

Règlement du 4 septembre 1997 fixant le cadre et le régime de travail des agents provinciaux contractuels

Texte coordonné : version officieuse du S13

Article 1^{er} - Le cadre des emplois contractuels de l'administration provinciale est fixé comme suit :

I. ADMINISTRATION CENTRALE

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'ENSEIGNEMENT ET DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

CENTRE PROVINCIAL DE FORMATION DES SERVICES D'INCENDIE ET DE SECOURS (modif bull 11/2009)

Grades	Echelles	Nombre
premier attaché spécifique	A5sp	0,2C
lieutenant	AP10	0,2C
chef de bureau	A1	1C

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE L'INFRASTRUCTURE ET DU CADRE DE VIE

Grades	Echelles	Nombre
ouvrier saisonnier	E1->E3	5940h/an

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE LA CITOYENNETE

Grades	Echelles	Nombre
ouvrier saisonnier	E1->E3	2640h/an

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE LA COHESION SOCIALE ET DE LA SANTE

Grades	Echelles	Nombre
premier attaché spécifique	A4sp->A5sp	1C

II. DOMAINES ET INSTITUTIONS

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE LA CITOYENNETE

DOMAINE DU BOIS DES REVES

Grades	Echelles	Nombre
ouvrier saisonnier	E1->E3	12080h/an
étudiant	E1->E3	31/mois d'été
étudiant	E1->E3	364h/an

DOMAINE D'HELECINE

Grades	Echelles	Nombre
ouvrier saisonnier	E1->E3	10000h/an
étudiant	E1->E3	8/mois d'été

DIRECTION D'ADMINISTRATION DE LA COHESION SOCIALE ET DE LA SANTE

CSM (centres de santé mentale)

Grades	Echelles	Nombre
premier attaché spécifique	A4sp->A5sp	2C

SPPSE (Services provinciaux de promotion de la santé à l'école)

Grades	Echelles	Nombre
premier attaché spécifique	A4sp->A5sp	2,5C

III. INSTITUTIONS SCOLAIRES ET IMP

IMP Nivelles

Grades	Echelles	Nombre
premier attaché spécifique	A4sp->A5sp	1,5C

IMP LES TILLEULS

Grades	Echelles	Nombre
premier attaché spécifique	A4sp->A5sp	1,5C

Annexe : Rappel de la nomenclature utilisée dans l'organigramme:

- 1), 2), ... : services
- : sections ou sites en gestion
- a), b), ... : institutions déconcentrées
- I., II., ... : régies ou asbl paraprovinciales bénéficiant de personnel mis à disposition

Rappel de la nomenclature utilisée dans le cadre:

- S** : emploi statutaire
- S+** : emploi statutaire à pourvoir à l'extinction d'un autre emploi
- E** : emploi en extinction
- C** : emploi contractuel

Article 1^{er} bis (ajouté par bull 1/2011) §1^{er} - En respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Collège provincial peut décider d'engager du personnel sous contrat de travail :

1. lorsqu'il s'agit de répondre à un besoin exceptionnel et temporaire en personnel lié soit à la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps soit à un surcroît non habituel de travail ;
2. lorsqu'il s'agit de pourvoir au remplacement d'agents absents qu'ils soient ou non en activité de service ;
3. lorsqu'il s'agit de pourvoir à l'exécution de tâches auxiliaires ou spécifiques exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau pertinentes au regard du profil de la fonction concernée.

§2 - Les engagements visés à l'article 1^{er} bis sont conclus soit à durée indéterminée, en ce compris en remplacement et pour la durée de l'absence d'un agent, soit à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

§3 - Les agents contractuels sont sélectionnés par priorité dans les réserves de recrutement constituées.

A défaut de disposer de profil adéquat dans les réserves de recrutement et dans certaines situations particulières dûment motivées, entre autres par des impératifs d'urgence ou des besoins spécifiques ou ponctuels d'un service, le Collège provincial peut sélectionner un agent contractuel selon la procédure visée ci-dessous.

Article 1^{er} ter (ajouté par bull 1/2011) - Les conditions générales requises pour participer aux examens de recrutement telles que visées à l'article 38 du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux sont applicables à l'engagement d'agents contractuels.

Article 1^{er} quater - Le Collège provincial adopte un profil de fonction pour tous les emplois prévus au cadre et à pourvoir.

Ce profil de fonction reprend de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction à pourvoir ainsi qu'un profil de compétences qui comprend le savoir, le savoir-faire et le savoir-être nécessaires pour le poste à pourvoir.

Article 1^{er} quinquies (ajouté par bull 1/2011) §1^{er} - La sélection des candidats est réalisée par une commission de sélection validée par le Collège provincial et présentant les garanties d'impartialité ou d'objectivité requises, composée :

- du greffier provincial qui la préside, qui peut déléguer cette attribution au représentant du service de gestion des ressources humaines habilité par l'autorité compétente pour organiser la procédure de sélection ;
- de la direction du service et/ou de l'institution provinciale concernés par le recrutement ;
- de la direction d'administration dont dépend le service et/ou l'institution provinciale concernés ;
- de toute personne dont l'expertise peut être jugée utile après avis du greffier provincial.

§2 - La Commission de sélection étudie la recevabilité des candidatures au regard des conditions d'admissibilité générales et particulières visées à l'article 38 du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux et du profil de fonction et de compétences établis par le Collège provincial.

La Commission de sélection arrête le nombre de candidats admissibles à l'entretien de sélection sur base du nombre maximum de candidats fixé par le Collège provincial.

