du montant de l'allocation l'intéressé qui, en tant que

titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes, a bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence.

§ 2 - Lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération visée au § 1^{er}, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou des prestations incomplètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

§ 3 - Toutefois, pendant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, peut avoir bénéficié de certains congés qui sont assimilés à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de sa rémunération, et notamment:

- d'un départ anticipé à mi-temps;
- d'un congé en vue de la protection de la maternité;
- d'un congé parental;
- s'il n'a pu entrer en fonction, ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1960, à l'exclusion dans les deux cas du rappel par mesure disciplinaire.

Article 49 - § 1^{er} - Lorsque les agents cumulent dans le secteur public deux ou plusieurs fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, le montant des allocations de fin d'année qui leur est octroyé de ce chef ne peut être supérieur au montant correspondant à l'allocation la plus élevée, qui est obtenu lorsque les allocations de toutes les fonctions sont calculées sur la base de prestations complètes.

§ 2 - Si le montant visé au § 1^{er} est dépassé, la partie excédentaire est soustraite de l'allocation de fin d'année ou des allocations de fin d'année qui, calculées sur la base de prestations complètes, sont les moins élevées en commençant par la plus basse.

§ 3 - L'agent qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, aux services du personnel dont il dépend, les fonctions qu'il exerce en cumul.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Article 50 - § 1^{er} - Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et de deux parties variables.

§ 2 - La partie forfaitaire est fixée à 761,22 euros pour l'année 2020.

La partie forfaitaire est adaptée chaque année selon une fraction dont le dénominateur est l'indice lissé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur l'indice lissé du mois d'octobre de l'année considérée.

La première partie variable représente 2,5 % de la rémunération annuelle. La rémunération annuelle est celle qui sert ou aurait servi de base au calcul de la rémunération du mois d'octobre de l'année considérée.

La seconde partie variable représente 7 % de la rémunération du même mois d'octobre ou de celle qui aurait été due pour ce mois.

Toutefois, cette seconde partie variable est portée à 100,95 euros si le résultat du calcul est inférieur à ce montant et limitée à 201,90 euros si le résultat du calcul est supérieur à ce montant.

§ 3 - L'allocation de fin d'année est réduite à due concurrence si la rémunération n'a pas été payée à temps plein ou durant toute la période de référence.

La réduction liée au travail à temps partiel est calculée au même prorata que la rémunération.

La réduction liée aux jours non payés est fixée par une fraction dont le numérateur est le nombre de jours payés et le dénominateur le nombre de jours ouvrés. Si le nombre d'heures varie selon les jours, le numérateur et le dénominateur sont les nombres d'heures correspondants.

Par dérogation à l'alinéa 3, les congés liés à un congé parental n'ont pas d'impact sur le calcul de l'allocation de fin d'année.

Lorsque l'agent a été placé en disponibilité, l'allocation de fin d'année est calculée pour la période

de disponibilité à concurrence du pourcentage de la rémunération que la rémunération d'attente représente.

§ 4 - L'allocation de fin d'année est payée en décembre, sauf en cas de fin de la relation de travail. Dans ce cas, l'allocation de fin d'année est payée en même temps que la dernière rémunération. Pour son calcul, la partie forfaitaire est la dernière qui a été prise en compte et la partie variable est calculée sur la base du dernier mois payé.

§ 5 - Les montants de 100,95 euros et 201,90 euros bénéficient du régime d'indexation. Ils sont fixés à l'indice-pivot 138,01.

Article 51 - Pour l'agent qui bénéficierait de la rétribution garantie, le montant à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation de fin d'année est celui de la rétribution garantie.

Article 52 - L'allocation de fin d'année est liquidée et payée en une fois entre le 1^{er} et le 15 décembre de l'année considérée.

Section 6 - Allocation pour prestations supplémentaires

Article 53 - Une allocation pour prestations supplémentaires peut être accordée aux agents, conformément aux conditions déterminées ci-après.

Article 54 - Ne peuvent prétendre à cette allocation les agents titulaires des grades légaux, d'un grade de niveau A et les agents qui bénéficient d'avantages compensatoires en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent.

Cette allocation n'est pas due si les agents qui fournissent ces prestations bénéficient d'un congé de récupération calculé conformément à l'article 199 du statut administratif.

Article 55 - Le Collège décide que le bon fonctionnement du service public exige de faire accomplir des prestations supplémentaires rétribuées.

La gratification des heures supplémentaires peut toutefois prendre la forme de congés de récupération. Ces congés restent subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

Les agents ont droit à des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée par la loi.

Article 56 - Une allocation peut être octroyée, pour toute heure de travail supplémentaire, aux agents qui sont astreints exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à leurs fonctions, dépassent le volume horaire hebdomadaire normal de prestations normal

La durée hebdomadaire du travail est de 36 heures ; elle est traduite en horaire journalier via le règlement de travail.

Article 57 - Cet horaire normal de travail peut comporter des prestations nocturnes ou dominicales, qui donnent alors droit à rétribution ou compensation en leur qualité de prestations irrégulières, comme prévu à la section suivante.

Article 58 – L'allocation pour prestations supplémentaires fait référence au taux horaire calculé suivant la rémunération globale annuelle brute.

On entend par rémunération globale annuelle brute le traitement annuel brut, allocations familiales déduites, mais y compris, le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

Pour un régime de 36 heures hebdomadaires, l'allocation horaire s'élève à 1/1872^e de la rémunération globale annuelle brute; pour un régime plus favorable, le tantième est adapté proportionnellement. L'allocation horaire varie dans la même mesure que le traitement auquel elle se rapporte.

Article 59 - Pour le calcul de l'allocation, la fraction d'heure est négligée ou arrondie à une heure, selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

Article 60 - Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée de travail hebdomadaire normale donnent lieu à l'octroi d'un supplément horaire égal à 25 % de l'allocation horaire fixée conformément à l'article 58.

Article 61 - L'allocation visée à l'article 58 peut être augmentée de 50 % lorsque les prestations supplémentaires sont effectuées entre 20 heures et 6 heures ou le samedi, sauf quand le samedi fait partie du régime normal de travail de l'agent. Dans ce cas, l'allocation visée à l'article 58 n'est appliquée, le samedi, qu'en cas de prestations entre 20 heures et 6 heures.

Article 62 - L'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service pour participer à un travail imprévu et urgent voit sa situation déterminée par un règlement ad hoc.

Article 63 - L'allocation pour prestations supplémentaires ne peut pas être cumulée avec les allocations relatives aux prestations irrégulières. Dans ce cas, les agents bénéficient du régime le plus favorable. Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

Article 64 - L'allocation pour prestations supplémentaires est payée mensuellement et à terme échu.

Section 7 - Allocations pour prestations irrégulières

Article 65 - Des allocations sont accordées aux agents qui sont astreints à des prestations irrégulières, c'est-à-dire du week-end et/ou nocturnes, aux conditions déterminées ci-après. Les prestations du samedi ne sont toutefois pas considérées comme irrégulières au sens de la présente section si elles font partie du régime normal de travail de l'intéressé, tel que déterminé par le règlement de travail.

Article 66 - Ne peuvent prétendre à cette allocation les agents titulaires des grades légaux, d'un grade de niveau A et les agents qui bénéficient d'avantages compensatoires en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent.

Cette allocation n'est pas due si les agents qui fournissent ces prestations bénéficient d'un congé de récupération calculé conformément à l'article 199 du statut administratif.

Article 67 - On entend par « prestations du week-end », les prestations qui sont accomplies le samedi, le dimanche ou un jour férié entre 0 et 24 heures.

Sont considérées comme « prestations nocturnes » les prestations de travail accomplies entre 20 heures et 6 heures.

Article 68 - Pour les prestations du week-end, en cas d'application d'un régime de 36 heures hebdomadaires, l'allocation horaire s'élève à 1/1872^e de la rémunération globale annuelle brute majorée seulement, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures; en cas d'application d'un régime plus favorable, le tantième est adapté proportionnellement. L'allocation horaire varie dans la même mesure que le traitement auquel elle se rapporte.

Par analogie, pour les prestations qui sont effectuées le samedi, à moins qu'elles ne fassent partie du régime horaire normal de travail de l'agent, une allocation par heure de travail de maximum 25% du taux horaire précité, calculé sur la base de la rémunération globale annuelle brute, est accordée.

Pour les prestations nocturnes, les agents se voient accorder, par heure de prestation, une allocation égale à 25 % du taux horaire précité, calculé sur la base de la rémunération globale annuelle brute.

Article 69 - Pour le calcul des allocations, la fraction d'heure est négligée ou arrondie à une heure, selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

Article 70 - Pour les prestations nocturnes effectuées les week-end et jours fériés, les allocations pour prestations du week-end et nocturnes peuvent être cumulées.

En revanche, les allocations précitées ne peuvent pas être cumulées avec l'allocation pour prestations supplémentaires. Dans ce cas, les agents bénéficient du régime le plus favorable. Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

Article 71 - Les allocations pour prestations du week-end et pour prestations nocturnes sont payables mensuellement à terme échu.

Article 72 - La permanence à domicile imposée par les autorités compétentes est régie par un

règlement ad hoc.

Section 8 - Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes

Article 73 - Il est octroyé une allocation aux agents astreints occasionnellement ou sporadiquement à des tâches qui, en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi de matières nocives ou dangereuses, augmentent considérablement le degré de danger, d'inconfort ou d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de leur fonction.

Article 74 - Sont exclus du bénéfice de cette allocation, les agents qui, en raison de l'exécution des travaux mentionnés à l'article 76 bénéficient d'une échelle de traitements spécifique ou attachée à une fonction plus qualifiée que celle qu'ils exercent.

Article 75 - Pour l'octroi de l'allocation visée à l'article 73, il y a lieu d'assurer le respect des dispositions générales suivantes:

1° l'allocation ne peut être accordée que pour le temps qui a été effectivement consacré à l'exécution du travail qui y donne droit;

2° le taux de l'allocation ne peut être supérieur aux pourcentages du salaire horaire de l'agent chargé d'exécuter le travail, tels qu'ils sont indiqués par catégories à l'article 76 ci-après.

Article 76 - § 1^{er} - Sont pris en considération pour une allocation maximum de :

A. 50 %:

- a) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction;
- b) les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés;
- c) les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles, pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées;
- d) les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.

B. 25 %:

- a) les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que les matières visées à la lettre A, a);
- b) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, de gaz, d'acides ou de matières corrosives;
- c) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets des poussières et du suif dans des locaux fermés ou peu spacieux;
- d) les travaux de désobstruction et de curage d'égouts;
- e) les travaux visés à la lettre A, c), lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 à 30 mètres au-dessus du niveau du sol;
- f) les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées;
- g) les travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes.
- h) les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau pneumatique à river ou d'un marteau pneumatique perforateur;
- i) le soufflage des joints de pavage par air comprimé;
- j) l'asphaltage des routes.

§ 2 - En aucun cas, les allocations visées au §1^{er} A, B ne peuvent être cumulées.

Article 77 - L'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes est payée mensuellement et à terme échu.

Section 9 - Indemnité pour frais funéraires

Article 78 – La présente section concerne les agents qui se trouvent dans une des positions suivantes:

- 1° en activité de service;
- 2° en disponibilité pour maladie ou infirmité;
- 3° en non-activité du chef d'absence pour convenance personnelle.

Article 79 - Lors du décès d'un agent visé à l'article 78, il est octroyé une indemnité pour frais funéraires. Cette indemnité est versée à la personne ou partagée entre les personnes qui justifient avoir assumé les frais funéraires.

L'indemnité n'est pas due aux personnes auxquelles s'appliquent les articles 727 et 729 du Code civil.

Elle n'est pas due aux entrepreneurs de pompes funèbres, leurs parents, leurs préposés ou mandataires, sauf s'ils sont le conjoint, le cohabitant légal ou un parent ou allié jusqu'au troisième degré du défunt, ni aux personnes morales de droit privé qui, en exécution d'un contrat d'assurance, ont pris en charge une partie ou la totalité des frais funéraires exposés.

Article 80 - §1^{er} - L'indemnité pour frais funéraires correspond à un mois de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent. Cette rétribution comprend le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite.

Pour les agents en disponibilité, la dernière rétribution brute d'activité est, le cas échéant:

- 1° adaptée aux modifications résultant des fluctuations de l'indice général des prix à la consommation du Royaume visé à l'article 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;
- 2° revue à l'occasion d'une modification du statut pécuniaire.

§2 - Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéas 1^{er}, 3 et 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Article 81 - L'indemnité funéraire est diminuée, le cas échéant, du montant d'une indemnité accordée en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.

Article 82 - L'indemnité funéraire est payée au(x) bénéficiaire(s) dans les quatre semaines de la remise de la preuve de participation aux frais funéraires

Section 10 - Indemnité pour frais de parcours

Article 83 - Les frais de parcours qui résultent de déplacements de service effectués dans l'intérêt de l'administration par les agents communaux sont remboursés dans les formes et dans les conditions fixées ci-après.

Article 84 - Tout déplacement est subordonné à l'autorisation du Collège ou, sur délégation de celui-ci, du Directeur général.

Cette autorisation peut être générale, notamment dans les cas où les intéressés sont appelés à se déplacer régulièrement.

Article 85 - Chaque déplacement pour le compte de l'administration doit se faire à l'aide du moyen de transport le plus adéquat en fonction du coût du transport et de la durée des déplacements. Il ne peut être dérogé à ce principe que si l'intérêt du service l'exige.

Article 86 - Dans l'intérêt du service, certains agents peuvent être autorisés à utiliser un moyen de transport personnel dans les conditions prévues à l'article 93.

Sous-section 1- Utilisation des moyens de transport en commun

Article 87 - Quel que soit le moyen de transport employé, seuls les débours réels sont remboursés et uniquement sur la base des tarifs officiels, ou, selon le cas, sur production d'une déclaration certifiée sincère. En cas d'utilisation du train, seuls les frais pour une place en 2^{ème} classe peuvent être remboursés.

Il en est de même dans le cas exceptionnel où l'intéressé n'a pas été à même d'utiliser les moyens de transport en commun et a dû recourir à tout autre moyen de transport dont l'utilisation se justifie par la nature et l'urgence de sa mission.

Article 88 - Les agents astreints à des déplacements fréquents par un moyen de transport en commun peuvent recevoir un abonnement limité, quand leur activité se situe généralement en dehors de leur résidence administrative.

Les agents qui ne sont pas pourvus d'un abonnement obtiennent du collège pour leurs déplacements en chemin de fer, les titres de transport requis.

Article 89 - La station de départ autorisée est située soit à proximité de la résidence effective de l'agent, soit sur le territoire communal.

Article 90 - Lorsqu'un agent est appelé à effectuer des déplacements fréquents sur le territoire communal, il peut obtenir le remboursement des frais d'utilisation des moyens de transport en commun pour les déplacements de service.

Il ne peut être tenu compte des frais exposés à l'occasion de parcours accomplis du domicile de l'intéressé à une station des réseaux de transport en commun ou vice versa.

Le transport de documents confidentiels ou de grande valeur peut donner lieu au remboursement des frais de taxi supportés, à condition que les intéressés justifient de la nécessité d'utiliser ce moyen de transport.

Sous-section 2 - Utilisation des moyens de transport appartenant à l'administration

Article 91 - Les parcours effectués en automobile appartenant à l'administration communale ne peuvent donner droit à aucune indemnité; tous les frais résultant de l'utilisation et de l'entretien des voitures sont à la charge de l'administration.

Les parcours effectués par un autre moyen de locomotion donnent lieu à l'octroi d'une indemnité si les frais de l'usage, de l'entretien et de l'équipement personnel, sont mis à charge de l'agent.

La décision à prendre conformément aux stipulations de l'alinéa 2 indique les éléments servant de base au calcul de l'indemnité

Les frais d'assurances de ces moyens de locomotion ainsi que les réparations importantes sont à la charge de l'administration.

Article 92 - Les modalités de contrôle de l'utilisation des véhicules de l'administration sont reprises au règlement de travail.

Sous-section 3 - Utilisation de moyens de transport personnel

Article 93 - Les autorisations d'utiliser, pour les besoins de service, un véhicule à moteur personnel en ce compris la motocyclette et le cyclomoteur, font l'objet d'une décision du Collège ou, sur délégation de celui-ci, du Directeur général.

Ces autorisations ne sont valables que jusqu'au 31 décembre de chaque année.

La décision d'autorisation fixe également le maximum kilométrique annuel autorisé et les modalités de contrôle du kilométrage parcouru au bénéfice de l'administration.

Article 94 - Les agents qui utilisent pour leurs déplacements de service une automobile leur appartenant bénéficient, pour couvrir tous les frais résultant de l'utilisation du véhicule, d'une indemnité kilométrique fixée à 0,20 EUR par kilomètre.

Ce montant est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public, et est rattaché à l'indice-pivot 138,01 du 1^{er} janvier 1990.

L'indemnité couvre tous les frais, à l'exception des frais de parking et de stationnement payants exposés lors de l'accomplissement des déplacements de service.

Les agents qui utilisent un moyen de locomotion autre qu'une voiture bénéficient d'une indemnité kilométrique.

Article 95 - Les indemnités kilométriques sont calculées en prenant pour base la longueur kilométrique réelle des routes empruntées. Toutefois, les agents qui ne résident pas au siège de leurs fonctions et qui se déplacent en prenant comme point de départ ou de retour leur résidence habituelle, ne peuvent obtenir une indemnité supérieure à celle qui leur serait due si les déplacements avaient comme point de départ et de retour leur résidence administrative.

Article 96 - Les indemnités prévues à l'article 92 sont liquidées sur production d'une déclaration sur l'honneur, appuyée d'un relevé détaillé établissant le nombre de kilomètres parcourus pour le service.

Les frais de parking et de stationnement exposés lors de l'accomplissement des déplacements de service sont liquidés sur la base de quittances délivrées, soit en même temps que le paiement des indemnités kilométriques auxquelles ils se rapportent pour les bénéficiaires disposant d'une autorisation d'utiliser leur véhicule motorisé personnel telle que visée à l'article 92, soit sur la base d'une déclaration de créance mensuelle pour les bénéficiaires utilisant un moyen de transport appartenant à l'administration.

Article 97 - Les agents qui effectuent des déplacements pour les besoins du service peuvent introduire une demande auprès du Collège ou, sur délégation de celui-ci, du Directeur général, afin d'être autorisé à utiliser leur bicyclette à cet effet. L'utilisation d'un speed pedelec est assimilée à l'utilisation de la bicyclette.

Est assimilé à la bicyclette un fauteuil roulant ou un autre moyen de transport léger.

Ils bénéficient alors d'une indemnité de 0,15 EUR par kilomètre parcouru, le nombre de kilomètres par trajet étant arrondi à l'unité supérieure.

Ce montant est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public, et est rattaché à l'indice-pivot 138,01 du 1^{er} janvier 1990.

L'indemnité est attribuée sur la base du parcours décrit de manière détaillée par le bénéficiaire, qui ne doit pas être le plus court mais le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

Article 98 - Les bénéficiaires établissent un état mensuel indiquant avec précision pour le mois écoulé les jours où ils ont effectués des déplacements à bicyclette, avec mention du nombre total de kilomètres parcourus et de l'indemnité à laquelle ils ont droit.

Après vérification par le service du personnel, la liquidation de l'indemnité se fait chaque mois.

Article 99 - L'indemnité de bicyclette ainsi octroyée ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités similaires qui seraient octroyées aux bénéficiaires.

Section 11 - Indemnité pour frais de transport entre domicile et lieu de travail

Article 100 - Les agents sont remboursés de certains frais de transport liés au trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dans les limites des conditions énoncées ci-dessous.

