

Bulletin provincial



N° 17

2016

26 JUILLET

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Personnel non enseignant provincial : Statut et Règlement des contractuels – Adaptations.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 26 AVRIL 2016

MONS, le 28 janvier 2016

Mesdames, Messieurs,

Le nouveau Statut du personnel non enseignant provincial est applicable depuis le 1^{er} janvier 2012.

Les termes utilisés dans certaines dispositions n'ont pas été mis en concordance avec les modifications récentes du Statut. Il s'avère également que certaines mesures ne correspondent plus aux réalités de terrain ou posent des difficultés dans leur mise en œuvre.

Les modifications proposées portent sur :

- La suppression à l'article 19 du Statut précité de la condition d'une évaluation « au moins satisfaisante » pour la nomination à titre stagiaire d'un agent contractuel ;
- La suppression, dans l'attente de la création d'un Règlement d'octroi, à l'article 43 du Statut susvisé du paragraphe, en matière de mise à disposition, permettant l'octroi d'une indemnité ou d'un avantage par l'utilisateur à un agent mis à disposition ;
- La suppression à l'article 64 du Statut précité du terme « disponibilité par mesure d'ordre » ;

- La suppression à l'article 66 du Statut susvisé du paragraphe, en matière de disponibilité par suppression d'emploi, qui renvoie aux termes « cumul de fonctions » ;
- La modification de l'article 74 § 1 du Statut précité en matière de vacances et jours fériés : suppression des termes « si les nécessités du service l'exigent » concernant le report de congés jusqu'au 30 avril de l'année suivante et l'insertion d'un report spécifique aux agents en congés de maladie ininterrompue les 6 derniers mois de l'année ;
- La suppression, en matière de reprise à temps partiel, de l'article 91 du Statut susvisé permettant aux agents en maladie grave et de longue durée de bénéficier d'une reprise à temps partiel en complément d'une reprise à temps partiel « ordinaire ». D'autre part, l'ajout de la possibilité, pour ces agents, de bénéficier de la reprise à temps partiel « ordinaire » pour une durée supplémentaire de 2 ans et de bénéficier de leurs congés de vacances annuelles ;
- La précision de l'article 102 du Statut précité, en matière de congé pour motifs impérieux, en mentionnant d'une part, qu'il est interdit d'annuler celui-ci et, d'autre part, les liens entre le congé pour motifs impérieux et la disponibilité pour maladie ;
- La modification de l'article 109 susvisé prévoyant que l'interruption de carrière doit être demandée 3 mois à l'avance et de réduire ce délai à 2 mois ;
- Le remplacement de l'article 7 du Règlement des contractuels qui renvoie aux termes « cumul de fonctions » alors qu'ils ont été remplacés par ceux d' « activités complémentaires » ;

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

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

LE PRESIDENT,
(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Personnel non enseignant provincial : Statut et Règlement des contractuels – Adaptations.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu le Statut du personnel non enseignant définitif et stagiaire applicable depuis le 1^{er} janvier 2012 ;

Considérant que les termes utilisés dans certaines dispositions n'ont pas été mis en concordance avec les modifications récentes du Statut : qu'il s'avère également que certaines mesures ne correspondent plus aux réalités de terrain ou posent des difficultés dans leur mise en œuvre ;

Considérant que les conditions d'admission au stage prévoient notamment que l'agent contractuel doit avoir une évaluation « au moins satisfaisante » ; que cette condition crée une discrimination entre les agents contractuels nommés à titre stagiaire et les personnes externes recrutées directement à titre stagiaire ; que cette condition doit être supprimée ;

Considérant qu'il y a lieu de supprimer, en ce qui concerne la mise en disposition prévue à l'article 43 § 3 du Statut susvisé, la possibilité pour l'utilisateur, d'allouer un avantage, une indemnité ou une allocation à l'agent mis à disposition ; qu'en effet, aucun lien de subordination n'existe entre l'utilisateur et l'agent ; que l'employeur reste la Province ;

Considérant que si un avantage quelconque est alloué à l'agent, la Province sera tenue de déclarer elle-même cet avantage et de payer elle-même les cotisations pour celui-ci, que ça engendre un coût important pour la Province ;

