

SÉANCE DU 22 MARS 2022

La séance a été régulièrement convoquée par lettre du Collège communal du 14 mars 2022 pour avoir lieu le 22 mars 2022, à 19 heures 35', en la salle du Conseil, rue Reine Astrid 11 à 4480 ENGIS.

ORDRE DU JOUR

Séance publique

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE PRÉCÉDENTE
2. COMMUNICATION DU COLLÈGE COMMUNAL - PARTIE PUBLIQUE
3. ADL - DÉSIGNATION D'UN(E) REPRÉSENTANT(E) COMMUNAL(E) EN REMPLACEMENT D'UN REPRÉSENTANT(E) DÉMISSIONNAIRE : DÉCISION
4. MODIFICATION BUDGÉTAIRE COMMUNALE N° 1 AU SERVICE EXTRAORDINAIRE POUR L'EXERCICE 2022 : APPROBATION
5. RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS IMMO (ENI) - BILAN, COMPTE DE RÉSULTATS, COMPTE D'EXPLOITATION, RAPPORT DU COLLÈGE DES RÉVISEURS, RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 ET DÉCHARGE DES ADMINISTRATEURS : APPROBATION
6. RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS DÉVELOPPEMENT (END) - BILAN, COMPTE DE RÉSULTATS, COMPTE D'EXPLOITATION, RAPPORT DU COLLÈGE DES RÉVISEURS, RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 ET DÉCHARGE DES ADMINISTRATEURS : APPROBATION
7. RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS DÉVELOPPEMENT (END) – RAPPORT DU CSLI : APPROBATION
8. RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS DÉVELOPPEMENT (END) - CONVENTION REPROGRAPHIE 2022 : APPROBATION
9. PLAN DE COHÉSION SOCIALE (PCS) - RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 : APPROBATION
10. PLAN DE COHÉSION SOCIALE (PCS) – RAPPORT FINANCIER POUR L'EXERCICE 2021 : APPROBATION
11. CONSEILLÈRE EN ENVIRONNEMENT - RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 : APPROBATION
12. PCDR - RAPPORT ANNUEL 2021 : APPROBATION
13. DÉMARCHE ZÉRO-DÉCHET : APPROBATION DE LA GRILLE DÉCISIONNELLE, DU PLAN D'ACTIONS ET MISE EN PLACE D'UNE ECO-TEAM
14. SPW SERVICES GÉNÉRAUX (SG) - FONCTIONNEMENT DE LA CENTRALE D'ACHAT UNIQUE - NOUVELLE CONVENTION D'ADHÉSION : DÉCISION
15. STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL COMMUNAL - RÉVISION COMPLÈTE : APPROBATION
16. COMPTE DE FIN DE GESTION DE LA DIRECTRICE FINANCIÈRE EN TITRE : ARRÊTÉ DU CONSEIL

Séance à huis clos

17. COMMUNICATION DU COLLÈGE COMMUNAL - PARTIE HUIS CLOS
18. AFFAIRE DELTOUR c/COMMUNE D'ENGIS - DÉSIGNATION D'UN CABINET D'AVOCATS : RATIFICATION
19. MISE EN DISPONIBILITÉ POUR MALADIE D'UNE CHEFFE DE SERVICE DE NIVEAU C3 : DÉCISION
20. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Sharon ENGLEBERT EN QUALITÉ D'INSTITUTRICE MATERNELLE, À TITRE TEMPORAIRE, POUR 26 PÉRIODES PAR SEMAINE EN REMPLACEMENT DE Mme Fabienne DUCHESNE
21. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Laetitia MERLI EN QUALITÉ D'INSTITUTRICE MATERNELLE, À TITRE TEMPORAIRE, POUR 14 PÉRIODES PAR SEMAINE EN REMPLACEMENT DE Mme Silvia PARIS
22. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Catherine RÉSIMONT EN QUALITÉ

D'INSTITUTRICE MATERNELLE (PUÉRICULTRICE JUGÉE TPNL), À TITRE TEMPORAIRE, POUR 26 PÉRIODES PAR SEMAINE EN REMPLACEMENT DE Mme Françoise GOMEZ CANO

23. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Sharon ENGLEBERT EN QUALITÉ D'INSTITUTRICE PRIMAIRE (INSTITUTRICE MATERNELLE JUGÉE TITRE SUFFISANT), À TITRE TEMPORAIRE, POUR 24 PÉRIODES PAR SEMAINE EN REMPLACEMENT DE MME Nadia CHIARADIA
24. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Coralie NOËL EN QUALITÉ D'INSTITUTRICE PRIMAIRE (MAÎTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE JUGÉE TITRE SUFFISANT) À TITRE TEMPORAIRE, POUR 20 PÉRIODES PAR SEMAINE, EN REMPLACEMENT DE Mme Maria Rosa DOLCE
25. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Marine RALET EN QUALITÉ D'INSTITUTRICE PRIMAIRE, À TITRE TEMPORAIRE, POUR 24 PÉRIODES PAR SEMAINE EN REMPLACEMENT DE MME Nadia CHIARADIA
26. RATIFICATION DE LA DÉSIGNATION DE Mme Christel ROSIER EN QUALITÉ D'INSTITUTRICE MATERNELLE À TITRE TEMPORAIRE, POUR 26 PÉRIODES PAR SEMAINE, DANS UN EMPLOI VACANT

Présents :

Mme L. VANESSE, Présidente ;
M. M. PENA HERRERO, Bourgmestre ff ;
Mme D. BRUGMANS, M. J. ANCIA, Échevins ;
Mme Ch. LALLEMAND, Présidente du CPAS ;
MM. E. ALBERT, L. DORMAL, Ph. MASSART, R. GRÉGOIRE, M. VANBERGEN, Mme J. LECLERCQ, Conseillers communaux.
M. P. VANBRABANT, Directeur général ff.

Absents et excusés :

M. S. MANZATO, Bourgmestre en titre ;
M. M. VOUÉ, Échevin ;
MM. J. CRETS, T. DEGARD, Mmes I. TERRYN et C. STEINBUSCH, Conseillers communaux.

La séance débute à 19 heures 35 sous la présidence de Madame Laetitia VANESSE.

Séance publique

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE PRÉCÉDENTE

2022-03-22 1047

Les minutes du procès-verbal de la séance du 22 février 2022 étaient à la disposition des membres du Conseil dans le dossier préparé pour la consultation dès le 14 mars 2022.

Aucun des onze membres présents en début de séance du Conseil n'a demandé de modification ou rectification, le procès-verbal de la séance du 22 février 2022 est dès lors approuvé tel que rédigé.

2. COMMUNICATION DU COLLÈGE COMMUNAL - PARTIE PUBLIQUE

2022-03-22 1048

Madame la Présidente lit les communications du Collège communal au Conseil, à savoir :

- AVIQ – Obligation d'emploi de travailleurs handicapés au sein des Provinces,

- Communes, CPAS et Associations de Services publics
- SPW – Arrêté approuvant la délibération du Conseil communal du 25 janvier 2022 sur la taxe communale sur les carrières et sablières
- SPW – Direction des Routes de Liège – Invitation à la Commission provinciale de Sécurité routière 2022 (CPSR).

3. ADL - DÉSIGNATION D'UN(E) REPRÉSENTANT(E) COMMUNAL(E) EN REMPLACEMENT D'UN REPRÉSENTANT(E) DÉMISSIONNAIRE : DÉCISION

2022-03-22 1049

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation et, notamment, les articles L1231-5 et L1231-6 ;

Vu le décret du 29 mars 2018 modifiant le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locale et supra-locales et de leurs filiales (publié au Moniteur belge du 14 mai 2018 et partiellement applicable au 25 mai 2018) ;

Vu la circulaire du 18 avril 2018 de la Ministre des Pouvoirs locaux, du Logement et des Infrastructures sportives, Madame Valérie DE BUE, de mise en application des décrets du 29 mars 2018 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ainsi que de la loi organique des centres publics d'action sociale du 08 juillet 1976 ;

Vu les élections communales du 14 octobre 2018 ;

Vu les statuts de l'Agence de Développement local tels qu'approuvés par le Conseil communal ;

Vu le Chapitre 4 – Les Membres – Article 6 1. Desdits statuts stipulant que sept Conseillers communaux ou Délégués de la Commune membres de droit doivent être désignés ;

Revu sa délibération du 18 décembre 2018 désignant les nouveaux représentants aux assemblées générales ordinaires et extraordinaires de l'ADL ;

Vu la lettre de démission de Madame Rosa CIMINO, représentante de la liste EngiSolidair ;

Considérant qu'il convient de la remplacer en désignant un(e) autre représentant(e) de la liste EngiSolidair ;

Entendu la proposition de représentant effectif en remplacement du démissionnaire par le Chef du groupe EngiSolidair ;

Par ces motifs,

Sur proposition du Chef de groupe EngiSolidair,

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre,

DÉCIDE :

1. De désigner Monsieur Jérôme FREDERICK en qualité de représentant(e) de la liste EngiSolidair en remplacement de Madame Rosa CIMINO, démissionnaire.
2. De charger l'informateur institutionnel communal de déclarer ce mandat auprès du Gouvernement wallon et de rappeler, par notification de la présente, aux personnes désignées, de déclarer également ce mandat auprès du Gouvernement wallon dans les

délais et formes prescrits par les dispositions en vigueur.

3. De transmettre la présente délibération à l'Agence de Développement Local, rue de la Station, 42 à 4480 ENGIS, ainsi qu'aux intéressés.

4. MODIFICATION BUDGÉTAIRE COMMUNALE N° 1 AU SERVICE EXTRAORDINAIRE POUR L'EXERCICE 2022 : APPROBATION

2022-03-22 1050

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,

Vu le projet de modifications budgétaires n° 1 au service extraordinaire de l'exercice 2022 établi par le Collège communal ;

Vu la Constitution, les articles 41 et 162 ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, les articles L1122-23, L1122-26, L1122-30, et Première partie, livre III ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007 portant le règlement général de la comptabilité communale, en exécution de l'article L1315-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu le rapport favorable de la Commission visée à l'article 12 du Règlement général de la Comptabilité communale ;

Vu la demande d'avis adressée à la directrice financière ff en date du 15 mars 2022 ;

Vu l'avis favorable de la directrice financière ff rendu le 15 mars 2022 tel qu'annexé à la présente délibération ;

Attendu que le Collège veillera au respect des formalités de publication prescrites par l'article L1313-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Attendu que le Collège veillera, en application de l'article L1122-23, § 2, du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, à la communication des présentes modifications budgétaires, dans les cinq jours de leur adoption, aux organisations syndicales représentatives, ainsi qu'à l'organisation, sur demande desdites organisations syndicales et avant la transmission des présentes modifications budgétaires aux autorités de tutelle, d'une séance d'information présentant et expliquant les présentes modifications budgétaires ;

Attendu la génération et l'envoi par l'outil eComptes du tableau des prévisions budgétaires pluriannuelles ;

Considérant que les présentes modifications budgétaires portent sur l'inscription de dépenses au service extraordinaire urgente pour certaines décisions qui devront permettre de répondre à des projets subventionnés ou de répondre à des besoins en matière scolaire, voire des rectifications de certaines dépenses prévues ;

Considérant, par ailleurs, que les implications financières pour les emprunts prévus à cette première modification budgétaire au service extraordinaire seront inscrites lors de la prochaine modification budgétaire qui intégrera les résultats du compte communal pour l'exercice 2021, soit dans le courant du mois de juin 2022 ;

Considérant qu'une réunion de la Commission des Finances s'est tenue le mardi 22 mars 2022 avant la séance du Conseil pour obtenir les explications techniques sur ces modifications budgétaires ;

Considérant qu'une réunion en virtuel s'est tenue le 11 mars 2022 avec les représentants du Centre régional d'aide aux communes et du SPW - Département des Politiques publiques locales, Direction de Liège ;

Sur proposition de Monsieur le Bourgmestre ;

Après en avoir délibéré en séance publique ;

DÉCIDE :

Par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre.

Article 1er

D'approuver, comme suit, la modification budgétaire n° 1 au service extraordinaire de l'exercice 2022 :

1. Tableau récapitulatif

Service extraordinaire	
Recettes totales exercice proprement dit	1.863.697,73
Dépenses totales exercice proprement dit	2.036.677,06
Boni/mali exercice proprement dit	-172.979,33
Recettes exercices antérieurs	0,00
Dépenses exercices antérieurs	0,00
Prélèvements en recettes	229.448,33
Prélèvements en dépenses	56.469,00
Recettes globales	2.093.146,06
Dépenses globales	2.093.146,06
Boni/mali global	0,00

2. Tableau de synthèse du service extraordinaire

	Selon la présente délibération		
	Recettes	Dépenses	Solde
	1	2	3
D'après le budget initial ou la précédente modification	1.980.662,06	1.980.662,06	0,00
Augmentation de crédit (+)	112.484,00	112.484,00	0,00
Diminution de crédit (+)			0,00
Nouveau résultat	2.093.146,06	2.093.146,06	0,00

3. Montants des dotations issus du budget des entités consolidées (si budget non voté, l'indiquer)

	Dotations approuvées par l'autorité de tutelle	Date d'approbation du budget par l'autorité de tutelle
CPAS	1.296.390,48	31-01-2022
	9.669,99	31-01-2022
Fabriques d'église	5.016,99	31-01-2022
	4.795,00	31-01-2022
Maison de la Laïcité	5.000,00	31-01-2022
Zone de police	665.616,33	31-01-2022
Zone de secours	234.823,96	Intercommunale (IILE)
Autres (<i>préciser</i>)		

Article 2

De transmettre la présente délibération aux autorités de tutelle, au Centre Régional d'Aide aux

Communes, au service des Finances et à Madame la Directrice financière ff.

5. **RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS IMMO (ENI) - BILAN, COMPTE DE RÉSULTATS, COMPTE D'EXPLOITATION, RAPPORT DU COLLÈGE DES RÉVISEURS, RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 ET DÉCHARGE DES ADMINISTRATEURS : APPROBATION**

2022-03-22 1051

LE CONSEIL COMMUNAL, réunis en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu les statuts de la Régie Communale Autonome Engis Immo et, notamment, les articles 73 à 76 ;

Vu la délibération du Conseil d'administration du 22 juin 2021 approuvant les comptes et le rapport d'activités 2021 ;

Entendu Monsieur l'Échevin du Développement économique en son rapport ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

APPROUVE :

1. Le bilan, ses annexes, le compte de résultat, le compte d'exploitation 2021 et les rapports du Collège des commissaires ;
2. Le rapport d'activités 2021 ;

ET DONNE DÉCHARGE aux membres des organes de gestion et de contrôle de la régie.

La présente sera transmise au Président du Conseil d'Administration de la Régie Communale Autonome – Engis Immo.

6. **RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS DÉVELOPPEMENT (END) - BILAN, COMPTE DE RÉSULTATS, COMPTE D'EXPLOITATION, RAPPORT DU COLLÈGE DES RÉVISEURS, RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 ET DÉCHARGE DES ADMINISTRATEURS : APPROBATION**

2022-03-22 1052

LE CONSEIL COMMUNAL, réunis en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu les statuts de la Régie Communale Autonome Engis Développement et, notamment, les articles 73 à 76 ;

Vu la délibération du Conseil d'administration du 15 mars 2022 approuvant les comptes et le rapport d'activités 2021 ;

Entendu Monsieur le Bourgmestre en son rapport ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

APPROUVE :

1. Le bilan, ses annexes, le compte de résultat, le compte d'exploitation 2021 et les rapports du Collège des commissaires ;
2. Le rapport d'activités 2021 ;

ET DONNE DÉCHARGE aux membres des organes de gestion et de contrôle de la régie.

La présente sera transmise au Président du Conseil d'Administration de la Régie Communale Autonome – Engis Développement.

7. RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS DÉVELOPPEMENT (END) – RAPPORT DU CSLI : APPROBATION

2022-03-22 1053

LE CONSEIL COMMUNAL, réunis en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu le décret du 27 février 2003 organisant la reconnaissance et le subventionnement des centres sportifs locaux et des centres sportifs locaux intégrés (CSLI) tel que modifié par le décret du 19 juillet 2011 et le décret du 13 septembre 2012 ;

Vu la délibération du Conseil communal du 12 novembre 2013 décidant de conclure avec la Régie communale Autonome (RCA) Engis Développement une convention ayant pour objet la mise à disposition exclusive de la salle omnisports dénommée Salle « Grandfils » sise rue du Pont, 7 à 4480 Engis (Hermalle-sous-Huy) ;

Vu la délibération du Conseil communal du 27 mai 2014 décidant d'approuver l'annexe à l'article 5, b) de ladite convention ayant pour objet la gestion de la salle omnisports dénommée Salle « Grandfils » sise rue du Pont, 7 à 4480 Engis (Hermalle-sous-Huy) telle que jointe à ladite délibération ;

Vu la délibération du Conseil communal du 27 janvier 2015 décidant de conclure avec la Régie communale Autonome - Engis Développement :

1. Le contrat relatif au droit d'accéder à des installations sportives du Mosa, sis rue Reine Astrid, et appartenant à la Régie Communale Autonome – Engis Développement ;
2. L'avenant à la convention d'une infrastructure sportive scolaire par un CSLI ;

Vu la délibération du Conseil communal du 30 juin 2015 décidant de revoir la convention conclue avec la Régie communale Autonome - Engis Développement ayant pour objet la gestion de la salle omnisports dénommée Salle « Grandfils » sise rue du Pont, 7 à 4480 Engis (Hermalle-sous-Huy) ainsi que l'avenant à l'annexe à l'article 5 ;

Vu le rapport du CSLI 2020 tel qu'arrêté par le Conseil d'Administration de la RCA – Engis Développement en date du 15 mars 2022 ;

Entendu Monsieur le Bourgmestre en son rapport ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

APPROUVE le rapport du CSLI 2021 tel qu'arrêté par le Conseil d'Administration de la RCA – Engis Développement en date du 15 mars 2022.

