

Bulletin provincial



N°13

2014

15 AVRIL

SOMMAIRE

Page

PERSONNEL PROVINCIAL

Personnel non enseignant :

- Résolution du Conseil provincial du 28 juin 2012 relative aux modifications du Règlement de travail. 542
- Résolution du Conseil provincial du 28 janvier 2014 relative aux modification des articles 111 à 115 (chapitre 28) et 116 à 125 (chapitre 29) du Statut du personnel non enseignant provincial définitif et stagiaire. 549
- Résolution du Conseil provincial du 17 décembre 2013 relative à la modification du Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial. 559

TUTELLE ADMINISTRATIVE

Services communaux d'incendie :

- VILLE DE BINCHE : délibération du Conseil communal – approbation – nomination définitive après stage dans un grade d'officier pompier professionnel. 571
- VILLE D'ATH : délibération du Conseil communal – approbation – admission au stage d'un officier pompier professionnel. 571
- VILLE DE BELOEIL : délibération du Conseil communal – approbation – promotion d'un officier pompier professionnel. 572
- VILLE D'ENGHIEN : Délibération du Conseil communal – approbation – admission au stage d'officiers pompiers volontaires. 572

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Personnel non enseignant provincial – Règlement de travail – Modifications.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Séance du 28 juin 2012

MONS, le 7 juin 2012.

Mesdames,
Messieurs,

Lors de sa séance du 28 juin 2011, le Conseil provincial a voté le Règlement de travail de la Province. Certaines institutions ont souhaité apporter quelques amendements à leurs grilles horaires et/ou à leur liste des emplacements des boîtes de secours et des personnes pouvant dispenser les premiers soins.

Il importe également de compléter ledit règlement en y incluant, en ce qui concerne la réglementation du temps du travail, la référence à la Loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qu'elle est applicable aux personnes occupées dans des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Tel est l'objet du projet de résolution, ci-joint, que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de vouloir bien adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) R. WILLAME.

Objet : Personnel non enseignant provincial – Règlement de travail – Modifications.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu la Loi du 18 décembre 2002 qui a modifié celle du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ;

Vu la résolution du 28 juin 2011 de votre Assemblée, adoptant le Règlement de travail du personnel non enseignant provincial ;

Considérant que certaines modifications au Règlement de travail, en ce qui concerne les horaires applicables au personnel provincial non enseignant et/ou leur liste des boîtes de secours et des personnes pouvant dispenser les premiers soins, telles que répertoriées en annexe, sont à intégrer dans le Règlement de travail ;

Considérant qu'il importe également de compléter ledit Règlement en y incluant, en ce qui concerne la réglementation du temps de travail, la référence à la loi du 16 mars 1971 sur le travail applicable aux personnes occupées dans des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;

Considérant qu'afin de répondre aux obligations légales, il y a lieu de procéder aux amendements précités dans le Règlement précité ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

ARTICLE 1 : Les amendements tels que repris ci-dessus en ce qui concerne les grilles horaires et les listes des boîtes de secours sont intégrés dans les annexes du Règlement de travail adopté par votre Assemblée le 28 juin 2011.

ARTICLE 2 : Il est inséré dans «le Chapitre II : Organisation du temps de travail », après le titre «section 1 : Temps de travail », dans le 3^{ème} alinéa de «l'article 7 : Durée de travail » du Règlement de travail, suite aux termes «dans le secteur public... » la phrase suivante : «et celles prévues par la Loi du 16 mars 1971 sur le travail applicable aux personnes occupées dans des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène».

En séance à MONS, le 28 juin 2012.

LE GREFFIER PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) A. DEPRET.

CHAPITRE II : Organisation du temps de travail

Section 1 : Temps de travail

Article 7 : Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée à 38 heures par semaine (régime 5 jours/semaine).

Le volume de travail du personnel occupé à temps partiel est fixé au prorata de 38 heures.

L'horaire flottant est appliqué conformément au règlement d'ordre intérieur de l'institution concernée, annexé au présent règlement.

En cas d'horaire flottant, le cumul autorisé en fin de mois est déterminé tel que prévu au règlement d'ordre d'intérieur de l'institution et calculé au prorata si l'agent n'exerce pas un temps plein.

Tout dépassement est proscrit sauf dans des situations exceptionnelles motivées et moyennant l'accord du responsable du service et dans les conditions définies, si c'est le cas, dans le règlement d'ordre intérieur de l'institution.

S'il y a dépassement de la durée hebdomadaire de travail dans les cas et conditions prévus par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et celles prévues par la loi du 16 mars 1971 sur le travail applicable au personnel occupé dans des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, la durée moyenne hebdomadaire de travail est à respecter sur une période de référence de 4 mois.

Pour les agents occupés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est variable, celle-ci sera calculée en moyenne sur la période de référence définie de commun accord avec le responsable du service, en se référant aux dispositions réglementaires sur les congés et disponibilités.

Les heures de prestations exceptionnelles sont rétribuées conformément aux dispositions réglementaires spécifiques réglant la matière (voir annexe I du Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial).