Considérant qu'en outre, cette pratique entraîne une différence de traitement entre l'agent provincial et l'agent mis à disposition ; qu'il y a donc lieu de supprimer cette possibilité dans l'attente de la création d'un Règlement d'octroi tel que décidé par le Collège provincial en date du 10 décembre 2015 ;

Considérant que la « disponibilité par mesure d'ordre » a été remplacée par la « suspension préventive » qui n'est plus une position administrative ; que l'article 64 fait encore référence à la disponibilité précitée ; que cette mention doit être supprimée ;

Considérant que le « cumul de fonctions » est remplacé par celui d'« activités complémentaires » suite à la modification votée par le Conseil en date du 27 octobre 2015 ; qu'en effet, le « cumul de fonctions » tel qu'il existait n'était pas conforme aux dispositions légales en vigueur en matière de temps de travail ;

Considérant que la référence au cumul de fonctions à l'article 66 doit, par conséquent, être supprimée ;

Considérant que le Statut précité prévoit que les jours de vacances annuels doivent être épuisés pour le 31 décembre de l'année en cours et ne peuvent être reportés que pour des raisons de service jusqu'au 30 avril de l'année suivante ;

Considérant que de nombreux agents sollicitent ce report pour raisons personnelles et qu'en fonction de l'institution, cette pratique est admise ou non ; qu'afin de permettre une plus grande souplesse et de répondre aux réalités du terrain, l'épuisement des jours de congé de vacances annuelles pourra se faire jusqu'au 30 avril de l'année suivante, de manière automatique, sans qu'une autorisation ne soit nécessaire ;

Considérant que d'autre part, se pose aussi le problème des agents en congés de maladie qui n'ont pas épuisé leurs congés de vacances annuelles, que les pratiques d'une institution à l'autre sont fort différentes, ce qui crée une intégralité de traitement entre les agents provinciaux ;

Considérant qu'il faut permettre aux agents qui sont en congés de maladie ininterrompus les 6 derniers mois de l'année, soit à partir du 1^{er} juillet, de reporter leurs jours de congés de vacances annuelles non épuisés jusqu'au 31 décembre de l'année qui suit ;

Considérant que cette pratique répond à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne ;

Considérant que, suite à cette modification, le tiret permettant au responsable de l'institution d'inviter l'agent en maladie de longue durée à épuiser ses jours de vacances annuelles, n'a plus de raison d'être ;

Considérant que l'article 91 autorise les agents souffrant d'une maladie grave à bénéficier d'une reprise à temps partiel en complément de la reprise à temps partiel visée à l'article 92 ; que cette possibilité présente trois difficultés principales :

- Que l'agent qui reprend, même à temps partiel, n'est plus soumis au contrôle du MEDEX conformément à la législation en vigueur ;
- Que les maladies graves acceptées par le Service Médical provincial ne sont pas les mêmes que celles reconnues par le MEDEX ; que celui-ci ne dispose pas d'une liste définie ; qu'il n'est donc pas possible de s'aligner ce qui conduit à des situations inconfortables pour certains agents ;
- Que l'agent est dans deux positions administratives incompatibles au niveau de la gestion de sa carrière : activité de service et disponibilité ;

Qu'afin de répondre à ces difficultés, il est proposé d'abroger l'article 91 et d'autoriser les agents reconnus en maladie grave et de longue durée par le MEDEX de bénéficier de l'article 92 pour une durée supplémentaire de 2 ans, délai maximal accordé actuellement dans le cadre de l'article 91 ; que, pour rappel, l'article 92 prévoit, pour la reprise à temps partiel ordinaire, que le bénéfice de cette reprise est limité à une période de trente jours civils ; que sur l'ensemble de la carrière, si le Service médical provincial estime lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, il pourra prolonger le bénéfice de cet avantage par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois par périodes de 10 ans d'activité de service et de 9 mois pour l'ensemble de la carrière ;

Considérant que l'avantage pour l'agent est qu'il sera en activité de service, même pour les prestations non fournies ;

