

## MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

[2024/202522]

22 APRIL 2024. — Decreet houdende instemming met het Samenwerkingsakkoord van 7 februari 2024 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 19 maart 2020 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de bevoegdheden van de gemeenschappen en van de federale staat inzake het taxshelterstelsel voor audiovisuele werken en podiumwerken en tot informatie-uitwisseling (1)

Het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt: *Enig artikel* - Instemming wordt verleend met het Samenwerkingsakkoord van 7 februari 2024 tot wijziging van het Samenwerkingsakkoord van 19 maart 2020 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de bevoegdheden van de gemeenschappen en van de federale staat inzake het taxshelterstelsel voor audiovisuele werken en podiumwerken en tot informatie-uitwisseling.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Eupen, 22 april 2024.

O. PAASCH,

De Minister-President,  
Minister van Lokale Besturen en Financiën

A. ANTONIADIS,

De Viceminister-President,  
Minister van Gezondheid en Sociale Aangelegenheden, Ruimtelijke Ordening en Huisvesting

I. WEYKMANS,

De Minister van Cultuur en Sport, Werkgelegenheid en Media

L. KLINKENBERG,

De Minister van Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek

Nota

(1) Zitting 2023-2024

Parlementaire stukken: 357 (2023-2024) Nr. 1 Ontwerp van decreet

357 (2023-2024) Nr. 2 Tekst aangenomen door de plenaire vergadering

Integraal verslag: 22 april 2024 - Nr. 72 Bespreking en stemming

## REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

## SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2024/202441]

14 MARS 2024. — Décret modifiant la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale en ce qui concerne la fonction publique locale (1)

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

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

**Art. 2.** A l'article 26bis, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, inséré par l'arrêté royal du 31 décembre 1983 et modifié en dernier lieu par le décret du 19 juillet 2018, les mots " sauf lorsqu'il s'agit du personnel de l'hôpital ou que l'engagement est effectué conformément aux dispositions de l'article 56 " sont abrogés.

**Art. 3.** A l'article 42 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 19 juillet 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> le paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

" § 1<sup>er</sup>. Par membres du personnel, l'on entend les membres du personnel statutaire et les membres du personnel contractuel.

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

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

2<sup>o</sup> l'article est complété par les paragraphes 4 et 5 rédigés comme suit :

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

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

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

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

Il identifie le budget nécessaire.

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

**Art. 4.** Dans la même loi, l'article 42/1, inséré par le décret du 11 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

" Art. 42/1. § 1<sup>er</sup>. Le conseil de l'action sociale fixe le cadre du personnel.

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

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

Le cadre contient au minimum un travailleur social.

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

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

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

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

**Art. 5.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/2 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 6.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/3 rédigé comme suit :

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

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

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

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

**Art. 7.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/4 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

**Art. 8.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/5 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 9.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/6 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

**Art. 10.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/7 rédigé comme suit :

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

**Art. 11.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/8 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 12.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/9 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 13.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/10 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

**Art. 14.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/11 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 15.** Dans la même loi, il est inséré un article 42/12 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 16.** A l'article 43 de la même loi, remplacé par le décret du 2 mai 2019, le paragraphe 1<sup>er</sup> est abrogé.

**Art. 17.** A l'article 54 de la même loi, remplacé par le décret du 30 avril 2009, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> le paragraphe 1<sup>er</sup> est abrogé;

2<sup>o</sup> dans le paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, le mot " Il " est remplacé par les mots " Le conseil de l'action sociale. "

**Art. 18.** L'article 55 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

**Art. 19.** L'article 55*bis* de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 5 août 1986 et modifié en dernier lieu par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

**Art. 20.** L'article 56 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 8 décembre 2005, est abrogé.

**Art. 21.** L'article 89*bis*, alinéa 2, de la même loi, inséré par le décret du 27 mars 2014, est complété par la phrase suivante :

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

**Art. 22.** Dans l'article 128 de la même loi, inséré par la loi du 7 janvier 2002 et modifié en dernier lieu par le décret du 29 mars 2018, les paragraphes 1<sup>er</sup> et 4 à 6 sont abrogés.

**Art. 23.** Dans la même loi, l'article 128/1, inséré par le décret du 11 janvier 2024, est remplacé par ce qui suit :

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

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

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

**Art. 24.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/2 rédigé comme suit :

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

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

**Art. 25.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/3 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 26.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/4 rédigé comme suit :

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

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

**Art. 27.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/5 rédigé comme suit :

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

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

Il identifie le budget nécessaire.

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

**Art. 28.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/6 rédigé comme suit :

" Art. 128/6. § 1<sup>er</sup>. Le conseil d'administration fixe le statut général du personnel.