Article 8 : Horaires de travail

- ◆ Chaque institution définitif et précise ses horaires de travail annexé au présent règlement.
- ◆ En cas d'horaire variable, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des agents au moins 5 jours ouvrables à l'avance (par un avis daté et signé par le responsable du service déterminant individuellement l'horaire du jour applicable de chaque agent à temps partiel).

Boîtes de secours et grilles horaires, annexes au Règlement de Travail

Liste des Institutions sollicitant les modifications

	Institution concernée	Modifications sollicitées (copie annexée) en rapport avec document actuel (pagination)		Annexe
1	Hainaut Culture Tourisme (HCT)	Boîte de secours	(pp 2-3) : modification et ajout pour le Domaine de Clairefontaine	1. a
		Grilles horaires	(pp 171 – 172) Site de Saint-Ghislain : horaire 3 mi-temps à ajouter	1. b
2	Centre Arthur Régniers (C.A.R.)	Grilles horaires	(pp. 200-201) : modification horaire : - personnel d'entretien (temps plein) - personnel de cuisine - personnel ouvrier - gardes (jour et nuit)	2
3	Ecole clinique provinciale (EC)	Boîte de secours	(nouveau) insertion (l'emplacement et le titulaire)	3. a
		Grilles horaires	(p. 195) personnel administratif (temps plein) : suppression de l'horaire actuel et insertion de 3 horaires	3. b
4	Cabinet du Député provincial R. WILLAME	Boîte de secours	(nouveau) insertion (l'emplacement)	4
		Grilles horaires	(p. 4) personnel administratif (temps plein) : modification et complément	4
5	Centre PMS provincial de TOURNAI	Boîte de secours	(nouveau) insertion (l'emplacement et le titulaire)	5
6	C.R.E.P.A.	Grilles horaires	- (p. 144) modification personnel administratif (temps plein) - (p. 146 in fine) insertion personnel technique (mi-temps sur 2 semaines) - (p. 147 in fine) insertion personnel technique (2 régimes à 4/5)	6
7	Service technique des bâtiments et constructions (S.T.B.C.)	Grilles horaires	- (pp. 150-151) remplacement de la grille par une autre plus complète avec distinction des sites.	7
8	Service Santé mentale à MONS	Grilles horaires	(p.199) Grille spécifique pour le Service de Mons à ajouter après la grille générale des SSM	8
9	Service provincial de la Jeunesse (SPJ)	Grilles horaires	- (p.177) site de Saint-Vaast : insertion d'un horaire du personnel administratif à temps partiel - (p.179) site d'Havré : modification du personnel administratif et d'entretien (temps plein)	9
10	D.G.R.Ch.	Boîte de secours	(pp. 3-7) modifications et titulaires	10.a
		Grilles horaires	(après la p. 39) insertion du personnel d'entretien cours et abords de la DGRCh. (temps plein et temps partiel)	10.b
11	Service d'Aide précoce	Grilles horaires	(p. 192) modification dans le personnel administratif (temps plein)	11

12	D.R.H.O.	Boîte de secours	(pp. 11 - 14) remplacement intégral de la liste actuelle par celle en annexe	12. a
		Grilles horaires	- (p.117) Service d'accompagnement : suppression - (p.120) Condorcet (soins infirmiers) : modification du pers. entretien (temps plein) - (p.121) Condorcet (kinés.) : personnel entretien insertion de 3 nouveaux horaires à temps plein et suppression d'un horaire à temps partiel - (p.122) Condorcet (Palais Justice) : pers. entretien : suppression du temps plein et insertion du temps partiel. - (p.123) RER : pers. entretien substitution du 4^{ème} horaire à temps plein et remplacement des 4 horaires actuels par 3 nouveaux à temps partiels - (p.124) CERIST : remplacement du personnel entretien et administratif - (p.126) IPES (site 1) : personnel entretien : insertion d'un horaire à temps partiel - (p.129) Administration D.R.H.O. : personnel administratif insertion nouveau horaire (4^{ème}) à temps plein suppression du 1^{er} horaire à temps partiel - insertion horaire Députation Permanente - (p. 130) D.R.H.O. Internat : personnel entretien insertion d'un premier horaire temps partiel - (p.131) D.R.H.O. Cuisine : personnel entretien : suppression du 1^{er} horaire temps plein suppression de 2 horaires à temps partiel et insertion d'un nouveau Remplacement intégral : - (pp. 132-134) D.R.H.O. – I.P.E.S. – H.E.P.H. Condorcet - (p. 135) Textiles (Ingénieurs) et IPEPSHO - (pp. 136-137) Internat Nursing - (p. 138) IESPP (site 3) - (p. 139) IESPP (site 2) - (p. 140) IESPP (site 1) - (pp. 141-142) Athénée provincial et IPEPSHO	12. b
13	Audit interne provincial (AIP)	Boîte de secours	(p.1) ajout d'un titulaire	13. a
		Grilles horaires	(p. 169) suppression de l'horaire à temps partiel 2	13 b.