Considérant que l'agent dans cette situation pourra bénéficier de ses congés de vacances annuelles comme dans l'ancienne disposition ;

Considérant, enfin, qu'un régime transitoire sera appliqué aux agents bénéficiaires de la mesure à la date de son abrogation ;

Considérant que des agents sollicitant un congé pour motifs impérieux demandent ensuite leur annulation ; que, pour rappel, ce congé répond à un événement soudain et imprévisible et que cette annulation a des conséquences administratives et pécuniaires ;

Considérant qu'il convient de préciser les rapports entre la disponibilité pour maladie et le congé pour motifs impérieux ;

Considérant que le délai d'introduction d'une demande d'interruption de carrière est de 3 mois avant son commencement ; que ce délai est jugé trop long par les agents et peu respecté ;

Considérant que ce délai sera dorénavant de deux mois ;

Considérant que l'article 7 du Règlement des contractuels doit être coordonné suite à la suppression du « cumul de fonctions » survenue à la modification votée par le Conseil en date du 27 octobre 2015 ;
Considérant qu'au regard des motifs exposés ci-dessus, il y a lieu de substituer au Statut du personnel non enseignant définitif et stagiaire et au Règlement des contractuels, ceux joints en annexe ;

Vu l'avis syndical ;

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1 : Les dispositions du Statut du personnel non enseignant et du Règlement des contractuels sont remplacées par les documents en annexe qui se substituent à leurs correspondants.

Article 2 : La présente décision est applicable le 1^{er} du mois qui suit l'approbation du présent texte par la Région wallonne.

En séance à MONS, le 26 avril 2016

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

LA PRESIDENTE,
(s) Ch. MORETTI

PROVINCE DE HAINAUT

**STATUT APPLICABLE AU
PERSONNEL DEFINITIF ET
STAGIAIRE**

CHAPITRE 4 : DU RECRUTEMENT ET DES NOMINATIONS

ARTICLE 19

§ 1. La durée du stage est de 1 an. Toutefois, elle peut être réduite dans l'hypothèse où l'agent contractuel qui a réussi un examen d'aptitude déterminé est stabilisé dans la suite. Dans ce cas, le temps passé en qualité de contractuel depuis cet examen est déduit de la durée du stage précitée.

§ 2. Les conditions d'admission au stage à une fonction de recrutement sont les suivantes :

1. être belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la Province, ou, dans les autres cas, être non belge. L'Autorité détermine, toutefois, les emplois ouverts aux non belges ;
2. être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
3. jouir des droits civils et politiques ;
4. posséder les titres requis pour la nomination à la fonction et être inscrit dans une réserve de recrutement.

CHAPITRE 9 : DE LA CARRIERE

ARTICLE 43 : Mise à disposition

§ 3. La rémunération de l'agent reste à charge de la Province, en ce compris les cotisations patronales, le pécule de vacances, l'allocation de foyer et/ou de résidence, l'allocation de fin d'année et les allocations familiales.

Aucun autre avantage, indemnité ou allocation ne peut être alloué par l'utilisateur à un agent mis à disposition.

CHAPITRE 15 : DES DISPONIBILITES

ARTICLE 64

La mise en disponibilité par suppression d'emploi et pour maladie est prononcée par l'Autorité.

Dans le cas de la disponibilité pour convenances personnelles, elle est accordée sur demande de l'intéressé introduite au moins 2 mois à l'avance, par l'Autorité après avis du responsable de l'institution.

ARTICLE 66 : Disponibilité par suppression d'emploi

Lorsqu'il est mis en disponibilité par suppression d'emploi, l'agent bénéficie d'une rémunération d'attente établie sur la base de la dernière rémunération d'activité.

L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'une rémunération d'attente égale, les deux premières années, à sa dernière rémunération d'activité.

A partir de la troisième année, cette rémunération d'attente est réduite chaque année de 20 %.

La rémunération d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30es, être inférieure à autant de fois 1/30^e de la dernière rémunération d'activité que l'agent compte d'années de services à la date de sa mise en disponibilité.

Les réductions successives s'opèrent sur la base de la dernière rémunération d'activité.