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

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

1<sup>o</sup> les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et épreuves y relatives;

2<sup>o</sup> la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions;

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

4° les règles et procédures disciplinaires;

5° les mesures d'ordre;

6° les règles et procédures d'évaluation;

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

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

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

10° les causes de cessation de la relation statutaire;

11° les éléments de la rémunération;

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 29.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/7 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

**Art. 30.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/8 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

**Art. 31.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/9 rédigé comme suit :

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

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

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

**Art. 32.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/10 rédigé comme suit :

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

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

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



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

**Art. 33.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/11 rédigé comme suit :

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

**Art. 34.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/12 rédigé comme suit :

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

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

**Art. 35.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/13 rédigé comme suit :

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

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

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

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

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

**Art. 36.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/14 rédigé comme suit :

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

**Art. 37.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/15 rédigé comme suit :

“ Art. 128/15. § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel statutaire peuvent être mis à la disposition d'un utilisateur pour la défense des intérêts de l'association.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 38.** Dans la même loi, il est inséré un article 128/16 rédigé comme suit :

“ Art. 128/16. § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel statutaire sont mis à la retraite à l'âge déterminé par les dispositions applicables en matière de pension légale.

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

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

**Art. 39.** Dans l'article 129, alinéa 5, de la même loi, modifié par le décret du 10 novembre 2016, les mots “, ainsi que le nombre de nominations prévues sur l'année budgétaire en cours, ” sont insérés entre les mots “ année de référence ” et les mots “ accompagnent le compte ”.

**Art. 40.** Les dispositions statutaires qui sont contraires au présent décret sont abrogées.

**Art. 41.** Le cadre et le statut général du personnel sont mis en conformité avec le présent décret au plus tard le 31 décembre 2025.

**Art. 42.** Le présent décret ne s'applique pas aux procédures de recrutement, de promotion et de mobilité lancées avant l'entrée en vigueur du présent décret.

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

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

**Art. 43.** Le présent décret entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au *Moniteur belge*.  
Namur, le 14 mars 2024.

Le Ministre-Président,  
E. DI RUPO

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

Le Vice-Président et Ministre du Climat, de l'Énergie, de la Mobilité et des Infrastructures,  
Ph. HENRY

La Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé,  
de l'Action sociale et de l'Économie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,  
Chr. MORREALE

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

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

Le Ministre du Budget et des Finances, des Aéroports et des Infrastructures sportives,  
A. DOLIMONT

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

—  
Note

(1) Session 2023-2024.

Documents du Parlement wallon, 1608 (2023-2024) N<sup>os</sup> 1, 1bis à 9

Compte rendu intégral, séance plénière du 13 mars 2024

Discussion.

Vote.

—  
VERTALING

#### WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2024/202441]

#### 14 MAART 2024. — Decreet tot wijziging van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor wat betreft het plaatselijk openbare ambt (1)

Het Waalse Parlement heeft aangenomen en Wij, Waalse Regering, bekrachtigen hetgeen volgt:

**Artikel 1.** Dit decreet regelt een in artikel 128 van de Grondwet bedoelde aangelegenheid, overeenkomstig artikel 138 ervan.

**Art. 2.** In artikel 26bis, § 1, 4<sup>o</sup>, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 december 1983 en laatstelijk gewijzigd bij het besluit van 19 juli 2018, worden de woorden "behalve als het om het ziekenhuispersoneel gaat of als de indienstneming overeenkomstig de bepalingen van artikel 56 geschiedt" opgeheven.

**Art. 3.** In artikel 42 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij het decreet van 19 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1<sup>o</sup> paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1. Onder personeelsleden wordt verstaan de leden van het statutaire personeel en de leden van het contractuele personeel.

Het statutair personeelslid beoogt elk personeelslid dat tijdelijk of in vast verband benoemd is door eenzijdige beslissing van de overheid, evenals elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid tot de stage toegelaten wordt met het oog op een vaste benoeming.

Het contractueel personeelslid beoogt elk lid van het personeel dat met een arbeidsovereenkomst in dienst is genomen overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.";

2<sup>o</sup> het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 4 en 5, luidend als volgt:

"§ 4. Voor alle administratieve beroepen wordt een functiebeschrijving opgesteld voordat de functie wordt ingevuld. Ze wordt door de directeur-generaal goedgekeurd na overleg binnen het directiecomité.

De functiebeschrijving bevat de opdracht, het doel of de doelstelling van de functie, de belangrijkste taken alsook alle beroepsvaardigheden en persoonlijke bekwaamheden die vereist zijn om de functie uit te oefenen.

§ 5. Het vast bureau keurt het vormingsplan goed op voorstel van de directeur-generaal, na overleg met het directiecomité.

Het vormingsplan is een meerjarenprogramma dat jaarlijks wordt bijgewerkt en waarin de vormingsbehoeften worden vastgesteld en geprioriteerd om aan de doelstellingen van de administratie te voldoen.

Het stelt het noodzakelijke budget vast.

Het vast bureau licht de representatieve vakverenigingen onmiddellijk in over het aangenomen vormingsplan.”.

**Art. 4.** In dezelfde wet wordt artikel 42/1, ingevoegd bij het decreet van 11 januari 2024, vervangen door hetgeen volgt :

”Art. 42/1. § 1. De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt de personeelsformatie.

De personeelsformatie omvat alle betrekkingen die nodig zijn voor de goede werking van de diensten van de administratie, ongeacht of ze al dan niet binnen de administratie worden vervuld, zowel statutair als contractueel.