Toute déclaration faite à l'occasion d'une demande tendant à obtenir ou à conserver une indemnité doit être sincère et complète.

Toute personne qui sait ou devrait savoir n'avoir plus droit à l'intégralité d'une indemnité est tenue d'en faire la déclaration.

Sous-section 1- Utilisation des transports en commun publics sur le chemin du travail

Article 101 - Il est accordé une intervention dans les frais supportés par les agents lorsqu'ils utilisent un moyen de transport en commun public pour effectuer quotidiennement le trajet aller et retour de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Article 102 - Pour le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges, l'intervention dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, au sens de l'arrêté royal du 28 juillet 1962 d'exécution de la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, s'élève à 100 % du prix d'une carte train de deuxième classe

Article 103 - Pour le transport urbain et suburbain (bus, tram, métro) organisé par les sociétés régionales de transports publics, l'intervention s'élève à 100 % du prix de l'abonnement.

Article 104 - Lorsque le bénéficiaire combine plusieurs moyens de transports en commun publics pour effectuer le trajet aller et retour de sa résidence habituelle à son lieu de travail et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport pour couvrir la distance totale, le pourcentage de l'intervention s'applique sur le montant combiné.

Article 105 - En vertu des conventions conclues entre la commune et les sociétés de transports en commun publics fédérales et régionales, l'autorité verse directement son intervention dans le prix à la société concernées selon les modalités convenues.

Sous-section 2 - Utilisation de moyens de transport personnels dans des circonstances particulières sur le chemin du travail

Article 106 - Les agents qui n'ont aucune possibilité d'utiliser les moyens de transports en commun publics sont autorisés à utiliser leur véhicule personnel, en ce compris la motocyclette et le cyclomoteur, sur une distance déterminée au préalable, à la condition de se trouver dans une des situations suivantes:

- 1° un empêchement physique ne permet pas l'utilisation des transports publics de manière permanente ou temporaire;
- 2° l'horaire de prestations irrégulières ou des prestations en service continu ou par rôle excluent l'utilisation des transports publics;
- 3° l'utilisation des moyens de transports en commun publics n'est pas possible en raison de la participation du bénéficiaire à un travail imprévu et urgent en dehors de son régime normal de travail.

Article 107 - La nécessité d'utiliser le véhicule personnel, telle que décrite à l'article précédent, est prouvée:

- pour le 1°, par un certificat médical qui est présenté en cas de doute pour contrôle au service de médecine du travail; dans certains cas, il est accepté que le véhicule soit conduit par un tiers;
- pour le 2°, par des attestations des sociétés de transports en commun publics, qui desservent les régions concernées, dans lesquelles il est clairement affirmé qu'il n'y a aucune offre, ou du moins pas aux moments nécessaires, de transports publics;
- pour le 3°, par une attestation de l'autorité qui convoque l'intéressé, dans laquelle il est explicitement mentionné que tout délai ou perte de temps aurait des conséquences défavorables sérieuses;

Article 108 - L'intervention lors de l'utilisation de moyens de transport personnels est calculée sur la base de l'intervention dans le prix d'une carte train de deuxième classe valable un mois sur la distance admise.

Lorsque le déplacement n'est pas effectué journalièrement, le montant de l'intervention est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours de travail et de déplacement et le dénominateur le nombre total de jours ouvrables au cours de ce mois.

Article 109 - L'intervention ne peut jamais être cumulée avec une intervention similaire dans les déplacements aller et retour entre la résidence habituelle et le lieu de travail, sauf lorsque le titulaire d'un abonnement aux transports en commun publics participe à un travail imprévu et urgent en dehors de son régime normal de travail.

Article 110 - Le paiement est effectué sur la base d'une déclaration de créance introduite mensuellement, à l'expiration du mois civil au cours duquel les déplacements entre la résidence

habituelle et le lieu de travail ont eu lieu.

Lorsque plusieurs bénéficiaires, dont un au moins remplit une condition visée à l'art 106 voyagent ensemble dans un véhicule personnel, l'intervention est octroyée au propriétaire du véhicule.

Sous-section 3 - Utilisation de la bicyclette sur le chemin du travail

Article 111 - Les bénéficiaires qui utilisent leur bicyclette pour effectuer un déplacement de leur résidence à leur lieu de travail, et vice-versa, obtiennent une indemnité.

Sont assimilés à la bicyclette :

- un speed pedelec ;
- un fauteuil roulant ou un autre moyen de transport léger non motorisé

Il n'est pas nécessaire que le parcours effectué soit le plus court mais il doit être le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

Article 112 - Lorsque le trajet est au moins égal à un kilomètre, il peut être attribué une indemnité de 0,15 EUR par kilomètre parcouru, le nombre de kilomètres par trajet étant arrondi à l'unité supérieure.

Ce montant est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public, et est rattaché à l'indice-pivot 138,01 du 1^{er} janvier 1990.

Article 113 - L'utilisation de la bicyclette peut précéder ou être postérieure à l'utilisation complémentaire des transports en commun publics. L'indemnité ne peut toutefois jamais être cumulée avec une intervention dans les frais de transports publics pour le même trajet et au cours de la même période.

Article 114 - Les bénéficiaires intéressés introduisent leur demande d'obtention de cette indemnité de bicyclette, auprès du service du personnel. Ils communiquent également le calcul détaillé du nombre de kilomètres parcourus par trajet aller et retour.

Article 115 - Un état mensuel distinct de celui exigé pour l'utilisation de la bicyclette pour les missions de service doit être dressé.

Section 12 - Indemnité pour frais de télétravail

Article 116 - Une indemnité est accordée à l'agent qui effectue du télétravail, régulièrement et non occasionnellement, en vertu des dispositions reprises au règlement de travail.

L'indemnité pour frais de télétravail couvre forfaitairement l'ensemble des coûts exposés par l'agent dans le cadre de son télétravail.

Article 117 – L'indemnité s'élève à 20 euros par mois.

Le montant de l'indemnité n'est pas soumis au régime d'indexation.

Section 13 – Remboursement des frais réels

Article 118 – Un remboursement est accordé à l'agent qui est astreint à supporter des frais réels à l'occasion de l'exercice de sa fonction et qui ne peuvent être considérés comme normaux, qu'ils soient inhérents ou non à la fonction, moyennant l'accord préalable du supérieur hiérarchique direct.

Article 119 - Tout remboursement est accordé sur la base des justificatifs de l'existence de frais réels que l'agent fournit.

Le Directeur général ou son délégué refuse le remboursement des frais lorsqu'il les estime injustifiés. Le cas échéant, il les réduit lorsqu'il les estime exagérés ou qu'ils auraient normalement pu être évités.

Section 14 - Indemnité pour frais de séjour

Article 120 - Une indemnité forfaitaire journalière est allouée pour frais de séjour aux agents astreints à se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette indemnité vise essentiellement à rembourser à l'agent les frais supplémentaires de repas occasionnés par le déplacement.

Article 121 - La durée du déplacement de l'agent doit être de plus de cinq heures. Aucune indemnité de séjour ne peut être accordée lorsque le retour à la résidence administrative peut s'effectuer en cinq heures et moins.

Les déplacements d'une durée ininterrompue de plus de cinq heures à moins de huit heures qui comprennent entièrement la treizième et la quatorzième heure du jour, peuvent donner lieu à l'octroi de l'indemnité prévue pour les déplacements d'une durée de huit heures au moins.

Lorsqu'il est fait usage d'un moyen de transport en commun, la durée des déplacements est comptée depuis le départ du véhicule à l'aller jusqu'à l'heure réelle d'arrivée de celui-ci au retour.

Article 122 - L'indemnité de séjour ne peut être allouée du chef des déplacements qui sont effectués dans l'agglomération de la résidence tant administrative qu'effective des agents.

L'indemnité ne peut pas être allouée lorsque le déplacement, calculé de centre à centre d'une agglomération ou d'une commune, est effectué dans un rayon ne dépassant pas 5 kilomètres. Cette distance est portée à 15 kilomètres si le déplacement est effectué à motocyclette ou en automobile.

Article 123 - Le supplément prévu pour la nuit ne peut être attribué que si l'intéressé s'est vu dans l'obligation de loger hors de sa résidence.

Article 124 - Les déplacements effectués par les fonctionnaires délégués pour participer aux travaux des conférences tenues dans le royaume et par les membres du personnel qui les accompagnent, donnent lieu au remboursement de la dépense réellement effectuée par les intéressés, sur production d'un mémoire justificatif.

Les déplacements hors du royaume donnent lieu au remboursement de la dépense réellement effectuée par l'agent intéressé, sur production d'un mémoire justificatif et dans la limite d'un maximum, préalablement arrêté par le Collège.

Article 125 - Le principe d'octroi de la présente indemnité est applicable aux agents qui, en cette qualité, se déplacent pour témoigner en justice.

En aucun cas, les intéressés ne peuvent recevoir l'indemnité de voyage prévue au règlement général sur les frais de justice en matière répressive.

Article 126 - Les situations particulières résultant, notamment, de l'exercice de fonctions itinérantes ou de détachements sont réglées, selon le cas, par le Collège

Sans préjudice de l'application éventuelle de mesures disciplinaires, l'indemnité de séjour peut être refusée si des abus sont constatés.

Article 127 - L'indemnité pour frais de séjour à l'intérieur du royaume ne peut dépasser les montants figurant au tableau ci-dessous:

Déplacements par journée de calendrier		Supplément pour la nuit	
de plus de 5 heures à moins de 8 heures	de 8 heures et plus	logement aux frais de l'agent	logement gratuit
2,38 euros	10,01 euros	25,32 euros	12,42 euros

L'indemnité pour frais de séjour est rattachée à l'indice-pivot 138,01.

Article 128 - L'indemnité de séjour est payée mensuellement, à terme échu.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 129 – Les agents conservent l'échelle qui leur a été attribuée en vertu du statut pécuniaire précédant ; ils conservent également leur ancienneté pécuniaire.

Article 130 – L'article 12 §2 ne s'applique qu'aux agents recrutés à partir de l'entrée en vigueur du présent statut.

Article 131 – Les allocations pour exercice de fonctions supérieures ou équivalentes octroyées en vertu du statut antérieur sont réputées avoir été octroyées jusqu'au 30 juin 2023. Elles peuvent être renouvelées conformément au présent statut.

ANNEXE - ECHELLES

Échelle E2		Échelle E3	
Augmentations		Augmentations	
3/1 x 359,45		3/1 x 379,28	
22/1 x 61,98		4/1 x 61,98	
		6/1 x 647,90	
		12/1 x 104,12	
0	13.634,15	0	13.782,88
1	13.993,60	1	14.162,16
2	14.353,05	2	14.541,44
3	14.712,50	3	14.920,72
4	14.774,48	4	14.982,70
5	14.836,46	5	15.044,68
6	14.898,44	6	15.106,66
7	14.960,42	7	15.168,64
8	15.022,40	8	15.416,54
9	15.084,38	9	15.664,44
10	15.146,36	10	15.912,34
11	15.208,34	11	16.160,24
12	15.270,32	12	16.408,14
13	15.332,30	13	16.656,04
14	15.394,28	14	16.760,16
15	15.456,26	15	16.864,28

16	15.518,24	16	16.968,40
17	15.580,22	17	17.072,52
18	15.642,20	18	17.176,64
19	15.704,18	19	17.280,76
20	15.766,16	20	17.384,88
21	15.828,14	21	17.489,00
22	15.890,12	22	17.593,12
23	15.952,10	23	17.697,24
24	16.014,08	24	17.801,36
25	16.076,06	25	17.905,48

Échelle D1		Échelle D2	
Augmentations		Augmentations	
12/1 x 254,10		9/1 x 247,90	
13/1 x 129,41		4/1 x 409,03	
12/1 x 123,95			
0	14.278,67	0	14.873,62
1	14.532,77	1	15.121,52
2	14.786,87	2	15.369,42
3	15.040,97	3	15.617,32
4	15.295,07	4	15.865,22
5	15.549,17	5	16.113,12
6	15.803,27	6	16.361,02
7	16.057,37	7	16.608,92
8	16.311,47	8	16.856,82
9	16.565,57	9	17.104,72
10	16.819,67	10	17.513,75
11	17.073,77	11	17.922,78
12	17.327,87	12	18.331,81

13	17.457,28	13	18.740,84
14	17.586,69	14	18.864,79
15	17.716,10	15	18.988,74
16	17.845,51	16	19.112,69
17	17.974,92	17	19.236,64
18	18.104,33	18	19.360,59
19	18.233,74	19	19.484,54
20	18.363,15	20	19.608,49
21	18.492,56	21	19.732,44
22	18.621,97	22	19.856,39
23	18.751,38	23	19.980,34
24	18.880,79	24	20.104,29
25	19.010,20	25	20.228,24

Échelle D3		Échelle D4	
Augmentations		Augmentations	
9/1 x 272,69		3/1 x 260,29	
2/1 x 198,32		6/1 x 421,42	
1/1 x 743,69		3/1 x 471,00	
8/1 x 136,35		13/1 x 242,94	
3/1 x 260,29			
2/1 x 247,90			
0	15.394,19	0	15.022,35
1	15.666,88	1	15.282,64
2	15.939,57	2	15.542,93
3	16.212,26	3	15.803,22
4	16.484,95	4	16.224,64
5	16.757,64	5	16.646,06

6	17.030,33	6	17.067,48
7	17.303,02	7	17.488,90
8	17.575,71	8	17.910,32
9	17.848,40	9	18.331,74
10	18.046,72	10	18.802,74
11	18.245,04	11	19.273,74
12	18.988,73	12	19.744,74
13	19.125,08	13	19.987,68
14	19.261,43	14	20.230,62
15	19.397,78	15	20.473,56
16	19.534,13	16	20.716,50
17	19.670,48	17	20.959,44
18	19.806,83	18	21.202,38
19	19.943,18	19	21.445,32
20	20.079,53	20	21.688,26
21	20.339,82	21	21.931,20
22	20.600,11	22	22.174,14
23	20.860,40	23	22.417,08
24	21.108,30	24	22.660,02
5	21.356,20	25	22.902,96

Échelle D5	Échelle D6	Échelle D7
Augmentations	Augmentations	Augmentations
3/1 x 223,11	3/1 x 669,32	11/1 x 376,80
7/1 x 421,42	8/1 x 347,06	1/1 x 884,98
2/1 x 570,16	1/1 x 793,26	10/1 x 233,02
13/1 x 237,98	8/1 x 240,46	3/1 x 342,10
	5/1 x 218,15	

0	15.518,14	0	16.013,93	0	17.104,66
1	15.741,25	1	16.683,25	1	17.481,46
2	15.964,36	2	17.352,57	2	17.858,26
3	16.187,47	3	18.021,89	3	18.235,06
4	16.608,89	4	18.368,95	4	18.611,86
5	17.030,31	5	18.716,01	5	18.988,66
6	17.451,73	6	19.063,07	6	19.365,46
7	17.873,15	7	19.410,13	7	19.742,26
8	18.294,57	8	19.757,19	8	20.119,06
9	18.715,99	9	20.104,25	9	20.495,86
10	19.137,41	10	20.451,31	10	20.872,66
11	19.707,57	11	20.798,37	11	21.249,46
12	20.277,73	12	21.591,63	12	22.134,44
13	20.515,71	13	21.832,09	13	22.367,46
14	20.753,69	14	22.072,55	14	22.600,48
15	20.991,67	15	22.313,01	15	22.833,50
16	21.229,65	16	22.553,47	16	23.066,52
17	21.467,63	17	22.793,93	17	23.299,54
18	21.705,61	18	23.034,39	18	23.532,56
19	21.943,59	19	23.274,85	19	23.765,58
20	22.181,57	20	23.515,31	20	23.998,60
21	22.419,55	21	23.733,46	21	24.231,62
22	22.657,53	22	23.951,61	22	24.464,64
23	22.895,51	23	24.169,76	23	24.806,74
24	23.133,49	24	24.387,91	24	25.148,84
25	23.371,47	25	24.606,06	25	25.490,94

Échelle D8	Échelle D9	Échelle D10
Augmentations	Augmentations	Augmentations

11/1 x 446,21		11/1 x 421,42		3/1 x 619,74	
1/1 x 644,53		1/1 x 842,84		8/1 x 396,63	
8/1 x 297,48		8/1 x 347,06		1/1 x 991,58	
5/1 x 143,78		5/1 x 185,93		13/1 x 272,69	
0	18.096,23	0	20.079,38	0	22.310,42
1	18.542,44	1	20.500,80	1	22.930,16
2	18.988,65	2	20.922,22	2	23.549,90
3	19.434,86	3	21.343,64	3	24.169,64
4	19.881,07	4	21.765,06	4	24.566,27
5	20.327,28	5	22.186,48	5	24.962,90
6	20.773,49	6	22.607,90	6	25.359,53
7	21.219,70	7	23.029,32	7	25.756,16
8	21.665,91	8	23.450,74	8	26.152,79
9	22.112,12	9	23.872,16	9	26.549,42
10	22.558,33	10	24.293,58	10	26.946,05
11	23.004,54	11	24.715,00	11	27.342,68
12	23.649,07	12	25.557,84	12	28.334,26
13	23.946,55	13	25.904,90	13	28.606,95
14	24.244,03	14	26.251,96	14	28.879,64
15	24.541,55	15	26.599,02	15	29.152,33
16	24.838,99	16	26.946,08	16	29.425,02
17	25.136,47	17	27.293,14	17	29.697,71
18	25.433,95	18	27.640,20	18	29.970,40
19	25.731,43	19	27.987,26	19	30.243,09
20	26.028,91	20	28.334,32	20	30.515,78
21	26.172,69	21	28.520,25	21	30.788,47
22	26.316,47	22	28.706,18	22	31.061,16
23	26.460,25	23	28.892,11	23	31.333,85
24	26.604,03	24	29.078,04	24	31.606,54

25	26.747,81	25	29.263,97	25	31.879,23
----	-----------	----	-----------	----	-----------

Échelle C1		Échelle C2		Échelle C3	
Augmentations		Augmentations		Augmentations	
4/1 x 247,90		4/1 x 247,90		3/1 x 545,37	
1/1 x 409,03		1/1 x 409,03		8/1 x 297,48	
4/1 x 421,42		4/1 x 421,42		1/1 x 991,58	
3/1 x 471,003		3/1 x 471,00		13/1 x 297,7	
13/1 x 242,94		13/1 x 242,94			
0	15.493,35	0	15.865,19	0	17.005,50
1	15.741,25	1	16.113,09	1	17.550,87
2	15.989,15	2	16.360,99	2	18.096,24
3	16.237,05	3	16.608,89	3	18.641,61
4	16.484,95	4	16.856,79	4	18.939,09
5	16.893,98	5	17.265,82	5	19.236,57
6	17.315,40	6	17.687,24	6	19.534,05
7	17.736,82	7	18.108,66	7	19.831,53
8	18.158,24	8	18.530,08	8	20.129,01
9	18.579,66	9	18.951,50	9	20.426,49
10	19.050,66	10	19.422,50	10	20.723,97
11	19.521,66	11	19.893,50	11	21.021,45
12	19.992,66	12	20.364,50	12	22.013,03
13	20.235,60	13	20.607,44	13	22.280,76
14	20.478,54	14	20.850,38	14	22.548,49
15	20.721,48	15	21.093,32	15	22.816,22
16	20.964,42	16	21.336,26	16	23.083,95
17	21.207,36	17	21.579,20	17	23.351,68
18	21.450,30	18	21.822,14	18	23.619,41
19	21.693,24	19	22.065,08	19	23.887,14

20	21.936,18	20	22.308,02	20	24.154,87
21	22.179,12	21	22.550,96	21	24.422,60
22	22.422,06	22	22.793,90	22	24.690,33
23	22.665,00	23	23.036,84	23	24.958,06
24	22.907,94	24	23.279,78	24	25.225,79
25	23.150,88	25	23.522,72	25	25.493,52