La rémunération d'attente est supprimée lorsque l'agent se trouve dans les conditions voulues pour bénéficier d'une pension de retraite.

En cas de réaffectation, le temps passé en disponibilité est pris en considération pour fixer sa rémunération.

L'agent mis en disponibilité par suppression d'emploi est réaffecté prioritairement.

CHAPITRE 18 : DES VACANCES ET DES JOURS FERIES

ARTICLE 74

L'agent peut obtenir le report des jours de congés non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

En cas de congés de maladie ininterrompus les six premiers mois de l'année, l'agent peut reporter ses jours de congés de vacances annuelles non épuisés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie. L'agent ne bénéficie de cette disposition que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prescrits.

CHAPITRE 20 : DES CONGES DE MALADIE

ARTICLE 91

Supprimé

ARTICLE 92 : prestations réduites en cas de maladie

§ 5. Le bénéfice de la reprise des fonctions à temps partiel est limitée à une période de trente jours civils. Sur l'ensemble de la carrière, si le Service médical provincial estime lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, il pourra prolonger le bénéfice de cet avantage par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois par périodes de 10 ans d'activité de service et de 9 mois pour l'ensemble de la carrière. Les dispositions du § 4 sont applicables à ces cas.

A chaque examen, le Service médical provincial décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

L'agent reconnu en maladie grave et de longue durée par le MEDEX peut bénéficier, outre de la période précitée, d'une durée supplémentaire de deux ans pour l'ensemble de sa carrière par période de six mois au plus.

§ 6. Le congé de vacances ne peut être accordé qu'à l'expiration de la période de reprise à temps réduit. Toutefois, il peut être dérogé à cette dernière disposition en raison de circonstances exceptionnelles et en fonction des besoins du service.

Le contingent de congés de vacances n'est pas réduit.

Le congé de vacances est comptabilisé au prorata des prestations exercées antérieurement à l'application du présent article.

Dans l'hypothèse où l'agent reconnu en maladie grave et de longue durée reprend à temps partiel, il peut bénéficier de ses congés de vacances annuelles. Ceux-ci suspendent la décision de reprise à temps partiel.

**CHAPITRE 25 : DES CONGES POUR MOTIFS IMPERIEUX
D'ORDRE FAMILIAL**

ARTICLE 102

L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrés par an ; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

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

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

Le congé visé à l'alinéa 2 est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

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

1. le départ anticipé à mi-temps ;

2. les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ;
3. les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales ;
4. les congés pour mission ;
5. le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
6. les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ; à l'exception de la disponibilité pour maladie ;
7. la semaine de quatre jours.

Le congé pour motifs impérieux ne peut être annulé quel que soit le motif invoqué. En revanche, si l'agent est placé en disponibilité pour maladie, le congé est d'office annulé.

**CHAPITRE 28 : DU CONGE POUR INTERRUPTION DE LA
CARRIERE PROFESSIONNELLE**

ARTICLE 109

§ 2. Une demande écrite précisant la date de début et la durée de l'interruption doit être adressée à l'Autorité au moins deux mois à l'avance, à l'exception de l'interruption de carrière pour soins palliatifs et pour assistance médicale. Pour ces deux cas, il s'agit d'une communication écrite et l'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle cette communication a été faite. Si l'ONEM rend par la suite, une décision ayant un effet rétroactif quant au retrait de l'allocation qu'elle verse dans le cadre de l'octroi à l'interruption de carrière, l'agent sera placé pour ces périodes en non activité de service, sans droit à la rémunération pour les prestations non effectuées.

PROVINCE DE HAINAUT

***REGLEMENT APPLICABLE AU PERSONNEL
CONTRACTUEL***

INSPECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES

ARTICLE 7 – Activités complémentaires

En matière d'activités complémentaires, le contractuel est soumis au chapitre 11 du Statut du personnel définitif et stagiaire.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 28 juin 2016, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL-4245/CL/200616/P.HAINAUT-2016-0588/am1/jud, 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 15 juillet 2016

Monsieur le Directeur général provincial,

(s) Patrick MELIS.

Madame la Présidente du Conseil provincial,

(s) Charlyne MORETTI.