Elk van deze betrekkingen wordt uitgedrukt in voltijdsequivalent, met de daaraan verbonden graad of functie en weddeschaal.

De personeelsformatie omvat minstens één maatschappelijk werker.

Elke wijziging van de personeelsformatie omvat een budgettaire evaluatie van de impact ervan.

§ 2. Contractuele betrekkingen die worden vervuld om een specifieke opdracht van beperkte duur uit te voeren, worden niet in de personeelsformatie opgenomen.

§ 3. Wanneer in te vullen contractuele betrekkingen betrekking hebben op een onvoorziene of nieuwe opdracht die door een hogere overheid is toevertrouwd, kan de wijziging van de personeelsformatie gebeuren nadat de werknemer is in dienst genomen, mits bekrachtiging.

§ 4. De Regering bepaalt eveneens het aantal gehandicapte personen die de openbare centra voor maatschappelijk welzijn in dienst moeten nemen naar gelang van de aard en de omvang van de diensten.”.

**Art. 5.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/2 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/2. § 1. De personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn genieten hetzelfde algemeen statuut als de personeelsleden van de gemeente waar de zetel van het centrum gevestigd is.

Onder algemeen statuut van het personeel wordt verstaan alle algemene regels genomen in het kader van de lokale autonomie en die de administratieve en geldelijke juridische toestand van alle personeelsleden van de administratie regelen, ongeacht hun graad.

§ 2. De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de afwijkingen van het in paragraaf 1 bedoelde statuut vast, voor zover het specifieke karakter van sommige diensten en inrichtingen van het centrum dit nodig maakt, en bepaalt het algemeen personeelsstatuut inzake de onbestaande betrekkingen op gemeentelijk vlak evenals op dat van het ziekenhuispersoneel.

Het algemeen statuut van het afwijkend personeel omvat minstens de 12 elementen bedoeld in artikel L1212-2, § 2, van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie.

De bezoldigingselementen waarvan wordt afgeweken, worden met name vastgesteld op grond van het belang van de toegewezen functies, de mate van verantwoordelijkheid en de vereiste algemene en beroepsbekwaamheid, alsmede de plaats die de personeelsleden innemen in de hiërarchie van de administratie van het openbare centrum voor sociale actie.

§ 3. De bepalingen van de nieuwe gemeentewet met betrekking tot pensioenen voor de leden van het gemeentelijk statutair personeel zijn van toepassing op de leden van het statutair personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

§ 4. De Regering stelt de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijke werkers vast, er rekening mede houdend dat zij een aan de te vervullen opdrachten aangepaste maatschappelijke vorming moeten waarborgen.

§ 5. Op een zichtbare en toegankelijke plaats wordt een mededeling opgehangen met de plaats waar het algemeen personeelsstatuut kan worden geraadpleegd. Elk personeelslid moet het algemeen personeelsstatuut en alle wijzigingen daarop te allen tijde en zonder tussenkomst van derden op een gemakkelijk toegankelijke plaats kunnen raadplegen.”.

**Art. 6.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/3 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/3. § 1. Al statutaire personeelsleden wordt aangeworven en benoemd door de raad voor maatschappelijk welzijn volgens een procedure die voldoet aan het algemeen personeelsstatuut.

Deze bevoegdheid kan, onder voorbehoud van andersluidende bepalingen, worden gedelegeerd aan het vast bureau of aan de bijzondere comités.

§ 2. Alle contractuele personeelsleden worden aangeworven door de raad voor maatschappelijk welzijn na afloop van een procedure die voldoet aan het algemeen personeelsstatuut. Deze bevoegdheid kan worden gedelegeerd aan het vast bureau of aan de bijzondere comités.

De raad voor maatschappelijk welzijn is bevoegd om de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid te beëindigen. Deze bevoegdheid kan worden gedelegeerd aan het vast bureau of aan de bijzondere comités. De delegatie-akte vermeldt uitdrukkelijk het soort akte dat kan worden ondernomen, namelijk de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met of zonder opzegtermijn, met of zonder vergoeding, om ernstige redenen, of beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg met het personeelslid.”.

**Art. 7.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/4 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/4. § 1. Het personeel wordt aangeworven op basis van statutaire of contractuele regelingen in overeenstemming met de bepalingen van het algemeen personeelsstatuut.

De aanwerving verwijst naar de verrichtingen die tot doel hebben een betrekking te vervullen en die resulteren in de indiensttreding van een nieuw personeelslid.

§ 2. De aanwerving vindt plaats op basis van een openbare oproep tot het indienen van kandidaturen, waarin in ieder geval een functieomschrijving, de juridische aard van de betrekking, de toegangsvoorwaarden en de weddeschaal van het algemeen personeelsstatuut zijn opgenomen.

De nadere bekendmakingsregels van de oproep voor kandidaten zijn vastgelegd in het algemeen personeelsstatuut.



§ 3. Van de bekendmakingsmaatregel voor de oproep tot het indienen van kandidaturen kan worden afgeweken in geval van contractuele aanwerving om dringende redenen, in geval van aanwervingen op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan een jaar, of in geval van aanwervingen die nodig zijn om aan een wettelijke verplichting te voldoen.”