Échelle C4		Échelle C6		Échelle C7	
Augmentations		Augmentations		Augmentations	
3/1 x 793,26		15/1 x 173,53		15/1 x 99,16	
8/1 x 396,63		10/1 x 247,90		10/1 x 247,90	
1/1 x 942,00					
13/1 x 272,69					
0	18.740,76	0	19.459,65	0	21.318,85
1	19.534,02	1	19.633,18	1	21.418,01
2	20.327,28	2	19.806,71	2	21.517,17
3	21.120,54	3	19.980,24	3	21.616,33
4	21.517,17	4	20.153,77	4	21.715,49
5	21.913,80	5	20.327,30	5	21.814,65
6	22.310,43	6	20.500,83	6	21.913,81
7	22.707,06	7	20.674,36	7	22.012,97
8	23.103,69	8	20.847,89	8	22.112,13
9	23.500,32	9	21.021,42	9	22.211,29
10	23.896,95	10	21.194,95	10	22.310,45
11	24.293,58	11	21.368,48	11	22.409,61
12	25.235,58	12	21.542,01	12	22.508,77
13	25.508,27	13	21.715,54	13	22.607,93
14	25.780,96	14	21.889,07	14	22.707,09

15	26.053,65	15	22.062,60	15	22.806,25
16	26.326,34	16	22.310,50	16	23.054,15
17	26.599,03	17	22.558,40	17	23.302,05
18	26.871,72	18	22.806,30	18	23.549,95
19	27.144,41	19	23.054,20	19	23.797,85
20	27.417,10	20	23.302,10	20	24.045,75
21	27.689,79	21	23.550,00	21	24.293,65
22	27.962,48	22	23.797,90	22	24.541,55
23	28.235,17	23	24.045,80	23	24.789,45
24	28.507,86	24	24.293,70	24	25.037,35
25	28.780,55	25	24.541,60	25	25.285,25

Échelle B1	
Augmentations	
3/1 x 396,63	
4/1 x 297,48	
3/1 x 148,74	
15/1 x 272,69	
0	17.848,34
1	18.244,97
2	18.641,60
3	19.038,23
4	19.335,71
5	19.633,19
6	19.930,67
7	20.228,15
8	20.376,89
9	20.525,63
10	20.674,37

11	20.947,06
12	21.219,75
13	21.492,44
14	21.765,13
15	22.037,82
16	22.310,51
17	22.583,20
18	22.855,89
19	23.128,58
20	23.401,27
21	23.673,96
22	23.946,65
23	24.219,34
24	24.492,03
25	24.764,72

Échelle B2		Échelle B3		Échelle B4	
Augmentations		Augmentations		Augmentations	
7/1 x 272,69		7/1 x 322,27		7/1 x 297,48	
1/1 x 1.239,47		1/1 x 1.239,47		1/1 x 1.487,37	
6/1 x 322,27		6/1 x 322,27		6/1 x 297,48	
11/1 x 173,53		11/1 x 210,71		11/1 x 247,90	
0	19.335,70	0	21.070,95	0	21.814,64
1	19.608,39	1	21.393,22	1	22.112,12
2	19.881,08	2	21.715,49	2	22.409,60
3	20.153,77	3	22.037,76	3	22.707,08
4	20.426,46	4	22.360,03	4	23.004,56
5	20.699,15	5	22.682,30	5	23.302,04
6	20.971,84	6	23.004,57	6	23.599,52

7	21.244,53	7	23.326,84	7	23.897,00
8	22.484,00	8	24.566,31	8	25.384,37
9	22.806,27	9	24.888,58	9	25.681,85
10	23.128,54	10	25.210,85	10	25.979,33
11	23.450,81	11	25.533,12	11	26.276,81
12	23.773,08	12	25.855,39	12	26.574,29
13	24.095,35	13	26.177,66	13	26.871,77
14	24.417,62	14	26.499,93	14	27.169,25
15	24.591,15	15	26.710,64	15	27.417,15
16	24.764,68	16	26.921,35	16	27.665,05
17	24.938,21	17	27.132,06	17	27.912,95
18	25.111,74	18	27.342,77	18	28.160,85
19	25.285,27	19	27.553,48	19	28.408,75
20	25.458,80	20	27.764,19	20	28.656,65
21	25.632,33	21	27.974,90	21	28.904,55
22	25.805,86	22	28.185,61	22	29.152,45
23	25.979,39	23	28.396,32	23	29.400,35
24	26.152,92	24	28.607,03	24	29.648,25
25	26.326,45	25	28.817,74	25	29.896,15

Échelle A1 & A1 sp	
Augmentations	
11/1 x 500,75	
1/1 x 701,05	
10/1 x 500,75	
3/1 x 325,49	
0	22.032,79
1	22.533,54
2	23.034,29

3	23.535,04
4	24.035,79
5	24.536,54
6	25.037,29
7	25.538,04
8	26.038,79
9	26.539,54
10	27.040,29
11	27.541,04
12	28.242,09
13	28.742,84
14	29.243,59
15	29.744,34
16	30.245,09
17	30.745,84
18	31.246,59
19	31.747,34
20	32.248,09
21	32.748,84
22	33.249,59
23	33.575,08
24	33.900,57
25	34.226,06

Échelle A2 & A2 sp	Échelle A3 & A3 sp	Échelle A4
Augmentations	Augmentations	Augmentations
3/1 x 300,45	3/1 x 600,90	3/1 x 500,75
19/1 x 550,82	22/1 x 500,75	8/1 x 438,16
3/1 x 250,38		11/1 x 500,75

			3/1 x 250,38		
0	23.785,39	0	25.913,55	0	28.041,72
1	24.085,84	1	26.514,45	1	28.542,47
2	24.386,29	2	27.115,35	2	29.043,22
3	24.686,74	3	27.716,25	3	29.543,97
4	25.237,56	4	28.217,00	4	29.982,13
5	25.788,38	5	28.717,75	5	30.420,29
6	26.339,20	6	29.218,50	6	30.858,45
7	26.890,02	7	29.719,25	7	31.296,61
8	27.440,84	8	30.220,00	8	31.734,77
9	27.991,66	9	30.720,75	9	32.172,93
10	28.542,48	10	31.221,50	10	32.611,09
11	29.093,30	11	31.722,25	11	33.049,25
12	29.644,12	12	32.223,00	12	33.550,00
13	30.194,94	13	32.723,75	13	34.050,75
14	30.745,76	14	33.224,50	14	34.551,50
15	31.296,58	15	33.725,25	15	35.052,25
16	31.847,40	16	34.226,00	16	35.553,00
17	32.398,22	17	34.726,75	17	36.053,75
18	32.949,04	18	35.227,50	18	36.554,50
19	33.499,86	19	35.728,25	19	37.055,25
20	34.050,68	20	36.229,00	20	37.556,00
21	34.601,50	21	36.729,75	21	38.056,75
22	35.152,32	22	37.230,50	22	38.557,50
23	35.402,70	23	37.731,25	23	38.807,88
24	35.653,08	24	38.232,00	24	39.058,26
25	35.903,46	25	38.732,75	25	39.308,64

Échelle A4 sp	Échelle A5	Échelle A5 sp
---------------	------------	---------------

Augmentations		Augmentations		Augmentations	
25/1 x 520,58		9/1 x 495,79		17/1 x 495,79	
		13/1 x 669,32		2/1 x 867,63	
				2/1 x 247,9	
		3/1 x 148,74		4/1 x 123,95	
0	26.276,72	0	29.251,44	0	29.747,23
1	26.797,30	1	29.747,23	1	30.243,02
2	27.317,88	2	30.243,02	2	30.738,81
3	27.838,46	3	30.738,81	3	31.234,60
4	28.359,04	4	31.234,60	4	31.730,39
5	28.879,62	5	31.730,39	5	32.226,18
6	29.400,20	6	32.226,18	6	32.721,97
7	29.920,78	7	32.721,97	7	33.217,76
8	30.441,36	8	33.217,76	8	33.713,55
9	30.961,94	9	33.713,55	9	34.209,34
10	31.482,52	10	34.382,87	10	34.705,13
11	32.003,10	11	35.052,19	11	35.200,92
12	32.523,68	12	35.721,51	12	35.696,71
13	33.044,26	13	36.390,83	13	36.192,50
14	33.564,84	14	37.060,15	14	36.688,29
15	34.085,42	15	37.729,47	15	37.184,08
16	34.606,00	16	38.398,79	16	37.679,87
17	35.126,58	17	39.068,11	17	38.175,66
18	35.647,16	18	39.737,43	18	39.043,29
19	36.167,74	19	40.406,75	19	39.910,92
20	36.688,32	20	41.076,07	20	40.158,82
21	37.208,90	21	41.745,39	21	40.406,72
22	37.729,48	22	42.414,71	22	40.530,67
23	38.250,06	23	42.563,45	23	40.654,62

24	38.770,64	24	42.712,19	24	40.778,57
25	39.291,22	25	42.860,93	25	40.902,52

Échelle A6	
Augmentations	
15/1 x 644,53	
6/1 x 743,69	
4/1 x 694,11	
0	31.730,38
1	32.374,91
2	33.019,44
3	33.663,97
4	34.308,50
5	34.953,03
6	35.597,56
7	36.242,09
8	36.886,62
9	37.531,15
10	38.175,68
11	38.820,21
12	39.464,74
13	40.109,27
14	40.753,80
15	41.398,33
16	42.142,02
17	42.885,71
18	43.629,40
19	44.373,09

20	45.116,78
21	45.860,47
22	46.554,58
23	47.248,69
24	47.942,80
25	48.636,91

Échelle de Régent	
Enseignant	
Augmentations	
1/1 x 546,49	
1/1 x 1.092,98	
1/3 x 896,33	
1/2 x 913,04	
10/2 x 914,06	
1/1 x 914,06	
1/1 x 914,06	
0	17.081,45
1	17.627,94
2	18.720,92
3	18.720,92
4	18.720,92
5	19.617,25
6	19.617,25
7	20.530,29
8	20.530,29
9	21.444,35
10	21.444,35
11	22.358,41

12	22.358,41
13	23.272,47
14	23.272,47
15	24.186,53
16	24.186,53
17	25.100,59
18	25.100,59
19	26.014,65
20	26.014,65
21	26.928,71
22	26.928,71
23	27.842,77
24	27.842,77
25	28.756,83
26	28.756,83
27	29.670,89
28	30.584,95
29	31.499,01

Article 2. Sont abrogés :

- le règlement du 5 mai 1977 relatif à l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour prestations dominicales ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour prestations exceptionnelles ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour fonctions supérieures
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour prestations nocturnes
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès d'un agent communal définitif ;
- le règlement du 7 juin 1977 fixant les indemnités pour frais de séjour octroyés au personnel communal ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif aux frais de parcours résultant de déplacements de service effectués par le personnel communal ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'intervention dans les frais de transport de certains membres du personnel ;
- le règlement du 7 juin 1977 relatif à l'allocation pour diplôme
- le statut pécuniaire du 18 décembre 1995.

Article 3. La présente délibération est transmise au Gouvernement wallon, conformément à l'article L3131-1, § 1er, 2° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 4. La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023, sous réserve de son approbation par le Gouvernement wallon.

La présente délibération est transmise :

- au service du personnel ;
- à M. le Directeur financier.

6. PERSONNEL - Règlement portant les dispositions générales, administratives et pécuniaires applicables au personnel contractuel - Adoption

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L1122-30, L1122-32, L1124-4 §6, L3131-1 §1er 2° ainsi que les chapitres 2 à 8 du Titre II du Livre II ;

VU la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ainsi que ses arrêtés d'exécution ;

VU la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

VU la réunion du comité de direction en date du 3 août 2022 ;

VU le protocole d'accord découlant de la réunion du comité particulier de négociation syndicale réuni en date du 30 août 2022 ;

VU la réunion du comité de concertation commune-CPAS en date du 31 août 2022 ;

VU les statuts administratif et pécuniaire, adoptés en séance de ce jour ;

CONSIDERANT que l'action 2.1.3.1. du Programme stratégique transversal 2019-2024, intitulée « *Développer la gestion des ressources humaines* », dispose :

« L'action vise à mobiliser davantage l'ensemble des forces vives en interne afin d'optimiser les ressources humaines.

Ceci passe notamment par

- *l'établissement de profils de fonction actualisés;*
- *le développement de plans de formation, partie intégrante de la carrière de l'agent;*
- *l'évaluation continuée des membres du personnel;*
- *l'instauration du télétravail structurel, sur base volontaire et là où il est possible ;*
- *l'adaptation renouvelée du cadre, dès le premier semestre 2019...*

Nombre de ces projets découleront de l'adaptation de l'organigramme, l'actualisation des missions et rôles des services ainsi que l'adoption de nouveaux statuts, administratif et pécuniaire. Ces statuts contribueront, dans la limite de ce qui est permis par la Wallonie, à l'attractivité de notre fonction publique locale (régime de congés, indemnités, promotions etc.) (...) » ;

CONSIDERANT qu'après l'adoption des statuts, administratif et pécuniaire, applicables au personnel statutaire, intervenue en séance de ce jour, il convient d'arrêter les règles générales applicables au personnel contractuel ;

CONSIDERANT que ce règlement a pour objet de préciser les modalités d'application des statuts, administratif et pécuniaire, au personnel contractuel.

CONSIDERANT que l'engagement de personnel contractuel ne dispense nullement l'employeur public de soumettre celui-ci à des dispositions générales à caractère réglementaire et qu'il s'agit ici essentiellement de rendre applicable de larges pans des statuts, tant administratif que pécuniaire, au personnel contractuel ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE Article 1er. Le règlement relatif aux dispositions générales, administratives et

pécuniaires, applicables au personnel contractuel, est fixé ainsi qu'il suit :

CHAPITRE Ier. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - Les présentes règles générales de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel communal non-enseignant engagé dans les liens d'un contrat de travail, qu'il soit subventionné ou non.

CHAPITRE II. REGLES ADMINISTRATIVES GENERALES

Section 1^{ère}. Dispositions générales

Article 2 - Le Collège communal est délégué pour désigner les agents contractuels et mettre fin à leurs fonctions.

Aucun contrat de travail, aucun avenant à celui-ci, aucun licenciement, aucune rupture dudit contrat ne peut avoir lieu sans une délibération préalable du Collège communal.

Article 3 - La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique aux agents contractuels.

Chaque contrat de travail est conclu par écrit et fait référence au présent règlement.

Section 2. Engagement

Article 4 - Par dérogation à l'article 23 du statut administratif, les candidats doivent réunir les conditions suivantes :

- 1° être belge, uniquement lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune ;
- 2° avoir une connaissance de la langue française jugée suffisante au regard de la fonction à exercer;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 5° justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;
- 6° le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions fixées par l'annexe I du statut administratif ;
- 7° réussir un examen correspondant à l'emploi à conférer.

Article 5 - Les dispositions du statut administratif relatives au recrutement du personnel statutaire s'appliquent au recrutement du personnel contractuel, à l'exception de la section 2 du chapitre IV (mobilité avec le CPAS).

Toutefois, l'article 28 du statut administratif doit se lire comme suit :

Une commission de sélection est constituée pour:

- le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée;
- le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Directeur général.

Le Collège fixe une procédure de recrutement spécifique qui n'inclut pas nécessairement la création d'une commission de sélection et/ou l'utilisation de tests dans les situations suivantes:

- le recrutement de personnel en régime contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini, lorsqu'il n'y a pas de réserve de recrutement et qu'il y a un impératif d'urgence reconnu par le Directeur général ;

- le recrutement de personnel handicapé ou socialement défavorisé;
- le recrutement de personnel pour des fonctions à caractère manuel qui ne demande aucune formation et connaissance technique particulière.

Article 6 - Par dérogation à l'article 38 du statut administratif, la sélection comporte deux épreuves pour le recrutement de personnel en régime contractuel sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée, de remplacement et pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Directeur général.

Les deux premières épreuves prévues pour le recrutement statutaire sont fusionnées en une seule épreuve.

Article 7 - Préalablement à la signature du contrat, le candidat produit :

1. un extrait de casier judiciaire ;
2. une copie certifiée conforme du(des) diplôme(s) ou certificat(s) exigé(s) et de tout titre complémentaire;
3. le cas échéant, des documents permettant de justifier le subside obtenu pour son emploi.

Article 8 - L'agent engagé en régime contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'une procédure de recrutement spécifique a été suivie doit passer les épreuves prévues par le présent chapitre pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Article 9 - L'agent nouvellement engagé reçoit contre récépissé une copie du présent règlement et des documents auxquels celui-ci fait référence.

Section 3. Dispositions statutaires applicables

Sous-section 1. Principe

Article 10 - Sauf exceptions dûment précisées, les dispositions du statut administratif et de ses annexes s'appliquent "mutatis mutandis" aux agents contractuels visés par le présent règlement, dans les conditions éventuellement déterminées par le présent chapitre pour certaines dispositions.

Article 11 - En ce qui concerne les délais, notifications et recours, par dérogation à l'article 22 du statut administratif, les actes de candidatures peuvent être adressés au Collège communal par voie électronique.

Sous-section 2 - Droits et devoirs

Article 12 - Par dérogation à l'article 11 du statut administratif, les agents contractuels qui, directement ou par personne interposée, souhaitent exercer un commerce ou un autre emploi doivent préalablement en informer le Collège communal.

Le cumul ne peut porter sur un emploi ou commerce jugés incompatibles avec l'exercice de la fonction.

Est incompatible avec la qualité d'agent, tout commerce ou emploi que ce dernier exerce lui-même ou par l'intermédiaire d'une autre personne et qui :

- 1° engendre une situation de conflits d'intérêt, c'est-à-dire une situation dans laquelle l'agent a un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence;
- 2° n'est pas en accord avec la dignité de sa fonction ou peut porter atteinte à la confiance du public dans le service;
- 3° est susceptible de l'empêcher d'accomplir les devoirs de sa fonction.

Article 13 - En ce qui concerne la gestion des conflits en lien avec les devoirs professionnels, la procédure disciplinaire visée à l'article 19 §4 du statut administratif est, par dérogation à cette disposition, celle prévue par le présent règlement.

Sous-section 3. Stage et carrière

Article 14 - Le chapitre VI du statut administratif, relatif au stage, n'est pas applicable à l'agent contractuel.

Article 15 - L'agent contractuel est répertorié à un grade.

Les évolutions de carrière font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Sous-section 4. Positions administratives

Article 16 - Le chapitre IX du statut administratif, relatif aux positions administratives, n'est pas applicable à l'agent contractuel, à l'exception de son article 62 et sous réserve de l'article 21 du présent règlement.

Sous-section 5. Prestations, vacances et congés

Article 17 - L'agent contractuel bénéficie du régime des prestations énoncé au statut administratif en ses articles 72 et 101 à 103.

Il est engagé à raison d'un horaire complet ou réduit, pouvant être variable si c'est précisé dans le contrat de travail.

Des modifications peuvent être apportées de commun accord à l'horaire de travail de l'agent. Ces modifications font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 18 - En ce qui concerne le congé de 10 jours ouvrables prévu à l'article 117 du statut administratif, l'agent bénéficie du maintien de sa rémunération durant les quatre premiers jours d'absence.

Article 19 - Les congés pour examens médicaux prénatals, pour la protection de la femme enceinte ou allaitante, de maternité et de paternité énoncés aux articles 130 à 148 du statut administratif ne sont pas rémunérés par la commune.

Article 20 - Les articles 149 et 150 du statut administratif relatifs au congé parental pris en-dehors de l'interruption de carrière ne sont pas applicables à l'agent contractuel.