La présente sera transmise au Président du Conseil d'Administration de la Régie Communale Autonome – Engis Développement.

8. RÉGIE COMMUNALE AUTONOME ENGIS DÉVELOPPEMENT (END) - CONVENTION REPROGRAPHIE 2022 : APPROBATION

2022-03-22 1054

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

Vu la délibération du Conseil communal du 04 décembre 2008 décidant de la constitution d'une Régie Communale Autonome et en approuvant les statuts ;

Vu la délibération du Conseil communal du 20 janvier 2009 modifiant l'article 6 desdits statuts ;

Vu l'article 3 des statuts fixant l'objet social de la Régie Communale Autonome d'Engis ;

Vu la délibération du Conseil communal du 1er septembre 2009 délégrant la gestion de diverses tâches à la Régie Communale Autonome - Engis Développement et, notamment, la livraison de bien et la prestation de services concernant l'imprimerie ;

Vu la délibération du Conseil communal du 22 mars 2016 décidant de conclure avec la Régie communale Autonome - Engis Développement la nouvelle convention ayant pour objet la définition des prestations de ladite Régie en qualité d'opérateur en reprographie de la commune et fixant les modalités de facturation desdites prestations ;

Considérant qu'il convient de revoir ladite convention ;

Vu le projet de convention proposé par la Régie approuvé par son Conseil d'Administration le 15 mars 2022 ;

Entendu Monsieur le Premier Échevin en son rapport ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

DÉCIDE de revoir la convention 2022 ayant pour objet la définition des prestations de la Régie Communale Autonome - Engis Développement en qualité d'opérateur en reprographie de la commune et fixant les modalités de facturation desdites prestations comme suit :

CONVENTION 2022

ENTRE

La Régie communale autonome d'Engis – Engis Développement, sise rue de la Station 42 à 4480 Engis, représentée par Messieurs Serge MANZATO, Président et Pierre HOUARD, Directeur,

ci-après dénommée RCA ,

d'une part,

ET

La Commune d'Engis, sise rue Reine Astrid 13 à 4480 Engis, représentée par Messieurs Serge MANZATO, Bourgmestre et Jean-Luc GOVERS, Directeur Général,

Ci-après dénommé la Commune,

d'autre part,

IL EST EXPOSE CE QUI SUIT :

Article 1 - Objet du contrat

La présente convention a pour objet la définition des prestations d'un opérateur en reprographie et la facturation de son activité à partir du 1^{er} janvier 2022. Elle remplace la convention 2021.

Article 2 - Mission

2.1 La mission confiée à la RCA correspond aux statuts de cette dernière approuvés par le Conseil communal en séances des 04 décembre 2008 et 20 janvier 2009 ainsi que par le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique régional en date du 05 février 2009 et à la décision de cette même instance en séance du 1^{er} septembre 2009 approuvée par le Ministre des pouvoirs locaux et de la Ville en date du 12 octobre 2009 ;

2.2 La RCA prendra à sa charge la location du matériel nécessaire pour rencontrer la mission ;

2.3 La mission concernera :

- la réalisation et l'impression de l'Infor 4 fois par an (format A3 plié, 16 pages minimum)*
- un numéro spécial de l'Infor reprenant un bottin des activités économiques et dont le nombre de pages et le format sont à déterminer* ;
- une mise à disposition pour l'actualisation graphique de toutes les déclinaisons liées l'image de la commune (en ce compris, ses différents services et le CPAS).
- la réalisation de projets : de la réflexion en passant par la conceptualisation, la réalisation et la mise en œuvre au regard des réalités du projet : cette mission est à prendre au sens large pour différents projets communaux (la création et l'impression : d'affiches à destination de pupitres et de valves, de posters, de flyers, de folders, de feuillets de livrets de mariage, de carnets de cohabitation légale, de bulletins scolaires, etc.).

*Ceci comprend la fourniture du papier ainsi que l'assemblage par paquets tel que prescrit et livraison au distributeur. Les frais de distribution sont à la charge de la commune.

De manière plus large, le service graphique de la Régie assure le relais entre la commune et l'imprimeur pour les demandes spécifiques afin de bénéficier de tarifs intéressants.

Article 3 - Méthodologie entre AC et RCA

Afin d'optimiser la collaboration entre la commune et la RCA et d'assurer un suivi efficient du pack communal, la méthodologie suivante devra être respectée :

- obligation d'avoir une autorisation du Collège pour commander une impression, conformément au point plone 2021-03-08 24439 ;
- suite au Collège, le secrétariat en lien avec le service communal demandeur du

travail de reprographie, le service finance (+ Direction financière en copie) envoient la commande à Madame Verbrouck (+ Monsieur Houard en copie). Les demandes doivent parvenir, sauf accord, 3 semaines avant le délai souhaité ;

- la RCA évalue le coût du service de création/conception et de l'impression ;*
- une fois l'estimation du coût établie, elle est transmise par retour de mail au secrétariat, au service demandeur et au service finance (+ Direction financière en copie) ;*
- la Directrice financière intègre ce coût dans le tableau de suivi du pack communal ;*
- la Direction financière ou le secrétariat (à la demande de la Direction financière) accusera bonne réception du devis de la RCA et validera le cas échéant la commande à la RCA.*

Article 4 - Honoraires

4.1. Les honoraires sont établis sous la forme d'un forfait. Ce dernier est l'objet d'un avenant annuel déterminé en parallèle du budget communal pour chaque exercice.

En 2022, le montant s'élève à 28.000,00 euros TVAC. Ce montant sera facturé en 4 tranches identiques liquidées au 31 janvier, 30 avril, 31 juillet et 31 novembre.

La RCA a pour obligation de posséder un compte bancaire et les paiements sont effectués au profit de ce compte. Le numéro du compte bancaire et celui de la T.V.A. figurent dans la facture.

4.2 Les honoraires dus à la RCA sont réglés d'après les modalités prévues à l'article 3.1, par virement au compte n°068-2510205-66.

Article 5 - Prestations supplémentaires

5.1 Toute extension de la mission ou des prestations non prévues au présent contrat donnera lieu à des honoraires supplémentaires qui seront définis en temps utile par voie de devis à valider par la Commune. Ces compléments éventuels pourront faire l'objet d'avenants au présent contrat.

Article 6 - Responsabilités et manquements

6.1 La cause étrangère, le cas de force majeure ou les cas fortuits dont la commune ou la RCA peuvent se prévaloir, doivent être dénoncés par lettre recommandée.

6.2. Si la RCA manque gravement à ses obligations, donne des preuves d'incompétences ou de négligence, la commune se réserve le droit de mettre fin au présent contrat sans autre formalité que l'envoi d'une lettre recommandée sans préjudice du point 6.1.

6.3. A l'exception des circonstances soulevées dans le cadre du point 6.2., la RCA se réserve le droit d'estimer le préjudice qu'il a subi suite à la rupture anticipée du contrat en dressant un état des prestations déjà accomplies ainsi qu'une estimation des honoraires auxquels elles auraient donné droit.

Sous peine de nullité, cet état doit être adressé par courrier recommandé au plus tard le 30^{ème} jour qui suit la réception de l'avis de rupture.

Article 7 - Dispositions finales

Toutes contestations et tous litiges pouvant survenir sur base de la présente ou de ses suites, qui ne pourraient pas être réglées à l'amiable ou par voie de conciliation devant le juge de paix de la circonscription de Huy seront du ressort des Tribunaux de l'Arrondissement de Liège section Huy.

Les paiements sont effectués par virement au compte suivant :

(*) *Compte n°068-2510205-66*

(*) *Ouvert au nom de RCA Engis Développement*

(*) *T.V.A. 0810 003 250*

(*) *à compléter lors de la signature du contrat*

La convention prend cours à la date du 1er janvier 2022 ;

Fait en trois exemplaires, le.

**9. PLAN DE COHÉSION SOCIALE (PCS) - RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 :
APPROBATION**

2022-03-22 1055

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu le décret relatif au Plan de cohésion sociale des villes et communes de Wallonie adopté par le Parlement wallon en date du 22 novembre 2018 ;

Vu sa délibération en séance du 27 mai 2019 approuvant le projet de Plan de Cohésion Sociale pour les années 2020-2025 ;

Vu sa délibération en séance du 08 octobre 2019 approuvant le projet de Plan de Cohésion Sociale pour les années 2020-2025 tel que modifié pour répondre aux remarques de la Région wallonne qui n'approuvait pas le premier projet ;

Vu l'approbation par le Gouvernement wallon en date du 28 novembre 2019 du projet de Plan de Cohésion Sociale tel que rectifié pour la programmation 2020-2025 ;

Considérant que le rapport d'activités 2021 doit être adopté par le Conseil communal ;

Entendu Madame la Présidente du CPAS, en charge du PCS, en son rapport ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

DÉCIDE d'approuver le rapport d'activités 2021 tel qu'annexé à la présente délibération.

La présente délibération ainsi que le rapport d'activités 2021 seront transmis à la Direction interdépartementale de la Cohésion sociale (DiCs).

**10. PLAN DE COHÉSION SOCIALE (PCS) – RAPPORT FINANCIER POUR L'EXERCICE
2021 : APPROBATION**

2022-03-22 1056

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu le décret relatif au Plan de cohésion sociale des villes et communes de Wallonie adopté par le Parlement wallon en date du 06 novembre 2008 ;

Vu la « Nouvelle stratégie pour la cohésion sociale » adoptée par le Conseil de l'Europe en juillet 2010 ;

Vu l'approbation, en date du 12 décembre 2008, par le Gouvernement wallon, des Arrêtés d'exécution des Décrets adoptés par le Parlement Wallon en date du 06 novembre 2008 ;

Vu sa délibération en séance du 09 octobre 2013 approuvant le projet de Plan de Cohésion Sociale pour les années 2014-2019 ;

Vu sa délibération en séance du 25 février 2014 validant les modifications apportées au Plan de Cohésion Sociale pour les années 2014-2015 ;

Vu l'approbation des modifications à ce Plan par la Commission d'Accompagnement du 12 décembre 2014 ;

Vu le rapport financier tel que généré via la logiciel e-compte ;

Considérant que le rapport financier doit être envoyé même si le rapport d'activités n'a pas encore été présenté à la Commission d'Accompagnement ;

Entendu Madame la Présidente du CPAS, en charge du PCS, en son rapport ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

DÉCIDE d'approuver le rapport financier 2021 tel qu'annexé à la présente délibération.

La présente délibération sera transmise à la Direction interdépartementale de la Cohésion sociales (DiCs).

**11. CONSEILLÈRE EN ENVIRONNEMENT - RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021 :
APPROBATION**

2022-03-22 1057

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique ;

Vu la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ;

Vu la loi du 12 novembre 1997 relative à la publicité de l'administration ;

Vu l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 22 avril 2004 fixant le code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu le décret du 31 mai 2007 relatif à la participation du public en matière d'environnement et arrêté du Gouvernement wallon du 20 décembre 2007 précisant les modalités d'application ;

Considérant qu'une subvention d'un montant maximum de 18.600,00 EUR est octroyée à la commune d'Engis, que cette subvention est destinée à permettre au bénéficiaire de couvrir une partie des frais inhérents à l'engagement et/ou au maintien d'un conseiller en environnement à l'exclusion des dépenses couvrant des investissements ;

Considérant que la commune s'est engagée à réaliser un agenda 21 local dans les trois ans à

dater du 26/08/2008, date de la notification du premier arrêté de subvention octroyé pour l'engagement ou le maintien d'un conseiller en environnement au sein de la commune d'Engis;

Considérant qu'il y a lieu de poursuivre la mise en oeuvre de cet Agenda 21, de réaliser les actions planifiées et d'en évaluer régulièrement les résultats ;

Considérant que ladite conseillère Mme SMAL Christelle remplit les conditions requises de formation et de diplôme ou d'expérience utile et qu'elle s'engage à suivre une formation annuelle assurée par le Centre permanent de formation en environnement et développement durable (CePeFEDD) ;

Considérant l'article 3 de cet Arrêté ministériel, lequel précise : « *La déclaration de créance « solde 2021 » de la subvention devra nous parvenir pour le 31 mars 2022 au plus tard accompagnée des pièces suivantes (un seul exemplaire) :*

1/ le rapport d'activités relatif aux missions effectuées par le conseiller en environnement qui doit contenir au minimum les informations prévues à l'article R41-16, avec notamment :

2/ l'état d'avancement de l'agenda 21 local établi sous forme d'un tableau de bord reprenant les objectifs fixés par la Commune, les moyens mis en oeuvre et l'évaluation des résultats : il faut donc également mentionner les différentes actions retenues et, par action, les indicateurs de résultats choisis, les modalités de mise en place de l'action avec son mécanisme transversal et son mécanisme de participation citoyenne, sa planification, ses résultats par rapport aux indicateurs... A chaque action prévue devrait correspondre une fiche action plus descriptive ;

3/ le nombre de plans existants dans la Commune ainsi que leur évolution : plans de mobilité, PCDR, PCDN, plan Maya, plan de cohésion sociale, nombreux autres... ;

4/ le nombre d'actions de sensibilisations entreprises (avec une courte description et évaluation), par exemple les conférences, les ateliers, les journées, manifestations, foires, articles dans le journal local, Il s'agit ici des réalisations pratiques liées aux actions retenues reprises dans le tableau de bord visé plus haut. Ces réalisations doivent se retrouver dans les fiches actions descriptives ;

5/ le nombre de dossiers environnementaux (permis d'environnement] traités au niveau de la commune, leur classe et leur objet principal (détails pas nécessaires pour classe 3) ;

- *L'attestation de suivi de la formation annuelle CePeFEDD ;*
- *L'attestation de taux d'occupation horaire du conseiller en environnement*
- *Les pièces justificatives des dépenses correspondant à ses missions :*
 - *les charges salariales 2021 ;*
 - *les frais de fonctionnement 2021 ;*

Par ces motifs,

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

APPROUVE le rapport des activités du Conseiller en environnement, tel qu'annexé au dossier.

12. PCDR - RAPPORT ANNUEL 2021 : APPROBATION

2022-03-22 1058

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu les lois des réformes institutionnelles des 8 août 1980, 1988 et 16 juillet 1993 ;

Vu le décret du 11 avril 2014 relatif au développement rural ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 11 avril 2014 relatif au développement rural et abrogeant l'arrêté de l'Exécutif régional wallon du 20 novembre 1991 portant exécution du décret du 06 juin 1991 relatif au développement rural ;

Vu la délibération du Collège communale du 29 septembre 2014 décidant d'approuver l'ensemble des documents constituant le PCDR ;

Vu l'avis de recevabilité de l'Administration – DGO3 – Département de la Ruralité et des cours d'Eau – Direction du Développement Rural – Service central – reçu en date du 16 octobre 2014 ;

Considérant les avantages pour la commune d'entreprendre une opération de développement rural sur l'ensemble de son territoire ;

Considérant que la déclaration Agenda 21, formulée au Sommet de la Terre à Rio, fixe un programme d'action pour le 21ème siècle dans des domaines très diversifiés afin d'assurer le développement soutenable de la planète ;

Considérant que les collectivités locales sont invitées à mettre en place un Agenda 21 à leur échelle, appelé Agenda 21 Local ;

Considérant les missions de conseils et aides en matière de développement rural, ont été confiées par le Gouvernement Wallon à la Fondation Rurale de Wallonie ;

Considérant que le Collège communal a décidé de ne pas faire appel à un auteur de projet mais de constituer une équipe locale pour réaliser et présenter, en collaboration avec la Fondation Rurale de Wallonie, un projet de Programme Communal de Développement Rural au Conseil communal, qui puisse également être reconnu dans le cadre des futurs A.21L ;

Considérant la volonté communale d'être proactive en matière de développement durable ;

Vu la délibération du Conseil communal du 04 novembre 2014 approuvant le Programme de Développement Rural ainsi que le dossier de première convention ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 mars 2015 approuvant le Programme de Développement Rural de la Commune de ENGIS ;

Vu le rapport d'activité 2019 dressé par l'Administration communale ;

Vu la délibération du Collège communal du 14 mars 2022 approuvant le rapport d'activité 2021 du PCDR ;

Considérant spécialement l'annexe 5 relative à la programmation des actions pour les années 2021 ;

Sur proposition de Monsieur l'Échevin du Développement durable ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

DÉCIDE :

Article 1 : D'approuver le rapport d'activités 2021 de l'Opération de Développement Rural (PCDR) et ses annexes.