**Art. 8.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/5 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/5. Voor elke aanwerving wordt een selectiecommissie ingesteld.

In het algemeen personeelsstatuut is de hoedanigheid van de leden van de selectiecommissie vastgelegd.

Het vast bureau bepaalt de namen van de gewone en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie op de voordracht van de directeur-generaal.”

**Art. 9.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/6 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/6. Het aantal en de aard van de wervingstoetsen zijn vastgelegd in het algemeen personeelsstatuut.

Indien daarom wordt verzocht, krijgt de vertegenwoordiger van de fractie die al dan niet tot het meerderheidspact behoort, automatisch de hoedanigheid van waarnemer.

De waarnemers nemen niet deel aan de beraadslagingen van de selectiecommissie.

Het algemeen personeelsstatuut kan een kandidaat voor aanwerving vrijstellen van een deel van de proeven, op voorwaarde dat laatstgenoemde aantoonde dat hij/zij voor een gelijkwaardige functie geslaagd is voor hetzelfde type proef in een andere gemeente, provincie, autonome bedrijf, intercommunale, politiezone, hulpverleningszone, openbaar centrum voor sociale actie of vereniging vallend onder hoofdstuk XII.

Het algemeen personeelsstatuut stelt een maximumtermijn vast waarbinnen de proeven initieel in de andere lokale autoriteit met vrucht moeten zijn afgelegd.”

**Art. 10.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/7 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/7. De autoriteit die bevoegd is om aan te werven zal de kwalificaties en vaardigheden van de kandidaten onderling vergelijken.”

**Art. 11.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/8 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/8. § 1. Wanneer een door bevordering toegankelijk ambt door de bevoegde autoriteit vacant wordt verklaard, wordt een oproep tot het indienen van kandidaturen onder het statutaire personeel gedaan.

Bij gebreke van statutaire kandidaat of geslaagde, wordt er een oproep tot het indienen van kandidaturen gedaan bij het contractueel personeel.

§ 2. De artikelen 42/5 tot 42/7 zijn van toepassing op de bevorderingsprocedures.”

**Art. 12.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/9 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/9. De raad voor maatschappelijk welzijn kan met de gemeente een mobiliteitsregeling voor de personeelsleden organiseren. De mobiliteitsregeling is vastgelegd in het algemeen personeelsstatuut.

De mobiliteitsprocedure kan al dan niet voorafgaan aan een aanwervingsprocedure en wordt georganiseerd voor betrekking met een gelijkwaardige graad. De mobiliteit wijzigt geenszins de juridische aard van de initiële arbeidsrelatie.

De artikelen 42/5 en 42/7 zijn van toepassing.”

**Art. 13.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/10 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/10. § 1. Beoordeling is een instrument voor personeelsbeheer dat, als onderdeel van een dialoog tussen de autoriteit en het personeelslid, een beoordeling mogelijk maakt van het geleverde werk en de professionele ontwikkeling van de werknemer in zijn of haar functie.

§ 2. Elk personeelslid wordt beoordeeld volgens de regels van het algemeen personeelsstatuut. Hierin zijn de criteria vastgelegd waarnaar verwezen wordt om elk personeelslid te beoordelen op het behalen van de voor hem/haar vastgestelde doelstellingen, de te volgen procedure en de na te streven termijnen, evenals de beoordelingsreferenties en de gevolgen daarvan voor de administratieve en geldelijke situatie van het personeelslid.

Elk personeelslid wordt beoordeeld door zijn hiërarchische meerdere(n).

§ 3. Wanneer de evaluatie niet binnen de vier maanden na de vervaldatum is uitgevoerd vastgesteld in het algemeen personeelsstatuut, wordt zij geacht gunstig te zijn en heeft zij terugwerkende kracht tot de vervaldatum.

Het algemeen personeelsstatuut kan bijzondere nadere regels vastleggen wanneer het personeelslid afwezig is tijdens de gehele evaluatieperiode of een deel ervan en/of tijdens de vier maanden die volgen op de vervaldatum van de evaluatie.”

**Art. 14.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/11 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/11. § 1. Leden van het statutaire personeel kunnen ter beschikking worden gesteld van een gebruiker om de belangen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn te verdedigen.

Onder gebruiker worden verstaan, de gemeenten, de provincies, de intercommunales, de openbare centra voor sociale actie, verenigingen die vallen onder hoofdstuk XII, de hulpverleningsgebieden, de politiezones, autonome bedrijven, de instellingen voor de erediensten, de huisvestingsmaatschappijen, de verenigingen zonder winstoogmerk. De Regering kan andere gebruikers aanwijzen in geval van dringende en dwingende omstandigheden.

§ 2. De terbeschikkingstelling van de statutaire personeelsleden is tijdelijk.

Zij wordt georganiseerd in een schriftelijke overeenkomst tussen het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de gebruiker, waarin de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling, de aard van de opdracht en de elementen van de vergoeding nader worden bepaald.