14	Observatoire de la Santé du Hainaut	Grilles horaires	(p. 175) autre présentation plus complète : distinction des régimes et catégories du personnel	14
15	Institut médico-pédagogique «René Thône » LA LOUVIERE	Grilles horaires	(p. 217) présentation plus complète du personnel administratif (temps plein et temps partiel)	15
16	Direction générale des Systèmes d'Information (DGSI)	Grilles horaires	(p. 167) insertion d'un horaire 2 (personnel à temps plein)	16
17	Hainaut Développement (HD)	Grilles horaires	- (p. 162) insertion de 3 autres horaires du personnel administratif (temps plein) - (p. 163) insertion d'un nouvel horaire du personnel d'entretien (temps plein) et horaire de la semaine volontaire des 4 jours pour le personnel d'entretien - (p. 164) insertion d'un nouvel horaire de niveau A spécifique Grilles horaires	17
18	D.G.R.M.B.	Boîtes de secours	Insertion d'une liste par institution	18. a
		Grilles horaires	(pp. 66-115) Grilles actuelles à supprimer. Insertion des grilles suivantes : - Athénée provincial Jean d'Avesnes - Académie provinciale des Métiers - Cours des Métiers d'Art du Hainaut - Centre provincial d'Enseignement de Promotion sociale du Borinage. - Direction régionale Mons-Borinage - Ecole du Futur - Ecoles provinciales Hornu Colfontaine - Institut d'Enseignement secondaire provincial paramédical - Ecole industrielle supérieure provinciale - HEPH – Condorcet - Lycée provincial d'Enseignement technique du Hainaut – Centre provincial d'Enseignement de promotion sociale du Borinage - Ecole des Métiers du Cheval - Mons-Formation - Direction régionale Mons-Borinage – Régie provinciale des Economats – RER – Fabrique de Théâtre	18. b
19	Le Roseau Vert Marchipont	Grilles horaires	(p. 197) ajout d'un temps plein et d'un 4/5 temps pour le Service nettoyage	19
20	Service Santé mentale à Charleroi	Grilles horaires	(p. 199) Grille spécifique pour le Service de Charleroi à ajouter après la grille générale des SSM	20
21	Inspection générale des Ressources humaines (I.G.R.H.)	Boîte de secours	Insertion de la liste	21. a
		Grilles horaires	Insertion de l'horaire du personnel	21. b
22	Service du Greffe	Boîte de secours	Insertion de la liste	22. a
		Grilles horaires	Insertion de l'horaire du personnel	22. b

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 14 septembre 2012, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/07/FPL-2423/CL/HAINAUT-2012-1012/300812/CP/ga, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 12 octobre 2012.

LE GREFFIER PROVINCIAL,

P. MELIS.

*Monsieur le Président du Conseil
provincial,
A. DEPRET.*

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Modification des articles 111 à 115 (chapitre 28) et articles 116 à 125 (chapitre 29) du Statut du personnel non enseignant provincial définitif et stagiaire :
Régimes de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 et 55 ans dans le secteur public.
Corrélativement, modification de l'article 9 du règlement applicable au personnel contractuel.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 28 JANVIER 2014

MONS, le 21 novembre 2013.

Mesdames,
Messieurs,

Par décision du 22 août 2013, le Collège provincial a marqué son accord pour faire bénéficier le personnel provincial de l'application des dispositions de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine des quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Une modification des chapitres 28 et 29 du Statut du personnel non enseignant provincial et une insertion d'article complémentaire dans l'article 9 du règlement applicable aux contractuels sont nécessaires pour l'application desdites régimes.

Ladite insertion précitée s'explique par le fait que l'article 126, §§ 3 et 4, visant des exceptions au § 2 dudit article, est d'application exclusive aux agents définitifs.

Tel est l'objet du projet de résolution, ci-joint, que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de vouloir bien adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s) P. MELIS.	(s) S. HUSTACHE.

Objet : Modification des articles 111 à 115 (chapitre 28) et articles 116 à 125 (chapitre 29) du Statut du personnel non enseignant provincial définitif et stagiaire :
Régimes de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 et 55 ans dans le secteur public.
Corrélativement, modification de l'article 9 du règlement applicable au personnel contractuel.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 et 55 ans dans le secteur public ;

Vu l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la loi précitée ;

Vu la résolution du 24 mai 2011 de votre Assemblée, adoptant le Statut du personnel non enseignant provincial et le Règlement du personnel contractuel, et particulièrement les articles 111 à 115 (chapitre 28), les articles 116 et 125 (chapitre 29) du Statut et l'article 9 du Règlement ;

Vu la décision du Collège provincial du 22 août 2013 par laquelle elle a marqué son souhait de faire bénéficier le personnel provincial de l'application des dispositions de la loi du 19 juillet 2012 susvisée ;

Considérant qu'une modification des chapitres 28 et 29 du Statut du personnel non enseignant provincial est nécessaire pour l'application desdits régimes susvisés ;

Considérant que le régime de la semaine des 4 jours n'est applicable exclusivement qu'aux agents définitifs, dans les cas stipulés aux §§3 et 4 de l'article 116 dudit Statut, corrélativement, l'article 9, alinéa 1^{er}, in fine, du Règlement applicable aux contractuels doit être complété par la mention de l'article 116, §§ 3 et 4 précité ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1^{er} : Le Statut du personnel non enseignant provincial est amendé en ses articles 111 à 115 (chapitre 28) et ses articles 116 à 125 (chapitre 29) par l'insertion des articles correspondants annexés qui s'y substituent.