Sous-section 6. Suspensions du contrat de travail

Article 21 - L'agent contractuel peut obtenir des suspensions de contrat, totales ou partielles par rapport au temps de travail, pour les raisons et selon les modalités prévues au statut administratif, étant entendu que l'organe compétent pour se prononcer est le Collège communal :

- en ses articles 96 à 98 (absence pour convenance personnelle, étant entendu qu'il ne s'agit pas de disponibilité) ;
- en ses articles 119 à 122 (congé pour motifs impérieux d'ordre familial) ;
- en ses articles 191 à 193 (absence de longue durée justifiée par des raisons familiales) ;
- en ses articles 208 à 210 (congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées) ;
- en ses articles 211 à 213 (congé pour stage).

Article 22 - Les suspensions et interruptions complètes de contrat énoncées à l'article 21 font l'objet d'un avenant au contrat de travail. Elles ne sont pas rémunérées et leur durée n'intervient pas dans le calcul de l'ancienneté d'échelle et de l'ancienneté pécuniaire.

En cas de réduction des prestations de travail, l'agent contractuel est rémunéré au

prorata des prestations de travail fournies par rapport au volume de prestations de travail convenu dans son contrat de travail initial.

Les suspensions des prestations de travail ne sont pas interrompues en cas d'incapacité de travail.

Sous-section 5. Incapacités de travail

Article 23 - La section 13 du chapitre X du statut administratif n'est pas applicable à l'agent contractuel, à l'exception de l'article 156, relatif aux absences pour raison médicale qui s'applique à l'agent contractuel.

En outre, l'agent contractuel est tenu d'envoyer à sa mutuelle, dans les délais requis, un certificat médical distinct constatant son incapacité de travail en vue de son indemnisation éventuelle par la mutuelle.

Section 4. Sanctions

Article 24 - Le régime de sanctions applicable au personnel contractuel est fixé par le règlement de travail.

En conséquence, le chapitre VIII du statut administratif et son annexe n°4 ne lui sont pas applicables.

Article 25 - Toute absence volontaire, injustifiée ou irrégulière entraîne automatiquement une retenue de traitement au prorata du nombre d'heures non prestées. Toute retenue de traitement est notifiée à l'intéressé.

Section 5. Cessation des contrats de travail

Article 26 - Le chapitre XIII du statut administratif n'est pas applicable à l'agent contractuel.

Article 27 - Les contrats de travail prennent fin lorsque le travailleur totalise plus de dix jours ouvrables consécutifs d'absence injustifiée.

Article 28 - Sur proposition du Directeur général, le Collège communal peut prononcer le licenciement pour inaptitude professionnelle après que l'agent contractuel s'est vu deux fois consécutivement attribuer une évaluation insuffisante.

Article 29 - Les contrats prennent fin conformément aux dispositions de la loi sur le contrat de travail.

L'agent contractuel, contre lequel une mesure de licenciement est envisagée, a le droit d'être entendu par le Collège communal, accompagné de la personne de son choix.

CHAPITRE III. DISPOSITIONS PÉCUNIAIRES GÉNÉRALES

Section 1. Dispositions générales

Article 30 - Le Collège est délégué pour attribuer à l'agent contractuel l'échelle de traitements afférente au grade dont il est revêtu par désignation.

Il est également délégué pour attribuer à l'agent contractuel l'(les) échelle(s) d'évolution de carrière qu'il peut obtenir. Ces échelles sont attribuées conformément aux dispositions du statut pécuniaire.

Article 31 - Le contrat de travail de l'agent contractuel mentionne la référence de l'échelle attribuée à l'agent.

L'(les) échelle(s) attribuée(s) à l'agent contractuel en évolution de carrière fait (font)

l'objet d'(un) avenant(s) au contrat de travail.

Section 2. Dispositions statutaires applicables

Article 32 - Le statut pécuniaire est applicable « mutatis mutandis » au personnel contractuel visé par le présent règlement sous réserve des dispositions des articles suivants.

Article 33 - Le traitement est payé à terme échu, soit à la fin du mois de calendrier au cours duquel l'agent a fourni des prestations de travail nonobstant toutes dispositions en matière de congés autres que d'incapacité de travail.

Article 34 - La rémunération de l'agent contractuel, les indemnités et allocations auxquelles il peut prétendre sont déclarées à l'ONSS et soumises aux retenues individuelles et aux charges patronales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 35 - L'(les) ayant(s)-droit de l'agent contractuel peut (peuvent) bénéficier de l'indemnité pour frais funéraires prévue aux articles 78 à 82 du statut pécuniaire, étant entendu que les agents concernés par cette indemnité sont les agents qui, la veille du jour de leur décès, étaient en position d'engranger de l'ancienneté pécuniaire.

Article 2. La présente délibération est transmise au Gouvernement wallon, conformément à l'article L3131-1, § 1er, 2° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 3. La présente délibération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023, sous réserve de son approbation par le Gouvernement wallon.

La présente délibération est transmise :

- au service du personnel ;
- à M. le Directeur financier.

7. FINANCES - Règlement-redevance des concessions, caveaux, columbariums et caves urnes dans les cimetières - Adaptations

LE CONSEIL,

VU la Constitution, notamment les articles 41, 162 et 173 ;

VU la première partie du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment l'article L1122-30 ;

VU le décret du 6 mars 2009 modifiant le Chapitre II du Titre III du Livre II de la première partie du Code de la démocratie locale et de la décentralisation relatif aux funérailles et sépultures ;

VU les recommandations émises par la circulaire relative à l'élaboration des budgets des communes et des CPAS de la Région wallonne, à l'exception des communes et des CPAS relevant des communes de la Communauté germanophone, pour l'année 2022 ;

VU la communication du dossier au directeur financier faite en date du 5 octobre 2022 conformément à l'article L 1124-40 §1,3^eet 4° du Code de la démocratie Locale et de la Décentralisation ;

VU l'avis favorable rendu par le Directeur financier en date du 5 octobre 2022 et joint en annexe ;

REU sa délibération du 31 mai 2021 ayant le même objet ;

CONSIDERANT l'augmentation du coût des matières premières au cours de l'année 2022 ;

CONSIDERANT que les tarifs fixés par la délibération précitée du 31 mai 2021 ne permettent plus à la commune de répercuter cette augmentation sur les usagers ;

CONSIDERANT par ailleurs l'augmentation du coût des transports des terres suite à l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon relatif à la traçabilité des terres et au contrôle de leur qualité ;

CONSIDERANT que la Commune doit se doter des moyens nécessaires afin d'assurer l'exercice de ses missions de service public ;

Sur proposition du Collège communal,

Après en avoir délibéré,

Par

DECIDE Article 1.

Revoit sa délibération du 31 mai 2021 et fixe, pour les exercices 2022 à 2025, comme suit le tarif des concessions de terrain, des caveaux, columbarium et caves urnes octroyés pour la première fois ainsi que le tarif des renouvellements et rachat, sans préjudice de l'article L1232-10 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation :

CHAPITRE I : PRIX DES CONCESSIONS DE TERRAINS, DE CAVEAUX, CAVES URNES ET COLUMBARIUMS OCTROYES

1. CONCESSIONS DE DEUX CORPS POUR UNE DUREE DE 30 ANS

1. Pleine terre

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
2 corps : 650€	2 corps : 3.250€

2. Supplément pour caveaux 2 corps préfabriqués

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
2 corps : 1.600€ (+ 650€ = 2.250 € au total)	2 corps : 1.600€ (+ 3.250€ = 4.850€ au total)

Les caveaux 2 corps auront une ouverture supérieure. Il y aura donc obligation de placer un monument mobile.

Le placement du préfabriqué ne sera effectué que si l'emplacement permet l'accès des machines.

2. CONCESSIONS DE QUATRE CORPS POUR UNE DUREE DE 30 ANS

1. Concessions pleine terre

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
4 corps : 700€	4 corps : 3.500€

Les concessions de 3,6 et 8 corps pourront être modifiées en concessions 2 corps au cas où ils redeviendraient disponibles.

Au cas où ils ne sont pas modifiés, ils seront octroyés au prorata du prix du 4 corps.

2. Supplément pour caveaux 4 corps préfabriqués

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune

4 corps : 3.000€ (+ 700€ = 3.700 € au total)	4 corps : 3.000€ (+3.500€ = 6.500 € au total)
--	--

Les caveaux auront une ouverture de face. Il sera donc possible de placer un monument fixe.

Les caveaux de 3,6,8 et 12 corps peuvent être modifiés en caveaux de 2 ou 4 corps au cas où ils redeviendraient disponibles.

Au cas où ils ne sont pas modifiés, ils seront octroyés au prorata du prix des 4 corps.

3. CONCESSION POUR INHUMATION D'URNES DANS UN COLUMBARIUM POUR 30 ANS

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
1 à 2 urnes par loge : 1.000€ (500 € de concession +500 € de construction)	1 à 2 urnes par loge : 2.500€ (2.000 € de concession +500 € de construction)

4. CONCESSION POUR INHUMATION D'URNES EN TERRE OU CAVE URNE POUR 30 ANS

1. Pleine terre

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
4 urnes : 350€	4 urnes : 1.750€

2. Supplément pour cave urne

Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
4 urnes : 600€ (+ 350€ = 950 € au total)	4 urnes : 600€ (+ 1.750€ = 2.350 € au total)

Toute nouvelle concession, caveau, cave urne ou columbarium ne pourra être attribué qu'au moment d'un décès.

CHAPITRE II. PRIX DES CONCESSIONS DE TERRAINS, DE CAVEAUX, CAVES URNES ET COLUMBARIUMS DANS LE CADRE D'UN RACHAT

Les sépultures abandonnées ou non renouvelées reviennent au gestionnaire public qui peut à nouveau en disposer et les remettre en vente au tarif suivant :

Type	Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
Concession pleine terre	650€	3.250€
Concessions et caveaux 2 corps	2.250€ (650 € concession + 1.600 € de construction)	4.850€ (3.250 € de concession + 1.600 € de construction)
Concessions et caveaux de 3 et 4 corps	3.700€ (700 € concession + 3.000 € de construction)	6.500€ (3.500 € de concession + 3.000 € de construction)
Concessions et caveaux de 6 corps	5.550€ (1.050 € concession + 4.500€ de construction)	9.750€ (5.250 € de concession + 4.500€ de construction)
Concessions et caveaux de 8 corps	7.400€ (1.400 € concession + 6.000 € de construction)	13.000€ (7.000 € de concession + 6.000 € de construction)
Concessions et caveaux de 10 corps et plus	9.250€ (1.750 € concession + 7.500 € de construction)	16.250€ (8.750 € de concession + 7.500 € de construction)
Columbarium	1.000€ (500 € concession)	2.500€ (2.000 € de concession)

	+500 € de construction)	+500€ de construction)
Urne pleine terre (4 urnes)	350€	1.750€
Cave urne (4 urnes)	950€ (350 € concession +600 € de construction)	2.350 € (1.750 € de concession +600 € de construction)

CHAPITRE III. TARIF DES CONCESSIONS DE TERRAINS, DE CAVEAUX, CAVES URNES ET COLUMBARIUMS DANS LE CADRE D'UN RENOUVELLEMENT (sur base du prix du prix de la concession)

Type	Concessionnaires domiciliés sur la commune	Concessionnaires non domiciliés sur la commune
Concession pleine terre	650 €	3.250 €
Concessions et caveaux 2 corps	650 €	3.250 €
Concessions et caveaux de 3 et 4 corps	700 €	3.500 €
Concessions et caveaux de 6 corps	1.050 €	5.250 €
Concessions et caveaux de 8 corps	1.400 €	7.000 €
Concessions et caveaux de 10 corps et plus	1.750 €	8.750 €
Columbarium	500 €	2.000 €
Urne pleine terre (4 urnes)	350 €	1.750 €
Cave urne (4 urnes)	350 €	1.750 €

A l'exception du renouvellement des concessions à perpétuité ou ayant été concédées avant le 20 juillet 1971, le prix des renouvellements des concessions est appliqué à toute personne intéressée. Ce renouvellement a une durée de trente ans à dater du jour du renouvellement. La ou les personnes qui procède(nt) au renouvellement s'engage(nt) à entretenir la concession. En cas de décès, les bénéficiaires puis les ayants droits sont responsables de l'entretien.

Article 2 Toute modification du nombre d'urnes dans un caveau, concession murée ou pleine terre peut être accordée moyennant le paiement de 250 euros.

Article 3 La redevance est payable au comptant contre quittance.

Article 4 A défaut de paiement à l'échéance, conformément à l'article L1124-40 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, le débiteur sera mis en demeure par courrier recommandé. Les frais administratifs inhérents à cet envoi seront mis à charge du redevable et s'élèveront à 10€ Ce montant sera ajouté au principal sur le document de rappel.

Dans les cas non prévus par cette disposition, le recouvrement sera poursuivi devant les juridictions civiles compétentes.

Article 5 Le présent règlement sera transmis au Gouvernement Wallon conformément aux articles L3131-1 et suivants Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation pour exercice de la tutelle spéciale d'approbation

Article 6 Le présent règlement entrera en vigueur après accomplissement des formalités de la publication faites conformément aux articles L1133-1 à 3 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

8. FINANCES - Cotisation 2022 à l'ASBL CREAVER des Terrils

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU la circulaire Ministérielle du 30 mai 2013,

VU les statuts et le règlement d'ordre intérieur (article 2) de l'ASBL CREAVES des Terrils, ayant son siège social Rue Chantraine 161 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0730.639.137 ;

VU la demande introduite par l'ASBL "CREAVES des Terrils" relative à l'obtention de la participation financière communale pour l'exercice 2021,

VU la circulaire relative à l'élaboration du budget communal pour 2022,

VU le budget 2022 de l'ASBL CREAVES des Terrils,

VU le contrat de gestion convenu entre la Commune de Saint-Nicolas et l'ASBL CREAVES des Terrils, ASBL communale au sens du CDLD en ses articles L1234-1 à L1234-6,

CONSIDERANT que l'ASBL "CREAVES des Terrils" promeut au sens large le bien-être animal et en particulier la revalidation d'animaux vivant naturellement à l'état sauvage en Belgique dans le but de les remettre en liberté, ces activités se doublant d'un volet didactique, éducatif et pédagogique visant d'une part à la connaissance et la préservation des espèces animales vivant à l'état sauvage et d'autre part au respect du bien-être animal,

CONSIDERANT que les participations financières des communes membres aux frais de l'ASBL sont calculés comme suit :

"Le montant de cette participation aux frais de fonctionnement est déterminé au prorata du nombre d'habitants, de la superficie de la commune/ville partenaire et du nombre d'animaux trouvés sur le territoire de cette commune/ville.

Sur la recommandation du Conseil d'administration, une décision de l'AG, prise à la majorité des deux tiers, par les deux tiers des membres présents et représentés, peut proposer un autre mode de calcul du montant de la participation demandée aux communes/villes partenaires.

Le montant dont question est calculé en fin d'exercice pour l'année qui suit. Dès les montants des participations des communes/villes partenaires connus et approuvés par le Conseil d'Administration, leur versement en est demandé aux communes/villes partenaires et attendu dans le mois qui suit cette demande sur le compte de l'ASBL CREAVES des Terrils" ;

CONSIDERANT que, pour Saint-Nicolas, le montant s'élève en 2022 à 9.460 € ;

CONSIDERANT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice 2021, sous l'article 879-435-01,

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE de verser à l'ASBL CREAVES des Terrils, ayant son siège social Rue Chantraine 161 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0730.639.137, une participation financière au titre de cotisation 2022 d'un montant de 9.460€, dans les trois mois de la décision du Conseil Communal.

La présente délibération est transmise :

- au service de l'environnement ;
- à M. le Directeur financier.

9. FINANCES - Octroi d'un subside de fonctionnement à l'Agence locale pour l'emploi de

Saint-Nicolas ASBL - Exercice 2022**LE CONSEIL,**

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'article L3331-4 ;

VU la demande introduite par l'Agence locale pour l'emploi de Saint-Nicolas ASBL (ALE), ayant son siège social Rue du Centre, 303 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0455.577.920, relative à l'obtention d'une aide financière pour l'exercice 2022 ;

VU la circulaire relative à l'élaboration du budget communal pour 2022 ;

VU le bilan 2021 et le budget 2022 de l'A.L.E,

CONSIDERANT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice 2022, sous l'article 851/332-02 ;

CONSIDERANT que les activités organisées par l'A.L.E promeuvent des activités utiles à l'intérêt général,

CONSIDERANT que l'aide financière est parfaitement justifiée par les dépenses de fonctionnement nécessaires,

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE d'octroyer à l'Agence locale pour l'emploi de Saint-Nicolas ASBL (ALE), ayant son siège social Rue du Centre, 303 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0455.577.920, un subside de 15.000 €, relatif à l'exercice 2022.

Le subside sera versé dans les trois mois de l'adoption de la présente délibération.

La présente délibération est transmise :

- à l'ALE ;
- au service de l'emploi ;
- à M. le Directeur financier.

10. CULTES - Modification budgétaire n°1 de l'exercice 2022 de la Fabrique d'église Saint-Gilles - Avis**LE CONSEIL,**

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L 3162-1 et s. ;

VU le décret impérial du 30 décembre 1809 sur les fabriques d'églises ;

VU la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes ;

VU la circulaire du 1er mars 2012 du Service Public de Wallonie édictant les règles à respecter en matière de comptabilité fabricienne ;

VU la circulaire du 12 décembre 2014 du Service Public de Wallonie relative à la tutelle sur les actes des établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus – circulaire relative aux pièces justificatives ;

VU le budget pour l'exercice 2022 de la Fabrique d'église Saint-Gilles sise Cour Saint-Gilles à 4000 Liège, tel qu'approuvé par le Conseil communal de la Ville de Liège en date du 6 septembre 2021 ;

VU la modification budgétaire pour l'exercice 2022 de la Fabrique d'église Saint-Gilles, tel qu'arrêtée par le Conseil de Fabrique en séance du 19 septembre 2022 et déposée ensuite auprès de la Direction générale communale avec les pièces justificatives y relatives le 4 octobre 2022 ;

VU la décision de l'Evêché du 23 septembre 2022 (réceptionnée le même jour) approuvant ladite modification budgétaire, sans remarque ;

VU l'avis favorable du service des Finances, rendu le 4 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que l'église Saint-Gilles est un établissement dont la circonscription s'étend sur les territoires de Liège (65%) et de Saint-Nicolas (35%) ;

CONSIDERANT que l'autorité de tutelle d'approbation sur ladite fabrique est le conseil communal de la Ville de Liège, après avis du Conseil communal de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que ladite modification budgétaire se présente à l'équilibre, les recettes s'élevant à 35.128,43 € et les dépenses à 35.128,43 € ce, moyennant un supplément communal à titre d'intervention dans les frais ordinaires du culte de 10.865,55 €, dont 3.802,95 € à charge de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que la modification budgétaire tel que présentée est conforme à la loi ;

Sur proposition du Collège communal ;

Par

DECIDE d'émettre un avis favorable sur la modification budgétaire relative à l'exercice 2022 de la Fabrique d'église Saint-Gilles (n° FE : 280 ; n° BCE : 0211.150.687), sise Cour Saint-Gilles à 4000 Liège, tel qu'arrêtée par le Conseil de Fabrique en séance du 19 septembre 2022 et par l'autorité diocésaine en date du 23 septembre 2022, en portant :

- En recettes : la somme de 35.128,43 €
- En dépenses : la somme de 35.128,43 €
- En excédent : un boni de 0 €.

L'intervention supplémentaire communale dans les frais ordinaires du culte est fixée, pour la commune de Saint-Nicolas, à 3.802,95 €.

