

# **Statut organique des agents provinciaux**

<b>STATUT ORGANIQUE DES AGENTS PROVINCIAUX</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre I. Dispositions générales</b>	<b>5</b>
Article 1er .	5
Article 2.	5
Article 3.	5
Article 4.	5
<b>Chapitre II. Du stage</b>	<b>6</b>
Article 5.	6
Article 6.	6
Article 7.	7
<b>Chapitre III. Des droits et des devoirs</b>	<b>7</b>
Article 8.	7
Article 9.	7
Article 10.	7
Article 11.	8
Article 12.	8
Article 13.	8
Article 14.	8
Article 15.	8
Article 16.	9
<b>Chapitre IV. Des incompatibilités</b>	<b>9</b>
Article 17.	9
Article 18.	9
Article 19.	9
<b>Chapitre V. Des droits d'auteur</b>	<b>9</b>
Article 20.	9
Article 21.	10
Article 22.	10
Article 23.	10
<b>Chapitre VI. De la responsabilité personnelle</b>	<b>10</b>
Article 24.	10
Article 25.	10
<b>Chapitre VII. Des peines disciplinaires</b>	<b>10</b>
Article 26.	10
Article 27.	10
Article 28.	11
Article 29.	11
Article 30.	11
<b>Chapitre VIII : De la suspension préventive.</b>	<b>12</b>
<b>Chapitre IX. Des positions administratives</b>	<b>13</b>
Règles générales	13
Article 37.	13
Article 38.	13
A. De l'activité de service	13
Article 39.	13
Article 40.	13
Article 41.	13
B. De la non activité	14

Article 42.	14
Article 43.	14
Article 44.	14
<b>C. De la disponibilité</b>	<b>14</b>
Article 45.	14
Article 46.	14
Article 47.	15
<b>Chapitre X. De la cessation définitive des fonctions</b>	<b>15</b>
Article 48.	15
Article 49.	15
<b>Chapitre XI. Du régime de travail</b>	<b>16</b>
Article 50.	16
<b>Chapitre XII. De l'évaluation</b>	<b>16</b>
Article 51.	16
Article 52.	16
Article 53.	16
Article 54.	17
<b>Chapitre XIII. De l'inaptitude professionnelle</b>	<b>17</b>
Article 55.	17
Article 56.	17
Article 57.	17
Article 58.	18
Article 59.	18
Article 60.	18
Article 61.	18
Article 62.	18
<b>Chapitre XIV. Des pensions</b>	<b>19</b>
Article 63.	19
Article 64.	19
Article 65.	19
Article 66.	19
<b>Chapitre XV. Du service social provincial</b>	<b>19</b>
Article 67.	19
<b>Chapitre XVI. Dispositions finales</b>	<b>19</b>
Article 68.	19
Article 69.	20
Article 70.	20

**Annexe 1 : Règlement particulier des congés et dispenses**

**Annexe 1 bis : Règlement provincial en matière de contrôle médical**

**Annexe 2 : Règlement relatif à la position de disponibilité des agents provinciaux**

**Annexe 3 : Règlement relatif au prononcé des peines disciplinaires**

**Annexe 4 : Service social provincial**

**Annexe 5 : Règlement relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail**

**Annexe 6 : Règlement relatif à l'évaluation des agents provinciaux**

**Annexe 7 : Formation des agents provinciaux**

**Annexe 8 : De la formation : congés et dispenses**

**Annexe 9 : Code de bonne conduite des usagers des systèmes informatiques, du courrier électronique et d'Internet au sein de la Province**

**Annexe 10 : Règlement relatif à la compensation des prestations exceptionnelles ou supplémentaires, dominicales et/ou nocturnes**

**Annexe 11 : Règlement relatif au reclassement professionnel**

**Annexe 12 : Règlement relatif aux examens provinciaux**

## **Statut organique des agents provinciaux**

### **Chapitre I. Dispositions générales**

#### **Article 1er .**

La qualité d'agent provincial est reconnue à toute personne qui, en vertu d'un acte de nomination, preste ses services à titre définitif ou stagiaire à l'un des différents secteurs de l'Administration de la Province.