De overeenkomst wordt goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn en ondertekend door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de gebruiker voor aanvang van de terbeschikkingstelling. De ondertekende overeenkomst wordt voor aanvang van de terbeschikkingstelling aan het betrokken personeelslid meegedeeld, hetzij persoonlijk, hetzij, tegen ontvangstbevestiging, per aangetekende post of e-mail.

De raad voor maatschappelijk welzijn kan de goedkeuring van de overeenkomst overdragen aan het vast bureau of aan de bijzondere comités. In dit geval wordt de raad voor maatschappelijk welzijn op de hoogte gebracht van elke beslissing.

§ 3. Het personeelslid behoudt gedurende de hele duur van de terbeschikkingstelling zijn hoedanigheid van statutair personeelslid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en blijft onderworpen aan het algemeen personeelsreglement van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld bij een gebruiker bevindt zich in actieve dienst tijdens de duur van de terbeschikkingstelling. Hij heeft recht op zijn bezoldiging en behoudt het recht deel te nemen aan de procedures voor bevordering in een hogere weddeschaal, graad of loopbaan als voorzien in het algemeen personeelsstatuut.”.

**Art. 15.** In dezelfde wet wordt een artikel 42/12 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 42/12. De statutaire personeelsleden worden in ruste gesteld op de leeftijd die wordt bepaald bij de toepasselijke bepalingen inzake wettelijk pensioen.

Het in activiteit blijven na de wettelijke pensioenleeftijd kan op aanvraag van het betrokken personeelslid worden toegestaan door de raad voor maatschappelijk welzijn. De periode van het in activiteit blijven wordt vastgelegd voor een maximale duur van één jaar. Bedoelde periode kan volgens dezelfde modaliteiten verlengd worden voor een eenmalige nieuwe periode van maximum één jaar.

De toestemming geven om zijn ambt langer uit te oefenen kan worden overgedragen aan het vast bureau of aan de bijzondere comités. In dit geval wordt de raad voor maatschappelijk welzijn op de hoogte gebracht van elke beslissing.”.

**Art. 16.** In artikel 43 van dezelfde wet, vervangen door het decreet van 2 mei 2019, wordt paragraaf 1 opgeheven.

**Art. 17.** In artikel 54 van dezelfde wet, vervangen door het decreet van 30 april 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt opgeheven.

2° in paragraaf 2, eerste lid, wordt het woord “Het” vervangen door de woorden “De raad voor maatschappelijk welzijn”.

**Art. 18.** Artikel 55 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij het decreet van 8 december 2005, wordt opgeheven.

**Art. 19.** Artikel 55bis van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 5 augustus 1986 en laatst gewijzigd bij het decreet van 8 december 2005, wordt opgeheven.

**Art. 20.** Artikel 56 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij het decreet van 8 december 2005, wordt opgeheven.

**Art. 21.** Artikel 89bis, tweede lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij het decreet van 27 maart 2014, wordt aangevuld met volgende zin :

”alsook het aantal voorziene benoemingen op het lopende begrotingsjaar.

**Art. 22.** In artikel 128 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 7 januari 2002 en laatst gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2018, worden de paragrafen 1 en 4 tot 6 opgeheven.

**Art. 23.** In dezelfde wet wordt artikel 128/1, ingevoegd bij het decreet van 11 januari 2024, vervangen door hetgeen volgt :

”Art. 128/1. Het personeel van de vereniging is onderworpen aan een statutair of contractueel stelsel.

Het statutair personeelslid beoogt elk personeelslid dat tijdelijk of in vast verband benoemd is door eenzijdige beslissing van de overheid, evenals elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid tot de stage toegelaten wordt met het oog op een vaste benoeming.

Het contractueel personeelslid beoogt elk lid van het personeel dat met een arbeidsovereenkomst in dienst is genomen overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”.

**Art. 24.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/2 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/2. De raad van bestuur neemt het organogram van de administratie aan.

Het organogram is de organisatiestructuur van de diensten van de vereniging. Het bevat de hiërarchische betrekkingen en identificeert de functies die deelname aan het directiecomité inhouden.”.

**Art. 25.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/3 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/3. Het directiecomité bestaat uit de personeelsleden die door lokale leidende functie worden gekozen uit degenen die functies uitoefenen die verband houden met de hoedanigheid van dienstverantwoordelijke in het organigram.

Het directiecomité wordt voorgezeten door de lokale leidende functie.

Los van de bevoegdheden die worden toegekend door een beslissing van de raad van bestuur, is het Directiecomité bevoegd voor aangelegenheden met betrekking tot de organisatie en werking van de diensten, de voorontwerpen van begroting, de begrotingswijzigingen en de toelichtingen daarbij, de ontwerpen van personeelsformatie, organigrammen en algemeen personeelsstatuut.”.

**Art. 26.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/4 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/4. Voor alle administratieve beroepen wordt een functiebeschrijving opgesteld voordat de functie wordt ingevuld. Ze wordt door de lokale leidende functie goedgekeurd na overleg binnen het directiecomité.