Article 2 : De transmettre l'ensemble des documents et annexes aux services concernés :

- Par voie postale :
 - au SPW – DGO3 - Direction Général de l'Agriculture, des Ressources Naturelles et de l'Environnement – Direction du développement rural – service extérieur ;

- Par voie électronique :
 - Service central de la Direction du Développement Rural – rapport.annuel.odr@spw.wallonie.be
 - Cabinet du Ministre de la Ruralité - rapport.annuel.odr@gov.wallonie.be
 - Pôle Aménagement du Territoire - pole.at@cesewallonie.be.

13. DÉMARCHE ZÉRO-DÉCHET : APPROBATION DE LA GRILLE DÉCISIONNELLE, DU PLAN D'ACTIONS ET MISE EN PLACE D'UNE ECO-TEAM

2022-03-22 1059

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,

Vu le code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 juillet 2008 relatif à l'octroi de subventions aux pouvoirs subordonnés en matière de prévention et de gestion des déchets, ci-après dénommé l'Arrêté ;

Vu l'arrêté du 18 juillet 2019 modifiant l'AGW du 17 juillet 2008 relatif à l'octroi de subventions aux pouvoirs subordonnés en matière de prévention et de gestion des déchets (dit AGW « petits subsides ») pour y intégrer une majoration des subsides prévention de 0.50 €/hab. pour les communes s'inscrivant dans une démarche Zéro-Déchet (ZD) ;

Vu l'annexe 2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 17 juillet 2008 qui précise que la grille de décision doit être envoyée complétée à l'administration pour le 31 mars de l'année de réalisation des actions ;

Considérant la grille AFOM réalisée en Comité de pilotage le 09 février 2021 ;

Considérant le plan d'actions mis en place par le Comité de pilotage le 08 février 2022 ;

Considérant que le plan d'actions a été présenté au Collège en date du 21 mars 2022 ; que ce dernier a approuvé les actions déterminées lors du Comité de pilotage ;

Entendu Madame Mélanie COURMONT, Accompagnatrice INTRADEL, qui, au travers d'un Power-Point, explique où en est la démarche Zéro-déchet à Engis ;

Entendu Monsieur l'Échevin de l'Environnement ;

Par ces motifs,

Après en avoir délibéré, et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre,

DÉCIDE :

Article 1 :

D'approuver le plan d'action Commune Zéro-Déchet 2022 tel que présenté.

Article 2 :

D'approuver la grille de décision annexée par laquelle la commune s'engage à effectuer des actions dans les axes suivants :

- Axe 1 : Éco-exemplarité – 2 actions à réaliser (1 sur le gaspillage alimentaire et 1 sur une autre fraction)
- Axe 2 : Convention de Réemploi (collecte ou préparation à la réutilisation) avec un acteur

- de l'économie sociale è convention avec la Ressourcerie (collecte des encombrants)
- Axe 3 : Convention avec les commerçants (réduire les emballages à usage unique => convention « contenant bienvenu)
- Axe 4 : Actions de Sensibilisation (formation, animation, information...) – 2 publics différents et 2 flux de déchets différents.

Article 3 :

De transmettre une copie de la présente délibération à :

- L'intercommunale Intradel - Port de HERSTAL, Pré Wigi 20, 4040 Herstal
- Le SPW – ARNE - Département du Sol et des Déchets - Direction des Infrastructures de Gestion et de la Politique des Déchets – 15 Avenue de Liège 5100 Jambes.

14. SPW SERVICES GÉNÉRAUX (SG) - FONCTIONNEMENT DE LA CENTRALE D'ACHAT UNIQUE - NOUVELLE CONVENTION D'ADHÉSION : DÉCISION

2022-03-22 1060

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,

Vu le courrier du SPW, Département des Affaires juridiques - Direction des Marchés publics et des assurances, daté du 22 décembre 2021, réceptionné en date du 11 janvier 2022, référencé 2021/DMP/200/0052 ;

Considérant la jurisprudence européenne relative aux accords-cadres et que par conséquent, le fonctionnement des actuelles centrales d'achat du SPW SG (DGM-BLTIC-eWBS-DGPe-DAJ) a dû être adapté ;

Considérant que, dorénavant, il convient de manifester son intérêt pour les marchés à lancer et de communiquer nos quantités maximales de commandes ;

Considérant que les conventions d'adhésion signées avec la Région par le passé n'intègrent pas ces nouvelles règles de fonctionnement ; que la Région a donc adapté les termes de la convention ;

Considérant que pour continuer à bénéficier des services de la centrale d'achat du SPW SG, il convient de signer la nouvelle convention en double exemplaire et la renvoyer à l'adresse centraeachat.sg@spw.wallonie.be ;

Considérant que la présente entraîne la résiliation des conventions antérieures ; que celle-ci ne remet pas en cause les marchés auxquels la Commune a déjà accès aujourd'hui ; que la nouvelle convention donnera accès aux différents marchés transversaux pour lesquels la Région Wallonne décide d'agir en qualité de centrale d'achat et ce peu importe le service adjudicateur du SPW SG ;

Considérant que cette nouvelle convention n'affecte donc pas les conventions que nous aurions été amené à conclure avec d'autres SPW ;

Considérant que désormais, afin de pouvoir commander dans le cadre d'un marché donné, la Commune sera tenue, en amont du lancement de la procédure de passation du marché concerné de :

- Marquer expressément notre intérêt sur les fournitures et services proposés dans le cadre du marché en question ;
- Communiquer une estimation du volume maximal de nos commandes potentielles ;

Considérant que sans cette manifestation d'intérêt de la communication d'un volume maximal, il ne sera pas possible de commander au travers du marché considéré ;

Considérant que pour les manifestations d'intérêts, les envoies par mail seront privilégiés ; que,

dès lors, une adresse mail unique et générique devra être communiquée ;

Considérant qu'il est suggéré d'utiliser un numéro unique en guise d'identifiant unique ; que cet identifiant est le numéro RRW constitué du numéro BCE précédé du nombre 2 ; que cet identifiant devra obligatoirement être indiqué dans tout formulaire complété, ainsi que dans toutes nos correspondances avec la centrale d'achat ;

Par ces motifs ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

DÉCIDE :

ARTICLE 1 : D'adhérer à la nouvelle convention et aux nouvelles règles de fonctionnement.

ARTICLE 2 : De communiquer l'adresse mail secretariat@engis.be comme adresse unique et générique pour notre entité.

15. STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL COMMUNAL - RÉVISION COMPLÈTE : APPROBATION

2022-03-22 1061

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation et, notamment, les articles L1212-1 et L1213-1 ;

Vu le statut administratif des agents communaux adopté par le Conseil communal en date du 25 mai 2010 et approuvé par arrêté du Collège provincial en séance du 26 août 2010 ;

Vu les délibérations successives du Conseil communal décidant de modifier le statut administratif des agents communaux telles qu'approuvées par les autorités de tutelle ;

Vu la loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues pendant le repos prénatal et pouvant être prise en compte pour la prolongation du repos postnatal ;

Vu la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil ;

Vu les différentes lois et décrets relatifs aux agents des services publics ;

Considérant que décret du 18 avril 2013 a modifié l'intitulé des grades légaux et qu'il convient de porter cette modification dans le statut administratif du personnel communal ;

Considérant que le nom ou les acronymes d'instances extérieures ont également été modifiées et qu'il convient d'en tenir compte dans le statut administratif renouvelé ;

Considérant par ailleurs que l'âge minimum légal de la pension anticipée dans les services publics est désormais fixé à 63 ans ; que cette modification implique l'adaptation des dispositions relatives au plan de fin de carrière énoncées dans le statut administratif des agents communaux ;

Considérant qu'il convient d'intégrer l'ensemble de ces nouvelles dispositions dans ledit statut administratif ;

Revu sa décision du 14 décembre 2021 révisant le statut administratif du personnel ;

Vu l'arrêté ministériel du 26 janvier 2022 du Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la

Ville n'approuvant pas la délibération du Conseil communal du 14 décembre 2021 arrêtant le statut administratif du personnel communal, réf. SPWIAS/O5000/JP/2021-022665/Commune d'Engis ;

Vu le procès-verbal de concertation Commune/C.P.A.S. du 21 mars 2022 ;

Vu le procès-verbal de la concertation syndicale du 21 mars 2022 ;

Entendu Monsieur le Directeur général ff en son rapport ;

Sur proposition du Collège communal ;

Après en avoir délibéré et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre ;

DÉCIDE d'arrêter comme suit le statut administratif du personnel communal :

STATUT ADMINISTRATIF

CHAPITRE 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

- 1. *Le présent statut s'applique aux agents statutaires de la commune. Il s'applique également aux agents contractuels, sauf les exceptions expressément prévues ci-après.*

Le présent statut ne s'applique pas au personnel enseignant.

Néanmoins, il ne s'applique au Directeur général et au Directeur financier que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

- 2. *Par dérogation au paragraphe précédent, ne s'appliquent pas aux agents stagiaires les dispositions de la section 3, sous-sections 1 et 2 du chapitre XII ainsi que les sections 16 et 17 du même chapitre.*
- 3. *Par dérogation au paragraphe 1^{er}, ne s'appliquent pas au personnel contractuel que dans la mesure stricte où ils leur sont applicables et en évolution de carrière uniquement :*

- *le chapitre II ;*
- *le chapitre VI ;*
- *le chapitre VIII ;*
- *le chapitre IX ;*
- *le chapitre XII ;*
- *le chapitre XIII ;*
- *Le chapitre XIV ;*
- *Le chapitre XVI, section 1 et 2 ;*
- *L'article 1^{er} de la section 3 du chapitre XVII.*

Pour le reste, les dispositions légales relatives aux agents soumis à un contrat de travail continuent à s'appliquer.

- 4. *Les dispositions du chapitre XII, section 16, 17, 18 et 19, et du chapitre XVI, section 1 et 2, ne sont pas applicables au Directeur général et au Directeur financier.*

Le Collège communal peut toutefois, dans le cas où le bon fonctionnement du

service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires desdites fonctions qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

CHAPITRE II - DROITS ET DEVOIRS

SECTION 1ÈRE - GÉNÉRALITÉS

Article 1er

- 1. Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée ; ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions.

Cette interdiction ne s'applique pas au cas où la loi ou le décret prévoit expressément le droit du citoyen à la consultation ou à la communication d'un document administratif.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

- 2. L'agent se doit d'observer la plus stricte neutralité à l'égard des diverses opinions politiques, philosophiques ou religieuses dans l'exercice de ses fonctions.

Une attitude de neutralité doit prévaloir également dans sa tenue vestimentaire. Le membre du personnel ne peut pas porter sur son lieu de travail des signes visibles de ses convictions philosophiques, religieuses et ne peut manifester ses convictions par un quelconque rituel.

L'agent doit agir de manière intègre, avec loyauté, respecter la confidentialité et faire preuve d'engagement et de conscience professionnelle, se montrer digne des fonctions qu'il occupe. Même en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'agent évite tout comportement contraire à la dignité de ses fonctions qui pourrait ébranler la confiance ainsi que celle du public dans la qualité de ses prestations professionnelles. Il évite toute situation où, il pourrait être associé à des occupations contraires à la dignité de ses fonctions.

L'agent traite ses collègues ou les personnes avec lesquelles il est en contact sans aucune discrimination.

- 3. L'agent ne se place pas et ne se laisse pas placer dans une situation de conflit d'intérêts. Une situation dans laquelle il a, par lui-même ou par personne interposée, un intérêt personnel direct ou indirect susceptible d'influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions et de créer la suspicion légitime.

Lorsqu'il estime qu'il y a conflit d'intérêt ou qu'il craint d'en avoir un, il en informe immédiatement le Directeur général.

Article 2

Les agents ont droit à l'information et à la formation pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches.

Ils ont droit à la formation continue pour satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion.

Un plan de formation [\[DD1\]](#) est élaboré pour l'ensemble du personnel conformément aux principes généraux de la fonction publique locale.

Article 3

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Article 4

- 1. Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A cet effet, ils doivent :

1. respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent ;
2. formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude ;
3. exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle ;
4. se conformer aux normes de sécurité prescrites par l'autorité ;
5. ne pas suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable ;
6. veiller à la sauvegarde des intérêts communaux ;
7. accomplir personnellement et consciencieusement les obligations de service qui leur sont imposées par les arrêtés ou règlements en vigueur dans l'Administration dont ils font partie ;
8. exécuter leur travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu convenu ou déterminé par l'autorité ;
9. exécuter ponctuellement les ordres de service ;
10. être de la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, que dans leurs rapports avec le public ;
11. s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service ;
12. répondre, vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques, du bon fonctionnement des services dont la direction leur est confiée. Ils sont, de ce fait, tenus de réprimer ou de provoquer la répression des abus, négligences ou infractions aux lois et règlements qu'ils seraient amenés à constater dans l'exercice de leurs fonctions.

Le supérieur est responsable des ordres qu'il donne.

L'agent qui contreviendrait à ces dispositions serait puni, suivant l'exigence du cas, de l'une des peines disciplinaires prévues, sans préjudice de l'application des lois pénales.

- 2. Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.
- 3. Pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public

et à leurs collègues une image correcte de leur personne, tant sur le plan de l'hygiène corporelle, de la décence de leur tenue vestimentaire que sur le plan de la correction de leur attitude et de leurs propos.

- *4. Les agents évitent, dans l'exercice leurs fonctions comme en-dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration ou compromettre l'honneur ou la dignité de leurs fonctions.*
- *5. Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.*

Article 5

L'agent a l'obligation d'informer, par écrit, le supérieur hiérarchique des déficiences qu'il aurait constatées au matériel qui lui a été confié.

En cas de dommages causés par le travailleur, des indemnités ou dommages-intérêts pourront lui être réclamés, en cas de dol, de faute lourde, ou de faute légère présentant un caractère habituel.

Ces indemnités ou dommages-intérêts seront fixés de commun accord avec l'agent ou par décision de justice et pourront être retenus sur la rémunération dans le respect des dispositions légales.

Article 6

Les agents doivent fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires à leur inscription au registre du personnel et à l'application des législations sociales et fiscales (adresse, téléphone, nombre d'enfants à charge, état civil, etc.). Toute modification doit être signalée par écrit à l'employeur dans les plus brefs délais.

Article 7

Il est défendu aux agents de :

- 1. Solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques ;*
- 2. Utiliser ou mettre en marche une machine ou un appareil sans y avoir été autorisé ;*
- 3. Fumer dans les locaux ;*
- 4. Introduire des personnes dans les locaux de l'Administration sans en avoir reçu l'autorisation. Par ailleurs, la présence de membres de la famille ou d'amis de l'agent n'est pas autorisée dans les locaux. Si une telle présence s'impose pour des motifs impérieux, la responsabilité de la commune ne peut, en aucun cas, être engagée qu'il s'agisse d'accident, de problème technique ou de tout autre problème causé par le visiteur ;*
- 5. Distribuer ou afficher des imprimés ou avis similaires, de tenir des réunions, de faire de la propagande, de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse du Collège communal et prérogatives reconnues par le statut syndical ;*
- 6. Introduire des boissons alcoolisées ou des drogues sur les lieux de travail ;*

7. *Se trouver en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail ;*

8. *Utiliser des vêtements ou matériel de travail confiés à l'agent par l'employeur en dehors des lieux de travail.*

Article 8

Les agents veillent à se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

Article 9

Les agents ne peuvent, directement ou par personne interposée, exercer un commerce ou remplir un autre emploi que moyennant l'accord préalable du Collège communal.

Cette autorisation est refusée ou retirée si le commerce ou l'emploi est jugé incompatible avec l'exercice de la fonction.

Article 10

Tout acte quelconque de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de violence au travail sur les lieux du travail est strictement interdit, en application du Code du bien-être au travail.

SECTION 2 – GESTION DES CONFLITS EN LIEN AVEC LES DEVOIRS PROFESSIONNELS

Article 1er

La procédure décrite dans la présente section n'est pas applicable en cas de faute grave. Si de telles situations se présentent dans ces hypothèses, le Collège communal sera averti au plus vite de cet état de fait par le Directeur général.

En cas d'infraction lourde ou grave d'agents mis à la disposition de l'administration communale dans le cadre de l'article 60 de la loi organique des CPAS, ceux-ci seront remis sur-le-champ à la disposition du CPAS par décision du Collège communal sur base d'un avis motivé du chef de service et du Directeur général.

En cas de harcèlement moral ou sexuel tel que décrit par la loi du 04 août 1996, le recours à une personne de confiance sera notamment privilégié pour entamer les premières démarches, conformément au prescrit de l'article 10 de la section 1ère du présent chapitre.

Article 2

- *1. Une procédure permettant la prise de diverses mesures successives est mise en place.*
- *2. La première mesure postule l'intervention du chef de service.*

Le chef de service, accompagné du responsable direct de l'agent, dresse le constat d'un dysfonctionnement et en parle directement, sans délai et de vive voix, avec l'intéressé(e).