Un recours est ouvert contre la présente décision devant le Gouverneur dans les trente jours de la réception de ladite décision. Une copie du recours est adressée au Conseil communal exerçant la tutelle spéciale d'approbation et, le cas échéant, aux intéressés au plus tard le dernier jour du délai de recours.

Mention de cet arrêté est portée au registre des délibérations du Conseil de la Fabrique d'église, en marge de l'acte concerné.

La présente décision est notifiée :

- au Conseil de la Fabrique d'église Saint-Gilles,
- à l'autorité diocésaine,
- à la Ville de Liège,
- à M. le Directeur financier communal.

11. CULTES - Budget 2023 de la Fabrique d'église Saint-Gilles - Avis

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L 3162-1 et s. ;

VU le décret impérial du 30 décembre 1809 sur les fabriques d'églises ;

VU la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes ;

VU la circulaire du 1er mars 2012 du Service Public de Wallonie édictant les règles à respecter en matière de comptabilité fabricienne ;

VU la circulaire du 12 décembre 2014 du Service Public de Wallonie relative à la tutelle sur les actes des établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus – circulaire relative aux pièces justificatives ;

VU le budget pour l'exercice 2023 de la Fabrique d'église Saint-Gilles, sise Cour Saint-Gilles à 4000 Liège, tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique en séance du 16 août 2022 et déposé ensuite auprès de la Direction générale communale avec les pièces justificatives y relatives le 23 août 2022 ;

VU la décision de l'Evêché du 22 septembre 2022 (réceptionnée le même jour) approuvant ledit budget, moyennant les modifications suivantes :

*" Ne pas modifier le tableau de tête => le résultat est de 8.833,95 € à porter en R20
Ajouter les écritures suivantes : en R24 : le don prévu de 2.000 € - en D55 : les travaux de pour (5.263,50 + 1.000) = 6.263,50 € - en D56 : l'entretien de la toiture pour 2.500 €.*

Nous réitérons cette remarque et, tenant compte de la MB1 de 2022 anticipant certains des postes introduits au budget 2023, nous supprimons ou adaptons les corrections suivantes :

- R24 : 0,00 € au lieu de 2.000 € reçu en 2022

- D55 : 1.000 € pour la restauration du Christ médiéval, les travaux de peinture seront réalisés en 2022

- D56 : 0 € au lieu de 2.500 €, les travaux de la toiture seront réalisés en 2022

Nous maintenons la correction en D6 concernant les abonnements à Eglise de Liège qui passent à 50 € par abonnement en 2023

Nous adaptons le subside communal ordinaire pour mise à l'équilibre du budget.

R17 : 6.086,05 € au lieu de 11.849,55 €" ;

VU l'avis favorable du service des Finances, rendu le 4 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que l'église Saint-Gilles est un établissement dont la circonscription s'étend sur les territoires de Liège (65%) et de Saint-Nicolas (35%) ;

CONSIDERANT que l'autorité de tutelle d'approbation sur ladite fabrique est le conseil communal de la Ville de Liège, après avis du Conseil communal de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que ledit budget se présente à l'équilibre, les recettes s'élevant à 35.050 € et les dépenses à 35.050 € ce, moyennant un supplément communal à titre d'intervention dans les frais ordinaires du culte de 6.086,05 €, dont 2.130,12 € à charge de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que le budget tel que présenté et rectifié est conforme à la loi ;

Sur proposition du Collège communal ;

Par

AVISE FAVORABLEMENT d'émettre un avis favorable sur le budget relatif à l'exercice 2023 de la Fabrique d'église Saint-Gilles (n° FE : 280 ; n° BCE : 0211.150.687), sise Cour Saint-Gilles à 4000 Liège, tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique en séance du 23 août 2022 et corrigé par l'autorité diocésaine en date du 22 septembre 2022, en portant :

- En recettes : la somme de 35.050 €

- En dépenses : la somme de 35.050 €

- En excédent : un boni de 0 €.

L'intervention supplémentaire communale dans les frais ordinaires du culte est fixée, pour la commune de Saint-Nicolas, à 2.130,12 €.

Un recours est ouvert contre la présente décision devant le Gouverneur dans les trente jours de la réception de ladite décision. Une copie du recours est adressée au Conseil communal exerçant la tutelle spéciale d'approbation et, le cas échéant, aux intéressés au plus tard le

dernier jour du délai de recours.

Mention de cet arrêté est portée au registre des délibérations du Conseil de la Fabrique d'église, en marge de l'acte concerné.

La présente décision est notifiée :

- au Conseil de la Fabrique d'église Saint-Gilles,
- à l'autorité diocésaine,
- à la Ville de Liège,
- à M. le Directeur financier communal.

12. CULTES - Budget 2023 de la Fabrique d'église Sainte-Famille - Approbation

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L 3162-1 et s. ;

VU le décret impérial du 30 décembre 1809 sur les fabriques d'églises ;

VU la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes ;

VU la circulaire du 1er mars 2012 du Service Public de Wallonie édictant les règles à respecter en matière de comptabilité fabricienne ;

VU la circulaire du 12 décembre 2014 du Service Public de Wallonie relative à la tutelle sur les actes des établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus – circulaire relative aux pièces justificatives ;

VU le budget de la Fabrique d'église Sainte-Famille sise Chaussée Churchill 57 en l'entité, pour l'exercice 2023, tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique en séance du 1er août 2022 et déposé ensuite auprès de la Direction générale communale avec les pièces justificatives y relatives le 8 août 2022 ;

VU la décision de l'Evêché du 11 août 2022 (réceptionnée le 19 août 2022) approuvant ledit budget moyennant les corrections suivantes :

- "R17 : *Subsides communaux pour 11.818,70 € (au lieu de 11.741.21 €) ; A répartir : St Nicolas : 7.485,18 € - Ans : 1.181,87 € - Liège : 3.151,65 €.*
- D52 : *Déficit présumé pour 77,49 € (au lieu de 0,00 €) "* ;

VU l'avis favorable du Conseil communal de la Ville de Liège, rendu le 5 septembre 2022 et réceptionné à la Direction générale le 30 septembre 2022 ;

VU l'avis favorable du Conseil communal de la Ville d'Ans, rendu le 29 août 2022 et réceptionné à la Direction générale le 8 septembre 2022 ;

VU l'avis favorable du service des Finances, rendu le 4 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que l'église Sainte-Famille est un établissement dont la circonscription s'étend sur les territoires de Saint-Nicolas (63,33%), Liège (26,66%) et Ans (10%) ;

CONSIDERANT que la tutelle d'approbation sur ladite fabrique revient au Conseil communal de Saint-Nicolas, après avis des conseils communaux de Liège et d'Ans ;

CONSIDERANT que ledit budget, tel que présenté et rectifié, se présente à l'équilibre, les recettes s'élevant à 13.818,70 € et les dépenses à 13.818,70 € et ce, grâce à un supplément communal de 11.741.21 € à titre d'intervention dans les frais ordinaires du culte, dont 7.485,18 € à charge de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que le budget tel que présenté est conforme à la loi ;

Sur proposition du Collège communal ;

Par

ARRETE le budget de la Fabrique d'église Sainte-Famille sise Chaussée Churchill 57 en l'entité (F.E. n° 390 ; Numéro BCE : 0211.166.822), relatif à l'exercice 2023, tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique en séance du 1er août 2022 et corrigé par l'Evêché en date du 11 août 2022,

1° en portant :

- En recettes : la somme de 13.818,70 €
- En dépenses : la somme de 13.818,70 €
- En excédent : un boni de 0 €.

2° moyennant les corrections suivantes :

- R17 : Subsidés communaux pour 11.818,70 € (au lieu de 11.741,21 €) ; A répartir : St Nicolas : 7.485,18 € - Ans : 1.181,87 € - Liège : 3.151,65 €.
- D52 : Déficit présumé pour 77,49 € (au lieu de 0,00 €)

L'intervention supplémentaire communale dans les frais ordinaires du culte est fixée, pour la commune de Saint-Nicolas, à 7.485,18 €.

Un recours est ouvert contre la présente décision devant le Gouverneur dans les trente jours de la réception de ladite décision. Une copie du recours est adressée au Conseil communal exerçant la tutelle spéciale d'approbation et, le cas échéant, aux intéressés au plus tard le dernier jour du délai de recours.

Mention de cet arrêté est portée au registre des délibérations du Conseil de la Fabrique d'église, en marge de l'acte concerné.

La présente décision est notifiée :

- au Conseil de la Fabrique d'église Sainte-Famille,
- à l'autorité diocésaine,
- aux Villes de Liège et Ans ;
- à M. le Directeur financier communal.

13. CULTES - Budget 2023 de la Fabrique d'église Saint-Joseph du Lamay - Approbation

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L 3162-1 et s. ;

VU le décret impérial du 30 décembre 1809 sur les fabriques d'églises ;

VU la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes ;

VU la circulaire du 1er mars 2012 du Service Public de Wallonie édictant les règles à respecter en matière de comptabilité fabricienne ;

VU la circulaire du 12 décembre 2014 du Service Public de Wallonie relative à la tutelle sur les actes des établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus – circulaire relative aux pièces justificatives ;

VU le budget pour l'exercice 2023 de la Fabrique d'église Saint-Joseph du Lamay sise Place Ernest Renan en l'entité, tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique en séance du 25 juillet 2022 et déposé ensuite auprès de la Direction générale communale avec les pièces justificatives y relatives le 2 août 2022 ;

VU la décision de l'Evêché du 5 août 2022 (réceptionnée le même jour) approuvant ledit budget sans remarque ni correction ;

VU l'avis favorable du Conseil communal de la Ville de Seraing, rendu le 10 octobre 2022 et

réceptionné à la Direction générale le 13 octobre 2022 ;

VU l'avis favorable du service des Finances, rendu le 4 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que l'église Saint-Joseph du Lamay est un établissement dont la circonscription s'étend sur le territoire de Saint-Nicolas (80%) et sur celui de Seraing (20%) ;

CONSIDERANT que ledit budget, tel que présenté, se présente à l'équilibre, les recettes s'élevant à 35.122,74 € et les dépenses à 32.122,74 €, ce, grâce à un supplément communal de 32.446,41 € à titre d'intervention dans les frais ordinaires du culte, dont 25.957,13 € à charge de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que le budget tel que présenté est conforme à la loi ;

Sur proposition du Collège communal ;

Par

APPROUVE le budget relatif à l'exercice 2023 de la Fabrique d'église Saint-Joseph du Lamay sise Place E. Renan en l'entité (FE n°388 ; n° BCE : 0211.306.778), tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique en séance du 25 juillet 2022 et par l'Evêché le 5 août 2022, en portant :

- En recettes : la somme de 35.122,74 €
- En dépenses : la somme de 35.122,74 €
- En excédent : un boni de 0 €

L'intervention supplémentaire communale dans les frais ordinaires du culte est fixée, pour la commune de Saint-Nicolas, à 25.957,13 €.

Un recours est ouvert contre la présente décision devant le Gouverneur dans les trente jours de la réception de ladite décision. Une copie du recours est adressée au Conseil communal exerçant la tutelle spéciale d'approbation et, le cas échéant, aux intéressés au plus tard le dernier jour du délai de recours.

Mention de cet arrêté est portée au registre des délibérations du Conseil de la Fabrique d'église, en marge de l'acte concerné.

La présente décision est notifiée :

- au Conseil de la Fabrique d'église Saint-Joseph du Lamay,
- à l'autorité diocésaine,
- à la Ville de Seraing,
- à M. le Directeur financier communal.

14. CULTES - Budget 2023 de la Fabrique d'église Saint-Nicolas - Approbation

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment ses articles L 3162-1 et s. ;

VU le décret impérial du 30 décembre 1809 sur les fabriques d'églises ;

VU la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes ;

VU la circulaire du 1er mars 2012 du Service Public de Wallonie édictant les règles à respecter en matière de comptabilité fabricienne ;

VU la circulaire du 12 décembre 2014 du Service Public de Wallonie relative à la tutelle sur les actes des établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus – circulaire relative aux pièces justificatives ;

VU le budget pour l'exercice 2023 de la Fabrique d'église Saint-Nicolas sise Rue F. Ferrer,

10 en l'entité, tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique et déposé ensuite auprès de la Direction générale communale avec les pièces justificatives y relatives le 2 août 2022 ;

VU la décision de l'Evêché du 5 août 2022 (réceptionnée le même jour) approuvant ledit budget moyennant les rectifications suivantes :

" - D6C : 100,00€ au lieu de 96,00€. Le tarif de l'abonnement Cathobel passe à 50€ par abonnement en 2023. Soit 2 abonnements.

- D6D : 496,00€ au lieu de 500,00€. Pour équilibrer le budget au niveau du chapitre" ;

VU l'avis favorable du Conseil communal de la Ville de Liège, rendu le 5 septembre 2022 et réceptionné à la Direction générale le 30 septembre 2022 ;

VU l'avis favorable du service des Finances, rendu le 4 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que l'église Saint-Nicolas est un établissement dont la circonscription s'étend sur le territoire de Saint-Nicolas (90%) et sur celui de Liège (10%) ;

CONSIDERANT que ledit budget, tel que présenté et corrigé, se présente à l'équilibre, les recettes s'élevant à 27 954,09 € et les dépenses à 27 954,09 €, ce, grâce à un supplément communal de 22.735,32 € à titre d'intervention dans les frais ordinaires du culte, dont 20.461,79 € à charge de Saint-Nicolas ;

CONSIDERANT que le budget tel que présenté et corrigé est conforme à la loi ;

Sur proposition du Collège communal ;

Par

APPROUVE le budget relatif à l'exercice 2023 de la Fabrique d'église Saint-Nicolas sise Rue F. Ferrer 10 en l'entité (FE n°391 ; n° BCE : 0211.153.558), tel qu'arrêté par le Conseil de Fabrique et rectifié par l'Evêché le 5 août 2022,

1° en portant :

- En recettes : la somme de 27.954,09 €
- En dépenses : la somme de 27.754,09 €
- En excédent : un boni de 0 €

2° moyennant les corrections suivantes :

- D6C : 100,00€ au lieu de 96,00€.
- D6D : 496,00€ au lieu de 500,00€

L'intervention supplémentaire communale dans les frais ordinaires du culte est fixée, pour la commune de Saint-Nicolas, à 20.461,79 €.

Un recours est ouvert contre la présente décision devant le Gouverneur dans les trente jours de la réception de ladite décision. Une copie du recours est adressée au Conseil communal exerçant la tutelle spéciale d'approbation et, le cas échéant, aux intéressés au plus tard le dernier jour du délai de recours.

Mention de cet arrêté est portée au registre des délibérations du Conseil de la Fabrique d'église, en marge de l'acte concerné.

La présente décision est notifiée :

- au Conseil de la Fabrique d'église Saint-Nicolas,
- à l'autorité diocésaine,
- à la Ville de Liège,
- à M. le Directeur financier communal.

15. MARCHÉS PUBLICS - Liste des marchés relevant du service extraordinaire dont le Collège a fixé les conditions - Prise d'acte

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les articles L 1222-3, L 1222-6 et L 1222-7;

VU sa délibération du 25 février 2019 décidant de déléguer au Collège les pouvoirs du Conseil communal de choisir le mode de passation des marchés publics, de recourir à un marché conjoint, de définir les besoins en termes de travaux, de fournitures ou de services et de recourir à la centrale d'achat pour des dépenses relevant du budget extraordinaire lorsque la valeur du marché est inférieure à 30.000 € HTVA, telle que modifiée le 14 décembre 2020 ;

VU la liste des marchés relevant du service extraordinaire dont le Collège a fixé les conditions entre le 3 et le 30 septembre 2022 ;

CONSIDERANT que, en vertu de la délibération précitée, il revient au Conseil de prendre acte de cette liste ;

Sur la proposition du Collège,

PREND ACTE de la liste des marchés relevant du service extraordinaire dont le Collège a fixé les conditions entre le 3 et le 30 septembre 2022.

16. INTERCOMMUNALES - Approbation des points repris à l'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire de l'Association intercommunale pour le démergement et l'épuration des communes de la Province de Liège (AIDE) du 18 octobre 2022

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie et de la décentralisation et plus particulièrement les articles 1523-1 à L1523 – 27 ;

CONSIDERANT que la Commune a été convoquée à participer à l'assemblée générale de l'Association intercommunale de démergement et d'épuration des communes de la Province de Liège (AIDE) du 18 octobre 2022, par lettre datée du 14 septembre 2022 ;

CONSIDERANT qu'il s'agit d'une Assemblée générale extraordinaire ;

CONSIDERANT qu'il convient de définir clairement le mandat qui sera confié aux délégués représentant la Commune à l'Assemblée générale précitée ;

CONSIDERANT que le Conseil doit se prononcer sur les points de l'ordre du jour de l'Assemblée générale adressés par l'intercommunale et nécessitant un vote ;

Sur proposition du Collège communal ;

Après en avoir délibéré,

Par,

APPROUVE les points portés à l'ordre du jour de l'Assemblée générale de l'Association intercommunale de démergement et d'épuration de la Province de Liège (AIDE) du 18 octobre 2022 qui nécessitent un vote :

- le point 1 de l'ordre du jour, à savoir : Approbation des modifications statutaires, du règlement d'ordre intérieur de l'assemblée générale et du rapport spécial du conseil d'administration sur la modification de l'objet, des buts, de la finalité et des valeurs
- le point 2 de l'ordre du jour, à savoir : Communication pour information des règlements d'ordre intérieur du Conseil d'administration, du Bureau exécutif, du Comité d'audit et du Comité de rémunération.

Les délégués représentant la Commune à l'Assemblée générale sont chargés :

- de participer à la discussion des points inscrits à l'ordre du jour de l'Assemblée

avec mandat de prendre part à toutes les délibérations et voter en son nom toutes décisions ainsi que de signer tous actes, procès-verbaux et autres documents ;
- de rapporter à l'Assemblée la proportion des votes intervenus au sein du Conseil communal.

Ce mandat de vote est valable pour l'assemblée générale ordinaire programmée le 18 octobre 2022, ainsi que pour toute autre assemblée générale ultérieure, avec les mêmes points à l'ordre du jour, si celle du 18 octobre 2022 ne devait pas se trouver en nombre qualifié pour siéger.

La présente décision est portée à la connaissance de l'AIDE ainsi qu'aux 5 délégués mandatés au sein de cette intercommunale (M. AVRIL – Mme FIDAN - M. MALKOC – Mme MICCOLI – M. SCARAFONE) en vue de représenter la Commune à l'Assemblée générale.

17. TRAVAUX - Rénovation de la toiture du bâtiment primaire de l'école Tout-Va-Bien dans le cadre du Programme prioritaire de travaux - Fixation des conditions et du mode passation d'un marché de travaux

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

VU la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics, de certains marchés de travaux, de fournitures et de services et de concessions et ses modifications ultérieures ;

VU la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, notamment l'article 36 ;

VU l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et ses modifications ultérieures ;

VU l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

CONSIDERANT que ce chantier s'inscrit dans le cadre du programme prioritaire de travaux sur les bâtiments scolaires, subsidié par la Fédération Wallonie Bruxelles ;

CONSIDERANT que le marché consiste en l'enlèvement de la couverture existante (tuiles) et la pose de tôles isolées ;

CONSIDERANT le cahier des charges N° CH/2022/06 relatif au marché "*Rénovation de la toiture des primaires de l'école Tout-va-Bien*" établi par le Service Travaux ;

CONSIDERANT que le montant estimé de ce marché s'élève à 200.000,00 € hors TVA ou 212.000,00 €, 6% TVA comprise ;

CONSIDERANT qu'il est proposé de passer le marché par procédure ouverte ;

CONSIDERANT que le crédit permettant cette dépense est inscrit au 722/724-60 ;

CONSIDERANT qu'une demande afin d'obtenir l'avis de légalité obligatoire a été soumise le 5 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que le directeur financier a remis son avis favorable en date du 5 octobre 2022 ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE Article 1er : D'approuver le cahier des charges N° CH/2022/06 et le montant estimé du marché "*Rénovation de la toiture des primaires de l'école Tout-va-Bien*", établis par le Service Travaux. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier des charges et par les règles générales d'exécution des marchés publics.