De functiebeschrijving bevat de opdracht, het doel of de doelstelling van de functie, de belangrijkste taken alsook alle beroepsvaardigheden en persoonlijke bekwaamheden die vereist zijn om de functie uit te oefenen.”.

**Art. 27.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/5 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/5. De raad van bestuur keurt het vormingsplan goed op voorstel van de lokale leidende functie, na overleg in het directiecomité.

Het vormingsplan is een meerjarenprogramma dat jaarlijks wordt bijgewerkt en waarin de vormingsbehoeften worden vastgesteld en geprioriteerd om aan de doelstellingen van de administratie te voldoen.

Het stelt het noodzakelijke budget vast.

De raad van bestuur stelt de representatieve vakorganisaties onmiddellijk op de hoogte van het aangenomen vormingsplan.”.

**Art. 28.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/6 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/6. § 1. De raad van bestuur stelt het algemeen personeelsstatuut vast.

Onder algemeen statuut van het personeel wordt verstaan alle algemene regels genomen in het kader van de lokale autonomie en die de administratieve en geldelijke juridische toestand van alle personeelsleden van de administratie regelen, ongeacht hun graad.

§ 2. Het algemene statuut van het personeel omvat ten minste:

1° de voorwaarden waaraan men moet voldoen om als statutair personeelslid of als contractueel personeelslid te worden aangeworven, alsook de procedures en proeven die hierop betrekking hebben;

2° de bepaling, indeling, rangschikking en gelijkwaardigheid van de graden, ambten of functies;

3° de rechten en plichten van de personeelsleden, de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, evenals de regeling en de procedures inzake cumulaties met andere functies of betrekkingen;

4° de regels en procedures inzake tuchtregeling;

5° de ordemaatregelen;

6° de regels en procedures inzake evaluatie;

7° de regels en procedures inzake overplaatsing, mobiliteit, opdracht of enige andere vorm van wedertoewijzing naar andere diensten;

8° de regels en procedures inzake bevordering, inzake elke verhoging of voortschrijding van de loopbaan evenals die met betrekking tot de uitoefening van hogere functies;

9° de administratieve standen, de omstandigheden waardoor ze worden bepaald en hun gevolgen op de toestand van de personeelsleden met inbegrip van de regeling inzake verlof of ter beschikkingstelling;

10° de redenen voor beëindiging van het statutair dienstverband;

11° de verloningsgegevens;

12° de toekenningsvoorwaarden, begunstigen en vergoedingen met betrekking tot het telewerken, indien georganiseerd

Onder de proef bedoeld in 1° wordt verstaan een schriftelijk, mondeling of praktisch examen of een kandidatuur die aan het statuut voldoet, op basis waarvan de selectiecommissie de kandidaten voor de betrekking beoordeelt en hun titels en vaardigheden vergelijkt in de zin van artikel 128/11.

De elementen bedoeld in 11° zijn de weddeschalen en hun ontwikkeling in trappen, evenals de toekenningsvoorwaarden en de begunstigen van de vergoedingen, toelagen, en voordelen van alle aard, met inbegrip van aanvullende pensioenen.

§ 3. De bezoldigingsregeling worden inzonderheid vastgesteld volgens de omvang van de bevoegdheden, de verantwoordelijkheidsgraad en de vereiste algemene en beroepsbekwaamheid, rekening houdend meer bepaald met de plaats die de personeelsleden bekleden in de hiërarchie van het bestuur van de vereniging.

De regels die toepasselijk zijn voor de vergoeding van de lokale leidinggevende functie van de vereniging zijn die, welke bepaald zijn in bijlage 4 bij het Wetboek van de Plaatselijke Democratie en de Decentralisatie.

§ 4. Op een zichtbare en toegankelijke plaats wordt een mededeling opgehangen met de plaats waar het algemeen personeelsstatuut kan worden geraadpleegd. Elk personeelslid moet het algemeen personeelsstatuut en alle wijzigingen daarop te allen tijde en zonder tussenkomst van derden op een gemakkelijk toegankelijke plaats kunnen raadplegen.

§ 5. De raad van bestuur is bevoegd inzake personeel, maar kan de uitvoering van de beslissingen die hij genomen heeft in het kader van de algemene bepalingen in personeelszaken delegeren.”.

**Art. 29.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/7 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/7. § 1. Al statutaire personeelsleden wordt aangeworven en benoemd door de raad van bestuur na afloop van een procedure die voldoet aan het algemeen personeelsstatuut.

Deze bevoegdheid kan worden overgedragen, behalve wat de lokale leidende functie betreft.

§ 2. Alle contractuele personeelsleden worden aangeworven door de raad van bestuur na afloop van een procedure die voldoet aan het algemeen personeelsstatuut. Deze bevoegdheid kan worden overgedragen, behalve wat de lokale leidende functie betreft.

De raad van bestuur is bevoegd om de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid te beëindigen. Deze bevoegdheid kan worden overgedragen, behalve wat de lokale leidende functie betreft.

De delegatie-akte vermeldt uitdrukkelijk het soort akte dat overgedragen kan worden, namelijk de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met of zonder opzegtermijn, met of zonder vergoeding, om ernstige redenen, of beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg met het personeelslid.”.