#### **Article 2.**

Les agents provinciaux sont nommés, suspendus et révoqués par le Conseil provincial, à l'exception de ceux dont il attribue la nomination, la suspension et la révocation au Collège provincial, en application des dispositions de l'article L2212-32 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ou par toutes autres dispositions qui les remplaceraient.

Les agents provinciaux sont soumis à l'autorité du Collège provincial. Ils sont subordonnés au Greffier provincial.

#### **Article 3.**

Dès leur entrée en service, les agents prêtent serment entre les mains du Président du Collège provincial ou de son délégué.

Ce serment s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20.07.1831.

#### **Article 4.**

Nul ne peut faire l'objet d'une nomination s'il ne répond aux conditions générales d'admission ci-après :

1. être belge, sauf en ce qui concerne les emplois qui ne comportent pas l'exercice de la puissance publique et la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de la Province ;
2. être de conduite irréprochable ;
3. jouir de ses droits civils et politiques ;
4. satisfaire aux lois sur la milice ;
5. être porteur des diplômes, certificats d'études, titres de compétence ou de formation exigés ;
6. avoir satisfait à un examen de recrutement organisé par le Collège provincial conformément au règlement relatif aux examens provinciaux ;
7. pour les agents occupés à un poste de sécurité ou à risques définis, se soumettre à une évaluation de santé préalable conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière de surveillance de la santé des travailleurs ;
8. remplir les conditions particulières éventuellement imposées ».

## Chapitre II. Du stage

### Article 5.

§ 1. Sauf disposition formelle contraire, nul ne peut être nommé à titre définitif s'il n'a effectué un stage probatoire dont la durée est fixée à trois mois pour les emplois du niveau E, six mois pour les emplois des niveaux D,C,B et un an pour les emplois de niveau A.

Le Conseil Provincial, ou le Collège provincial en cas de délégation, peut, par décision motivée et sur rapport du Directeur ou du chef de service compétent, prolonger le stage d'un tiers de sa durée normale.

Sur proposition du Directeur ou du responsable de service, les services accomplis en qualité d'agent contractuel, au même grade et dans la même fonction, peuvent être pris en considération pour constituer la durée du stage prescrit.

§ 2. A l'issue du stage éventuellement prolongé, le Directeur ou le chef de service compétent établit un rapport de fin de stage qu'il adresse au Conseil Provincial, ou au Collège provincial en cas de délégation, après en avoir informé l'agent concerné qui le vise, pour prise de connaissance, et le restitue dans le délai de 8 jours à dater du jour où il lui est soumis. A défaut de satisfaire à cette obligation, l'agent est censé marquer son accord sur le rapport de fin de stage tel qu'il lui a été communiqué.

Le rapport de fin de stage conclut à une proposition motivée d'admission du stagiaire à titre définitif ou de licenciement.

§ 3. Le stagiaire à charge duquel est proposé le licenciement est, à sa demande, entendu par le Conseil provincial ou par le Collège provincial en cas de délégation. Cette demande d'audition doit être introduite dans un délai de 3 jours à dater de celui où le stagiaire prend connaissance de la proposition de licenciement.

Il peut se faire assister par un défenseur de son choix.

Il est dressé procès-verbal de ses explications, éventuellement sur base d'un enregistrement des débats. L'agent entendu doit viser ce procès-verbal et le restituer dans le délai de 10 jours à dater de sa notification par pli recommandé. A défaut de satisfaire à cette obligation, l'agent est censé marquer son accord sur le texte du procès-verbal qui lui a été communiqué.

§ 4. Pour le calcul de la durée du stage probatoire, sont déduites, hormis les jours de congés de vacances, les absences qui, en une ou plusieurs fois, dépassent 15 jours même si durant ceux-ci, le stagiaire est resté dans la position d'activité de service.

### Article 6.

§ 1. Le stagiaire ne peut être licencié pour cause d'inaptitude professionnelle dûment constatée que moyennant préavis.

Le délai de préavis est de trois mois et prend cours le premier jour du mois qui suit celui pendant lequel il a été notifié.

Pendant la période de préavis, lui sont applicables les dispositions relatives aux agents occupés sous régime contractuel.