Article 2 : L'article 9, alinéa 1^{er} du Règlement applicable au personnel contractuel est complété, in fine, par les articles « 116, §3 et §4 ».

Article 3 : La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre qui suit l'approbation de la tutelle.

En séance à MONS, le 28 janvier 2014.
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Ch. MORETTI.

**CHAPITRE 28 : DU TRAVAIL A MI-TEMPS A PARTIR DE 50
OU 55 ANS**

ARTICLE 111

§1. Cette matière est régie conformément à la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

§2. L'agent a le droit, à partir de 55 ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non.

§3. L'agent a le droit, à partir de 50 ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non lorsque celui-ci, à la date de début de ce congé, satisfait de manière cumulative aux conditions suivantes :

1° antérieurement, il a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes.

2° ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main d'œuvre, établie en application de l'article 8bis, §1^{er}, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de carrière professionnelle du personnel des administrations.

Le métier lourd est défini dans l'article 4, §3, alinéas 2 et 3 de la loi du 19 juillet 2012 précitée.

§4. L'octroi du droit visé aux §§ 2 et 3 est subordonné à l'introduction d'une demande écrite de l'agent auprès du service dont il relève.

Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

Les agents de niveau A sont exclus du bénéfice des dispositions relatives au travail à mi-temps sauf si l'Autorité estime que le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis.

ARTICLE 112

§1. L'agent souhaitant bénéficier des dispositions relatives au travail à mi-temps, adresse une demande écrite à l'Autorité, au moins trois mois avant le début du congé.

L'Autorité peut toutefois réduire ce délai à la demande de l'agent.

Ce congé prend cours le 1^{er} d'un mois.

§2. L'agent peut mettre fin au régime du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, moyennant un préavis de 3 mois.

A la demande de l'agent, l'Autorité peut accepter un délai de préavis plus court.

En ce cas, l'intéressé ne peut plus introduire une nouvelle demande dudit régime.

ARTICLE 113

Le travail à mi-temps s'effectue soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois, arrêtée de commun accord entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

Pendant la période durant laquelle l'agent n'a pas de prestations à fournir dans le cadre du régime de travail à mi-temps, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

ARTICLE 114

L'agent qui désire bénéficier des dispositions du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans reçoit à charge de la Province, la rémunération afférente à ses prestations à mi-temps augmentée d'une prime mensuelle d'un montant de 295,99 euros.

Lorsque la moitié du traitement n'est pas entièrement payée, la prime visée à l'alinéa 1^{er} est réduite de façon proportionnelle.

L'agent peut renoncer à cette prime mensuelle si sa perception exclut le paiement d'une pension.

Le pécule de vacances octroyé aux agents bénéficiaires du travail à mi-temps est réduit de moitié.

ARTICLE 115

§1. Au cours de la période de congé pour travail à mi-temps, l'agent ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

Il ne peut se prévaloir d'un congé pour réduction des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle.

§2. Les maladies ou infirmités ne mettent pas fin au régime de congé pour travail à mi-temps.

Sont à comptabiliser comme congés de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

CHAPITRE 29 : DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

ARTICLE 116

§1. Cette matière est régie conformément à la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

§2. L'agent, âgé de moins de 55 ans, occupé à temps plein, est autorisé à effectuer pendant une période de maximum 60 mois, 4/5èmes des prestations qui lui sont normalement imposées.

L'agent qui désire faire usage du droit à la semaine de 4 jours introduit une demande à l'Autorité au moins 2 mois avant le début de la période de travail à prestations réduites.

Les prestations se répartissent alors sur 4 jours ouvrés par semaine.

Les périodes prennent cours le premier jour d'un mois et doivent expirer à la fin d'un mois.

§3. L'agent qui a atteint l'âge de 55 ans peut faire usage de la semaine de 4 jours jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non.

§4. L'agent qui a atteint l'âge de 50 ans peut faire usage de la semaine de 4 jours jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non, lorsqu'il satisfait, à la date de début de ce congé, à l'une des conditions suivantes :

1° il a une ancienneté de service d'au moins 28 ans ;

2° antérieurement à la semaine de 4 jours, il a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Le métier lourd est défini dans l'article 4, §3, alinéas 2 et 3 de la loi du 19 juillet 2012 précitée.

ARTICLE 117

L'agent du niveau A est exclu du bénéfice des dispositions relatives à la semaine de 4 jours sauf si l'Autorité estime que le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis.

ARTICLE 118

L'agent qui bénéficie de la semaine de 4 jours reçoit à charge de la Province la rémunération due pour ses prestations réduites majorée d'une prime de 70,14 euros (à l'indice 138,01).