**Art. 30.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/8 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/8. § 1. Het personeel wordt aangeworven op basis van statutaire of contractuele regelingen in overeenstemming met de bepalingen van het algemeen personeelsstatuut.

De aanwerving verwijst naar de verrichtingen die tot doel hebben een betrekking te vervullen en die resulteren in de indiensttreding van een nieuw personeelslid.

§ 2. De aanwerving vindt plaats op basis van een openbare oproep tot het indienen van kandidaturen, waarin in ieder geval een functieomschrijving, de juridische aard van de betrekking, de toegangsvoorwaarden en de weddeschaal van het algemeen personeelsstatuut zijn opgenomen.

De nadere bekendmakingsregels van de oproep voor kandidaten zijn vastgelegd in het algemeen personeelsstatuut.

§ 3. Van de bekendmakingsmaatregel voor de oproep tot het indienen van kandidaturen kan worden afgeweken in geval van dringende redenen, in geval van aanwervingen op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan een jaar, of in geval van aanwervingen die nodig zijn om aan een wettelijke verplichting te voldoen.”.

**Art. 31.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/9 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/9. Voor elke aanwerving wordt een selectiecommissie ingesteld.

In het algemeen personeelsstatuut is de hoedanigheid van de leden van de selectiecommissie vastgelegd.

De lokale leidende functie bepaalt de namen van de gewone en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie.”.

**Art. 32.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/10 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/10. Het aantal en de aard van de wervingstoetsen zijn vastgelegd in het algemeen personeelsstatuut.

De waarnemers nemen niet deel aan de beraadslagingen van de selectiecommissie.

Het algemeen personeelsstatuut kan een kandidaat voor aanwerving vrijstellen van een deel van de proeven, op voorwaarde dat laatstgenoemde aantoont dat hij/zij voor een gelijkwaardige functie geslaagd is voor hetzelfde type proef in een andere gemeente, provincie, autonome bedrijf, intercommunale, politiezone, hulpverleningszone, openbaar centrum voor sociale actie of vereniging vallend onder hoofdstuk XII.

Het algemeen personeelsstatuut stelt een maximumtermijn vast waarbinnen de proeven initieel in de andere lokale autoriteit met vrucht moeten zijn afgelegd.”.

**Art. 33.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/11 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/11. De autoriteit die bevoegd is om aan te werven zal de kwalificaties en vaardigheden van de kandidaten onderling vergelijken.”.

**Art. 34.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/12 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/12. § 1. Wanneer een door bevordering toegankelijk ambt door de raad van bestuur vacant wordt verklaard, wordt een oproep tot het indienen van kandidaturen onder het statutaire en contractuele personeel van zijn administratie gedaan.

§ 2. De artikelen 128/9 tot 128/11 zijn van toepassing op de bevorderingsprocedures.”.

**Art. 35.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/13 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/13. § 1. Beoordeling is een instrument voor personeelsbeheer dat, als onderdeel van een dialoog tussen de autoriteit en het personeelslid, een beoordeling mogelijk maakt van het geleverde werk en de professionele ontwikkeling van de werknemer in zijn of haar functie.

§ 2. Elk personeelslid wordt beoordeeld volgens de regels van het algemeen personeelsstatuut. Hierin zijn de criteria vastgelegd waarnaar verwezen wordt om elk personeelslid te beoordelen op het behalen van de voor hem/haar vastgestelde doelstellingen, de te volgen procedure en de na te streven termijnen, evenals de beoordelingsreferenties en de gevolgen daarvan voor de administratieve en geldelijke situatie van het personeelslid.

Elk personeelslid wordt beoordeeld door zijn hiërarchische meerdere(n).

§ 3. Wanneer de evaluatie niet binnen de vier maanden na de vervaldatum is uitgevoerd vastgesteld in het algemeen personeelsstatuut, wordt zij geacht gunstig te zijn en heeft zij terugwerkende kracht tot de vervaldatum.

Het algemeen personeelsstatuut kan bijzondere nadere regels vastleggen wanneer het personeelslid afwezig is tijdens de gehele evaluatieperiode of een deel ervan en/of tijdens de vier maanden die volgen op de vervaldatum van de evaluatie.”.

**Art. 36.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/14 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/14. De statutaire personeelsleden kunnen ambtshalve worden ontzet wegens onvoldoende geschiktheid voor het ambt, onder de voorwaarden en volgens de procedures vastgesteld in de artikelen 54 tot en met 54<sup>quater</sup>.”.

**Art. 37.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/15 ingevoegd, luidend als volgt:

”Art. 128/15. § 1. De statutaire personeelsleden kunnen ter beschikking worden gesteld van een gebruiker om de belangen van de vereniging te verdedigen.

Onder gebruiker worden verstaan, de gemeenten, de provincies, de intercommunales, de openbare centra voor sociale actie, verenigingen die vallen onder hoofdstuk XII, de hulpverleningsgebieden, de politiezones, autonome bedrijven, de instellingen voor de erediensten, de huisvestingsmaatschappijen, de verenigingen zonder winstoogmerk. De Regering kan andere gebruikers aanwijzen in geval van dringende en dwingende omstandigheden.