§ 2. Pendant la période de préavis, l'agent peut s'absenter du service deux fois par semaine à condition, toutefois, que la durée des deux absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

**Article 7.**

Toute faute grave commise dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci, tout manquement aux obligations du stage et tout acte qui compromet l'honneur de la fonction publique, peuvent donner lieu au licenciement, sans préavis, du stagiaire qui s'en rend coupable.

L'intéressé doit, au préalable, être entendu ou interpellé par le Conseil provincial ou par le Collège provincial en cas de délégation, et peut se faire accompagner d'un défenseur de son choix.

**Chapitre III. Des droits et des devoirs**

**Article 8.**

§1. Les agents provinciaux sont tenus d'accomplir personnellement et consciencieusement les obligations de service qui leur sont imposées par les règlements et directives en vigueur dans le service dont ils font partie. Ils exécutent ponctuellement leurs ordres de service et accomplissent leurs tâches avec zèle et exactitude. Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

§ 2. L'organisation administrative se conçoit en fonction des besoins des administrés et impose que les agents remplissent leurs fonctions avec réceptivité à l'égard de tous les utilisateurs et correspondants de leurs services.

§ 3. L'agent qui est dans l'impossibilité, pour un motif autre que la maladie, de se rendre au travail, en avertira immédiatement son supérieur hiérarchique immédiat ou son remplaçant. L'agent qui n'avertit pas de son absence pendant la première heure du début de ses prestations sera considéré comme absent irrégulièrement et se trouve de plein droit en non-activité sans traitement.

**Article 9.**

Les agents sont tenus à la plus stricte politesse tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'accomplissement de leurs tâches.

Les agents se tiennent au courant d'une façon permanente de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

**Article 10.**

Les agents ne peuvent se livrer à aucune activité qui serait en opposition avec la Constitution, les lois et les décrets.

Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard de leurs options politiques ou autres ainsi qu'à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils ont le devoir d'accueillir avec égards toutes les demandes qui leur sont adressées.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés des citoyens et notamment le droit au respect de la vie privée.

Cette interdiction s'applique également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

**Article 11.**

Ils ont, vis à vis des autorités, de leurs supérieurs hiérarchiques, de leurs collègues et de l'Institution provinciale, une obligation générale de loyauté qui leur interdit de se livrer à quelque agissement ou divulgation que ce soit qui pourrait nuire aux intérêts de ceux-ci.

**Article 12.**

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel et d'en obtenir, via le Greffier provincial, copie de ses pièces à titre gratuit.

**Article 13.**

Il leur est interdit de solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 14.**

Ils répondent vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques du bon fonctionnement du service qui leur est confié. Ils sont de ce fait, tenus de réprimer ou de provoquer la répression des abus, négligences ou infractions aux lois et règlements qu'ils seraient amenés à constater dans l'exercice de leurs fonctions.

Le supérieur est responsable des ordres qu'il donne.

Il doit veiller à faire un usage adéquat de son pouvoir hiérarchique. Cet usage s'apprécie par rapport au critère du bon dirigeant, soucieux du bien-être de ses agents et du bon fonctionnement de son service.

**Article 15.**

**§ 1.** Les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, §1<sup>er</sup>, de la loi du 4août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et les personnes autres que celles-ci qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail tels qu'ils sont définis à l'article 32 ter du chapitre V de la loi précitée.

**§ 2.** Les mesures visant à prévenir tout comportement défini au § 1, ainsi que celles destinées à entendre les victimes de tels comportements font l'objet de l'annexe 5 du présent statut.



**Article 16.**

L'agent frappé d'une incapacité de travail résultant d'un accident étranger au service et dû à la faute d'un tiers ne perçoit son traitement 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 de consentir après l'accident, une cession de ses droits contre l'auteur de l'accident, en faveur de la Province, à concurrence des traitements payés à l'intéressé pendant la durée de son incapacité.

**Chapitre IV. Des incompatibilités**

**Article 17.**

Les agents provinciaux ne peuvent, pendant leur période d'occupation pour le compte de la Province, exercer aucun autre emploi rétribué quelconque.