Le montant estimé s'élève à 200.000,00 € hors TVA ou 212.000,00 €, 6% TVA comprise.

Article 2 : De passer le marché par la procédure ouverte.

Article 3 : De compléter, d'approuver et d'envoyer l'avis de marché au niveau national.

Article 4 : De financer cette dépense par le crédit inscrit au XXX.

La présente délibération est transmise :

- au service des travaux ;
- à M. le Directeur financier.

18. MOBILITÉ - Assistance technique de la Direction de la Planification de la Mobilité en vue de l'élaboration du plan communal de mobilité - Approbation d'une convention à conclure avec le Service public de Wallonie

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU le Code du développement territorial, les articles D.I.7 à D.I.10, R.I.10-1 à R.I.10-5 et R.I.12-6 ;

VU le décret du 1er avril 2004 relatif à la mobilité et à l'accessibilité locales, notamment les articles 12 et suivants ;

VU l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2004 relatif au financement de l'élaboration de plans communaux de mobilité et de la mise en œuvre de plans communaux de mobilité et de plans de déplacements scolaires, notamment les articles 1^{er} à 6 ;

VU sa délibération du 4 février 2019 approuvant le projet de Plan Urbain de Mobilité de l'agglomération liégeoise ;

VU le programme stratégique transversal, l'action 1.2.2.2. « *Initier la mise en œuvre d'un plan communal de mobilité et de sécurité routière* » ;

CONSIDERANT qu'un plan communal de mobilité est un document d'orientation de l'organisation et de la gestion des déplacements, du stationnement et de l'accessibilité générale relevant de l'échelle d'une commune et qu'il constitue un outil stratégique qui vise à faciliter la planification de la mobilité à l'échelle d'une commune (accessibilité et mobilité, sécurité routière, cadre de vie) ;

CONSIDERANT que, dans la continuité des objectifs du plan urbain de mobilité, le plan communal de mobilité poursuit les objectifs suivants :

- 1° l'organisation des éléments structurants des déplacements, du stationnement et de l'accessibilité aux lieux de vie et d'activités à l'échelle de la commune;
- 2° la réalisation d'un développement territorial cohérent en matière de mobilité, notamment par la recherche d'une adéquation entre les profils d'accessibilité des sites disponibles et les profils de mobilité des activités et services en développement ;

CONSIDERANT que le plan communal de mobilité contient au minimum :

- 1° un diagnostic de la mobilité sur le territoire communal, mettant notamment en évidence les enjeux et les dysfonctionnements majeurs;
- 2° les objectifs à atteindre en matière de déplacements des personnes et des marchandises et en matière d'accessibilité pour chacun des modes de déplacement,

ainsi que les priorités à assurer;

3° des mesures et recommandations, comprenant notamment :

- des mesures visant à hiérarchiser et à catégoriser le réseau routier, à apposer une signalisation directionnelle appropriée et à rechercher une complémentarité entre les modes de déplacement, ceci tant pour le déplacement des personnes que pour le déplacement des marchandises;
- des mesures destinées à développer les modes de déplacement les moins polluants;
- des mesures destinées à réduire le nombre et la gravité des accidents de la route;
- des mesures visant à faciliter les déplacements des personnes à mobilité réduite;
- des mesures visant à améliorer la qualité du cadre de vie, notamment par une amélioration de la convivialité des espaces publics et par une diminution des nuisances liées à la mobilité;
- des mesures destinées à assurer la planification optimale et coordonnée des investissements;
- des recommandations sur l'aménagement du territoire considéré visant à limiter le volume global de déplacements ;

CONSIDERANT que ce processus permet de doter la commune d'une vision prospective de sa mobilité à court et moyen terme et contribue à la mise en place d'un dynamique d'information, de sensibilisation, de concertation et de coordination des acteurs locaux ;

CONSIDERANT que le plan communal de mobilité est élaboré par le conseil communal, qui désigne un auteur de projet ;

CONSIDERANT que, pour ce faire, la commune peut bénéficier d'une assistance technique et d'un subside de la part du Service public de Wallonie ;

CONSIDERANT que, dans ce contexte, il s'indique d'approuver la convention proposée ;

Sur la proposition du Collège,

Par

APPROUVE la convention suivante à conclure avec le Service public de Wallonie :

Entre, d'une part,

La Région Wallonne SPW Mobilité et Infrastructures (Direction de la Planification de la Mobilité), représentée par Étienne Willame, Directeur général, dont les bureaux sont établis à 5000 Namur, Bd du Nord, 8 ;
Ci-après dénommée, « la Région »

Et, d'autre part,

La commune de Saint-Nicolas représentée par son Collège Communal en la personne de Valérie Maes, Bourgmestre, assisté de Pierre Lefèbvre, Directeur Général ;
Ci-après dénommée, « la commune »

Vu le Décret du 1^{er} avril 2004 relatif à la mobilité et à l'accessibilité locale ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics, de certains marchés de travaux, de fournitures et de services et de concessions ;

Vu la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2004 relatif au financement de l'élaboration de plans communaux de mobilité et de la mise en œuvre de plans communaux de mobilité et de plans de déplacements scolaires ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics ;

Vu l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques ;

;

Considérant la possibilité pour les communes de bénéficier de l'assistance technique de la Direction de la Planification de la Mobilité, notamment dans la désignation d'un auteur de projet, dans l'obtention d'un cahier des charges type ou dans la rédaction d'une convention entre la commune et l'auteur de projet ;

Considérant le courrier du 17 janvier 2022 sollicitant l'assistance technique du SPW Mobilité et Infrastructures dans le cadre de la passation et de l'exécution d'un marché de services relatif à l'élaboration du Plan communal de mobilité.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1

Le marché faisant l'objet de la présente convention est un marché de services.

Il a pour objet l'élaboration du Plan communal de mobilité de la commune de Saint-Nicolas.

Article 2

La commune est Pouvoir adjudicateur du marché public de services visé à l'article 1er.

Article 3

La Région wallonne – Mobilité et Infrastructures – Direction de la Planification de la Mobilité fournit l'assistance technique à la commune dans la passation et l'exécution du marché de services.

Dans ce cadre, la commune assure, en collaboration étroite avec la Direction de la Planification de la Mobilité :

- l'élaboration du cahier spécial des charges sur base du C.S.C. type proposé par la Direction précitée ;
- l'approbation du cahier spécial des charges, sur base d'un accord écrit de la Direction précitée sur le cahier spécial des charges finalisé ;
- l'établissement et la publication de l'avis de marché ;
- la procédure de passation du marché ;
- le suivi et la direction du marché.

La Commune:

- procède à la notification du marché, après réception de l'arrêté de subvention ;
- participe activement à toutes les réunions du Comité d'Accompagnement ;
- est engagée via ses agents dans les divers comités ;
- organise la phase communication (toutes boîtes, réunions, ...).

Article 4

La Direction de la Planification de la Mobilité assure une présence au Comité d'Accompagnement (Technique) et désigne M. Didier Castagne pour l'y représenter.

Article 5

La direction et le contrôle de l'exécution du marché sont assurés par la Commune qui désigne, au plus tard au moment de la conclusion du marché, le fonctionnaire dirigeant.

Ce fonctionnaire dirigeant agit dans les limites des dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 6

Le montant total de ce marché est estimé à 120.000 € HTVA.

Les paiements sont exécutés à charge du budget de la commune.

Conformément au Décret du 1^{er} avril 2004 relatif à la mobilité et à l'accessibilité locale et l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2004 relatif au financement de l'élaboration de plans communaux de mobilité et de la mise en œuvre de plans communaux de mobilité et de plans de déplacements scolaires, une subvention, couvrant 75% du coût du marché, sera accordée par la Région wallonne à la Commune.

L'octroi de la subvention est subordonné au respect des obligations prévues à l'article 3 de l'Arrêté du Gouvernement wallon susmentionné.

Les paiements de la subvention sont effectués en trois phases :

- 1° trente pour cent de la subvention à l'approbation du dossier de demande de subvention par le Ministre;
- 2° trente pour cent de la subvention sur la base de justificatifs attestant la fin du plan accompagnés, le cas échéant, des justificatifs de frais de personnel ;
- 3° quarante pour cent de la subvention après l'adoption du plan communal de mobilité par le conseil communal à l'issue du délai prévu l'article 21, § 2, du décret relatif à la mobilité et à l'accessibilité locales.

Les déclarations de créance émises par le bureau d'études sont approuvées par la Région avant émission de la facture et paiement par la commune.

Article 7

Le paiement de la dernière facture est subordonné à la livraison par le bureau d'étude de l'ensemble des données et attributs utilisés pour l'établissement des cartes, et à l'approbation par la Région de leur conformité, tel que décrit dans le Cahier Spécial des Charges et ses annexes.

Article 8

Tout litige lié à l'interprétation et à l'exécution de la présente convention sera soumis aux Tribunaux de l'arrondissement judiciaire de Namur

Fait le 17 octobre 2022, en deux exemplaires, chaque partie reconnaissant avoir reçu le sien.

Pour le Service Public de Wallonie,

Etienne WILLAME

Pour la commune de Saint-Nicolas,

Pierre LEFEBVRE
Directeur général

Valérie MAES
Bourgmestre

La présente délibération est transmise au service des travaux et de la mobilité.

19. MOBILITÉ - Désignation d'un auteur de projet chargé de l'élaboration du plan communal de mobilité - Fixation des conditions et du mode de passation d'un marché de services

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

VU la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics, de certains marchés de travaux, de fournitures et de services et de concessions et ses modifications ultérieures ;

VU la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, notamment l'article 41, §1, 1° (le montant estimé HTVA n'atteint pas le seuil de 214.000,00 €) ;

VU l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et ses modifications ultérieures ;

VU l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

VU sa délibération du 31 janvier 2022 décidant de l'élaboration d'un plan communal de mobilité ;

CONSIDERANT le cahier des charges N° PCM-2022 relatif au marché " Désignation d'un auteur de projet chargé de l'élaboration du plan communal de mobilité de la Commune de Saint-Nicolas " établi par le Service Travaux ;

CONSIDERANT que le montant estimé de ce marché s'élève à 120.000,00 € HTVA ;

CONSIDERANT qu'il est proposé de passer le marché par procédure négociée directe avec publication préalable ;

CONSIDERANT que le crédit permettant cette dépense est inscrit au 421/733-60 ;

CONSIDERANT qu'une demande afin d'obtenir l'avis de légalité obligatoire a été soumise le 5 octobre 2022 ;

CONSIDERANT que le directeur financier a remis son avis favorable en date du 6 octobre 2022 ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE

Article 1er : D'approuver le cahier des charges N° PCM-2022 et le montant estimé du marché " Désignation d'un auteur de projet chargé de l'élaboration du plan communal de mobilité de la Commune de Saint-Nicolas ", établis par le Service Travaux.

Les conditions sont fixées comme prévu au cahier des charges et par les règles générales d'exécution des marchés publics.

Le montant estimé s'élève à 120.000,00 € HTVA.

Article 2 : De passer le marché par la procédure négociée directe avec publication préalable.

Article 3 : De compléter, d'approuver et d'envoyer l'avis de marché au niveau national.

Article 4 : De financer cette dépense par le crédit inscrit au 421/733-60.

La présente délibération est transmise au service des travaux et de la mobilité ainsi qu'à M.

le Directeur financier.

20. MOBILITÉ - Mise en sens unique limité de la rue des Charbonnages - Modification du règlement complémentaire à la police de la circulation routière

LE CONSEIL,

U le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

VU la Nouvelle loi communale ;

VU la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière et ses arrêtés d'exécution ;

VU le décret du 19 décembre 2007 portant tutelle d'approbation sur les règlements complémentaires relatifs aux voies publiques et à la circulation des transports en commun modifié par le décret-programme du 17 juillet 2018 portant des mesures diverses ;

VU l'arrêté royal du 1er décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique ;

VU l'arrêté ministériel du 11 octobre 1976 fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière et ses annexes ;

VU l'arrêté ministériel du 14 mars 2019 portant exécution du décret du 19 décembre 2007 relatif à la tutelle d'approbation de la Région wallonne sur les règlements complémentaires relatifs aux voies publiques et à la circulation des transports en commun ;

VU la circulaire ministérielle du 14 novembre 1977 relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

VU la circulaire ministérielle du 10 avril 2019 relative aux règlements complémentaires de circulation routière et à la prise en charge de la signalisation ;

REU le règlement complémentaire à la police de la circulation routière, arrêté le 7 novembre 2016 par le Conseil communal et modifié en dernier lieu le 19 septembre 2022 ;

VU le règlement général de police; arrêté le 22 février 2021 par le Conseil communal ;

VU sa délibération du 30 mai 2022 modifiant le règlement complémentaire à la police de la circulation routière ;

CONSIDERANT que ce règlement a été approuvé par le Service public de Wallonie, à l'exception de son article 1er, relatif à la mise en sens unique de circulation de la rue des Charbonnages ;

CONSIDERANT que le Service public de Wallonie a estimé que la mise en sens unique limité s'imposait, malgré la présence d'un RAVEL à 2 mètres ;

CONSIDERANT qu'il s'indique donc de placer la Rue des Charbonnages en sens unique limité ;

CONSIDERANT que les mesures prévues concernent la voirie communale et que la signalisation doit être permanente ;

Sur proposition du Collège communal ;

Par

DECIDE d'insérer, dans l'article 1er du règlement complémentaire à la police de la circulation routière arrêté le 7 novembre 2016 et modifié en dernier lieu le 19 septembre 2022, un paragraphe A/1, rédigé comme suit :

Il est interdit à tout conducteur de circuler, sauf pour les cyclistes :
 - Rue des Charbonnages, dans le sens Chaussée Jean Jacques Knaepen
 vers la chaussée De Gaulle

La mesure est matérialisée par le signal C1 complété par le panneau M2.

Le présent règlement est soumis à l'approbation du Gouvernement wallon.

Le présent règlement est publié conformément à l'article L1133-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Une copie du présent règlement est transmise à M. le Gouverneur de la Province de Liège, aux Greffes des Tribunaux de Première Instance et de Police de Liège, au Gouvernement wallon, au Chef de Corps de la Zone de Police Ans/saint-Nicolas, aux fonctionnaires sanctionneurs provinciaux et aux services communaux des travaux et de la mobilité.

21. ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE ANIMAL - Actions de prévention "Zéro déchet" - Mandat à INTRADEL - Exercice 2023

LE CONSEIL,

VU l'article L1122-30 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation :

VU l'Arrêté du Gouvernement wallon du 17 juillet 2008 relatif à l'octroi de subventions aux pouvoirs subordonnés en matière de prévention et de gestion des déchets, ci-après dénommé l'Arrêté ;

VU l'Arrêté du Gouvernement wallon du 09 juin 2016 modifiant les conditions d'octroi des subsides prévention ;

VU le courrier d'Intradel par lequel l'intercommunale propose deux actions de prévention à destination des écoles et des ménages, à savoir :

1. Campagne de sensibilisation à la lutte contre le gaspillage alimentaire

Dans le prochain AGW déchets-ressources, de nouvelles dispositions favorisant la lutte contre le gaspillage alimentaire vont être prises afin de diminuer les pertes alimentaires. En effet, le gaspillage alimentaire est lourd de conséquences pour l'environnement mais également pour les dépenses des familles :

- 15 à 20 Kg, c'est la quantité de denrées alimentaires que chaque citoyen gaspille par an en Belgique ;
- 174 €, c'est en moyenne la somme que chaque belge dépense par an en jetant de la nourriture à la poubelle.

Vu la hausse des prix de l'énergie que nous vivons actuellement, il est important de proposer une action ZD qui va permettre aux familles de réduire leurs dépenses pour se nourrir en limitant le gaspillage alimentaire.

C'est donc dans cette optique qu'il est proposé d'organiser des ateliers de lutte contre le gaspillage alimentaire avec un focus sur comment bien conserver les aliments en faisant appel à différentes techniques : conservation classique, déshydratation, congélation, stérilisation...

La bonne gestion du frigo, les dates de péremption et tout autre conseil utile pour limiter ce gaspillage seront également rappelés lors des ateliers. Des supports de communication (fiches recettes, fiches méthodes de conservation...) seront développés afin de poursuivre cette sensibilisation une fois les ateliers terminés. Ils seront fournis aux participants des ateliers et aux communes afin de les mettre à disposition de leurs citoyens.

Au minimum un atelier sera proposé par commune. Le nombre définitif sera calculé au prorata du nombre d'habitants de la commune qui définit le budget alloué.

Cette campagne aura lieu durant toute la période de récolte des fruits et légumes de saison afin de respecter le calendrier de culture des fruits et légumes de chez nous.

2. Campagne de sensibilisation au ZD – focus réemploi/réparation – à destination des écoles primaires

Apprendre aux enfants à réparer, donner, upcycler... dès le plus jeune âge permet de développer une attitude éco-responsable et de préparer le comportement des citoyens de demain.

C'est dans cet objectif qu'il est proposé de réaliser un livret destiné aux enfants de l'enseignement fondamental tout réseau confondu proposant des activités ludiques axées sur la thématique du réemploi/réparation. Ce livret sera accompagné d'un dossier pédagogique destiné aux professeurs afin de l'intégrer dans leur programme d'éducation. Ce livret sera soutenu par des challenges, défis entre classes et écoles qui seront lancés par Intradel dès janvier 2023 et ce jusqu'à la fin de l'année scolaire 2023-2024.

Cette campagne sera lancée en novembre 2023 dans le cadre de la Semaine Européenne de Réduction des Déchets afin d'améliorer la communication de ce projet et le faire connaître au plus grand nombre.

3. Poursuite de la sensibilisation à l'eau du robinet : prime à l'achat de gourdes

En 2022, Intradel a lancé une campagne de sensibilisation à l'eau du robinet via son bar à eau. Outre les avantages environnementaux, boire l'eau du robinet permet d'économiser plus de 300 € par hab/an ! (= 1.5l d'eau/jour/personne au prix moyen de 1 € la bouteille de 1.5 L en plastique)

Tout comme éviter le gaspillage alimentaire, boire l'eau du robinet est une action ZD qui permet d'alléger de manière significative les dépenses des ménages. Afin de poursuivre cette campagne de sensibilisation, il est proposé l'octroi de primes à l'achat de gourdes pour les familles qui auront poursuivi un parcours de sensibilisation spécifique sur notre site web. Les primes seront octroyées directement aux familles sans intervention des communes. Le nombre de primes octroyées par commune sera calculé au prorata du nombre d'habitants de la commune qui définit le budget alloué.

Cette campagne de sensibilisation sera lancée la semaine de la journée mondiale de l'eau, le 23 mars 2023.

4. Campagne de sensibilisation au ZD dans la salle de bain : prime à l'achat d'objets ZD

Privilégier le réutilisable à la place du jetable dans la salle de bain permet de réduire également de manière significative ses déchets tout en évitant de contaminer les stations de traitement des eaux avec des lingettes à usage unique encore trop souvent jetées dans les toilettes.

Cette campagne de sensibilisation va aborder autant les solutions ZD pour l'hygiène masculine que pour l'hygiène féminine : lingettes démaquillantes réutilisables, shampoings solides, oriculis, sacs à savon, serviettes hygiéniques réutilisables, cups menstruelles....