Lorsque les 80 % du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'alinéa 1^{er} est réduite de façon proportionnelle.

Le pécule de vacances dû à l'agent bénéficiant de la semaine de 4 jours, est réduit à due concurrence.

ARTICLE 119

Le calendrier de travail est proposé par l'agent et soumis de la hiérarchie qui doit statuer dans les 15 jours calendrier. En l'absence de décision, celui-ci est censé accepter.

L'agent dispose de 10 jours calendrier à partir de la date de la notification du refus pour renoncer à sa demande si aucun des calendriers proposés par le supérieur hiérarchique ne l'agrée.

S'il ne réagit pas dans ce délai, le premier choix présenté par son responsable de service s'applique.

A tout moment, le responsable du service peut inviter l'agent qui a opté pour la semaine de 4 jours à modifier son calendrier de travail.

Dans ce cas, l'accord de l'agent est requis.

ARTICLE 120

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

ARTICLE 121

L'agent peut mettre fin au régime de la semaine de 4 jours moyennant un préavis de 3 mois.

A la demande de l'agent, l'Autorité peut accepter un délai de préavis plus court.

ARTICLE 122

L'agent ne peut exercer aucune activité professionnelle le jour où il n'a pas de prestations à fournir.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé par le Code des impôts sur les revenus.

Les mandats politiques ne sont pas considérés comme une activité professionnelle.

ARTICLE 123

§1. L'octroi d'un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental, un congé pour motif impérieux d'ordre familial, un congé pour présenter sa candidature aux élections ou un congé d'accueil, d'adoption, un congé pour l'interruption de la carrière professionnelle en vue de dispenser des soins palliatifs ou une assistance médicale, un congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, interrompt temporairement le régime de la semaine de 4 jours.

§2. En ce cas, le complément de rémunération visé à l'article 118 est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si le congé visé au §1 n'avait pas été accordé.

ARTICLE 124

Les maladies ne mettent pas fin au régime de la semaine de 4 jours.

Sont à comptabiliser comme congés de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent qui bénéficie des dispositions de la semaine de 4 jours, aurait dû fournir des prestations.

ARTICLE 125

L'application du présent chapitre exclut tout autre régime de prestations réduites.

PROVINCE DE HAINAUT

**REGLEMENT APPLICABLE AU
PERSONNEL CONTRACTUEL**

INSPECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES

ARTICLE 9.- CONGES

Le contractuel bénéficie des dispositions en matière de congés applicables au personnel définitif et stagiaire, à l'exception des articles 82, 83, 87, 92, 93, 95, 102, 105, 107 à 109, 111 à 115, 116, §§ 3 et 4.

Toutefois, le congé pour mission peut être octroyé dans le cadre de missions exercées en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, ainsi qu'aux missions exercées dans le cadre du programme européen «Institution Building» institué par le Règlement n°622/98 du Conseil des Communautés européennes relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats.

En matière de rémunération des absences pour raisons de santé, de maternité,...il est soumis aux dispositions légales.

Le contractuel peut, en matière de congés, faire appel à la Chambre des Recours provinciale visée à l'article 128 du statut du personnel définitif et stagiaire.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 12 mars 2014, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/07/FPL-3262/CL/240214/P.Hain-2014-0262/N/Prov/frf, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les Provinces wallonnes, codifié dans le code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 3 avril 2014.

Monsieur le Directeur général provincial,
(s) Patrick MELIS.

Madame la Présidente du Conseil provincial,
(s) Charlyne MORETTI.

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

Objet : Modification du règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial :

- grade de Directeur A5 – Coordinateur général d’Institut médico-pédagogique (IMP) ;
- grade d’Attaché spécifique A4sp – Coordinateur général d’Institut médico-pédagogique (I.M.P.).

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 17 DECEMBRE 2013

MONS, le 28 novembre 2013.

Mesdames,
Messieurs,

Par décision du 14 mars 2013, le Collège provincial a décidé de créer des emplois de Directeur A5 – Coordinateur général d’IMP ou d’Attaché spécifique A4SP – Coordinateur général d’IMP, dans les cadres des Instituts Médico-pédagogiques. Afin de mettre en œuvre cette décision, il convient de modifier le Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial en y insérant ledit emploi, en grade et en barèmes.

Le responsable coordinateur d’IMP se trouve dans une situation administrative et pécuniaire ne correspondant pas à sa mission principale et aux responsabilités qui en découlent. Celui-ci devant gérer une institution, comprenant des structures scolaires (enseignement spécialisé de plusieurs types), des structures d’accueil et d’hébergement pour personnes handicapées (Service résidentiel pour jeunes, Service d’aide à l’intégration, Service de logements supervisés,...), ouverte tous les jours de l’année. En outre, il gère une population accueillie variant entre 400 et 800 bénéficiaires et un cadre de personnel enseignant et non-enseignant se composant en moyenne de 400 agents.