Un avertissement ferme et constructif est formulé afin de trouver ensemble une solution ou du moins viser une amélioration. Il est requis de s'en tenir à des faits

précis (lieux, dates, événements avérés) et d'éviter les jugements de valeur.

L'entretien doit faire l'objet d'un constat, d'un procès-verbal ou de tout autre document écrit, remis à l'agent et reprenant les points à améliorer dans un laps de temps déterminé, ce document doit être transmis pour information au Directeur général. L'agent pourra réagir par écrit dans les 3 jours s'il l'estime nécessaire.

- *3. La deuxième mesure implique l'intervention du Directeur général.*

Cette mesure est appliquée si :

- *malgré l'avertissement du chef de service, les mêmes dysfonctionnements perdurent ;*
- *le chef de service constate des dysfonctionnements multiples dont l'accumulation devient significative.*

L'agent est alors entendu, en présence de son ou ses responsable(s) par le Directeur général. Lors de cet entretien, les termes du constat dressé par le chef de service sont à nouveau précisés.

Il convient alors de dissiper les malentendus, rappeler les normes en vigueur et remettre en état une situation exempte de tout comportement ou agissement considéré comme déviant.

Il doit s'agir d'un entretien constructif durant lequel l'agent peut faire part des difficultés qu'il rencontre à se conformer aux attentes de son chef de service. Une aide, une formation ou un suivi social peuvent alors lui être proposés sans pour autant banaliser ou minimiser les faits reprochés.

Un document de synthèse est soumis à la signature de l'ensemble des parties. Ce document précisera clairement les améliorations souhaitées et la date à laquelle un bilan sera dressé.

L'agent garde la possibilité de formuler ses remarques par écrit endéans les 3 jours. Le chef de service en collaboration avec le Directeur général veille au respect de l'engagement en assurant un suivi régulier.

A la fin de la période déterminée, un second entretien est organisé par le Directeur général en parfaite collaboration avec le chef de service de l'agent concerné. Ce dernier peut, lors de cet entretien, se faire accompagner de la personne de son choix.

Le chef de service fait le point de la situation en veillant, comme précisé précédemment, à s'en tenir à des faits tangibles.

Si les engagements ont été respectés, que les consignes ont été appliquées et que des améliorations sont constatées, le dossier de l'agent est clôturé.

Un rapport circonstancié est rédigé par le Directeur général qui consignera ce document ainsi que toutes les pièces constitutives dans le dossier de l'agent.

- *4. La troisième mesure consiste en l'établissement d'un rapport en vue du déclenchement d'une procédure disciplinaire.*

Cette mesure est appliquée si les engagements n'ont pas été respectés, l'agent n'ayant pas amélioré son comportement dans le temps qui lui était imparti.

Un constat d'échec est dressé à ce moment et proposé à la signature de toutes les

personnes ayant assisté à la réunion visée au paragraphe précédent. L'agent garde la possibilité de formuler ses remarques par écrit endéans les 3 jours.

Un rapport circonstancié est alors établi par le Directeur général qui, sur cette base, sollicite du Collège communal qu'une procédure disciplinaire soit intentée.

L'ensemble des pièces justificatives, consigné dans le dossier de l'agent par le Directeur général servira de base au cas où il était décidé d'entamer une procédure disciplinaire.

La procédure disciplinaire se déroule sur la base des règles évoquées au chapitre X du présent statut.

CHAPITRE III – NOTIFICATIONS, DELAIS ET RECOURS

Article 1er

Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, la notification des actes et avis aux agents a lieu soit par lettre recommandée à la poste censée reçue le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par remise de la main à la main contre accusé de réception.

L'agent communique dans les plus brefs délais tout changement de domicile ou de résidence.

Article 2

Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, les recours, observations et demande d'audition sont adressés par l'agent au Collège communal, soit par lettre recommandée, soit par remise d'un écrit contre accusé de réception.

Les recours sont introduits dans un délai de quinze jours prenant cours le lendemain de la réception de l'acte ou de l'avis.

Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié légal ou extra-légal, il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable qui suit.

Si le délai commence ou se termine durant les mois de juillet ou d'août, il est prolongé d'un mois.

En cas d'envoi recommandé, la date de la poste fait foi.

Article 3

Les actes de candidatures sont adressés au Collège communal par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.

CHAPITRE IV – MODE D'ATTRIBUTION DES EMPLOIS

Article 1er

- 1. *Les emplois communaux sont indifféremment accessibles soit par recrutement, soit par promotion quand les conditions particulières qui leur sont applicables prévoient à la fois des critères de recrutement et des critères de promotion.*

À l'exception des grades légaux, le Conseil communal ne pourra décider de conférer

ces emplois par recrutement que si aucun agent réunissant toutes les conditions de promotion requises, examen compris, ne se porte candidat à la promotion.

- *2. Lorsque seul l'accès par promotion est prévu et si deux examens de promotion successifs pour un même grade se clôturent par un procès-verbal de carence, l'autorité qui nomme utilisera le procédé de recrutement. Elle en déterminera les conditions.*

CHAPITRE V – RECRUTEMENT

SECTION 1ÈRE – CONDITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Nul ne peut être recruté s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1. avoir une connaissance de la langue de la région linguistique jugée suffisante au regard de la fonction à exercer ;*
- 2. jouir des droits civils et politiques ;*
- 3. être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;*
- 4. être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer ou disposer de compétences valorisables conformément aux conditions fixées par l'annexe 1 du présent statut ;*
- 5. réussir un examen de recrutement ;*
- 6. les emplois sont accessibles aux deux sexes ;*
- 7. il doit être satisfait aux conditions susvisées au moment de l'entrée en fonction.*

L'agent doit satisfaire durant toute la carrière aux conditions visées aux points 1), 2), et 3) ci-dessus.

Des conditions d'âge et de nationalité ne peuvent être exigées que dans le respect des normes de droit supérieur.

SECTION 2 – OCTROI D'UN EMPLOI DE RECRUTEMENT PAR MOBILITÉ

Article 1er

- *1. Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège communal fait appel aux agents statutaires du centre public d'action sociale du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.*

A cette fin, il adresse un avis à tous les agents concernés qui mentionne toutes les indications utiles sur la nature et la qualification de l'emploi, les conditions exigées, la forme et le délai de présentation des candidatures.

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à l'article 3 du Chapitre III dans les dix jours qui suivent la date de réception de l'avis.

Il ne peut être procédé au recrutement aussi longtemps qu'il n'a pas été satisfait aux demandes des agents concernés, si elles répondent aux conditions prescrites.

- 2. A défaut d'application du paragraphe précédent, l'agent en surnombre du centre public d'action sociale du même ressort ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant ou d'un grade équivalent, et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.
- 3. Le présent article ne s'applique pas :
 - aux membres du personnel engagé par contrat ;
 - aux titulaires d'emplois qui sont spécifiques à la commune ou au centre public d'action sociale.
- 4. Le régime de mobilité est mis en œuvre dans le respect de l'A.R. n°519 du 31.03.1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'action sociale qui ont un même ressort et de l'A.R. n° 490 du 31/12/1986, imposant aux communes et aux centres publics d'action sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel et de leurs modifications ultérieures.

SECTION 3 – MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Article 1er

Sur proposition du Collège communal, le Directeur général établit pour chaque fonction un descriptif. Celui-ci décrira de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction à pourvoir ainsi qu'un profil de compétence qui englobera le savoir, le savoir-faire et le savoir-être, c'est-à-dire les caractéristiques de la personnalité.

Le Conseil communal arrête quant à lui, pour chaque grade, quel que soit le type de recrutement, le programme des examens, leurs modalités d'organisation et les règles de cotation des candidats.

Les examens sont en principe divisés en trois épreuves : une épreuve générale écrite, une épreuve écrite propre aux emplois considérés et une épreuve orale.

Lorsque la nature des emplois le justifie, l'examen peut être limité à une épreuve d'aptitude professionnelle évaluant les connaissances pratiques ou techniques.

Quels que soient les examens, les jurys comprennent :

- un Président, qui est le Bourgmestre, à moins qu'il ne délègue un Echevin ou le Directeur général. Il a voix délibérative ;
- des assesseurs.

Les assesseurs des jurys sont :

- a. Le Directeur général ou le fonctionnaire d'un grade supérieur à celui à conférer, qu'il délègue ;
 - b) Un professeur au moins en activité ou à la retraite de l'enseignement correspondant au niveau des études exigées dans les conditions particulières, si l'examen comprend une épreuve de formation générale et/ou une ou plusieurs épreuves sur les matières enseignées dans ledit enseignement ;
 - c) Des personnes particulièrement qualifiées en raison de leur compétence ou de leur spécialisation, s'il s'agit d'épreuves techniques ou pratiques ou portant sur des matières administratives ou techniques. Elles sont choisies en dehors ou au sein du personnel communal parmi, dans ce dernier cas, les

fonctionnaires qualifiés d'un grade supérieur à celui à conférer.

Le jury est désigné par le Collège communal qui :

- fixe la date et le lieu des épreuves ;*
- rédige l'offre d'emploi en reprenant de manière succincte le descriptif de fonction et l'échelle de rémunération ;*
- décide de la diffusion de l'annonce de la vacance de l'emploi par les moyens de communication adéquats et suffisants ;*
- arrête la liste des candidats et les convoque par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception ;*
- vise pour vérification le procès-verbal fixant le classement ou constatant l'échec ou la réussite des candidats.*

Le Conseil communal peut décider de faire appel à un organisme tiers en vue de procéder à une sélection préliminaire des candidats. Dans ce cas, il s'assure préalablement de ce que la sélection soit réalisée sur la base de critères objectifs.

Toute organisation syndicale a le droit de se faire représenter auprès du jury ou, en cas d'application de l'alinéa qui précède, auprès de l'organisme tiers, dans les limites fixées à l'article 14 de l'A.R. du 28/09/84 portant exécution de la loi du 19/12/1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 2

Le Conseil communal peut fixer des conditions particulières de recrutement en fonction de l'emploi à conférer, notamment en cas d'application de l'article 1er § 2 du Chapitre IV.

Article 3

Le Conseil communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

Chaque candidature réunissant les conditions de nomination est soumise au vote.

Article 4

La désignation des agents sous le régime du contrat de travail est déléguée au Collège communal en application de l'article L1213-1 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation qui applique les mêmes dispositions que celles prévues aux articles 1er, 3 et 5 du présent chapitre ou, dans certaines situations particulières dûment motivées, procède au recrutement de contractuels à durée déterminée ou dans un contrat de remplacement, dans le respect des conditions énoncées à l'article 1er du présent chapitre sans nécessairement soumettre le candidat à un examen.

Le Collège communal est également compétent pour mettre fin à la désignation.

Article 5

L'acte de nomination ou de désignation est motivé.

Article 6

Les candidats qui réunissent les conditions prévues à l'article 1er de la section 1ère du Chapitre V, mais qui ne sont pas recrutés, sont versés dans une réserve de recrutement.

La durée de validité de cette réserve est de deux ans à partir de la date du procès-verbal

final des épreuves auxquelles ils ont satisfait. Elle peut être prolongée par décision motivée du Conseil communal, deux fois au maximum.

Si celui-ci juge la réserve insuffisante, il procède à un nouvel appel, sans que les lauréats versés dans une première réserve de recrutement aient une priorité par rapport aux lauréats dans des réserves ultérieures.

Article 7

Le Conseil communal peut décider d'organiser des examens de recrutement avec le C.P.A.S. du même ressort et de verser les personnes non nommées dans une réserve de recrutement commune.

Article 8

En application de l'article 3 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 07 février 2013 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes les centres publics d'action sociale et les associations de services publics, la commune recrute 2,5 % de travailleurs handicapés par rapport à son effectif au 31 décembre de l'année précédente. La déclaration à l'ONSS tient lieu de preuve de cet effectif.

Pour le calcul du nombre d'emplois au cadre, ne sont pas pris en considération les emplois réservés au personnel enseignant subventionné, au personnel des services d'incendie et au personnel médical soignant.

Par « handicapés », il y a lieu d'entendre les personnes visées par l'article 4 de l'Arrêté du Gouvernement wallon susmentionné.

SECTION 4 – CONSERVATION DU BÉNÉFICE DE LA RÉUSSITE D'UN EXAMEN DE RECRUTEMENT

Article 1er

Les candidats ayant satisfait à la procédure de recrutement visée aux articles 3 et 4 de la section précédente et qui ont été engagés en qualité de contractuel sont dispensés de repasser les mêmes épreuves dans le cas où un poste statutaire du même type serait déclaré vacant.

CHAPITRE VI – SURVEILLANCE DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Article 1er

La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. Elle s'effectue sur base des dispositions du Titre 4 du Livre 1er du Code du bien-être au travail relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (et de ses modifications ultérieures), qui comporte notamment des mesures relatives à la surveillance de santé des agents affectés à un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini, mais également des mesures à prendre avant toute décision de mutation temporaire ou définitive d'un agent – qui exerce une activité précitée ou non - ou de le déclarer physiquement inapte à l'exercice de sa fonction.

Une réunion trimestrielle du comité de concertation de base est organisée afin de pouvoir soutenir une politique de bien-être.

Article 2

Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitant accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le titre 5 du Livre X du code du bien-être au travail (titre 5 concernant la protection de la maternité), le Collège communal décide les mesures suivantes :

- un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée ;*
- si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état ;*
- si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.*

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

CHAPITRE VII – STAGE

Article 1er

Tout agent est soumis à un stage d'une année de service.

Ce stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée.

La durée totale de la prolongation ne peut excéder un an.

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation négative, conformément à l'article 5 du Chapitre VII.

Pour le calcul de la durée du stage, sont prises en considération toutes les périodes durant lesquelles le stagiaire est en position d'activité de service.

La durée des prestations effectuées dans une fonction équivalente à l'Administration communale d'Engis d'un agent engagé à titre contractuel, comme A.P.E. ou comme stagiaire en application de la réglementation sur le stage des jeunes, est assimilée entièrement à une période de stage préalable à la nomination à titre définitif.

Par contre, ne sont pas prises en considération pour le calcul de la durée du stage les périodes d'absence qui, en une ou plusieurs fois, excèdent 30 jours même si, durant celles-ci, le stagiaire est resté en position d'activité de service. Les périodes de vacances annuelles sont toutefois prises en considération pour le calcul de la durée du stage.

Article 2

Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris à l'article 3 du Chapitre XIII.

Article 3

Au plus tard deux mois avant la fin du stage, la fiche d'évaluation est complétée par deux supérieurs hiérarchiques ou un supérieur hiérarchique et le Directeur général en application de l'article 4 § 1 du Chapitre XIII.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 1er du Chapitre III.

Cette notification mentionne, en outre :

- 1. le droit de l'agent stagiaire de formuler les observations écrites dans les quinze jours de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 2 du Chapitre III et conformément à l'article 4 § 4 du Chapitre XIII ;*
- 2. la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Directeur général.*

Article 4

Sur base de la fiche d'évaluation prévue à l'article 3 du Chapitre XIII et, au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, sur proposition du Directeur général, le Collège communal propose au Conseil communal :

- soit la nomination à titre définitif ;*
- soit la prolongation de la période de stage ;*
- soit le licenciement dans cet emploi.*

Il entend l'agent soit à sa demande, conformément à l'article 3 du Chapitre VII, soit d'initiative.

L'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

Article 5

Par dérogation à l'article 1er, alinéa 1er, du Chapitre VII lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le Collège communal peut, après avoir entendu le Directeur général, proposer au Conseil communal le licenciement anticipé de l'agent dans cet emploi.

Il est procédé conformément aux articles 3 et 4 du Chapitre VII.

Article 6

Le Conseil communal statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage.

La nomination sort ses effets le 1er jour du mois qui suit l'expiration du stage.

La période située entre la fin normale du stage et la nomination est considérée comme une prolongation du stage.

Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal prévu par l'article 2 du décret du 20.07.1831.

Article 7

Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'article 1er du Chapitre III. Il est dû à l'agent une indemnité correspondant à 3 mois de traitement.

La période située entre la fin normale du stage et la notification du licenciement est considérée comme une prolongation du stage.

CHAPITRE VIII – CARRIERE

SECTION 1ÈRE - GÉNÉRALITÉS

Article 1er

Pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre :

- par « grade » : le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et qui l'habilite à occuper un emploi correspondant à ce grade ;*
- par « échelle » : la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade et, le cas échéant, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le statut pécuniaire ;*
- par « ancienneté dans l'échelle » en vue de satisfaire aux conditions de promotion : la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans l'échelle considérée à raison de prestations complètes ou incomplètes ;*
- par « ancienneté dans le niveau » en vue de satisfaire aux conditions de promotion : la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune en qualité d'agent définitif dans le niveau considéré à raison de prestations complètes ou incomplètes.*

Article 2

L'agent statutaire est nommé à un grade. L'agent contractuel est engagé à un grade.

À chaque grade correspond une ou plusieurs échelles.