Toutefois, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit.

Est inhérent à l'exercice de la fonction, toute charge :

- rattachée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire à la fonction exercée par le membre du personnel ;
- à laquelle le membre du personnel est désigné d'office par l'autorité hiérarchique dont il relève.

**Article 18.**

Il leur est interdit d'exercer aucune profession lucrative, d'effectuer aucun travail rémunéré, de faire soit par eux-mêmes, soit par des personnes interposées, aucune espèce de commerce, de participer soit à la direction, soit à l'administration d'une société ou d'un établissement industriel, commercial ou agricole, ni de participer à la confection de rapports, études, calculs, etc.... destinés à figurer dans des dossiers au sujet desquels la Province ou une autorité provinciale serait appelée à se prononcer, soit comme maître de l'ouvrage, soit comme pouvoir de tutelle.

**Article 19.**

Dans certains cas, le Collège provincial pourra toutefois lever ces interdictions par délibération motivée.

Toute autorisation de cumul est révocable.

**Chapitre V. Des droits d'auteur**

**Article 20.**

L'auteur, agent provincial, cède à la Province de Namur, définitivement et sans restriction, pour le monde entier, ses droits patrimoniaux dans toute leur étendue légale actuelle et future, en ce compris tous les modes d'exploitation connus, pour les œuvres présentes et futures réalisées par lui dans l'exercice de sa fonction.

**Article 21.**

L'agent renonce à décider lui-même si, à quel moment et comment, son œuvre sera divulguée.

**Article 22.**

Les reproductions de l'œuvre de l'agent sont distribuées et communiquées au public sous son nom, sauf décision contraire de la Province.

**Article 23.**

L'agent autorise la Province à modifier l'œuvre créée en fonction des besoins d'exploitation propres à la Province.

**Chapitre VI. De la responsabilité personnelle**

**Article 24.**

Les agents provinciaux sont soumis aux dispositions de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

**Article 25.**

Le précédent article n'est pas applicable aux comptables publics et aux ordonnateurs délégués lesquels, en cette matière, restent entièrement soumis aux dispositions spéciales qui les régissent.

**Chapitre VII. Des peines disciplinaires**

**Article 26.**

Toute contravention aux dispositions du présent statut est punie, suivant la gravité du cas, de l'une des peines disciplinaires édictées par le présent chapitre, sans préjudice de l'application des lois pénales.

**Article 27.**

§ 1. Les peines disciplinaires à appliquer, suivant la gravité des cas, sont :

1. le rappel à l'ordre ;
2. le blâme ;
3. la retenue sur traitement ;
4. le déplacement disciplinaire ;
5. la rétrogradation ;
6. la démission d'office
7. la révocation.

§ 2. La retenue sur traitement s'applique pendant six mois au plus et porte sur la moitié de la part de la rémunération en espèce visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

§ 3. L'agent déplacé par mesure disciplinaire, ne peut obtenir à sa demande une nouvelle affectation pendant le délai qui est fixé pour la radiation de sa peine disciplinaire.

§ 4. La rétrogradation consiste en l'attribution d'un autre grade doté d'une échelle de traitement inférieure ou au maintien de l'agent dans son grade avec un barème inférieur.

#### **Article 28.**

§ 1. Les peines prévues à l'article 27 sont prononcées suivant les modalités fixées par règlement distinct, annexé au présent statut.

§ 2. Aucune peine ne peut être prononcée qu'après avoir donné à l'agent concerné la possibilité d'être entendu. L'agent a le droit de se faire assister par un défenseur de son choix, de consulter le dossier disciplinaire établi à sa charge et d'en obtenir gratuitement une copie des pièces.

L'audition peut être enregistrée.

A défaut d'enregistrement de l'audition, il est dressé procès-verbal de ses explications. L'agent entendu doit viser ce procès-verbal et le restituer dans le délai de 10 jours à dater de sa notification par pli recommandé. A défaut de satisfaire à cette obligation, l'agent est censé marquer son accord sur le texte du procès-verbal qui lui a été communiqué.

Toute peine disciplinaire est notifiée à l'agent par pli recommandé et produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant celui de son expédition, la date de la poste faisant foi.