Actuellement, les responsables des Instituts Médico-pédagogiques provinciaux sont enseignants ou non et que dès lors, ils ont des barèmes de rémunération différents. A plusieurs reprises, les pouvoirs subsidiaires et les différents organismes de contrôle comme la Cour des Comptes, l’ONSS – APL ont soulevé le fait que leur situation administrative et pécuniaire n’a pas de fondement statutaire.

Dès lors, cette mission est incontournable et ne peut être réalisée avec toute l’efficacité nécessaire que si elle est complémentaire à une autre fonction.

Pour ces raisons, il est introduit dans le Règlement administratif et pécuniaire les grades et barèmes de directeur A5 – coordinateur général d’IMP par promotion et attaché spécifique A4SP – coordinateur général d’IMP par recrutement.

Pour les agents actuellement en fonction, un régime transitoire sera adopté, il s'agira d'un examen d'accès à la fonction comprenant une épreuve écrite et une épreuve orale.

Tel est l'objet du projet de résolution ci-joint que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de vouloir bien adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s) P. MELIS.	(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Modification du règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial :

- grade de Directeur A5 – Coordinateur général d’Institut médico-pédagogique (IMP) ;
- grade d’Attaché spécifique A4sp – Coordinateur général d’Institut médico-pédagogique (I.M.P.).

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu votre résolution du 14 octobre 1997, adoptant le Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial ;

Vu la décision du Collège provincial du 14 mars 2013 relative à la création des emplois de Directeur A5-Coordinateur général d’IMP ou d’Attaché spécifique A4SP – Coordinateur général d’IMP dans les cadres des IMPs ;

Considérant que le responsable coordinateur d’IMP se trouve dans une situation administrative et pécuniaire ne correspondant pas à sa mission principale et aux responsabilités qui en découlent. Celui-ci devant gérer une institution, comprenant des structures scolaires (enseignement spécialisé de plusieurs types), des structures d’accueil et d’hébergement pour personnes handicapées (Service résidentiel pour jeunes, Services d’aide à l’intégration, Service de logements supervisés,...), ouverte tous les jours de l’année ;

Considérant qu’en outre, il gère une population accueillie variant entre 400 et 800 bénéficiaires et un cadre de personnel enseignant et non enseignant se composant en moyenne de 400 agents ;

Considérant qu’actuellement, les responsables des Instituts Médico-pédagogiques provinciaux sont enseignants ou non et que dès lors, ils ont des barèmes de rémunération différents. Qu’à plusieurs reprises, les pouvoirs subsidants et les différents organismes de contrôle comme la Cour des Comptes, l’ONSS-APL ont soulevé le fait que leur situation administrative et pécuniaire n’a pas de fondement statutaire ;

Considérant que le responsable d’un IMP est l’interlocuteur privilégié de la Direction générale des Affaires sociales à l’égard de l’Autorité provinciale, il résout les problèmes qui ont une implication intersectorielle au niveau de l’accueil et de l’éducation ou qui doivent faire l’objet d’une concertation. Qu’il a la charge du management de l’institution sur les plans humain, financier et logistique. Qu’il est le garant de la cohérence des divers projets pédagogiques de l’institution et de leur mise en œuvre effective ;

Considérant dès lors que cette mission est incontournable et ne peut être réalisée avec toute l’efficacité nécessaire si elle est complémentaire à une autre fonction ; que pour ces raisons, afin de clarifier la fonction et harmoniser les situations, sur la base de la fusion des cadres des IMPs et de son actualisation, il importe de modifier le Règlement administratif et pécuniaire en y prévoyant en grade et en barèmes, le directeur A5 – coordinateur général d’IMP par promotion et attaché spécifique A4SP-coordinateur général d’IMP par recrutement ;

Considérant que pour les agents actuellement en fonction, un régime transitoire doit être déterminé : «l’organisation d’un examen d’accès à la fonction sur base d’un appel aux candidats interne à chaque IMP. L’examen comprendra une épreuve écrite et une épreuve orale. Il sera accessible aux agents définitifs faisant l’objet d’une évaluation satisfaisante et qui sont soit coordinateur d’une structure provinciale d’accueil et d’hébergement pour personnes handicapées et/ou d’un service d’aide en milieu de vie, soit directeur de l’enseignement primaire ou secondaire d’un établissement d’enseignement spécialisé provincial ou ayant fait lesdites fonctions, soit aux agents ayant exercé la fonction de responsable d’IMP pendant 5 années au moins » ;

A défaut de réussite d’un des candidats un nouvel appel serait lancé selon les procédures de promotion et de recrutement fixées » ;

Que d'autre part, il sera mis fin aux compléments de traitements octroyés via les ASBL de fonctionnement des IMPs et à l'allocation de responsabilité pour les agents actuellement en place qu'ils aient ou non réussi l'examen d'accès à la fonction à la date de la décision du Collège provincial désignant le coordinateur général d'IMP sur base de ces nouvelles règles ;

Considérant qu'afin de répondre aux nécessités évoquées supra, il y a lieu de procéder aux amendements précités dans ledit Règlement ;

Vu l'avis du Comité de Direction générale ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1^{er} : Le Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial est amendé en son titre II, chapitre III intitulé «Personnel de Direction », par l'insertion du grade de Directeur A5 – Coordinateur général d'IMP et en son chapitre X intitulé «Personnel du Niveau A spécifique », par l'insertion du grade d'Attaché A4sp – Coordinateur général d'IMP, telles que reprises en annexe.