Article 3

Le Collège communal, sur proposition du Directeur général, procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

Dans l'intérêt du service, chaque agent peut, durant sa carrière, être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

SECTION 2 – ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 1er

En évolution de carrière, l'agent statutaire ou contractuel obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux critères d'ancienneté, d'évaluation et de formation fixés dans le statut pécuniaire.

SECTION 3 - PROMOTION

Article 1er

La promotion est la nomination d'un agent à un grade supérieur. La promotion n'est pas accessible aux agents contractuels.

Elle n'a lieu qu'en cas de vacance d'un emploi du grade à conférer.

Article 2

Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions fixées à l'annexe 1 du présent statut.

La condition relative à l'évaluation de l'agent est appréciée en fonction de la dernière

évaluation le concernant.

Article 3

Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de l'entrée en fonction dans le nouveau grade.

Article 4

Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents communaux par avis affichés aux valves de l'Administration communale pendant toute la période durant laquelle les candidatures peuvent être introduites.

En outre, il est communiqué à chaque agent susceptible d'être nommé de la manière prévue à l'article 1er du Chapitre III.

Un exemplaire de l'avis est envoyé par lettre recommandée à la poste aux agents éloignés du service qui remplissent les conditions nécessaires pour introduire valablement une candidature.

L'avis contient l'énoncé précis de l'emploi déclaré vacant ainsi que les conditions générales et particulières auxquelles la nomination est subordonnée.

Le délai d'introduction des candidatures ne peut être inférieur à un mois prenant cours le jour de la remise à l'intéressé ou de la présentation par la poste de l'avis de vacance d'emploi. Lorsque cet avis est notifié pendant les mois de juillet et août, le délai est prolongé de quinze jours minimum.

Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au 1er jour ouvrable qui suit.

Il est fait acte de candidature de la manière prévue à l'article 3 du Chapitre III.

Article 5

Le Conseil communal arrête, pour chaque grade de promotion, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, le mode de constitution du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation.

Le jury est désigné par le Collège communal conformément à l'article 1er de la section 3 du chapitre V.

Article 6

Le Conseil communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

Chaque candidature réunissant les conditions de promotion est soumise au vote.

Article 7

L'acte de nomination est motivé.

Article 8

Le Conseil communal peut assortir la nomination d'une clause comportant une période de probation d'une durée maximale d'un an.

Article 9

L'article 3 du Chapitre VII est applicable à cette période probatoire.

Dans le mois qui précède la fin de celle-ci, sur proposition du Directeur général, le Collège communal propose au Conseil communal soit la confirmation de la promotion, soit la réintégration dans le grade antérieur.

Le Conseil statue lors de la plus prochaine séance qui suit la fin de la période probatoire.

A défaut, la promotion devient définitive.

Article 10

- *1. Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, d'un membre du Centre Public d'Action sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.*
- *2. A défaut d'application du paragraphe précédent, l'emploi est conféré par promotion, à sa demande d'un agent définitif du Centre Public d'Action sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.*
- *3. En vue de l'application du présent article, les agents sont informés et présentent leur candidature conformément à la procédure prévue à l'article 3 du Chapitre III.*
- *4. Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'A.R. n° 519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des Centres Public d'Action Sociale qui ont un même ressort.*

Article 11

A défaut d'application de l'article 10 de la section 3 du Chapitre VIII, l'agent en surnombre du Centre Public d'Action Sociale du même ressort ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant ou d'un grade équivalent et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'A.R. n° 490 imposant aux communes et aux C.P.A.S., qui ont un même ressort, le transfert d'office de certains membres de leur personnel et de ses modifications ultérieures.

Sauf dispositions contraires, l'agent qui a satisfait à un examen de promotion dans les conditions prévues au présent règlement conserve, pendant toute sa carrière, les titres à la nomination acquis par la réussite de ces épreuves.

CHAPITRE IX – DES NIVEAUX

Article 1er

Les emplois sont classés en 5 niveaux dans le cadre du personnel :

- *le niveau A ;*
- *le niveau B ;*

- le niveau C ;
- le niveau D ;
- le niveau E.

Sont réputés :

Du niveau E :

Les emplois, grades et fonctions qui généralement ne requièrent pas, lors du recrutement de leur titulaire, des conditions particulières (titre – qualification, etc....) pour pouvoir les exercer.

Sont donc versés dans ce niveau :

- les auxiliaires professionnel(le)s et les ouvriers manœuvres pour travaux lourds ;

Du niveau D :

Les emplois, grades et fonctions qui requièrent, lors du recrutement de leur titulaire, certaines conditions ou une spécificité propre pour pouvoir les exercer.

Quatre catégories d'agents relèvent du niveau D :

1° la première est formée par « les ouvriers communaux » ayant une qualification. Celle-ci peut être de base ou poussée. Sont à considérer comme tels :

- les ouvriers qualifiés ;

2° la deuxième catégorie est formée par « les employés d'administration ». Sont à considérer comme tels :

- les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ;
- les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, voire d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ;

3° la troisième catégorie est formée par l'agent attaché au service technique. Est à considérer comme tel :

- l'agent technique ;
- l'agent technique en chef, c'est-à-dire l'agent chargé non seulement de la conception et de l'élaboration des plans techniques, mais également de la surveillance des travaux et du service des travaux dans son ensemble.

4° la quatrième catégorie est formée par les agents qui sont affectés dans les services de soins. Est à considérer comme tel :

- les puériculteur(trice)s.

Du niveau C :

Tous les emplois, grades et fonctions qui comportent des responsabilités dans le chef de leurs titulaires respectifs.

Sont à considérer comme tels :

- les brigadiers ;

- les chefs de service administratifs ;
- le contremaître.

Du niveau B :

Tous les emplois, grades et fonctions que l'on qualifie de « spécifiques », étant donné qu'ils doivent avoir un profil en rapport avec le type de besoins qu'il s'indique de satisfaire.

Les emplois, grades et fonctions de niveau B se distinguent notamment du niveau D du fait qu'ils sont réservés aux personnes possédant un graduat dans une matière préalablement déterminée par l'autorité communale, en ce qui concerne la prise en compte des diplômes.

Est à considérer comme tel :

- le bibliothécaire gradué ;
- l'assistant social ;
- le conseiller en environnement ;
- le conseiller en énergie ;
- le directeur d'un Milieu d'Accueil de la Petite Enfance de 0 à 3 ans ;
- le coordinateur de l'Accueil Temps Libre (ATL).

Du niveau A :

Tous les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :

- par voie de recrutement, aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation d'examens de recrutement ;
- par voie de promotion, aux personnes relevant des niveaux D5, D6, C3 ou C4 et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation des examens de promotion.

Est à considérer comme tel :

- le chef de bureau administratif ;

Tous les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :

- par voie de recrutement, aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation d'examens de recrutement ;

Est à considérer comme tel :

- l'attaché spécifique.

Article 2

Pour l'application des conditions particulières qui font appel à la notion de titre équivalent, il est fait référence à l'annexe 1 de l'A.R. du 02.10.1937 portant statut des agents de l'Etat.

Article 3

Outre les carrières reprises dans les filières traditionnelles visées à l'article 1er, de

nouvelles carrières spécifiques pourront voir le jour dans les échelles D et C.

Dès que ces nouvelles carrières seront définies, elles seront spécifiées dans le présent chapitre et les évolutions de carrières seront jointes en annexe.

CHAPITRE X – REGIME DISCIPLINAIRE

Article 1er

Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L.1215-1 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

CHAPITRE XI – POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 1er

L'agent se trouve dans une des positions suivantes :

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

L'agent est en principe en position d'activité de service. Il est placé dans une autre position soit de plein droit, soit par décision de l'autorité compétente.

SECTION 1ÈRE – ACTIVITÉ DE SERVICE

Article 1er

Sauf disposition contraire, l'agent en activité a droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Il ne peut s'absenter du service que s'il a obtenu un congé ou une dispense.

La participation de l'agent à une cessation concertée de travail (grève ou mouvement de perturbation du travail) est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

Article 2

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures, à raison de 5 jours par semaine.

Le Collège communal fixera, à concurrence de la durée susdite, les horaires de prestations de chaque service, compte tenu des nécessités auxquelles ils répondent (garde, permanence, etc.).

SECTION 2 – NON-ACTIVITÉ

Article 1er

L'agent est en non-activité :

- 1. lorsqu'il s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé ;*
- 2. lorsqu'il accomplit en temps de paix certaines prestations militaires ;*
- 3. en cas de suspension disciplinaire ;*
- 4. lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de l'article 1er, Section 17 du Chapitre XII ;*

5. *durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle (en application des articles 1er à 4, Section 16 du Chapitre XII).*

Article 2

Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Article 3

§1. En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est pas prise en considération pour l'avancement de traitement.

§2. En cas de suspension disciplinaire, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire.

§3. En cas d'accomplissement de prestations militaires en temps de paix, l'agent maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

SECTION 3 – DISPONIBILITÉ

Sous-section 1 - Généralités

Article 1er

La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.

La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège communal.

Article 2

La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par suppression d'emploi, dépasser, en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite de l'agent.

Ne sont pris en considération ni les services militaires que l'agent a accomplis avant son admission dans l'Administration communale, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

Article 3

Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis à la retraite.

Article 4

L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'Administration communale.

S'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

Il est tenu d'occuper l'emploi qui lui est assigné correspondant à son grade.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil communal peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues à l'article 4, Section 1ère du Chapitre XVI.

Article 5

L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant le service de santé administratif (MEDEX), au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant MEDEX à l'époque fixée par l'alinéa 1er, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

Article 6

L'agent est tenu de notifier à l'administration un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 7

Aux conditions fixées par le présent statut, l'agent en disponibilité a droit à un traitement d'attente.

Le traitement d'attente est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu, le cas échéant, en application du statut pécuniaire des agents communaux.

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

Article 8

L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Article 9

Le Collège communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité était titulaire doit être considéré comme vacant.

Il peut prendre cette décision dès que la disponibilité atteint un an.

Il peut en outre prendre cette décision sans délai à l'égard de l'agent placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou, dans les autres cas, à l'égard de l'agent placé en disponibilité pour un an au moins.

La décision du Collège communal doit être précédée de l'avis favorable du Directeur général.

Sous-Section 2 - Disponibilité pour maladie

Article 1er

Est mis d'office en disponibilité l'agent dont l'absence pour maladie se prolonge au-delà du congé auquel il peut prétendre en application de l'article 2, Section 12 du Chapitre XII.

Article 2

L'agent en disponibilité pour maladie conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 3

Il perçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ne peut en aucun cas être inférieur :

- 1. aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence ;*
- 2. à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.*

Article 4

Par dérogation à l'article 3, Sous-Section 1, Section 3 du Chapitre XI, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affectation dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

MEDEX décide si l'affection, dont souffre l'agent, constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Cette décision entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

Article 5

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visées aux sections 15 et 16 du chapitre XII.

Pour l'application de l'article 7, Section 3 du Chapitre XI, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

Sous-Section 3 - Disponibilité par suppression d'emploi

Article 1er

L'agent dont l'emploi est supprimé doit être réaffecté dans un emploi vacant correspondant à son grade ou à un grade équivalent ou inférieur.

S'il est établi que la réaffectation n'est pas possible, il est placé en position de disponibilité par suppression d'emploi.

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 2

L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité.

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20% pour les agents mariés ou cohabitants légaux ainsi que pour les agents non mariés ayant un ou plusieurs enfants à charge et de 25% pour les autres agents.

Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30èmes, être inférieur à autant de fois 1/30ème du dernier traitement 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 du dernier traitement d'activité, fixé conformément à l'article 7, Section 3 du Chapitre XI.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « années de services » celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

Sous-Section 4 – Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

Article 1er

Le Conseil communal peut placer un agent en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'Administration.

La proposition de mise en disponibilité est établie par le Directeur général et notifiée à l'intéressé de la manière prévue à l'article 1er du Chapitre III.

L'avis mentionne en outre le droit de l'agent à être entendu par le Conseil communal, la date de l'audition et la faculté de consulter le dossier administratif.

Lors de cette audition, l'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

Article 2

L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 3

Il jouit d'un traitement d'attente égal, à la première année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60ème du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'année de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « années de services », celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

Sous-Section 5 – Disponibilité pour convenance personnelle

Article 1er

L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

Le Collège communal notifie la décision du Conseil communal à l'agent dans le mois de la réception de la demande. Lorsque celle-ci n'est pas agréée, la décision est motivée.

Article 2

L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie ou d'infirmité contractée durant sa période de disponibilité.

Il perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit à la pension ni le calcul de la pension.

Pendant sa mise en disponibilité pour convenance personnelle, l'agent peut exercer une activité lucrative à la condition que celle-ci soit compatible avec ses fonctions.

Article 3

La durée de disponibilité pour convenances personnelle est limitée à une période de six mois.

Elle peut être prolongée par périodes de six mois au moins sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de 60 mois.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

A sa demande, l'agent reprend ses fonctions avant l'expiration de la période d'absence en cours moyennant un préavis de trois mois à moins que le Collège communal n'accepte un délai plus court.

Tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité pour convenance personnelle a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue à l'article 4, Section 1ère du Chapitre XVI.

Sous-section 6 – Disponibilité en cas de mise à disposition

Article 1er

- 1. *L'agent peut, sur décision du Collège communal, être mis à disposition d'un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.*
- 2. *La mise en disponibilité a une durée équivalente à la mise à disposition qui doit avoir une durée déterminée et ne peut en tout cas s'étaler sur plus d'une législature communale. Moyennant cette réserve, la mise à disposition peut être prorogée par l'autorité locale.*
- 3. *Une convention de mise à disposition est établie entre l'autorité locale et l'organisme auprès duquel l'agent est mis à disposition. Cette convention règle les modalités de prise en charge financière du traitement de l'agent et des frais afférents à cette mise à disposition.*

Sous-section 7 – Disponibilité sans traitement en cas de transfert

Article 1er

- 1. L'agent qui l'accepte peut être transféré vers un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.
- 2. Pendant la durée du transfert susvisé, l'agent est placé de plein droit en disponibilité sans traitement.

Lorsque l'engagement au sein de l'organisme visé au § 1er prend fin – pour une raison autre que la mise à la pension de retraite – l'agent est repris au sein du personnel de la commune comme s'il n'avait cessé d'en faire partie.

CHAPITRE XII – RÉGIME DES CONGÉS

SECTION 1ÈRE – VACANCES ANNUELLES

Article 1er

- 1. Les agents définitifs et contractuels ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :
 - moins de 45 ans : 26 jours ouvrables ;
 - de 45 à 49 ans : 27 jours ouvrables ;
 - à partir de 50 ans : 28 jours ouvrables ;
 - à partir de 55 ans : 29 jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent dans le courant de l'année.

Les agents jouissent d'un congé annuel de vacances supplémentaires dont la durée est fixée comme suit, selon leur âge :

- à 60 ans : 1 jour ouvrable ;
- à 61 ans : 2 jours ouvrables ;
- à 62 ans : 3 jours ouvrables ;
- à 63 ans : 4 jours ouvrables ;
- à 64 ans : 5 jours ouvrables ;
- à 65 ans : 6 jours ouvrables à partir du 1er janvier 2025 ;
- à 66 ans : 7 jours ouvrables à partir du 1er janvier 2030.

- 2. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine.

À l'exception de cinq jours qui peuvent être pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante, il doit être pris durant l'année civile concernée.

- 3. Lorsqu'un agent est nommé à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit proportionnellement à la période de prestation effective :

1. Les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans une institution subventionnée prévus aux articles 4 de la sous-section 2 et 1er de la sous-section 3 de la

Section 3 du Chapitre XII ;

- 2. Les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections législatives, provinciales, européennes, régionales ou communales ;*
- 3. Les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales et le départ anticipé à mi-temps ;*
- 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 ;*
- 7. Les prestations réduites pour raisons médicales.*

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

- 4. Lorsque l'agent est en état d'incapacité de travail pendant ses vacances, les journées couvertes par certificat médical sont transformées en congé pour maladie.*

L'agent ne bénéficie des dispositions du présent paragraphe que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus à l'article 3, Section 12 du Chapitre XII.

Article 2

Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Article 3

Si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'agent n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris.

Cette allocation n'est jamais due si la cessation définitive des fonctions est la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

SECTION 2 – JOURS FÉRIES

Article 1er

Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Si l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est accordé un jour de congé de récupération qui sera pris aux mêmes conditions que le congé

annuel de vacances.

Huit jours extra-légaux sont également accordés en compensation des mardi gras, 8 mai, 27 septembre, 2 novembre, 15 novembre, 24 décembre après-midi, 26 décembre, 31 décembre après-midi et 1 jour de fête locale :

- 6 jours extra-légaux seront pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances ;*
- Le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi restent fixés ;*
- Le Collège communal fixera chaque année un jour ou deux demi-journées compensatoires à sa convenance.*

Le Collège communal peut imposer à certains agents, selon la nécessité du service, de travailler pendant les jours de congé fériés légaux indiqués au présent article.