#### **Article 29.**

§ 1. A l'exception de la révocation et de la démission d'office, la radiation des peines disciplinaires se fait d'office après une période dont la durée est fixée à :

- 6 mois pour le rappel à l'ordre ;
- 1 an pour le blâme et la retenue sur traitement ;
- 18 mois pour le déplacement disciplinaire ;
- 3 ans pour la rétrogradation.

§ 2. Le délai prévu au § 1<sup>er</sup> prend cours à la date à laquelle la peine a été prononcée.

§ 3. Cette radiation n'entraîne pas l'exclusion de la notion de récidive.

#### **Article 30.**

§ 1. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés, par l'autorité compétente, dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

§ 2. Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'agent, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui donne lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

§ 3. Si un nouveau fait est reproché à l'agent pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, ce fait est inclus dans la procédure en cours ou une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant.

§ 4. Si une action pénale relative aux faits litigieux est en cours, le Collège provincial peut suspendre la procédure disciplinaire dans l'attente du résultat de l'action pénale.

Quelque soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de prononcer une peine disciplinaire.

Quel que soit le résultat de ces actions, l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de prononcer une peine disciplinaire.

§ 5. En cas de suspension de la procédure disciplinaire durant l'action pénale et si le Ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive au Collège provincial, l'action disciplinaire doit être entamée dans les six mois qui suivent la date de la communication.

### Chapitre VIII : De la suspension préventive.

Article 31.- Lorsqu'il fait l'objet de poursuites pénales ou disciplinaires ou d'une mesure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, l'agent peut être suspendu préventivement de ses fonctions si l'intérêt du service le requiert.

Article 32.- En cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou des indices probants, la mesure de suspension peut s'accompagner d'une retenue de traitement, dans les limites fixées par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

Article 33.- La décision de suspendre préventivement un agent dans l'intérêt du service est prise par le Collège provincial après audition de celui-ci, assisté du défenseur de son choix.

Elle est prononcée pour la durée, selon le cas, de la procédure pénale, de la procédure disciplinaire ou de la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service sans pouvoir excéder 6 mois, renouvelables en cas de procédure pénale.

Article 34.- Par dérogation aux articles 31 et 33, lorsque le bon fonctionnement du service exige, de toute urgence, que l'agent soit écarté de celui-ci, le Greffier provincial peut suspendre l'agent sur-le-champ, avant l'intentement de toute procédure. L'agent devra toutefois être entendu immédiatement après cette décision.

Cette suspension ne peut être prononcée que pour une durée maximum d'un mois et peut être accompagnée d'une retenue de traitement.

Article 35.- La décision prononçant la suspension préventive est notifiée sans tarder à l'agent, soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres contre accusé de réception.

Article 36.- Lorsque la suspension préventive est suivie du prononcé de la peine disciplinaire de la suspension, le taux de cette dernière sera réduit à due concurrence de la durée de la première.

Lorsque la suspension préventive est suivie du prononcé de la peine disciplinaire de la retenue de traitement, le taux de cette dernière sera réduit à due concurrence du montant de l'éventuelle retenue de traitement accompagnant la suspension préventive.

## **Chapitre IX. Des positions administratives**

### **Règles générales**

#### **Article 37.**

L'agent provincial est dans une des positions suivantes :

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

#### **Article 38.**

Pour la détermination de sa position administrative, l'agent provincial est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position administrative.

### **A. De l'activité de service**

#### **Article 39.**

Sauf disposition formelle contraire, l'agent provincial en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement.

L'agent provincial définitif peut faire valoir ses titres à la promotion.

#### **Article 40.**

L'agent provincial en activité de service peut obtenir des congés et des dispenses de service. Les conditions d'obtention de ceux-ci et les modalités d'octroi sont fixées par le règlement particulier des congés et dispenses annexé au présent statut.

#### **Article 41.**

L'agent provincial en activité de service peut être suspendu de ses fonctions par le Collège provincial lorsque l'intérêt du service l'exige. Les dispositions applicables en la matière aux agents de l'Etat fédéral le sont également aux agents provinciaux, exception faite de toute procédure de recours.