Cette campagne de sensibilisation se traduira par un parcours de sensibilisation spécifique sur notre site web et l'octroi d'une prime à l'achat d'objets ZD destinés à l'hygiène masculine et féminine. Les primes seront octroyées directement aux familles sans intervention des communes. Le nombre de primes octroyées par commune sera calculé au prorata du nombre d'habitants de la commune qui définit le budget alloué.

Cette campagne sera lancée lors de la semaine de la journée mondiale de l'hygiène menstruelle, le 28 mai 2023.

CONSIDERANT que ces actions vont permettre de sensibiliser les citoyens sur l'importance de réduire leur production de déchets ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE Article 1 : de mandater l'intercommunale Intradel pour mener les actions locales "Zéro déchet 2023", telles qu'explicitées ci-avant.

Article 2 : de mandater l'intercommunale Intradel, conformément à l'article 20§2 de l'Arrêté, pour la perception des subsides relatifs à l'organisation des actions de prévention précitées prévus dans le cadre de l'Arrêté.

La présente délibération est transmise :

- au service de l'environnement ;
- à INTRADEL
- à M. le Directeur financier.

22. ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE ANIMAL - Acquisition d'un véhicule porte-conteneurs pour le service des Espaces verts - Fixation des conditions et du mode de passation d'un marché de fournitures

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

VU la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics, de certains marchés de travaux, de fournitures et de services et de concessions et ses modifications ultérieures ;

VU la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, notamment l'article 42, § 1, 1° a) (la dépense à approuver HTVA n'atteint pas le seuil de 139.000,00 €) ;

VU l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et ses modifications ultérieures ;

VU l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures, notamment l'article 90, 1° ;

REU sa délibération du 25 avril 2022 ayant le même objet ;

VU la délibération du Collège communal du 3 juin 2022 décidant de ne pas attribuer le marché dont les conditions ont été fixées le 25 avril 2022, les soumissionnaires ayant remis des offres au-delà de la limite du crédit budgétaire prévu pour cette dépense ;

CONSIDERANT que l'acquisition d'un véhicule porte-conteneurs reste nécessaire, afin d'équiper les agents chargés de l'entretien des espaces verts et notamment des cimetières ;

CONSIDERANT le cahier des charges N° 01/2022 relatif au marché "Acquisition d'un véhicule utilitaire porte-conteneurs pour le service des Espaces verts" établi par le Service de l'Environnement ;

CONSIDERANT que des adaptations ont été apportées au cahier des charges, compte tenu de la non-attribution ;

CONSIDERANT que le montant estimé de ce marché s'élève à 57.500,00 € hors TVA ou 70.000 €, 21% TVA comprise ;

CONSIDERANT qu'il est proposé de passer le marché par procédure négociée sans publication préalable ;

CONSIDERANT que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2022, article 879/743-52 ;

CONSIDERANT qu'une demande afin d'obtenir l'avis de légalité obligatoire a été soumise le 5 octobre 2022 à M. le Directeur financier ;

CONSIDERANT que M. le Directeur financier a remis son avis favorable en date du 5 octobre 2022 ;

Sur la proposition du Collège

Par

DECIDE Article 1er : D'approuver le cahier des charges N° 01/2022 et le montant estimé du marché "Acquisition d'un véhicule utilitaire porte-conteneurs pour le service des Espaces verts", établi par le Service de l'Environnement.

Les conditions sont fixées comme prévu au cahier des charges et par les règles générales d'exécution des marchés publics.

Le montant estimé s'élève à 57.500,00 € hors TVA ou 70.000,00 €, 21% TVA comprise.

Article 2 : De passer le marché par la procédure négociée sans publication préalable.

Article 3 : De financer cette dépense par le crédit inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2022, article 879/743-52.

La présente délibération est transmise :

- au service de l'environnement ;
- à M. le Directeur financier.

23. ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE ANIMAL - Rapport d'évaluation en vertu du contrat de gestion de l'ASBL CREAVES des Terrils

LE CONSEIL,

VU le Code des sociétés et des associations ;

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment les articles L1234-1 § 3 et suivants relatifs aux asbl communales ainsi que les articles L3331-1 et suivants relatifs à l'octroi et au contrôle des subventions octroyées par les communes et les provinces ;

VU les statuts de l'association sans but lucratif CREAVES des Terrils ayant son siège social Rue Chantraine 161 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0730.639.137

VU la convention de gestion approuvée par le Conseil communal en sa séance du 28 mars 2022, plus précisément en son article 26 ;

VU les documents transmis par l'ASBL conformément à l'article 26 ;

VU le rapport d'évaluation favorable du Collège en date du 30 septembre 2022 ;

ATTENDU qu'il ressort des documents transmis par l'ASBL (sur base des indicateurs d'exécution des tâches, annexe d'une convention de gestion) :

- 1) utilisation des subventions communales (directes et indirectes) est justifiée,

- 2) un budget à l'équilibre est présenté,
- 3) les objectifs poursuivis par cette ASBL sont parfaitement rencontrés ;

Sur la proposition du Collège,

Par

APPROUVE le rapport d'évaluation favorable sur la réalisation des obligations découlant du contrat de gestion pour l'ASBL CREAVES des Terrils, ayant son siège social Rue Chantraine 161 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0730.639.137

La présente délibération est transmise au service de l'environnement.

24. EMPLOI - Rapport d'évaluation en vertu du contrat de gestion de l'ASBL Espace Emploi Saint-Nicolas

LE CONSEIL,

VU le Code des sociétés et des associations ;

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment les articles L1234-1 et suivants relatifs aux asbl communales ainsi que les articles L3331-1 et suivants relatifs à l'octroi et au contrôle des subventions octroyées par les communes et les provinces ;

VU les statuts de l'association sans but lucratif Espace Emploi Saint-Nicolas, ayant son siège social Rue de l'Hôtel communal 63, en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0824.463.475 ;

VU la convention de gestion approuvée par le Conseil communal en sa séance du 28 mars 2022, plus précisément en son article 27 ;

VU les documents transmis par l'ASBL conformément à l'article 27 ;

VU le rapport d'évaluation favorable du Collège en date du 7 octobre 2022 ;

ATTENDU qu'il ressort des documents transmis par l'ASBL (sur base des indicateurs d'exécution des tâches, annexe d'une convention de gestion) :

- 1) utilisation des subventions communales (directes et indirectes) est justifiée,
- 2) un budget à l'équilibre est présenté,
- 3) les objectifs poursuivis par cette ASBL sont parfaitement rencontrés ;

Sur la proposition du Collège,

Par

APPROUVE le rapport d'évaluation favorable sur la réalisation des obligations découlant du contrat de gestion pour l'ASBL Espace Emploi Saint-Nicolas, ayant son siège social Rue de l'Hôtel communal 63, en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0824.463.475.

La présente délibération est transmise au service de l'emploi.

25. INSTRUCTION - Enseignement communal - Organisation annuelle sur base du capital-périodes - Année scolaire 2022-2023

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU l'arrêté royal du 20 août 1957 portant coordination des lois sur l'enseignement maternel et primaire;

VU le décret de la Communauté française du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire sur base d'un capital-périodes et notamment les circulaires pour l'année scolaire 2022-2023 de Madame la Ministre de l'Enseignement de la Communauté Française;

VU le décret du 06 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné tel que modifié;

VU le décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et organisant les structures propres à les atteindre tel que modifié;

VU l'avis favorable de la Commission paritaire locale;

Sur la proposition du Collège,

Par

ARRETE comme suit l'organisation de l'enseignement communal pour l'année scolaire 2022 – 2023 :

1. ECOLE RUE TOUT VA BIEN

➤ **Enseignement primaire**

Implantation TOUT VA BIEN	169	période(s)
	169	période(s)
Complément de direction	24	période(s)
Encadrement P1/P2	6	période(s)
Langue moderne D.S.	6	période(s)
Français langue d'apprentissage	6	période(s)
Accompagnement personnalisé	4	
Education philosophie et citoyenneté	6	période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-13	période(s)
Reliquat reçu du P.O.	13	période(s)
Encadrement différencié	18	période(s)
PERIODES UTILISABLES	239	période(s)

Soit :

1 Chef d'écoles sans classe	24	période(s)
6 horaires complets	144	période(s)
1 Horaire partiel	19	période(s)
Education physique	12	période(s)
Langue moderne	6	période(s)
FLA + AP	10	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	6	période(s)
Encadrement différencié	18	période(s)
PERIODES UTILISEES	239	période(s)

➤ **Enseignement maternel**

Implantation TOUT VA BIEN	3,5	horaire(s) complet(s)
Psychomotricité	6	période(s)
FLA	2	période(s)

2. ECOLE RUE DE LA COOPERATION

➤ Enseignement primaire

Implantation COOPERATION	247	période(s)
	247	période(s)
Complément de direction	24	période(s)
Encadrement P1/P2	6	période(s)
Langue moderne D.S.	6	période(s)
Français langue d'apprentissage	8	période(s)
Accompagnement personnalisé	5	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	9	période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-13	période(s)
Reliquat reçu du P.O.	13	période(s)
Encadrement différencié	35	période(s)
PERIODES UTILISABLES	340	période(s)
Soit :		
1 Chef d'écoles sans classe	24	période(s)
9 horaires complets	216	période(s)
1 horaire partiel	13	période(s)
Education physique	22	période(s)
Langue moderne	6	période(s)
FLA et AP	13	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	11	période(s)
Encadrement différencié	35	période(s)
PERIODES UTILISEES	340	période(s)

➤ Enseignement maternel

Implantation COOPERATION	4	horaire(s) complet(s)
Encadrement différencié	12	période(s)
Psychomotricité	8	période(s)
FLA	4	période(s)

3. ECOLE RUE EMILE JEANNE / PAVE DU GOSSON

➤ Enseignement primaire

Implantation EMILE JEANNE	262	période(s)
	262	période(s)
Complément de direction	24	période(s)
Encadrement P1/P2	9	période(s)
Langue moderne D.S.	6	période(s)
Français langue d'apprentissage	4	période(s)
Accompagnement personnalisé	7	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	10	période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-2	période(s)
Reliquat reçu du P.O.	2	période(s)
PERIODES UTILISABLES	322	période(s)
Soit :		
1 Chef d'écoles sans classe	24	période(s)
10 horaires complets	240	période(s)
1 horaire partiel	11	période(s)

Education physique	20	période(s)
Langue moderne	6	période(s)
FLA et AP	11	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	10	période(s)
PERIODES UTILISEES	322	période(s)

➤ **Enseignement maternel**

Implantation EMILE JEANNE	2	horaire(s) complet(s)
Implantation PAVE DU GOSSON	3	Horaire(s) complet(s)
Encadrement différencié	7	période(s)
Psychomotricité	10	période(s)
FLA	6	période(s)

4. ECOLE RUE DES BOTRESSES XII/BOTRESSES IV

➤ **Enseignement primaire**

Implantation BOTRESSES	240	période(s)
	240	période(s)
Complément de direction	24	période(s)
Encadrement P1/P2	6	période(s)
Langue moderne D.S.	6	période(s)
Français langue d'apprentissage	11	période(s)
Accompagnement personnalisé	5	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	9	période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-6	période(s)
Reliquat reçu du P.O.	6	période(s)
PERIODES UTILISABLES	301	période(s)
Soit :		
1 Chef d'écoles sans classe	24	période(s)
9 horaires complets	216	période(s)
1 horaire partiel	12	période(s)
Education physique	18	période(s)
Langue moderne	6	période(s)
FLA + AP	16	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	9	période(s)
PERIODES UTILISEES	301	période(s)

➤ **Enseignement maternel**

Implantation BOTRESSES	5	horaire(s) complet(s)
Psychomotricité	10	période(s)
FLA	3	période(s)

5. ECOLE RUE DE L'ESPERANCE

➤ **Enseignement primaire**

Implantation ESPERANCE	281	période(s)
	281	période(s)
Complément de direction	24	période(s)
Encadrement P1/P2	6	période(s)
Langue moderne D.S.	8	période(s)
Français langue	17	période(s)

d'apprentissage	
Accompagnement personnalisé	7 période(s)
Education philosophie et citoyenneté	10 période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-21 période(s)
Reliquat reçu du P.O.	21 période(s)
Encadrement différencié	36 période(s)
PERIODES UTILISABLES	389 période(s)

Soit :

1 Chef d'écoles sans classe	24 période(s)
10 horaires complets	240 période(s)
1 horaire partiel	21 période(s)
Education physique	24 période(s)
Langue moderne	8 période(s)
FLA + AP	24 période(s)
Education philosophie et citoyenneté	12 période(s)
Encadrement différencié	36 période(s)
PERIODES UTILISEES	389 période(s)

➤ **Enseignement maternel**

Implantation ESPERANCE	6 horaire(s) complet(s)
Encadrement différencié	12 période(s)
Psychomotricité	12 période(s)
FLA	2 période(s)

6. ECOLE RUE CHIFF D'OR/VAN BELLE/PLATANES

➤ **Enseignement primaire**

Implantation CHIFF D'OR	205 période(s)
Implantation VAN BELLE	
	205 période(s)
Complément de direction	24 période(s)
Encadrement P1/P2	15 période(s)
Langue moderne D.S.	6 période(s)
Français langue d'apprentissage	2 période(s)
Accompagnement personnalisé	4 période(s)
Education philosophie et citoyenneté	7 période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-23 période(s)
Reliquat reçu du P.O.	23 période(s)
Encadrement différencié	28 période(s)
PERIODES UTILISABLES	291 période(s)

Soit :

1 Chef d'écoles sans classe	24 période(s)
7 horaires complets	168 période(s)
2 horaires partiels	35 période(s)
Education physique	16 période(s)
Langue moderne	6 période(s)
FLA + AP	6 période(s)
Education philosophie et citoyenneté	8 période(s)
Encadrement différencié	28 période(s)
PERIODES UTILISEES	291 période(s)

➤ **Enseignement maternel**

Implantation CHIFF D'OR	2	horaire(s) complet(s)
Implantation PLATANES	3	Horaire(s) complet(s)
Encadrement différencié	8	période(s)
FLA	5	période(s)
Psychomotricité	10	période(s)

7. ECOLE QUAI DU HALAGE/ANGLEUR/PEUPLIERS

➤ **Enseignement primaire**

Implantation HALAGE	82	période(s)
Implantation ANGLEUR	112	période(s)
	194	période(s)
Complément de direction	24	période(s)
Encadrement P1/P2	15	période(s)
Langue moderne D.S.	6	période(s)
Français langue d'apprentissage	18	période(s)
Accompagnement personnalisé	5	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	7	période(s)
Reliquat cédé au P.O.	-12	période(s)
Reliquat reçu du P.O.	12	période(s)
Encadrement différencié	29	période(s)
PERIODES UTILISABLES	298	période(s)
Soit :		
1 Chef d'écoles sans classe	24	période(s)
7 horaires complets	168	période(s)
2 horaire partiel	27	période(s)
Education physique	14	période(s)
Langue moderne	6	période(s)
FLA + AP	23	période(s)
Education philosophie et citoyenneté	7	période(s)
Encadrement différencié	29	période(s)
PERIODES UTILISEES	298	période(s)

➤ **Enseignement maternel**

Implantation HALAGE	2	horaire(s) complet(s)
Implantation PEUPLIERS	2,5	Horaire(s) complet(s)
Encadrement différencié	9	période(s)
FLA	5	période(s)
Psychomotricité	8	période(s)

La présente délibération est transmise au service de l'instruction et sera adressée aux autorités légales.

26. INSTRUCTION - Organisation de l'éveil musical et théâtral dans le cadre de l'accueil extra-scolaire pour l'année scolaire 2022-2023 - Approbation de conventions à conclure avec l'ASBL Académie musicale et artistique de Saint-Nicolas

LE CONSEIL,

VU le Code de a démocratie locale et de la décentralisation,

CONSIDERANT que la commune de Saint-Nicolas a développé durant de nombreuses années un programme d'expression chez les enfants des écoles maternelles et du primaire ;

CONSIDERANT que l'Académie musicale et artistique de Saint-Nicolas, ASBL dont le siège social est établi Rue des Botresses 2 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0432.752.731, ne peut plus intégrer les cours d'éveil musical et d'éveil au théâtre pendant les périodes de cours de l'enseignement de plein exercice ;

COSNIDERANT que l'Académie musicale et artistique de Saint-Nicolas propose un projet pédagogique adapté.

CONSIDERANT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget 2022 et seront inscrits au budget 2023 sous l'article 734/124/06, soit au maximum 5 périodes durant 30 semaines à 20 euros la période pour un montant total de 3.000,00 euros,

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE d'organiser au sein de l'accueil extrascolaire les cours d'éveil musical et d'éveil au théâtre et de souscrire aux conventions, annexées à la présente, avec l'Académie musicale et artistique de Saint-Nicolas, ASBL dont le siège social est établi Rue des Botresses 2 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0432.752.731, en ce compris les modalités financières (au maximum 5 périodes durant 30 semaines à 20 euros la période pour un montant total de 3.000,00 euros).

La présente délibération est transmise :

- au service de l'instruction ;
- à M. le Directeur financier ;
- à l'Académie musicale et artistique de Saint-Nicolas ASBL.

27. INSTRUCTION - Appel à candidatures en vue de la désignation d'une direction temporaire à l'école des Botresses

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU le décret de la Communauté française du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et notamment son article 56 ;

VU l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 2019 fixant les modèles d'appel à candidatures pour les fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ;

VU la consultation préalable de la Commission paritaire locale en date du 5 octobre 2022 ;

CONSIDERANT l'absence justifiée depuis le 29 août 2022 de la directrice nommée à titre définitif de l'école des Botresses, cette absence devant se prolonger jusqu'au 31 mai 2023 ;

CONSIDERANT que la directrice précitée a annoncé vouloir prendre une disponibilité préalable à la pension de retraite (DPPR) à la date du 1er juin 2023 ;

CONSIDERANT que l'emploi de direction sans classe de l'école des Botresses est à pourvoir temporairement et devrait être vacant en date du 1er juin 2023 ;

CONSIDERANT qu'il convient dès lors de procéder à la désignation d'un directeur (H/F/X) conformément aux dispositions du décret précité du 2 février 2007 ;

CONSIDERANT que le pouvoir organisateur doit arrêter le profil de fonction de directeur à pourvoir ;

CONSIDERANT que le Conseil communal doit mettre une commission de sélection composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur qui comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection du personnel ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE

1° d'arrêter le profil de la fonction de directeur (H/F/X) à l'école communale des Botresses, tel que repris en annexe ;

2° de lancer un appel mixte à candidatures, interne et externe, pour un emploi temporairement vacant dont le pouvoir organisateur présume qu'il deviendra définitivement vacant à terme (1er juin 2023) (direction école communale des Botresses), repris en annexe ;

3° de composer comme suit la commission de sélection :

- Mme l'échevine de l'instruction ;
- M. Le Directeur général ou le M. Directeur général adjoint ;
- Mme la responsable du service Instruction ou un-e employé-e du service ;
- Mme l'inspectrice de l'enseignement de la Ville de Herstal, en qualité de membre disposant d'une expertise pédagogique ;
- Mme la cheffe de bureau du service des ressources humaines de la commune de Grac Hollogne, en qualité de membre extérieur disposant d'une expérience en matière de ressources humaines.

4° de charger le collège de la procédure d'appel à candidat et des modalités pratiques de sélection des candidats.

La présente délibération est transmise au service de l'instruction.