Article 2 : La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} du mois qui suit la décision de l'Autorité de Tutelle.

En séance à MONS, le 17 décembre 2013.

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Charlyne MORETTI.

CHAPITRE III

PERSONNEL DE DIRECTION

PERSONNEL DE DIRECTION

A5 Accessible :*Par voie de promotion*

Au bénéficiaire de l'échelle A3 ou A4 réunissant les conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au mois satisfaisante ;

compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A3 ou A4 en qualité d'agent définitif

Directeur (conseiller en prévention de niveau 1) au SIPPT*Par voie de promotion*

Au bénéficiaire de l'échelle A3 ou A4 aux conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au mois satisfaisante ;

compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A3 ou A4 en qualité d'agent définitif ;

posséder la formation spécifique de conseiller en prévention de niveau 1.

Directeur responsable du département de la Politique de la Personne handicapée de la D.G.A.S.*Par voie de promotion*

Aux coordinateurs généraux des 7 institutions provinciales pour handicapés nommés à titre définitif réunissant les conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante ;

pouvoir justifier d'une expérience utile de 6 ans, en qualité d'agent définitif dans la fonction de coordinateur général d'une institution provinciale pour handicapés ;

réussir un examen d'accès comportant une épreuve écrite spécifique et une épreuve orale spécifique.

Directeur-Coordinateur général d'IMP Accessible :*Par voie de promotion*

faire l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante et être

- coordinateur A1 d'une structure provinciale d'accueil ou d'hébergement pour personnes handicapées et/ou d'un service d'aide en milieu de vie en fonction comme coordinateur depuis 6 ans au moins

OU

- directeur de l'enseignement primaire ou secondaire d'un établissement d'enseignement spécialisé provincial depuis 6 ans et nommé à titre définitif depuis 4 ans.

A6 Accessible*Par voie de promotion*

Au bénéficiaire de l'échelle A5 réunissant les conditions suivantes :
faire l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante ;
compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A5 en qualité d'agent définitif.

A7 Accessible :*Par voie de promotion*

Au bénéficiaire de l'échelle A5 ou A6 réunissant les conditions suivantes :
faire l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante ;
compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A5 ou A6 en qualité d'agent définitif.

A8 Accessible :*Par voie de promotion*

GRADE : Directeur – Coordinateur général d'IMP		
ECHELLE – A5		CONDITIONS D'ACCESSION
Minimum :	29.251,44	Par voie promotion Faire l'objet d'une évaluation au moins <u>satisfaisante</u> être - coordinateur A1 d'une structure provinciale d'accueil ou d'hébergement pour personnes handicapées et/ou d'un service d'aide en milieu de vie en fonction comme coordinateur depuis 6 ans au moins
Maximum :	42.860,93	
Annales		
9/1 X	495,79	OU - directeur de l'enseignement primaire ou secondaire d'un établissement d'enseignement spécialisé provincial depuis 6 ans et nommé à titre définitif depuis 4 ans
13/1 X	669,32	
3/1 X	148,74	
Développement		Régime transitoire 1. A l'agent définitif faisant l'objet d'une évaluation satisfaisante - coordinateur d'une structure provinciale d'accueil et d'hébergement pour personnes handicapées et/ou d'un service d'aide en milieu de vie - directeur de l'enseignement primaire ou secondaire d'un établissement d'enseignement spécialisé provincial ou ayant fait lesdites fonctions - agent ayant exercé la fonction de responsable d'IMP pendant 5 années au moins. 2. Réussir un examen d'accès à la fonction sur base d'un appel aux candidats interne à chaque IMP. L'examen comprendra une épreuve écrite et une épreuve orale.
0	29.251,44	
1	29.747,23	
2	30.243,02	
3	30.738,81	
4	31.234,60	
5	31.730,39	
6	32.226,18	
7	32.721,97	
8	33.217,76	
9	33.713,55	
10	34.382,87	
11	35.052,19	
12	35.721,51	
13	36.390,83	
14	37.060,15	
15	37.729,47	
16	38.398,79	
17	39.068,11	
18	39.737,43	
19	40.406,75	
20	41.076,07	
21	41.745,39	
22	42.414,71	
23	42.563,45	
24	42.712,19	
25	42.860,93	

CHAPITRE X

PERSONNEL DU NIVEAU A SPECIFIQUE

PERSONNEL DU NIVEAU A SPECIFIQUE

A1 sp. Accessible :*Par voie de recrutement*

A l'agent en possession d'un titre de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (architecte, ingénieur industriel, juriste, informaticien...) et sur examen comportant une épreuve écrite générale et une épreuve orale spécifique.

A2 sp. Accessible :*En évolution de carrière*

Au bénéficiaire de l'échelle A1 spécifique réunissant les conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au moins « à améliorer » ;

compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A1 spécifique ;

avoir acquis une formation.