### B. De la non activité

#### **Article 42.**

Sauf disposition formelle contraire, l'agent provincial qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement et il ne peut faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

#### **Article 43.**

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

#### **Article 44.**

Aux conditions prévues pour les agents de l'Etat fédéral, l'agent est en non activité :

1° lorsqu'il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience;

2° lorsqu'il prolonge l'exercice d'une mission qui n'est pas reconnue d'intérêt général;

3° lorsque, pour des raisons de convenances personnelles, il obtient l'autorisation de s'absenter à temps plein pour une période de longue durée ;

4° lorsqu'il s'absente en raison d'une mission ayant donné lieu à l'exemption du service militaire en application de l'article 16 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

5° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

Les modalités d'octroi des autorisations visées aux points 3° et 5° de l'alinéa précédent sont déterminées dans le règlement particulier des congés et dispenses annexé au présent statut.

### C. De la disponibilité

#### **Article 45.**

L'agent définitif jouit de la stabilité d'emploi. Il peut être, sans préavis, mis en disponibilité :

1° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;

2° pour cause d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service mais provoquant des absences dont la durée excède celle du congé pour incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée.

#### **Article 46.**

Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

**Article 47.**

L'agent mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident reçoit un traitement d'attente dont le taux est déterminé par les dispositions contenues dans le règlement particulier relatif à la position de disponibilité annexé au présent statut.

**Chapitre X. De la cessation définitive des fonctions**

**Article 48.**

Sont d'office et sans préavis démis de leurs fonctions par le Collège provincial :

1° les agents dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat, ce délai ne valant pas en cas de fraude ou de dol de l'agent;

2° les agents qui cessent de répondre aux conditions fixées aux points 1, 3 et 4 de l'article 4 du présent statut;

3° ceux qui, après absence autorisée, négligent sans motif valable de reprendre leur service;

4° ceux qui, sans motif valable, abandonnent leur poste et restent absents pendant plus de dix jours et qui ont été dûment et préalablement avertis et interpellés;

5° ceux dont l'inaptitude médicale a été dûment constatée conformément aux dispositions de l'article 117 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier ;

6° ceux qui se trouvent dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

7° ceux qui sont considérés comme démissionnaires en application de l'article 8 du règlement relatif à la position de disponibilité des agents provinciaux.

**Article 49.**

Entraînent la cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire; dans ce cas, l'agent ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et éventuellement après un préavis de trente jours;

2° la mise à la retraite normale par limite d'âge;

3° la révocation disciplinaire ;

4° une deuxième nomination définitive à temps plein dans un autre service public, dès que cette nomination n'est plus susceptible d'être annulée par le Conseil d'Etat ;

5° l'inaptitude professionnelle reconnue par le Conseil provincial en application des dispositions des articles 49 à 56 du présent statut.

## **Chapitre XI. Du régime de travail**

### **Article 50.**

Sauf disposition contraire, les prestations du personnel s'exécutent sur la base d'une prestation hebdomadaire de 38 heures.

Les modalités d'application de l'horaire sont fixées par le Collège provincial ; elles peuvent varier d'une institution à l'autre en fonction des impératifs de fonctionnement.

## **Chapitre XII. De l'évaluation**

### **Article 51.**

L'évaluation est obligatoire pour tout agent provincial qui est effectivement en service. Elle a pour objet de déterminer les aptitudes professionnelles de l'agent.

### **Article 52.**

§ 1. L'évaluation est établie selon les dispositions contenues au règlement annexé au présent statut. Elle est notifiée à l'agent tous les deux ans à la suite d'un entretien entre ce dernier et ses évaluateurs.

L'évaluation est toutefois notifiée après un an dans les cas suivants :

- s'il s'agit d'un nouvel agent qui remplit, en raison de services antérieurs accomplis dans le secteur public ou dans le secteur privé subventionnable, les autres conditions requises pour l'évolution de carrière dans son grade ;
- après que l'agent se soit vu attribuer l'évaluation "à améliorer" ou "insuffisant" ;
- après que l'agent ait commencé à exercer de nouvelles fonctions, sans pour autant avoir obtenu une promotion.