Ils ont droit, dans ce cas, à récupérer deux fois le nombre d'heures réellement prestées aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Le Collège communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler, pendant les jours de congé extra-légaux indiqués au présent article à l'alinéa 2. Les prestations ainsi effectuées seront reprises en simple, c'est-à-dire, le nombre d'heures réellement prestées aux mêmes conditions que le congé annuel.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si, le jour férié, l'agent est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

SECTION 3 – CONGÉS DE CIRCONSTANCE ET EXCEPTIONNELS

Sous-section 1ère – Congés de circonstance

Article 1er

Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels peuvent être accordés aux agents dans les limites fixées ci-après et moyennant justificatifs.

Nature de l'événement et maximum autorisé :

- 1. Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables ;*
- 2. Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;*
- 3. Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent : 1 jour ouvrable ;*
- 4. Accouchement du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple :*
 - 15 jours ouvrables jusqu'au 31 décembre 2022 ;*
 - 20 jours ouvrables à partir du 1er janvier 2023 ;*
- 5. Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 10 jours ouvrables, dont 3 jours ouvrables à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et 7 jours ouvrables à choisir librement dans l'année qui suit le jour du décès. ;*

6. *Décès de l'enfant naturel, adoptif de l'agent ou celui du conjoint de l'agent ou la personne avec laquelle l'agent vit en couple ou de l'enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 10 jours ouvrables, dont 3 jours ouvrables à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et 7 jours ouvrables à choisir librement dans l'année qui suit le jour du décès ;*
7. *Décès du père ou de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du beau-fils ou du conjoint de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 4 jours ouvrables, dont 3 jours ouvrables à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et 1 jour ouvrable à choisir librement dans l'année qui suit le jour du décès ;*
8. *Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'agent dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès : 3 jours ouvrables à choisir par l'agent dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles ;*
9. *Décès d'un parent ou allié de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple , à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables ;*
10. *Décès d'un parent ou allié de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au deuxième ou troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable ;*
11. *Décès d'un enfant placé de l'agent ou de son conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès : 1 jour ouvrable ;*
12. *Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la commune dans les frais de déménagement : 2 jours ouvrables ;*
13. *Ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable ;*
14. *Communion solennelle d'un enfant de l'agent ou de l'enfant de son conjoint ou de l'enfant de la personne avec laquelle l'agent vit en couple ou participation d'un enfant de l'agent ou de l'enfant de son conjoint ou de l'enfant de la personne avec laquelle l'agent vit en couple à la fête laïque de la jeunesse ou à une fête du même type organisée par un des autres cultes reconnus et qui coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : 1 jour ouvrable qui doit être pris soit le jour qui précède soit le jour qui suit immédiatement l'événement ;*
15. *Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : 1 jour ouvrable ;*
16. *Participation à un jury de cour d'assises, la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire ;*
17. *Exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours ouvrables.*

Article 2

À l'exception du congé prévu au 4° de l'article précédent lequel peut être pris dans un délai de quatre mois après l'événement ainsi qu'au 5°, 6° et 7° où des modalités spécifiques sont définies, ces congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables à défaut de quoi ils sont perdus.

Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être prestées par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Ces congés peuvent être fractionnés, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Article 3

Les congés de circonstance sont assimilés à une période d'activité de service.

Sous-section 2 – Congés exceptionnels

Article 1er

- 1. Outre les congés prévus à l'article précédent, il peut être accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent.

- 2. Il est également accordé aux agents des congés exceptionnels en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui : un parent ou allié au premier degré. Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent.
- 3. Il est enfin accordé aux agents des congés exceptionnels en cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que des dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle. La preuve de ces éléments est requise pour bénéficier de ce type de congé.
- 4. La durée de ces congés pour le paragraphe 1er ne peut excéder 10 jours ouvrables par an dont les quatre premiers sont rémunérés ; les autres jours sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Dans le calcul des congés exceptionnels doivent seuls être compris les jours ouvrables où les bénéficiaires de tels congés auraient été normalement tenus à des prestations.

Si le cas de force majeure survient au cours d'une période de travail à temps partiel ou de départ anticipé à mi-temps, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Article 2

Les agents peuvent obtenir un congé :

- 1. pour suivre les cours de l'Ecole de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;*
- 2. pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps.*

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

Article 3 – Pause d'allaitement

Les agents féminins statutaires et contractuels recevront une dispense de service afin de nourrir leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait, jusqu'à neuf mois après la naissance.

Dans des circonstances médicales exceptionnelles [par exemple : naissance prématurée], cette période peut être prolongée de deux mois maximum. La pause d'allaitement peut durer une demi-heure et l'agent féminin qui preste 04 heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins 07 heures 30 à droit à deux pauses à prendre ce même jour. Les heures de travail prises en considération afin de déterminer le nombre de pauses que l'agent peut prendre par journée de travail, sont les heures effectivement prestées le jour concerné.

La durée des pauses est prise en compte pour la détermination des prestations effectives. L'agent féminin devra avertir le Collège communal de son intention de bénéficier de pauses pour allaitement deux mois à l'avance, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Elle devra fournir, chaque mois, la preuve de l'allaitement telle qu'une attestation d'une consultation pour nourrissons ou un certificat médical.

Elle devra également conclure un accord concernant le[s] moment[s] de la journée au[x]quell[s] la pause peut être prise.

Article 4

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents :

- 1. pour leur permettre 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 ;*
- 2. pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.*

Ces congés sont accordés pour une période correspondant soit à la durée normale du stage ou de la période d'essai, soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

Le Collège communal notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande ; lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

Sous-section 3 – Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Article 1er

- 1. L'agent a droit à un congé pour motif impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an, le congé est pris par jour ou par demi-jour.
- 2. Outre le congé prévu au paragraphe premier, 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. hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré ou d'un parent ou d'un allié de la personne de l'un ou l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite, n'habitant pas sous le même toit que lui ;
 2. accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans.
 3. accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des 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. accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Le congé visé à ce paragraphe est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

La période de cinq jours peut être réduite d'un ou plusieurs jours si, dans cette période, tombe(nt) un ou plusieurs jours fériés.

Le congé pour motif impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Pour le reste, il est assimilé à des périodes d'activité de service.

La durée maximum de congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article 1er, §3, Section 1er du Chapitre XII, ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée à l'alinéa 3.

SECTION 4 – CONGÉ POUR ASSISTANCE ET ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES

Article 1er

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il peut être accordé aux agents des congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

Article 2

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

Article 3

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an.

Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service mais non rémunérés.

SECTION 5 – CONGÉ POUR DONNÉS DE MOELLE OSSEUSE, D'ORGANES OU DE TISSUS

Article 1er

L'agent obtient un congé de 4 jours ouvrables pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins.

Article 2

L'agent obtient un congé pour dons d'organes ou de tissus. Ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables.

Article 3

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire des absences visées aux articles précédents.

Article 4

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

SECTION 6 – CONGÉ POUR EXAMENS PRÉNATAUX

Article 1er

L'agent qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Article 2

La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile.

Article 3

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

SECTION 7 – CONGÉ POUR LA PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE OU ALLAITANTE EN CAS DE RISQUE POUR LA SÉCURITÉ OU POUR LA SANTÉ ET EN CAS DE TRAVAIL DE NUIT ENTRE 20 ET 6 HEURES

Article 1er

Lorsque l'activité exercée par l'agent comporte un risque pour la grossesse au sens de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et que ce risque ne peut être éliminé par une modification des conditions de travail ou des tâches conformément aux articles 42 et 43 de la même loi et à l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, l'agent est dispensé de travail

par le Collège communal dûment informé et est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Article 2

Le congé visé à la présente section est assimilé à une période d'activité de service.

SECTION 8 – CONGÉ DE MATERNITÉ[1]

Article 1er

A la demande de l'agent féminin, l'Administration est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la 6ème semaine ou de la 8ème semaine en cas de naissances multiples qui précède la date présumée de l'accouchement et qui constitue le congé prénatal. Le congé prénatal est facultatif. L'agent délivre, au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement ou 9 semaines en cas de naissances multiples, un certificat médical attestant cette date, si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'agent ne peut effectuer aucun travail à partir du 7ème jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de 9 semaines qui prend cours le jour de l'accouchement, appelé congé postnatal obligatoire.

Le congé postnatal obligatoire peut être complété par le congé prénatal facultatif qui n'a pas été pris.

Plus précisément, à la demande de l'agent, le congé postnatal de 9 semaines peut être prolongé d'une période égale à la période pendant laquelle l'agent a continué à travailler à partir de la 6ème semaine ou 8ème semaine en cas de naissances multiples précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exception des 7 jours qui précèdent l'accouchement.

Lorsque l'agent peut prolonger l'interruption de travail après la 9ème semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de l'agent, cette période en jours de congé postnatal. L'agent doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par lui-même, dans les 8 semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

En cas de naissances multiples, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée comme décrit ci-avant, peut encore être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

Lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours.

La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

A cet effet, l'agent remet à l'Administration un certificat de l'établissement hospitalier attestant de la durée d'hospitalisation de l'enfant.

L'agent conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

Article 2

Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal au sens de « période pendant laquelle l'agent a continué à travailler » visée à l'alinéa 4 de l'article précédent :

- 1. le congé annuel de vacances ;*
- 2. les jours fériés ;*
- 3. les congés de circonstances et les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille ;*
- 4. le congé pour motifs impérieux d'ordre familial ;*
- 5. les jours d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.*

Article 3

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

Article 4

En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixé par le présent statut.

Article 5

Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de 15 semaines ou 19 semaines en cas de naissances multiples.

Article 6

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181ème jour de gestation.

SECTION 9 – CONGÉ DE PATERNITÉ EN CAS DE DÉCÈS OU D'HOSPITALISATION DE LA MÈRE

Article 1er

Si la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant dans les conditions et selon les modalités suivantes.

Article 2

- 1. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère.*
- 2. L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère.*

Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable.

Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

Article 3

En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

- Le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;*
- L'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.*

Article 4

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Article 5

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Article 6

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

SECTION 10 – CONGÉ PARENTAL

Article 1er

L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

Ledit congé existe sous quatre formes :

- 1. Le congé parental complet, correspondant à l'interruption complète des prestations (quelque soit le régime de travail), qui peut être obtenu pendant une période de quatre mois maximum. Il est fractionnable par périodes d'un mois ou un multiple (1, 2, 3 ou 4 mois).*
- 2. Le congé parental ½ temps, correspondant, si l'agent travaille à temps plein, à la réduction des prestations pour continuer à travailler à mi-temps (c'est-à-dire à 50% du nombre d'heures de l'emploi à temps plein), qui peut être obtenu pendant une période de huit mois maximum. Il est fractionnable par périodes de deux mois ou un multiple (2, 4, 6 ou 8 mois).*
- 3. Le congé parental 1/5 temps, correspondant, si l'agent travaille à temps plein, à la réduction des prestations pour continuer à travailler à 4/5 temps (c'est-à-dire à 80% du nombre d'heures de l'emploi à temps plein), qui peut être obtenu pendant une période de vingt mois maximum. Il est fractionnable par périodes de cinq mois ou un multiple (5, 10, 15 ou 20 mois).*
- 4. Le congé parental 1/10 temps, correspondant, si l'agent travaille à temps plein, à la réduction des prestations pour continuer à travailler à 9/10 temps (c'est-à-dire à 90% du nombre d'heures de l'emploi à temps plein), qui peut être obtenu pendant une période de quarante mois maximum. Il est fractionnable par périodes de dix mois ou un multiple (10, 20, 30 ou 40 mois).*

Par dérogation au fractionnement par mois tel que repris ci-avant, le fractionnement peut

également se faire, moyennant accord du Collège communal, entièrement ou partiellement en périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre en fonction de la forme de congé parental pris.

Condition d'âge devant être remplie par l'enfant :

1. Lors de la naissance d'un enfant : le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours du congé.
2. Lors de l'adoption d'un enfant : à partir de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où vous avez votre résidence, le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours du congé
3. Si l'enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% : le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 21 ans à la date de prise de cours du congé. Ce droit est également accordé si l'enfant souffre d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont reconnus dans l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales.

Condition d'ancienneté à remplir par l'agent :

1. Agent statutaire : aucune condition d'ancienneté avec l'Administration.
2. Agent contractuel : le droit au congé parental est accordé si l'agent est dans les liens d'un contrat de travail avec l'Administration pendant les douze mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des quinze mois qui précèdent la demande.

Article 2

Le congé parental ne peut être refusé si les conditions d'accès énumérées ci-avant sont remplies. L'agent bénéficie de ce droit une fois pour chacun de ses enfants dans les conditions d'âge.

Cependant, le début dudit congé peut, dans le mois qui suit la notification par écrit, être reporté pour des raisons liées au bon fonctionnement du service ; il pourra néanmoins prendre cours au plus tard six mois après le mois pendant lequel l'Administration a usé de son droit de report.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

SECTION 11 – CONGÉ D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DU PLACEMENT SUR DÉCISION JUDICIAIRE OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE

Article 1er

Un congé d'adoption est accordé aux agents qui adoptent un enfant mineur dans leur famille.

Le congé est de 6 semaines au plus.

Dans le cas où l'agent choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

En outre, le congé d'adoption de 6 semaines est allongé de la manière suivante :

1. d'une semaine à partir du 1er janvier 2023 ;
2. de deux semaines à partir du 1er janvier 2025 ;
3. de trois semaines à partir du 1er janvier 2027.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant adopté 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 ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

S'il y a deux parents adoptifs, ils se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au quatrième alinéa.

Article 2

L'agent qui est désigné comme parent d'accueil par un tribunal, par un service de placement agréé par la Communauté française, par un Service d'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la jeunesse, a le droit de s'absenter du travail pour l'accomplissement d'obligations et missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d'une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans la cadre de ce placement.

La durée de cette absence ne peut dépasser 5 jours par an.

Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, désignés ensemble comme parents d'accueil, ces jours doivent être partagés entre eux.

Article 3

Un congé d'accueil est accordé à l'agent qui assure une tutelle officielle d'un mineur de moins de 10 ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de 6 semaines au plus.

Dans le cas où l'agent choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

En outre, le congé d'adoption de 6 semaines est allongé de la manière suivante :

- 4. d'une semaine à partir du 1er janvier 2023 ;*
- 5. de deux semaines à partir du 1er janvier 2025 ;*
- 6. de trois semaines à partir du 1er janvier 2027.*

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli 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 ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Si la famille d'accueil comprend deux personnes, elles se répartissent entre elles les semaines supplémentaires visées au quatrième alinéa.

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

La demande doit être introduite un mois à l'avance et mentionner le début et la fin du congé.

SECTION 12 – CONGÉ POUR MALADIE OU INFIRMITÉ

Article 1er

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux absences pour maladie ou infirmité, à l'exception des absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle.

Dans ce cas, les jours de congé de maladie sont décomptés du capital-congés.

Article 2

- 1. Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés à concurrence de 30 jours calendrier par 12 mois d'ancienneté de service. Toutefois, s'il ne compte pas 36 mois d'ancienneté de service, l'agent peut obtenir 90 jours calendrier de congé.

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

- 2. Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit, de l'Etat, des Régions ou Communautés, d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une personne publique subordonnée aux communes, d'une agglomération de communes, d'une fédération de communes, d'un centre public d'action sociale, d'une association de centres publics d'action sociale ou d'un établissement ou organisme d'intérêt public repris en annexe de l'A.R. du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat, comme titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes.

L'agent est réputé prêter des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut de par son statut son traitement d'activité ou, à défaut la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

L'interruption est volontaire lorsqu'elle est due au fait ou à la faute de l'agent.

Dans l'hypothèse où l'agent demande la valorisation des services effectifs antérieurs en application du premier alinéa, elle ne sera accordée que pour les périodes couvertes par une attestation délivrée par la ou les administrations à laquelle ou auxquelles il a appartenu et qui spécifie[nt] le nombre de jours d'absence pour maladie ou infirmité dont il a bénéficié ainsi que les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article.

- 3. Les 30 jours visés au § 1er sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de 12 mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent :
 - a obtenu un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé pour mission, un congé pour interruption de carrière ou l'un des congés visés aux articles 4 sous-section 2 et 1er sous-section 3 de la Section 3 du Chapitre XII, du présent statut ;
 - a été absent pour maladie ou infirmité, à l'exclusion des congés pour maladie ou infirmité résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle ;
 - a été placé en non-activité pour accomplir en temps de paix certaines

prestations militaires ;

- *a été placé en non-activité en application de l'article 1er, 1°, Section 2 du Chapitre XI.*

Si, après réduction, le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

- *4. Lorsque l'agent effectue, conformément aux sections 15 et 16 du présent chapitre, des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées sur le nombre de jours de congés auxquels il a droit en vertu du § 1er, au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence.*

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par 12 mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour l'agent qui a réduit ses prestations par journées entières, sont à comptabiliser comme congé de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

- *5. Les congés pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 15 et 16 du présent chapitre.*

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites pendant la durée de la période initialement prévue.