OU

faire l'objet d'une évaluation au moins « à améliorer » ;

compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle A1 spécifique.

En évolution de carrière

Au bénéficiaire de l'échelle A1 spécifique, nommé à titre définitif au 1^{er} avril 2000, réunissant les conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au moins « à améliorer » ;

compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A1 spécifique.

A3 sp. Accessible :*Par voie de promotion*

Au bénéficiaire de l'échelle A1 spécifique ou A2 spécifique réunissant les conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante ;

compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle A1 spécifique ou A2 spécifique.

A4 sp. Accessible :*Par voie de recrutement*

A l'agent en possession d'un titre de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (ingénieur civil, médecin, pharmacien, vétérinaire,...) et sur examen comportant une épreuve écrite générale et une épreuve orale spécifique.

En évolution de carrière

Au bénéficiaire de l'échelle A3 spécifique, réunissant les conditions suivantes :

faire l'objet d'une évaluation au moins «à améliorer» ;

compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A3 spécifique.

A4 SP – Coordinateur général d'IMP Accessible :*Par voie de recrutement*

Au titulaire d'un titre universitaire travaillant depuis au moins 6 ans dans une structure provinciale d'accueil et d'hébergement pour personnes handicapées, y compris les écoles, et/ou un service d'aide en milieu de vie provincial.

GRADE : Attaché spécifique - Coordinateur général d'IMP			
ECHELLE – A4 SP		CONDITIONS D'ACCESSION	
Minimum :	26.276,72	<i>Par voie de recrutement</i> Au titulaire d'un titre universitaire travaillant depuis au moins 6 ans dans une structure provinciale d'accueil et d'hébergement pour personnes handicapées, y compris les écoles, et/ou un service d'aide en milieu de vie provincial.	
Maximum :	39.291,22		
Annales			
25/1 x	520,58		
Développement			
0	26.276,72		
1	26.797,30		
2	27.317,88		
3	27.838,46		
4	28.359,04		
5	28.879,62		
6	29.400,20		
7	29.920,78		
8	30.441,36		
9	30.961,94		
10	31.482,52		
11	32.003,10		
12	32.523,68		
13	33.044,26		
14	33.564,84		
15	34.085,42		
16	34.606,00		
17	35.126,58		
18	35.647,16		
19	36.167,74		
20	36.688,32		
21	37.208,90		
22	37.729,48		
23	38.250,06		
24	38.770,64		
25	39.291,22		

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 12 mars 2014, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/07/FPL-3261/CL/P.Hain-2014-0264/250214/NM/frf., inséré dans le Bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 3 avril 2014.

Monsieur le Directeur général provincial
(s) P. MELIS.

Madame la Présidente du Conseil provincial
(s) Charlyne MORETTI.

INC/2014/037

SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE

—

Nomination définitive après stage dans un grade d'officier pompier professionnel

VILLE DE BINCHE

—

Par arrêté du 10 mars 2014, j'ai décidé d'approuver la délibération du 26 novembre 2013, par laquelle le Conseil communal de BINCHE décide de nommer, avec effet au 19 décembre 2013, à l'issue d'un stage d'une année prorogé pour la même durée en séance du 19 décembre 2012, M. F.P. en qualité de sous-lieutenant professionnel à titre définitif au sein du Corps des sapeurs-pompiers de la Ville.

MONS, le 17 mars 2014

Le Gouverneur,

(s) Tommy LECLERCQ

INC/2014/041

SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE

—

Admission au stage d'un officier pompier professionnel

VILLE D'ATH

—

Par arrêté du 10 mars 2014, j'ai décidé d'approuver la délibération du 30 novembre 2013, par laquelle le Conseil communal d'ATH décide d'admettre au stage M. C.Y. dans le grade de sous-lieutenant professionnel au sein du Service local d'incendie.

MONS, le 17 mars 2014

Le Gouverneur,

(s) Tommy LECLERCQ

INC/2014/045

SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE

—

Promotion d'un officier pompier professionnel

COMMUNE DE BELOEIL

—

Par arrêté du 10 mars 2014, j'ai décidé d'approuver la délibération du 18 décembre 2013, par laquelle le Conseil communal de BELOEIL décide de promouvoir M. M.M.D., sous-lieutenant, dans le grade de lieutenant professionnel au sein du Corps local d'incendie.

MONS, le 17 mars 2014

Le Gouverneur,

(s) Tommy LECLERCQ

INC/2014/049**SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE**

—

Admission au stage d'officiers pompiers volontaires

VILLE D'ENGHIEN

—

Par arrêté du 10 mars 2014, j'ai décidé d'approuver la délibération du 17 décembre 2013, par laquelle le Conseil communal d'ENGHIEN, sur proposition du Collège communal du 21 novembre 2013, décide d'admettre au stage MM. B.L., C.D. et P.N. dans le grade de sous-lieutenant volontaire au sein du Service local d'incendie.

MONS, le 17 mars 2014

Le Gouverneur,

(s) Tommy LECLERCQ