28. INSTRUCTION - Appel à candidatures en vue de la désignation d'une direction temporaire à l'école de la Coopération

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU le décret de la Communauté française du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et notamment son article 56 ;

VU l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 2019 fixant les modèles d'appel à candidatures pour les fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ;

VU la consultation préalable de la Commission paritaire locale en date du 5 octobre 2022 ;

CONSIDERANT l'absence justifiée depuis le 29 août 2022 du directeur nommé à titre

définitif de l'école de la Coopération, cette absence devant se prolonger jusqu'au 31 mars 2023 ;

CONSIDERANT que le directeur précité a annoncé vouloir prendre sa pension de retraite à la date du 1er avril 2023 ;

CONSIDERANT que l'emploi de direction sans classe de l'école de la Coopération est à pourvoir temporairement et devrait être vacant en date du 1er avril 2023 ;

CONSIDERANT qu'il convient dès lors de procéder à la désignation d'un directeur (H/F/X) conformément aux dispositions du décret précité du 2 février 2007 ;

CONSIDERANT que le pouvoir organisateur doit arrêter le profil de fonction de directeur à pourvoir ;

CONSIDERANT que le Conseil communal doit mettre une commission de sélection composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur qui comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection du personnel ;

Sur la proposition du Collège,

Par

1° d'arrêter le profil de la fonction de directeur (H/F/X) à l'école communale de la Coopération, tel que repris en annexe ;

2° de lancer un appel mixte à candidatures, interne et externe, pour un emploi temporairement vacant dont le pouvoir organisateur présume qu'il deviendra définitivement vacant à terme (1er avril 2023) (direction école communale de la Coopération), repris en annexe ;

3° de composer comme suit la commission de sélection :

- Mme l'échevine de l'instruction ;
- M. Le Directeur général ou le M. Directeur général adjoint ;
- Mme la responsable du service Instruction ou un-e employé-e du service ;
- Mme l'inspectrice de l'enseignement de la Ville de Herstal, en qualité de membre disposant d'une expertise pédagogique ;
- Mme la cheffe de bureau du service des ressources humaines de la commune de Grac Hollogne, en qualité de membre extérieur disposant d'une expérience en matière de ressources humaines.

4° de charger le collège de la procédure d'appel à candidat et des modalités pratiques de sélection des candidats.

La présente délibération est transmise au service de l'instruction.

29. INSTRUCTION - Appel à candidatures en vue de la désignation d'une direction temporaire à l'école Chiff d'or / Van Belle / Platanes (emploi temporairement vacant de plus de 15 semaines)

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU le décret de la Communauté française du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs et notamment son article 56 ;

VU l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mai 2019 fixant les modèles d'appel à candidatures pour les fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement fondamental, l'enseignement secondaire, l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit ;

VU la consultation préalable de la Commission paritaire locale en date du 5 octobre 2022 ;

CONSIDERANT l'absence justifiée depuis le 7 mars 2022 de la directrice nommée à titre définitif de l'école Chiff d'or/Van Belle/Platane, cette absence devant se prolonger jusqu'au 30 octobre 2022 minimum ;

CONSIDERANT que l'emploi de direction sans classe de l'école Chiff d'or/Van Belle/Platanes est à pourvoir temporairement (emploi temporairement vacant depuis plus de 15 semaines) ;

CONSIDERANT qu'il convient dès lors de procéder à la désignation d'un directeur (H/F/X) conformément aux dispositions du décret précité du 2 février 2007 ;

CONSIDERANT que le pouvoir organisateur doit arrêter le profil de fonction de directeur à pourvoir ;

CONSIDERANT que le Conseil communal doit mettre une commission de sélection composée de membres ou de délégués du pouvoir organisateur qui comprend au moins un membre disposant d'une expertise pédagogique et un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expérience en ressources humaines et en matière de sélection du personnel ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE

1° d'arrêter le profil de la fonction de directeur (H/F/X) à l'école communale Chiff d'or/Van Belle/Platanes, tel que repris en annexe ;

2° de lancer un appel mixte à candidatures, interne et externe, pour un emploi temporairement vacant depuis plus de 15 semaines (direction école communale Chiff d'or/Van Belle/Platanes), repris en annexe ;

3° de composer comme suit la commission de sélection :

- Mme l'échevine de l'instruction ;
- M. Le Directeur général ou le M. Directeur général adjoint ;
- Mme la responsable du service Instruction ou un-e employé-e du service ;
- Mme l'inspectrice de l'enseignement de la Ville de Herstal, en qualité de membre disposant d'une expertise pédagogique ;
- Mme la cheffe de bureau du service des ressources humaines de la commune de Grac Hollogne, en qualité de membre extérieur disposant d'une expérience en matière de ressources humaines.

4° de charger le collège de la procédure d'appel à candidat et des modalités pratiques de sélection des candidats.

La présente délibération est transmise au service de l'instruction.

30. CULTURE - Adhésion à la Charte "Territoire interculturel" et approbation d'une convention-cadre de partenariat avec l'ASBL Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL) - Approbation

LE CONSEIL,

VU le décret du 4 juillet 1996 relatif relatives à l'Intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère ;

VU le décret du 17 décembre 2018 modifiant le Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'Intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère;

VU l'arrêté du gouvernement wallon du 20 décembre 2018 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon relatives à l'Intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère ;

VU la circulaire du 28 janvier 2019 relative à l'Intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère ;

VU la convention conclue par décision du Conseil communal du 23 avril 2018 entre la commune et le Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Étrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL); renouvelée le 26 octobre 2020 ;

VU le projet de convention -Cadre de partenariat à conclure avec le CRIPEL, Place Xavier Neujean, 19b à 4000 Liège;

VU le projet de charte "Territoire interculturel" à conclure avec le CRIPEL, Place Xavier Neujean, 19b à 4000 Liège ;

CONSIDERANT que la commune souhaite continuer à participer avec le CRIPEL au parcours des primo-arrivants;

VU le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE

1° **D'ADHERER** à la Charte "Territoire interculturel" proposée par le Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Étrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL), Place Xavier Neujean 19b à 4000 Liège, reprise ci-après :

La présente Charte a pour objectif d'établir la notion de « TERRITOIRE INTERCULTUREL » inspirée des travaux du Conseil de l'Europe, qui, dans la première partie de son rapport, identifie sept risques spécifiques menaçant les « valeurs démocratiques européennes » :

- l'intolérance croissante ;
- le soutien de plus en plus affirmé que recueillent les partis xénophobes et populistes ;
- la discrimination ;
- la présence d'une population de migrants sans documents d'identité « virtuellement sans droits » ;
- les « sociétés parallèles » ;
- la perte de libertés démocratiques ;
- le conflit possible entre la « liberté de religion » et la liberté d'expression.

Le rapport poursuit en identifiant les principaux acteurs qui peuvent servir de catalyseur pour amener les changements nécessaires dans les mentalités publiques : les éducateurs, les mass media, les employeurs et syndicats, la société civile et bien évidemment les villes et communes, et propose toute une série de réponses spécifiques (réf. : Vivre ensemble - diversité et liberté dans l'Europe du XXIème siècle).

En conséquence, la ville ou la commune qui y adhère, s'engage à respecter les principes fondamentaux qui régissent la vie intergénérationnelle, multiculturelle et

interculturelle, au sein de sa cité.

Par la mobilisation de son réseau associatif et ce, au niveau culturel, social et interculturel ; par la réalisation d'actions concrètes en matière de cohésion sociale, par la volonté d'établir des principes et des concepts facilitant l'engagement des secteurs publics ou privés, la ville ou la commune adhérente établit un processus de reconnaissance de la multiculturalité et de la collaboration avec l'ENSEMBLE de sa population.

En ce sens-là, cette charte intègre et développe les notions d'inclusion, d'intégration et d'autonomie sociale.

La ville ou la commune signataire de cette charte reconnaît et encourage l'interculturalité et la diversité qui sont les axes centraux d'un « vivre-ensemble harmonieux » :

- **le concept d'inclusion, d'intégration et d'autonomie sociale** suppose pour sa part, l'existence de situations de dénis de droits, d'exclusions, de refus d'appartenance et de non accès aux droits pour certains individus ou catégories d'individus, contre lesquels il est nécessaire de lutter. Mais le concept d'intégration suppose aussi le refus de l'acculturation et de l'homogénéisation culturelle ;
- **le concept d'interculturalité** se définit comme un projet politique bâti sur la reconnaissance de toutes les composantes de la société, ce compris toutes les minorités, et sur une négociation et une communication continues entre les individus qui la composent ;
- **le concept de diversité** pour lequel il est indispensable d'informer, d'accompagner, d'inspirer par tous les moyens utiles et nécessaires, une réelle politique en la matière parce que la diversité nous concerne TOUS.

Enfin, la Charte se conçoit comme un instrument, pour les acteurs qui y adhèrent, vers la poursuite d'objectifs d'innovation sociale, de promotions des interactions entre les individus de cultures diverses et une démarche exhortant à l'expérimentation d'une citoyenneté active.

Concrètement, la Charte « TERRITOIRE INTERCULTUREL » doit compléter l'offre décrétable et amener une plus-value pour les thèmes suivants :

- le dialogue interculturel et intergénérationnel ;
- l'établissement de synergies renforcées entre les réseaux associatifs et publics en contact avec l'immigration, l'intégration et l'interculturalité ;
- le rejet de tout communautarisme ou ghettoïsation et de toute discrimination ;
- le partage de l'espace public au bénéfice de tous ;
- la valorisation des actions qui émanent, tant des pouvoirs locaux que du tissu associatif adhérent au projet d'une société interculturelle ;
- la visibilité des acteurs par une stratégie de communication appropriée.

L'adhésion au statut de « TERRITOIRE INTERCULTUREL » est effective dès la signature par les deux parties d'une convention de partenariat V/C – CRIPEL qui se concrétise par l'octroi d'une cotisation calculée au prorata du nombre d'habitant et selon le modèle suivant

Fait en double exemplaire à SAINT-NICOLAS ce 17 octobre 2022, les signataires de la Charte « TERRITOIRE INTERCULTUREL » sont les suivants :

Pour le CRIPEL
SAINT-NICOLAS
Caroline HEYLEN, La Présidente
Bourgmestre

Pour la commune de
Valérie MAES,

Régis SIMON, Le Directeur
général

Pierre LEFEBVRE, Directeur

2° **D'APPROUVER** les termes de la convention-cadre de partenariat à conclure avec le Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Étrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL), Place Xavier Neujean 19b à 4000 Liège, reprise ci-après :

Entre les soussignés

L'ASBL CRIPEL (Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine Etrangères de Liège), dont le siège social est établi à 4000 Liège, place Xavier Neujean 19b et dont les statuts sont publiés aux Annexes du Moniteur Belge, ici représentée par Madame Caroline HEYLEN, Présidente et Monsieur Régis SIMON, Directeur.

Et la commune de SAINT-NICOLAS, ici représentée par Madame Valérie MAES, Bourgmestre et Monsieur Pierre LEFEBVRE, Directeur général, agissant en vertu d'une décision du Conseil communal en date du 17 octobre 2022,

Il a été préalablement exposé ce qui suit

L'asbl CRIPEL exerce ses missions conformément aux principes définis par le décret du 17 décembre 2018 transposé dans le Code wallon de l'Action sociale, livre II relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Dans la lignée des objectifs définis par le décret, l'asbl renforce son accompagnement des différentes initiatives communales et provinciales liées à l'accueil et à l'intégration des populations étrangères ou d'origine étrangère. Cette convention met particulièrement l'accent sur des plus-values et des actions complémentaires aux missions décrétales.

Il est convenu ce qui suit

Article 1 : Objet

L'ASBL CRIPEL souhaite intensifier et compléter ses missions sur le territoire des 55 villes et communes qui forment son champ d'action (Liège – Huy – Waremme).

En développant par convention un partenariat fort et durable et en créant un concept – TERRITOIRE INTERCULTUREL – l'objectif se concrétise sous la forme d'une charte identifiant le partenaire cotisant.

L'effort financier (sous forme de cotisation) consenti par le partenaire permettra la mise en œuvre d'actions cohérentes, efficaces et concertées qui visent un impact positif auprès des citoyens. Il est essentiel que ce partenariat soit valorisant pour chacune des deux parties.

Article 2 : L'engagement du CRIPEL

Proposer une charte « TERRITOIRE INTERCULTUREL ».

Celle-ci s'orientera concrètement autour des axes suivants :

- Le dialogue interculturel et intergénérationnel ;
- L'établissement de synergies entre les réseaux associatifs de l'immigration, de l'intégration et de l'interculturalité ;
- Le rejet de toute communautarisation ou ghettoïsation ;
- Le partage de l'espace public au bénéfice de la diversité ;
- La valorisation des actions qui émanent, tant des pouvoirs locaux que du tissu associatif adhérant au projet d'une société interculturelle ;
- La visibilité des acteurs par une politique de communication appropriée ;
- Fournir une plaque « TERRITOIRE INTERCULTUREL » et soutenir l'organisation

de la pose officielle de la plaque ;

- Participer aux concertations mises en place par la Ville/Commune en lien avec les matières de l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère ;
- Assurer une formation (sur mesure) des agents communaux concernant diverses thématiques administratives, selon les besoins identifiés ;
- Fournir des conseils méthodologiques et assurer un soutien logistique lors d'événements interculturels ;
- Mettre à disposition pour une période de 2 semaines à 1 mois des supports de campagne de sensibilisation (lutte contre le racisme, les préjugés, les assignations identitaires, les clichés...) ;
- Mettre à disposition, pour une période de 2 semaines à 1 mois, une exposition intitulée : « Pourquoi l'immigration ? » ;
- Fournir toutes documentations nécessaires à la réalisation de l'objet ;
- En termes de communication, créer une visibilité des V/C conventionnées via nos différents canaux de communication (page Facebook, site internet, journal trimestriel, newsletter) ;
- Réaliser la mise en réseau et la cartographie des adhérents.

Article 3 : L'engagement de la Ville/Commune

- Adhérer au concept de TERRITOIRE INTERCULTUREL et à signer la charte prévue à cet effet ;
- Mettre à dispositions les locaux nécessaires à la réalisation des diverses actions de sensibilisation, de formation et d'information ;
- A verser annuellement pour une période de 3 ans, une cotisation calculée au prorata du nombre d'habitants et selon le modèle suivant :
 - Jusqu'à 5.000 habitants = 500€
 - De 5.000 à 10.000 habitants = 1.000€
 - De 10.000 à 15.000 habitants = 1.500€
 - De 15.000 à 20.000 habitants = 2.000€
 - De plus de 20.000 habitants = de 2.500€ à 5000€

Article 4 : Modalité de paiement

Le versement s'effectuera au bénéfice du compte BE 71091012167869 au nom de l'ASBL « CRIPEL » avec la communication « TERRITOIRE INTERCULTUREL ».

Dispositions finales

Cette convention peut être résiliée de commun accord, moyennant un préavis amiable de 3 mois, notifié par un courrier recommandé. Tous les litiges nés de la présente convention-cadre relèvent de la compétence des tribunaux de Liège. Fait en double exemplaire à SAINT-NICOLAS, le 17 octobre 2022

Pour le CRIPEL
NICOLAS
Caroline HEYLEN, Présidente

La commune de SAINT-
Valérie MAES, Bourgmestre

Régis SIMON, Directeur
Directeur général

Pierre LEFEBVRE,

La présente délibération est transmise au service de la culture.

31. CULTURE - Rapport d'évaluation en vertu du contrat de gestion de l'ASBL Centre Culturel de Saint-Nicolas

LE CONSEIL,

VU le Code des sociétés et des associations ;

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment les articles L1234-1 § 3 et suivants relatifs aux asbl communales ainsi que les articles L3331-1 et suivants relatifs à l'octroi et au contrôle des subventions octroyées par les communes et les provinces ;

VU les statuts de l'association sans but lucratif Centre culturel de Saint-Nicolas, ayant son siège social rue Chantraine, 161 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0425.995.591 ;

VU la convention de gestion approuvée par le Conseil communal en sa séance du 28 mars 2022, plus précisément en son article 27 ;

VU les documents transmis par l'ASBL conformément à l'article 27 ;

VU le rapport d'évaluation favorable du Collège en date du 30 septembre 2022 ;

ATTENDU qu'il ressort des documents transmis par l'ASBL (sur base des indicateurs d'exécution des tâches, annexe d'une convention de gestion) :

- 1) utilisation des subventions communales (directes et indirectes) est justifiée,
- 2) un budget à l'équilibre est présenté,
- 3) les objectifs poursuivis par cette ASBL sont parfaitement rencontrés.

Sur la proposition du Collège,

Par

APPROUVE le rapport d'évaluation favorable sur la réalisation des obligations découlant du contrat de gestion pour l'association sans but lucratif Centre culturel de Saint-Nicolas, ayant son siège social rue Chantraine, 161 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0425.995.591.

La présente délibération est transmise au service de la culture.

32. SPORTS - Rapport d'évaluation en vertu du contrat de gestion de l'ASBL Sports et Loisirs

LE CONSEIL,

VU le Code des sociétés et des associations ;

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment les articles L1234-1 et suivants relatifs aux asbl communales ainsi que les articles L3331-1 et suivants relatifs à l'octroi et au contrôle des subventions octroyées par les communes et les provinces ;

VU les statuts de l'association sans but lucratif Sports et Loisirs, ayant son siège social Rue de l'Hôtel communal 57 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0414.679.948,

VU la convention de gestion approuvée par le Conseil communal en sa séance du 28 mars 2022, plus précisément en son article 27 ;

VU les documents transmis par l'ASBL conformément à l'article 27 ;

VU le rapport d'évaluation favorable du Collège en date du 7 octobre 2022 ;

ATTENDU qu'il ressort des documents transmis par l'ASBL (sur base des indicateurs d'exécution des tâches, annexe d'une convention de gestion) :

- 1) utilisation des subventions communales (directes et indirectes) est justifiée,
- 2) un budget à l'équilibre est présenté,
- 3) les objectifs poursuivis par cette ASBL sont parfaitement rencontrés ;

Sur la proposition du Collège,

Par

APPROUVE le rapport d'évaluation favorable sur la réalisation des obligations découlant du contrat de gestion pour l'ASBL Sports et Loisirs, ayant son siège social Rue de l'Hôtel communal 57 en l'entité et inscrite à la BCE sous le numéro 0414.679.948.

La présente délibération est transmise au service des sports.

33. SERVICE SOCIAL - Règlement communal relatif à l'octroi d'une prime visant à favoriser l'utilisation de langes lavables pour les bébés - Modifications

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et notamment, son article L1122-24 ;

VU la Déclaration de politique communale, et notamment ses chapitres "une fiscalité raisonnable", et "la propreté publique", prévoyant la mise en place de politiques de prévention ciblées et l'information aux citoyens quant à la collecte et au tri des déchets ;

REU le règlement du 22 novembre 2021 relatif à l'octroi d'une prime visant à favoriser l'utilisation de langes lavables pour les bébés ;

CONSIDERANT qu'il convient de préciser certains points du règlement afin de le rendre applicable de façon pluriannuelle ;

CONSIDERANT qu'à ce stade le montant de 5.000 € prévu par année suffit aux besoins ;

CONSIDERANT que, conformément au règlement, la prime ne reste due qu'une seule fois par enfant ;

Sur la proposition du Collège,

Par

DECIDE d'insérer, à l'article 1er du Règlement du 22 novembre 2021 relatif à l'octroi d'une prime visant à favoriser l'utilisation de langes lavables pour les bébés, les mots "chaque année", entre les mots "Il est alloué," et les mots "dans les limites des crédits budgétaires approuvés".

La présente délibération est transmise :

- au service social ;
- à M. le Directeur financier.

34. DIVERS - Questions orales d'actualité

LE CONSEIL,

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'article L1122-10 §3 ;

VU le règlement d'ordre intérieur du Conseil communal, les articles 75 et 77 ;

PREND CONNAISSANCE des questions orales d'actualité des membres du Conseil communal et des réponses y apportées par le Collège communal.

HUIS-CLOS

(...)

PROJET