§ 2. De terbeschikkingstelling van de statutaire personeelsleden is tijdelijk.

Zij wordt georganiseerd in een schriftelijke overeenkomst tussen de vereniging en de gebruiker, waarin de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling, de aard van de opdracht en de elementen van de vergoeding nader worden bepaald.

De overeenkomst wordt goedgekeurd door de raad van bestuur en ondertekend door vereniging en de gebruiker voor aanvang van de terbeschikkingstelling. De ondertekende overeenkomst wordt voor aanvang van de terbeschikkingstelling aan het betrokken personeelslid meegedeeld, hetzij persoonlijk, hetzij, tegen ontvangstbevestiging, per aangetekende post of e-mail.

De toestemming van de overeenkomst kan worden gedelegeerd door de raad van bestuur, mits de raad van bestuur op de hoogte wordt gesteld.

§ 3. Het personeelslid behoudt gedurende de hele duur van de terbeschikkingstelling zijn hoedanigheid van statutair personeelslid van de vereniging en blijft onderworpen aan het algemeen personeelsstatuut van de vereniging.

Het personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld bij een gebruiker bevindt zich in actieve dienst tijdens de duur van de terbeschikkingstelling. Hij heeft recht op zijn bezoldiging en behoudt het recht deel te nemen aan de procedures voor bevordering in een hogere weddeschaal, graad of loopbaan als voorzien in het algemeen personeelsstatuut.”.

**Art. 38.** In dezelfde wet wordt een artikel 128/16 ingevoegd, luidend als volgt:

"Art. 128/16. § 1. De statutaire personeelsleden worden in ruste gesteld op de leeftijd die wordt bepaald bij de toepasselijke bepalingen inzake wettelijk pensioen.

§ 2. Het in activiteit blijven na de wettelijke pensioenleeftijd kan op aanvraag van het betrokken personeelslid worden toegestaan door de raad van bestuur. De periode van het in activiteit blijven wordt vastgelegd voor een maximale duur van één jaar. Bedoelde periode kan volgens dezelfde modaliteiten verlengd worden voor een eenmalige nieuwe periode van maximum één jaar.

De toestemming geven om zijn ambt langer uit te oefenen kan worden gedelegeerd door de raad van bestuur, mits de raad van bestuur op de hoogte wordt gesteld."

**Art. 39.** In artikel 129, vijfde lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij het decreet van 10 november 2016, worden de woorden ", alsook het aantal benoemingen gepland voor het lopende begrotingsjaar," ingevoegd tussen de woorden "wordt tewerkgesteld" en de woorden "gaan gepaard met de rekening".

**Art. 40.** De statutaire bepalingen die in strijd zijn met dit decreet worden opgeheven.

**Art. 41.** Het kader en het algemeen personeelsstatuut worden uiterlijk op 31 december 2025 in overeenstemming gebracht met dit decreet.

**Art. 42.** Dit decreet is niet van toepassing op wervings-, bevorderings- en mobiliteitsprocedures die zijn aangevat vóór de inwerkingtreding van dit decreet.

Wat betreft de artikelen 13 en 35 met betrekking tot beoordelingen, is het "geacht gunstig" beoordelingsmechanisme alleen van toepassing op beoordelingen waarvoor de termijn is vastgesteld na de inwerkingtreding van dit decreet.

Wat de artikelen 14 en 37 betreft, blijven de overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van een statutaire werknemer aan een derde gebruiker, die van kracht zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit decreet, van kracht tot het einde van de in deze overeenkomsten bepaalde periode.

**Art. 43.** Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de maand na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Namen, 14 maart 2024

De Minister-President,

E. DI RUPO

De Vice-Minister-President en Minister van Economie, Buitenlandse Handel, Onderzoek, Innovatie, Digitale Technologieën, Ruimtelijke Ordening, Landbouw, het "IFAPME", en de Vaardigheidscentra,

W. BORSUS

De Vice-Minister-President en Minister van Klimaat, Energie, Mobiliteit en Infrastructuren,

P. HENRY

De Vice-Minister-President en Minister van Tewerkstelling, Gezondheid, Sociale Actie en Sociale Economie, Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,

C. MORREALE

De Minister van Ambtenarenzaken, Informatica, Administratieve Vereenvoudiging, belast met Kinderbijslag, Toerisme, Erfgoed en Verkeersveiligheid,

V. DE BUE

De Minister van Huisvesting, Plaatselijke Besturen en Stedenbeleid,

C. COLLIGNON

De Minister van Begroting en Financiën, Luchthavens en Sportinfrastructuur,

A. DOLIMONT

De Minister van Leefmilieu, Natuur, Bossen, Landelijke Aangelegenheden en Dierenwelzijn,

C. TELLIER

—  
Nota

(1) Zitting 2023-2024.

Stukken van het Waalse Parlement 1608, (2023-2024) Nrs. 1, 1bis tot 9.

Volledig verslag, plenaire zitting van 13 maart 2024

Bespreking.

Stemming.