Article 3

Cet article s'applique aussi aux agents contractuels

- *1. L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement son chef de service.*
- *2. Un certificat médical est, dans tous les cas, délivré par l'agent endéans les 48 heures.*
- *3. L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège communal, ni de se laisser examiner.*

A moins que le médecin-traitant de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permette pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin mandaté par le Collège communal.

Article 4

Cet article s'applique aussi aux agents contractuels.

Sans préjudice de l'article 3 § 3, Section 12 du Chapitre XII, les membres du personnel communal peuvent être soumis à un contrôle médical.

Tout agent, absent pour cause de maladie ou faisant l'objet d'une prolongation, devra avertir son chef de service avant 09 heures du matin.

Il devra faire parvenir, dans les plus brefs délais, un certificat médical établi par son médecin-traitant à l'Administration communale, même pour une absence d'un jour.

L'agent doit être présent à son domicile pendant les 48 heures qui suivent le moment où il a

averti son chef de service, afin de recevoir le médecin-contrôleur.

Sans préjudice de l'article 3 § 3, Section 12 du Chapitre XII, le contrôle s'effectuera au domicile de l'agent, à savoir, à l'adresse figurant au fichier du personnel. L'agent qui, pendant une période de maladie, séjourne ailleurs, est tenu d'en avvertir l'Administration communale au moment où il communique son incapacité.

Si l'agent est absent de son domicile, sans raison valable, lors du passage du médecin-contrôleur, il devra supporter une redevance forfaitaire conformément à l'A.R. du 27.04.1981. Cette absence ne pourra être justifiée que par des motifs de visite chez le médecin-traitant, un spécialiste, une polyclinique ou un établissement de soins. A cet effet, l'agent devra produire un document justificatif de la date et de l'heure de l'absence motivée.

Le médecin-contrôleur déposera dans la boîte aux lettres ou remettra à la personne qui lui ouvrira, une convocation fixant l'heure et l'endroit où l'agent devra se présenter pour y être examiné par le médecin-contrôleur.

Les prolongations de maladie peuvent également faire l'objet d'un contrôle. Les dispositions relatives au début de maladie sont applicables dès la première prolongation.

Lorsque le médecin-contrôleur estime que l'agent peut assurer son service sans préjudice pour son état de santé, il lui remet un certificat de reprise de travail.

L'agent se rend immédiatement chez son supérieur hiérarchique pour s'entendre avec lui au sujet de la reprise de service. Le supérieur hiérarchique en avisera le service du personnel.

Ces certificats de reprise ne constituent pas une mesure disciplinaire à l'égard de l'agent et ne peuvent donner lieu à un préjugé défavorable pour celui-ci, à moins que des circonstances spéciales n'aient été signalées par le médecin-contrôleur.

L'agent qui s'estime lésé par une décision du médecin-contrôleur doit s'adresser, dans les 48 heures, par l'intermédiaire de son médecin-traitant, au médecin qui a contrôlé son absence, en vue de provoquer une consultation d'appel. La consultation doit nécessairement se tenir dans les 48 heures qui suivront la réception de la demande du médecin-traitant.

En cas de désaccord entre les médecins au cours de la consultation d'appel, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un tiers médecin désigné d'un commun accord par les deux médecins.

A défaut de se conformer aux dispositions du présent règlement, l'agent sera considéré en absence illégale.

Article 5

Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident, et ce, à concurrence des sommes versées par la commune, en ce compris les retenues sociales et fiscales.

En cas d'accident survenu par la faute de tierces personnes à un agent nommé à titre définitif, les rémunérations et indemnités payées par la commune à la victime ou à ses ayants-droit ne sont allouées qu'à titre d'avance, donc à titre provisoire, la commune se réservant expressément d'en réclamer le remboursement aux tiers responsables de

l'accident. Il en est de même des frais de toute nature que la commune pourrait être appelée à payer du chef de l'accident.

En conséquence, le bénéficiaire est tenu de subroger la commune dans tous ses droits, actions et moyens généralement quelconques contre tout tiers responsable à quelque titre que ce soit.

La commune pourra exiger que la subrogation soit rappelée dans les quittances et reproduite soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique, autant de fois qu'elle le jugera utile et dans la forme qu'elle indiquera.

Article 6

- *1. Comme évoqué à l'article 5 du Chapitre VI du présent statut, la réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions de l'AR 28.5.2003 relatif à la surveillance des travailleurs, et plus particulièrement ses articles 55 à 60.*
- *2. Le Directeur général examine la possibilité d'affecter l'agent à un autre emploi, en fonction des recommandations du médecin du travail et des exigences du bon fonctionnement du service.*

Il peut d'office réaffecter l'agent dans un emploi d'un grade équivalent.

- *3. La réaffectation dans un emploi d'un grade inférieur, pour cause d'inaptitude physique, est décidée par le Collège communal moyennant l'accord préalable de l'agent.*

Dans ce cas, son échelle de traitement est déterminée en fonction de l'emploi dans lequel il est réaffecté.

Pour l'application des conditions de l'évolution de carrière et de la promotion, l'ancienneté acquise dans les échelles supérieures est prise en considération comme si elle avait été acquise dans l'échelle concernée.

Néanmoins, la réaffectation ne peut avoir pour effet une réduction du traitement antérieur.

Le présent article ne s'applique pas aux agents stagiaires.

Article 7

Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 05 août 1978, l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'article 2, Section 12 du Chapitre XII, du présent statut.

SECTION 13 – CONGÉS POUR PRESTATIONS RÉDUITES EN CAS DE MALADIE OU D'INFIRMITÉ

Article 1er

En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour maladie. Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

Cette période de prestations réduites est assimilée à une période d'activité de service, sans

réduction du traitement et sans décompte du capital « congé de maladie ».

Les prestations réduites s'effectuent chaque jour sauf recommandation du service médical de contrôle.

Article 2

Au cas où COHEZIO estime qu'un agent, absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe l'autorité concernée. Le Collège communal rappelle l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites.

Article 3

L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier de prestations réduites pour cause de maladie ou d'une prorogation de la décision d'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour maladie doit avoir obtenu l'avis de COHEZIO au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

L'agent doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

Article 4

§ 1. Le médecin désigné par COHEZIO pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

§ 2. Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin de COHEZIO, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical et de commun accord, un médecin-arbitre. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.

§3. Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

§ 4. Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale. Le service médical auquel est affiliée l'autorité locale ou provinciale et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

Article 5

L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur

l'ensemble de la carrière, si COHEZIO estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de 6 mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de 9 mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Les dispositions de l'article 4 sont applicables. A chaque examen, COHEZIO décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Ces délais concernent une réduction de travail à mi-temps, ils sont donc adaptés au prorata des prestations à 60% ou 80 %.

SECTION 14 – ABSENCE RÉSULTANT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL, D'UN ACCIDENT SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Article 1er

Les dispositions de la présente section s'appliquent exclusivement aux absences justifiées par un accident du travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

Par accident du travail, on entend l'accident survenu à l'agent dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions qui lui sont confiées. L'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de l'exercice des fonctions.

Par accident survenu sur le chemin du travail, on entend l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents survenus sur le chemin du travail.

Sont de plein droit reconnues comme maladies professionnelles, les maladies qui sont ou seront reconnues comme telles à l'égard des agents de l'Etat, en ce compris les maladies reprises à la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles.

Article 2

Les jours de congé accordés suite à une absence visée à l'article 1er, Section 14 du Chapitre XII, même après la date de consolidation ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 2, Section 12 du Chapitre XII.

Article 3

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement son chef de service.

Article 4

- 1. *En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du service communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par le règlement du service de santé administratif.*
- 2. *Il délivre un certificat médical dans les 48 heures.*
- 3. *Le service de santé administratif détermine :*
 - *la relation de causalité entre les lésions ou les décès et faits accidentels ;*

- *les séquelles éventuelles de l'accident ainsi que le taux de l'incapacité permanente qui pourrait en résulter ;*
 - *la date de consolidation des lésions.*
- *4. Le contrôle des absences résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail est confié au médecin désigné par le Collège communal.*

L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège communal, ni de se laisser examiner.

A moins que le médecin-traitant de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permette pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le Collège.

Le Collège peut mandater l'organisme qui assure la commune contre le risque d'accidents du travail en vue de procéder en son nom et pour son compte aux contrôles médicaux et, le cas échéant, à la notification de reprise du travail prévue à l'article 6, Section 14 du Chapitre XII.

Article 5

En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès du service communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par les articles 10 et 11 de l'A.R. du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'O.N.S.S.

Pour la justification et le contrôle des absences, il est fait application de l'article 3, Section 12 du Chapitre XII du présent statut.

Article 6

- *1. Si le médecin désigné par le Collège communal estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception.*

Il communique également sa décision au Collège.

- *2. Si le médecin désigné par le Collège estime l'agent apte à reprendre ses fonctions antérieures par prestations d'un demi-jour, il en avise le Directeur général.*

Il en informe également l'agent.

Si le Directeur général estime que cette reprise du travail par prestations réduites est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service, il peut rappeler l'agent en service.

Celui-ci est avisé de la manière prévue à l'article 1er du Chapitre III.

- *3. Si l'agent demande à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour et produit à l'appui de sa demande un certificat de son médecin, le Directeur général autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.*

Le Directeur général peut inviter l'agent à se soumettre à un contrôle médical préalable.

- 4. Les périodes d'absence justifiée par la réduction des prestations sont considérées comme un congé visé à l'article 2, Section 14 du Chapitre XII.

Ce congé est accordé sans limite de temps.

Il est assimilé à une période d'activité de service.

- 5. En cas d'absence postérieure à une décision de remise au travail prise en application des §1er et 2 du présent article, l'agent est considéré comme étant en position de non-activité.
- 6. Le tribunal du travail est compétent pour statuer sur les contestations relatives aux décisions de remise au travail.

Article 7

Les articles 6 et 7, Section 12 du Chapitre XII du présent statut sont applicables aux absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 8

L'agent nommé à titre définitif, atteint d'une invalidité prématurée dûment constatée et le mettant hors d'état de remplir ses fonctions de manière complète, régulière et continue, ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés à laquelle lui donne droit l'article 2, Section 12 du Chapitre XII du présent règlement.

Le bénéfice de cet article est toutefois limité à 365 jours d'absence pour maladie à partir du 63ème anniversaire.

SECTION 15 – CONGÉS POUR PRESTATIONS RÉDUITES, JUSTIFIÉES PAR DES RAISONS SOCIALES OU FAMILIALES

Article 1er

- 1. Le Collège communal peut autoriser l'agent à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales.

La demande de l'agent doit être motivée et appuyée de toute preuve utile. Cette demande ne peut être satisfaite que si elle tend à remédier à une situation résultant de difficultés survenues soit :

- à l'agent lui-même ;
- à son conjoint ;
- à la personne avec laquelle il vit maritalement ;
- à ses enfants ou ceux de son conjoint ;
- à l'enfant qui a été adopté par lui-même ou son conjoint ;
- aux parents et alliés, de quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent ou étant à sa charge ;
- aux ascendants au 1er degré de l'agent ou de son conjoint ainsi qu'aux frères et sœurs de l'agent ;
- à l'enfant accueilli dans un foyer par décision d'une autorité judiciaire ou administrative, ou en vue de son adoption ;
- à l'enfant dont l'agent ou son conjoint a été désigné comme tuteur ;

- à l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme subrogé tuteur ;
 - à l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme tuteur.
- 2. Le Collège communal apprécie les raisons invoquées par l'agent ; il apprécie également si l'octroi de l'autorisation est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Il notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande et des justifications de celui-ci ; lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

- 3. L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au §1er est tenu d'accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois.
- 4. Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune occupation lucrative.
- 5. Les fonctions pour lesquelles l'autorisation visée au §1er ne peut être accordée en aucun cas sont celles de Directeur général et du Directeur financier.

Article 2

L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de 24 mois au plus.

Des prorogations de 3 mois au moins et de 24 mois au plus peuvent toutefois être accordées, si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours, et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 1er, §2, Section 15 du Chapitre XII.

Pour l'ensemble de sa carrière, la durée totale des périodes de congé pour prestations réduites accordées à l'agent ne peut excéder cinq ans.

Article 3

Sont considérées comme congés, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application du présent chapitre.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Toutefois, pour l'application de l'article 2, §1er, Section 12 du Chapitre XII du présent règlement, durant la période de prestations réduites en cours, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité que peut obtenir l'agent est réduit au prorata des prestations qu'il aurait dû fournir pendant cette période.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par 12 mois d'activité de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites.

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

Pour l'application de l'article 3, Sous-Section 1 de la Section 3 du Chapitre XI du règlement, relatif à la position de disponibilité des agents, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites.

Article 4

Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient :

- *un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visé aux articles 2 et 4 de la Sous-section 2, de l'article 1er de la sous-section 3, Section 3 du Chapitre XII ;*
- *un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ;*
- *un congé pour 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 ;*
- *un congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, des chambres législatives fédérales, des parlements régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ;*
- *un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'exécutif d'une Communauté ou d'une Région ou du Collège réuni de la commission communautaire commune ;*
- *un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;*
- *un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ;*
- *un congé pour suivre les cours de l'École de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;*
- *un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;*
- *un congé pour mission ;*
- *un congé visé soit à l'article 40 de l'A.R. du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, §1er, de l'A.R. du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.*

Article 5

A l'initiative soit de l'autorité compétente, soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

Article 6

- *1. Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 1er à 5, Section 15 du Chapitre XII, l'agent qui a atteint l'âge de 50 ans et celui qui a la charge d'au moins 2 enfants n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans peuvent exercer leurs*

fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article.

- 2. *Les agents visés au §1er sont tenus d'accomplir soit la moitié, soit les 3/4, soit les 4/5 de la durée des prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.*

Les périodes de congé pour prestations réduites prennent cours au plus tôt 2 mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Collège communal ne décide d'accorder le congé dans un délai abrégé.

A l'initiative de l'agent et moyennant un préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours, à moins que l'autorité, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

- 3. *Les agents visés au §1er peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.*

Des prorogations de 3 mois au moins et de 24 mois au plus peuvent être accordées.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

- 4. *L'article 1er, §1er, al.1er, et §4, l'article 2, al.4 et les articles 3 et 4, Section 15 du Chapitre XII, sont applicables aux agents visés au §1er.*
- 5. *Les fonctions dont les titulaires ne peuvent bénéficier du présent article sont le Directeur général et le Directeur financier.*

Article 7

Les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales sont assimilés intégralement ou partiellement à des périodes d'activité de service permettant à l'agent de faire valoir ses droits à l'avancement de traitement ; ces congés ne sont pas rémunérés.

Article 8

Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales accordé à l'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou à l'agent qui a la charge d'au moins 2 enfants n'ayant pas dépassé l'âge de 15 ans, est assimilé intégralement à des périodes d'activité de service sur base desquelles ces agents peuvent faire valoir leurs droits à l'avancement de traitements : ces congés ne sont pas rémunérés.

SECTION 16 – PRESTATIONS RÉDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Article 1er

- 1. *Le Collège communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.*

L'octroi de l'autorisation est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service.

Le Collège notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande ; lorsque celle-ci n'est pas agréée, la décision est motivée.

- 2. L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au §1er est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les 3/4, soit les 4/5 de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine ou dans le mois.

Elles doivent toujours prendre cours au début du mois.

- 3. Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion et conserver ses droits à l'avancement de traitement.

La promotion à un grade supérieur met fin à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

Article 2

L'autorisation visée à l'article 1er, Section 16 du Chapitre XII, est accordée pour une période de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de 3 mois au moins et de 24 mois au plus, selon les mêmes modalités que celles fixées par l'article 1er, Section 16 du Chapitre XII.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Article 3

A l'initiative soit du Collège communal soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a été autorisé à les exercer par prestations réduites.

Article 4

L'autorisation de s'absenter est suspendue dans les cas visés à l'article 4, Section 15 du Chapitre XII.

Article 5

- 1. L'agent qui a atteint l'âge de 50 ans et l'agent qui a la charge d'au moins 2 enfants n'ayant pas atteint l'âge de 15 ans accomplis peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle, aux conditions fixées par le présent article.
- 2. Les agents visés au §1er sont tenus d'accomplir soit la moitié, soit les 3/4, soit les 4/5 de la durée des prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Ce traitement est augmenté du 5ème du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

- 3. Les périodes d'absence pour prestations réduites prennent cours au plus tôt 2 mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Collège communal ne décide d'autoriser l'absence dans un délai abrégé. Elles doivent toujours prendre cours au début du mois.

Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a demandé à les exercer par prestations réduites, à moins que le Collège, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

- 4. Les agents visés au §1er peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de 3 mois au moins et de 24 mois au plus.

- 5. Les articles 4, Section 15 du Chapitre XII, 1er, §1er, al. 1er et §4 et 2, al. 3, Section 16 du Chapitre XII, sont applicables aux agents visés au §1er.

SECTION 17 – ABSENCE DE LONGUE DURÉE JUSTIFIÉE PAR DES RAISONS FAMILIALES

Article 1er

Le Collège communal peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officielle.

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de 4 ans ; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 5 ans.