§2. Chaque évaluation reste valable jusqu'à notification d'une nouvelle évaluation.

A défaut d'évaluation, celle-ci est considérée comme positive.

§3. Sauf en cas de révocation, l'évaluation attribuée est réexaminée lorsque l'agent fait l'objet d'une peine disciplinaire. Ce réexamen n'emporte pas nécessairement la modification de l'évaluation.

En cas de modification, l'évaluation est à nouveau examinée à la date à laquelle la peine infligée est radiée conformément aux dispositions de l'article 29 du présent statut et pour autant que cette radiation intervienne avant le terme normal d'attribution d'une nouvelle évaluation. »

### **Article 53.**

Le projet d'évaluation est proposé par deux supérieurs hiérarchiques ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé.

Ceux-ci sont choisis conformément aux dispositions arrêtées par le Collège provincial après concertation avec les organisations syndicales représentatives au sein du Comité Supérieur de Concertation.



Ce projet est notifié à l'agent. S'il ne suscite aucune remarque, il est transmis au Collège provincial qui fixe définitivement l'évaluation.

**Article 54.**

Si l'agent ne peut se rallier à l'appréciation établie, il a la faculté de saisir dans un délai de 15 jours à dater de la notification, la Direction générale, ou le Collège provincial s'il s'agit d'un agent qui dépend directement d'un membre de la Direction générale ou du Greffier provincial.

Ce recours est introduit par écrit, par pli recommandé auprès du Greffier provincial.

En cas de recours devant la Direction générale, celle-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. Le Collège provincial tranche et fixe définitivement l'évaluation.

En cas de recours devant le Collège provincial, l'intéressé est appelé à comparaître éventuellement assisté d'une personne de son choix. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, éventuellement sur base d'un enregistrement des débats. L'agent entendu doit viser ce procès-verbal et le restituer dans le délai de 10 jours à dater de sa notification par pli recommandé. A défaut de satisfaire à cette obligation, l'agent est censé marquer son accord sur le texte du procès-verbal qui lui a été communiqué.

A l'issue de la procédure d'audition, le Collège provincial fixe définitivement l'évaluation.

Dans tous les cas, le recours est suspensif de l'évaluation contestée.

Avant d'entamer la procédure de recours susvisée, l'agent peut solliciter une procédure de médiation auprès du service de gestion des ressources humaines, avec audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques. Cette médiation est suspensive du délai de recours visé au premier alinéa.

**Chapitre XIII. De l'inaptitude professionnelle**

**Article 55.**

L'agent auquel deux évaluations insuffisantes consécutives ont été attribuées peut faire l'objet d'une procédure d'inaptitude professionnelle.

**Article 56.**

Le Collège provincial est habilité à entamer une procédure d'inaptitude professionnelle sur base du dossier de l'agent contenant notamment le descriptif de la fonction exercée au sein de son service d'affectation, les fiches d'évaluations et toutes les pièces probantes.

**Article 57.**

Le Collège provincial procède à l'audition de l'agent, lequel peut être accompagné d'un conseil de son choix.

En cas d'absence dûment justifiée de l'agent, l'audition pourra être reportée.

**Article 58.**

§ 1. A l'issue de l'audition de l'agent, le Collège provincial adresse un rapport au Conseil provincial qui décide de démettre d'office ou non un agent de ses fonctions pour inaptitude professionnelle.

§ 2. La décision du Conseil provincial est notifiée sans délai à l'agent, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception. Elle fait mention des recours prévus par la loi ou par le décret et du délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

A défaut de notification dans les dix jours ouvrables, la décision est réputée rapportée.

**Article 59.**

L'agent dispose d'un délai de trente jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la notification de la décision de le démettre d'office pour inaptitude professionnelle, pour saisir par pli recommandé, la Chambre de Recours visée à l'article L1218-1 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

Le recours suspend la décision du Conseil provincial jusqu'à la décision du Gouvernement wallon ou jusqu'à l'expiration du délai lui imparti pour statuer.