Les critères de sélection en adéquation avec l'emploi à attribuer sont :

- le diplôme et la formation; le cas échéant, la qualification spécifique;
- les aptitudes, les potentialités du candidat eu égard à son expérience professionnelle ;
- les compétences ;
- la motivation pour occuper l'emploi ;
- la disponibilité pour l'entrée en fonction.

Le député provincial en charge du personnel ainsi que le député provincial fonctionnel (ou la personne qu'ils désignent chacun pour les représenter) peuvent assister, sans voix délibérative, aux réunions de la Commission de sélection au cours desquelles la liste des candidats admissibles à l'entretien de sélection est arrêtée.

§3 - La sélection des candidats peut comprendre la passation d'un examen dont le programme, défini préalablement par le Collège provincial, est adapté à la fonction à pourvoir.

Le Collège provincial peut décider de faire appel à un organisme tiers en vue de procéder à une sélection de candidats dans le respect des règlements et conditions fixées.

Pour les engagements visés à l'article 1^{er} bis, un appel à candidature d'une durée minimale de dix jours est lancé au moins un mois avant la date fixée, par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester. Celui-ci contient les conditions d'admissibilité visées à l'article 38 du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux, le profil de la fonction et le profil de compétence de la fonction à pourvoir, l'échelle de rémunération y afférente ainsi que le délai d'introduction des candidatures.

§4 - Par dérogation au §1^{er}, une procédure de sélection spécifique n'incluant pas nécessairement le recours à une commission de sélection peut être utilisée dans le cadre de contrats de remplacements, à durée déterminée ou pour un travail nettement défini répondant à un impératif d'urgence reconnu par l'autorité compétente et/ou pour des fonctions ne demandant aucune formation et connaissance technique particulière.

Article 1^{er} sexies (ajouté par bull 1/2011) §1^{er}- La Commission de sélection établit un rapport des auditions et une proposition de délibération reprenant pour chaque candidature les mentions : « très intéressante » ou « intéressante » ou « réservée » ou « non recevable ». Ce classement motivé est rendu au Collège provincial.

§2- L'engagement de personnel contractuel fait l'objet d'une décision motivée en la forme de l'autorité compétente visant l'admissibilité des candidats et leur sélection.

Article 2 - Toutes les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats de travail sont applicables à l'agent contractuel.

Article 3 - Les agents temporaires au 28 novembre 1997 sont soumis au même régime que les agents engagés sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée.

Article 3bis – Les agents temporaires au 28 novembre 1997 ainsi que les agents liés par un contrat de travail pourront être amenés à prêter leurs services en un lieu autre que celui prévu par l'arrêté de désignation ou le contrat de travail.

Toutefois, le travailleur pourra être amené en cours de contrat à prêter ses services en un lieu autre que celui pour lequel son contrat de travail a été passé. (*modif bull 2/2007*)

Article 4 (modif bull 2/2007) - Le statut administratif du personnel provincial non enseignant est applicable aux agents contractuels à l'exception :

- des dispositions relatives à la **retenue de traitement**, la suspension, la rétrogradation, la démission d'office et la révocation prévues au titre X - Régime disciplinaire;
- des dispositions relatives à la réaffectation prévues au titre XI - Mobilité;
- des dispositions du titre XII - Mesures dans l'intérêt du service;
- des dispositions relatives à la disponibilité prévues au chapitre 4 du titre XIV - Positions administratives;
- des dispositions relatives au congé de maternité (Section 9 - A) au congé pour maladie ou infirmité (Section 14) au congé pour prestations réduites (Section 16) à l'absence pour convenance personnelle (Section 17) et à l'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales (Section 18) prévues au titre XVI - Régime horaire et régime de congés;
- des dispositions du titre XVIII - Cessation des fonctions.

Article 4bis – Les dispositions des articles 203bis à 203sexies du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux relatifs aux congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité sont applicables aux membres du personnel contractuel. Toutefois, l'agent contractuel qui bénéficie des dispositions précitées n'est rémunéré qu'à concurrence des prestations effectivement accomplies. Pour le surplus, il lui appartient de prendre les dispositions utiles avec sa mutualité. **(Bull n°1/2005)**

Article 4ter (article ajouté au bull 2/2007) – §1 - La suspension préventive organisée par le présent article est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction. Elle est prononcée par le Collège provincial et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel contractuel de ses fonctions. Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel contractuel reste dans la position administrative de l'activité de service.

§ 2 – Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre contractuel :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° dès que le Collège provincial lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'un comportement incompatible avec la qualité de membre du personnel de la Province du Brabant wallon.

§ 3 – Avant toute mesure préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le Collège provincial. La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel 7 jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

§4 – Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister du Conseil de son choix. Il ne peut s'agir d'un élu provincial. Le Collège provincial communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition.

§5 – Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du §3, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur le champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel ne soit plus présent. Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le Collège provincial est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté pour la même faute grave ou les mêmes griefs. Le membre du personnel écarté sur-le-champ reste dans la position administrative de l'activité de service.

§6 – La durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

§7 – Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Article 5 - A l'exception des dispositions relatives à la promotion, le statut pécuniaire du personnel provincial non enseignant est applicable aux agents contractuels.

Article 6 - Sauf disposition contraire, les règlements applicables aux agents statutaires sont applicables aux agents contractuels.

Article 6bis - Par dérogation à l'article précédent, l'agent titulaire du grade d'instituteur est soumis aux dispositions du statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné fixé par le décret du 6 juin 1994.