**Article 60.**

La Chambre de Recours émet un avis motivé à l'attention du Gouvernement wallon sur la délibération du Conseil provincial portant démission d'office pour inaptitude professionnelle.

Cet avis est « favorable » ou « défavorable ».

Il est rendu dans les soixante jours à dater de la réception de la décision du Conseil provincial.

**Article 61.**

L'agent démis d'office de ses fonctions pour cause d'inaptitude professionnelle reçoit une indemnité de départ.

Cette indemnité est proportionnelle à l'ancienneté de service de l'agent au sein de la Province et est fixée à :

- 3 mois de traitement pour les agents qui comptent moins de dix ans d'ancienneté de service au sein de la province ;
- 6 mois de traitement pour les agents qui comptent entre dix et vingt ans d'ancienneté de service au sein de la province ;
- 9 mois de traitement pour les agents qui ont plus de vingt ans d'ancienneté de service au sein de la province.

**Article 62.**

§ 1. Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux agents provinciaux nommés à titre définitif.

§ 2. Les agents contractuels peuvent être licenciés pour cause d'inaptitude professionnelle conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

## **Chapitre XIV. Des pensions**

### **Article 63.**

Sauf dispositions particulières et sans préjudice de l'application des dispositions du chapitre IV du titre III de la loi du 20.07.1991, les agents provinciaux sont mis à la retraite dans les mêmes conditions que les agents de l'Etat fédéral.

### **Article 64.**

Sauf dispositions particulières et sans préjudice de l'application des dispositions du chapitre IV du titre III de la loi du 20.07.1991, les pensions de survie des ayant-droit des agents provinciaux sont accordées et calculées conformément aux dispositions applicables aux ayant-droit du personnel de l'Etat fédéral.

### **Article 65.**

Sauf dispositions particulières et sans préjudice de l'application des dispositions du chapitre IV du titre III de la loi du 20.07.1991, les pensions de retraite et de survie, ou leurs compléments éventuels, visés aux articles 47 et 48 susvisés sont mis à charge du budget ordinaire de la Province.

### **Article 66.**

Dès leur admission au stage, préalable à la nomination définitive, les agents sont assimilés aux agents définitifs en matière de retenues-pensions.

## **Chapitre XV. Du service social provincial**

### **Article 67.**

Il est créé à la Province de Namur un service social ayant, notamment, pour mission d'aider dans certaines circonstances, les membres du personnel des services provinciaux. Les modalités de fonctionnement dudit service social sont déterminées par règlement distinct, annexé au présent statut.

## **Chapitre XVI. Dispositions finales**

### **Article 68.**

Un règlement d'ordre intérieur peut être établi pour chaque établissement ou service de la Province.

Ce règlement est arrêté par le Collège provincial.

Ce règlement d'ordre intérieur doit être conforme au présent statut et aux autres dispositions réglementaires.

**Article 69.**

Les dispositions du présent statut ne sont applicables ni aux membres subventionnés des établissements provinciaux d'enseignement subventionnés auxquels s'applique, soit le décret du 6 juin 1994, tel qu'il a été modifié, portant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné, soit le décret du 24 juillet 1997, tel que modifié, fixant le statut des membres du personnel Directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté Française, soit le décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, ni aux membres subsidiés du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux auxquels s'applique le décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

La situation des membres du personnel administratif subventionné des établissements provinciaux subventionnés d'enseignement secondaire de plein exercice et d'enseignement de promotion sociale est régie par analogie avec les dispositions applicables aux membres du personnel administratif des établissements d'enseignement de même type organisés par la Communauté Française, à l'exception de toute procédure devant une chambre de recours telle qu'elle est éventuellement instaurée pour ledit personnel.

La situation des membres non-subventionnés des établissements provinciaux d'enseignement subventionnés ou non subventionnés, relevant de la catégorie du personnel enseignant, auxiliaire d'éducation et assimilé, est régie par analogie avec les dispositions applicables au personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné, à l'exception de toute procédure devant une chambre de recours telle qu'elle est instaurée pour ledit personnel subsidié.

**Article 70.**

Tous les cas non prévus au présent statut seront examinés suivant les dispositions en vigueur à l'Etat fédéral.