La durée maximum de l'absence est portée à 6 ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint 8 ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 93 quater de l'A.R. organique du 22 décembre 1938 prévu par la loi du 10 juin 1937 qui étend les allocations familiales aux employeurs et aux travailleurs non salariés.

Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité ; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

A la demande de l'agent et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours.

SECTION 18 – INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Article 1er

Les agents ont droit à l'interruption de carrière en application et selon les modalités prévues par les articles 100 et suivants de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales telle que modifiée.

Ils formulent leur demande par lettre adressée au Collège communal au moins 3 mois avant le début de l'interruption.

Ce délai peut être réduit par le Collège communal à la demande de l'agent.

Dans leur demande, les membres du personnel doivent mentionner la date à laquelle commence l'interruption ainsi que la durée de l'interruption.

Toutefois, seule l'interruption de carrière visée à l'article 100 de la loi précitée n'est accordée aux titulaires des fonctions de Directeur général et de Directeur financier qui en font la demande que dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis. Tous les autres types d'interruption de carrière visés aux articles 100bis et suivants de la loi susmentionnée leur sont octroyés.

SECTION 19 – PLAN DE FIN DE CARRIÈRE

Article 1er

§1. Cinq ans avant l'âge de sa pension anticipée, l'agent qui prend une interruption de carrière sera considéré comme prenant une réduction de temps de travail en fin de carrière ou plan de fin de carrière.

§2. L'agent visé au § 1er est donc tenu d'accomplir soit la moitié, soit les deux tiers, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

§3. Le traitement visé au § 2 est augmenté d'un montant correspondant à 10% du traitement barémique à 100 %.

§4. La décision prise par l'agent de recourir au plan de fin de carrière devient définitive et ne peut, dès lors, plus être remise en question par la suite. Cette décision sera formalisée par écrit.

§5. Cette décision engage l'agent à demander sa mise à la retraite effective à l'issue de la période lui restant à accomplir avant d'avoir droit à la pension de retraite anticipée pour les services publics en fonction de son nombre d'années valorisables.

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

SECTION 20 – AUTRES CONGÉS : CONGÉS DE PROPHYLAXIE

Article 1er

Lorsqu'un membre de la famille d'un agent communal définitif, habitant sous le même toit que celui-ci, est atteint d'une maladie que le médecin estime contagieuse au point d'empêcher l'agent d'accomplir son service par crainte de transmission de germes, le congé de prophylaxie doit être couvert par un certificat médical dûment motivé.

Article 2

Les affections donnant lieu à congé de prophylaxie et la durée de ce congé sont les suivantes :

- Diphtérie	7 jours en l'absence de germes chez l'agent ;
- Encéphalite épidémique	17 jours en l'absence de germes chez l'agent ;
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde	12 jours en l'absence de germes chez l'agent ;
- Méningite cérébro-spinale	9 jours en l'absence de germes chez l'agent ;
- Morve	12 jours en l'absence de germes chez l'agent ;
- Poliomyélite	17 jours en l'absence de germes chez l'agent ;
- Scarlatine	10 jours en l'absence de germes chez l'agent ;

- Variole

18 jours en l'absence de germes chez l'agent.

Article 3

Dès qu'il a connaissance du diagnostic, l'agent a le devoir de cesser immédiatement tout contact avec le malade. Les périodes de congé de prophylaxie sont valables à partir du moment où la personne malade a présenté les premiers symptômes nets et non à partir du jour de l'établissement du certificat.

Article 4

Le régime des congés de prophylaxie ne peut être accordé :

1. aux agents qui habitent une partie de l'immeuble lorsque la maladie contagieuse se déclare chez des personnes occupant une autre partie de l'immeuble ;
2. aux agents atteints eux-mêmes d'une maladie contagieuse ; à partir du moment où l'agent présente des symptômes de la maladie, le congé de prophylaxie se convertit en congé de maladie ordinaire ;
3. aux agents qui travaillent en plein air ou isolément.

Article 5

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

Article 6

Le congé de prophylaxie des agents assujettis au régime de la Sécurité sociale est visé à l'article 239, § 1er de l'arrêté royal du 03 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

SECTION 21 – CONGÉ POUR L'EXERCICE D'UNE FONCTION DE CABINET

Article 1er

L'agent désigné comme membre du cabinet d'un Ministère fédéral, communautaire ou régional ou d'un Secrétaire d'Etat fédéral obtient un congé spécial pour une durée limitée à cinq ans pour un Ministère ou Secrétariat d'Etat fédéral, pour un Ministère communautaire ou régional. Pendant la durée de ce congé, l'intéressé conserve son traitement, le Ministre ou le Secrétaire d'Etat remboursant ce dernier à la commune, majoré des charges patronales.

Pendant toute la durée de sa mission, l'agent est considéré comme se trouvant en position d'activité de service qui lui permet de conserver ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion.

SECTION 22 - DISPENSES DE SERVICE

Article 1er

Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire :

1. participation à des examens organisés par une administration publique ;
2. exercice d'une fonction dans un bureau de votre principal ou dans un bureau de

dépouillement ;

3. convocation de l'agent devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable ;
4. participation à un jury d'assises ;
5. convocation pour siéger dans un conseil de famille ;
6. convocation devant le service de santé administratif ou par le service médical désigné par la commune ;
7. consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de service ;
8. don de plaquettes ou de plasma sanguin dans un service de la Croix-Rouge ;
9. don de sang dans un service de la Croix-Rouge ; dans ce cas, la dispense de service est d'une journée.

La preuve de la réalisation de cet événement est fournie par l'agent au plus tard le lendemain.

Article 2

Lorsque le don de sang a lieu après les heures normales de service, la dispense peut être accordée le jour ouvrable suivant.

Toutefois, lorsque le don de sang a lieu le vendredi soir ou la veille d'un jour férié officiel qui ne coïncide pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même du don.

Le nombre maximal de jours de dispenses accordés pour dons de sang est de 4 par an au total.

SECTION 23 – CONGÉS COMPENSATOIRES

Article 1er

Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail peuvent bénéficier d'un congé compensatoire, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation pour prestations exceptionnelles ou pour prestations dominicales ou nocturnes.

Le Collège communal détermine le mode de récupération des prestations susvisées.

Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

CHAPITRE XIII – ÉVALUATION

Ce chapitre est applicable aux agents contractuels et statutaires.

Article 1er

L'évaluation des agents communaux vise à assurer la qualité du service public et à permettre aux agents de satisfaire aux conditions d'évolution de carrière et de promotion.

Elle informe l'Administration sur la valeur des prestations de l'agent, en regard notamment

de son descriptif de fonction.

A cette occasion, l'autorité compétente et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service.

Article 2

- 1. L'évaluation a lieu tous les 2 ans
- 2. Toutefois, il est procédé à une évaluation supplémentaire un an après l'attribution de la mention « A améliorer » ou « Insuffisante » ou l'affectation à de nouvelles fonctions.
- 3. En outre, en cas d'évaluation au moins « Satisfaisante », un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois par an. En cas d'évaluation « A améliorer », un entretien intermédiaire a lieu tous les six mois. En cas d'évaluation « Insuffisante », un entretien intermédiaire a lieu tous les trois mois. Chaque entretien fait l'objet d'un procès-verbal que l'agent devra cosigner pour attester de la prise de connaissance. En cas d'écart par rapport au plan d'action, une réorientation éventuelle est envisagée.
- 4. Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions « A améliorer » ou « Insuffisante », l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.
- 5. Si l'évaluation est au moins « A améliorer », les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion. Par contre, une évaluation « Insuffisante » empêche toute évolution de carrière ou de promotion.

Article 3

- 1. Il est établi pour chaque agent une fiche d'évaluation, selon le modèle suivant.

Elle est composée de :

- la carte d'identité de l'agent (nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées) ;
- un descriptif des activités : tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre) ;
- situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation. Manière dont il les a assumées ;
- formations demandées et suivies ;
- appréciation.

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaire de l'agent
1. La qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur				

2. <i>Compétences</i>	<i>Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions</i>				
3. <i>L'efficacité</i>	<i>Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés</i>				
4. <i>La civilité</i>	<i>Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie</i>				
5. <i>La déontologie</i>	<i>Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction</i>				
6. <i>L'initiative</i>	<i>Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue</i>				
7. <i>L'investissement professionnel</i>	<i>Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences</i>				
8. <i>La communication</i>	<i>Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie</i>				
9. <i>La collaboration</i>	<i>Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement</i>				

	<i>agréable</i>				
<i>10. La gestion d'équipe</i>	<p><i>Capacité à mener à bien la coordination des services</i></p> <p>CRITÈRES DÉVELOPPEMENT</p> <p><i>a) <u>Planification</u> Capacité à établir un planning</i></p> <p><i>b) <u>Organisation</u> Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis</i></p> <p><i>c) <u>Direction</u> Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable</i></p> <p><i>d) <u>Pédagogie</u> Capacité à partager le savoir</i></p> <p><i>e) <u>Evaluation</u> Capacité à évaluer justement ses collaborateurs</i></p> <p><i>f) <u>Encadrement</u> Capacité à soutenir ses collaborateurs</i></p> <p><i>g) <u>Stimulation</u> Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun</i></p> <p><i>h) Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail</i></p>				

■ 2. L'agent se voit attribuer l'une des 6 mentions globales suivantes :

- *Excellent = un nombre de points supérieur à 90 (121 pour les cadres) ;*
- *Très positive = un nombre de points compris entre 80 et 89 (108/120) ;*
- *Positive = un nombre de points compris entre 70 et 79 (98/107) ;*
- *Satisfaisante = un nombre de points entre 60 et 69 (81/94) ;*

- *A améliorer = un nombre de points entre 50 et 59 (67/80) ;*
- *Insuffisante = un nombre de points inférieur à 50 (< 67).*

§3. *L'évaluation est chiffrée comme suit :*

- *12 points sont attribués par critère pour les critères n°s 1 à 5 ;*
- *10 points sont attribués par critère pour les critères 6 à 9 ;*
- *35 points sont attribués pour le critère de gestion d'équipe.*

Article 4

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

La désignation des supérieurs hiérarchiques s'effectuera conformément au règlement mis au point par le Collège communal.

Il est notifié à l'intéressé. Dans le même temps, il est transmis au Directeur général.

- *2. Le Directeur général notifie le projet d'évaluation à l'intéressé de la manière prévue à l'article 1er du Chapitre III.*

La notification mentionne la possibilité pour l'agent d'introduire une réclamation, les formalités et délais à respecter et le droit de l'agent d'être entendu à sa demande.

- *3. Si ce projet ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le Directeur général le transmet sans tarder au Collège communal qui fixe définitivement l'évaluation.*
- *4. Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du Directeur général dans les quinze jours de la notification. Celui-ci, après avoir entendu l'intéressé, éventuellement assisté d'une personne de son choix pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation initial en même temps que la réclamation de l'agent et que les procès-verbaux d'audition. Il pourra, également, dans le cadre d'une procédure de médiation, prévoir une audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques.*
- *5. Ce nouveau projet d'évaluation ainsi que ses annexes sera transmis au Collège communal qui fixera définitivement l'évaluation*
- *6. A défaut de l'existence de deux supérieurs hiérarchiques, le Directeur général ayant suivi la formation dressera le projet d'évaluation seul ou en association avec le supérieur hiérarchique désigné conformément au règlement mis au point par le Conseil.*
- *7. Si ce projet ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le dossier est transmis directement au Collège communal pour la suite voulue.*
- *8. Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra demander à être entendu en même temps que la personne qu'il aura désignée pour assurer sa défense. Après audition, le Collège communal tranchera définitivement.*

SECTION 1 – PLAN DE FORMATION

Article 1er

Un plan de formation pluriannuel élaboré par le Directeur général et les chefs de service sera soumis à l'approbation du Collège communal.

Ce plan de formation répondra, notamment, aux objectifs fixés par le Collège dans le cadre de sa déclaration de politique locale et visera à constituer un programme, un schéma directeur visant à atteindre les objectifs visés.

Afin de permettre sa mise en place fonctionnelle, il sera établi au travers d'un outil informatique mis à disposition par le Conseil régional de la formation.

Ce plan comprendra dès lors les formations de base, à savoir celles requises pour l'évolution de carrière et/ou de promotion des agents ainsi que les formations transversales, visant l'amélioration des services, et les formations spécifiques ou de recyclage.

Il sera aussi évolutif en fonction de divers éléments touchant à la fois aux objectifs nouveaux, aux personnels, etc.

Ce plan de formation sera évalué chaque année et réactualisé en fonction des constats établis.

SECTION 2 – DISPENSE DE SERVICE

Article 1er

L'agent qui participe à une formation, à la demande du Collège communal et sur proposition du service, obtient une dispense de service.

Il est tenu de participer à cette formation.

Article 2

L'agent qui souhaite participer à une formation arrêtée par le Conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs locaux transmet sa demande au Directeur général.

Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service.

La dispense de service ne peut être refusée plus de deux fois successivement si la formation vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion.

Dans les autres cas, la dispense est accordée si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches et si elle ne s'oppose pas à l'intérêt du service.

Article 3

Le droit à la dispense de service est suspendu si l'agent est absent de la formation sans motif légitime ou s'il abandonne la formation sans motif légitime.

La suspension est prononcée par le Collège communal.

Elle s'étend à la partie restante de la formation en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

Article 4

L'abandon de la formation est notifié immédiatement par écrit au Directeur général.

Il doit être justifié.

Article 5

Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même activité de formation.

Article 6

Le Collège communal détermine pour chaque formation s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

SECTION 3 – CONGE DE FORMATION

Article 1er

Un congé de formation peut être accordé à l'agent qui participe à son initiative à une formation directement utile à l'exercice de sa fonction.

Pour les formations organisées pendant les heures de service, le congé de formation équivaut à une dispense de service.

Article 2

Le congé est accordé si la formation est directement utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches ou si elle vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de promotion.

La formation qui vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion ne peut être refusée plus de deux fois successivement. Le refus ne peut être motivé que par l'intérêt du service.

Article 3

L'agent introduit sa demande de congé auprès du Collège communal.

Celui-ci accorde ou refuse le congé.

Article 4

La durée du congé est égale au nombre d'heures de la formation sans pouvoir dépasser 120 heures par année.

Le nombre d'heures dont l'agent est dispensé en raison d'études antérieures ou en cours est déduit.

On entend par année la période s'étendant du 1er septembre d'une année civile au 31 août de l'année civile suivante.

Pour une formation n'exigeant pas de présence régulière, le nombre d'heures de la formation est égal au nombre de leçons du programme d'études.

Article 5

Pour le calcul du nombre d'heures de congé, il est tenu compte des prestations de l'agent pendant l'année de référence.

L'année de référence est l'année précédant celle pour laquelle le congé est demandé.

Donnent lieu à une diminution proportionnelle du congé :

- 1. la durée du stage accompli en vue de la nomination à titre définitif ;*
- 2. les absences pendant lesquelles l'agent est placé en non-activité ou en disponibilité ;*
- 3. les congés prévus par l'article 4 de la Sous-section 2, de l'article 1er de la sous-section 3, Section 3 du Chapitre XII du présent statut ;*
- 4. le congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle ;*
- 5. le congé pour mission ;*
- 6. le congé pour interruption de la carrière professionnelle.*

Article 6

Les heures qui n'ont pas été utilisées sont reportées, à la demande de l'agent, à l'année suivante.

Article 7

- 1. Le congé de formation afférant aux formations organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée et la fin de la première session d'examens de cette année scolaire. En cas de seconde session d'examens, la période susvisée est prolongée jusqu'à la fin de cette session.*
- 2. Le congé de formation afférant aux formations qui ne sont pas organisées en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.*
- 3. Le congé de formation afférent aux formations pour lesquelles une présence régulière n'est pas requise est pris entre le début et la fin des travaux imposés. Si cette formation est suivie de la participation à un examen, la période est prolongée jusqu'à la fin de la première ou éventuellement de la seconde session d'examens.*
- 4. Compte tenu des besoins du service et du nombre d'heures ou de leçons de la formation mentionnée dans l'attestation d'inscription, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Directeur général.*

La répartition ne peut porter atteinte au droit de l'agent d'utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

Article 8

Dans les 30 jours qui suivent le début de la formation ou l'envoi du premier travail imposé, l'agent remet une attestation d'inscription.

Dans les 30 jours qui suivent la fin de la formation ou du programme d'études, l'agent remet une attestation relative à l'assiduité avec laquelle il a suivi la formation.

Article 9

L'agent notifie au Directeur général, dans les 5 jours, l'abandon de la formation ou le défaut

définitif d'envoi des travaux imposés.

S'il s'agit d'enseignement à distance, l'agent notifie au Directeur général une interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés, que cette interruption soit continue ou non.

Le Directeur général met fin au congé de formation à partir de la date des notifications visées aux al. 1er et 2.

Article 10

- 1. Le droit à un congé de formation est suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité ou d'autres éléments d'information :
 1. soit que l'agent a été absent au cours sans raison légitime ;
 2. soit que l'agent n'a pas informé de son interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés.
- 2. La suspension est prononcée par le Collège communal.

Elle s'étend à la partie restante de l'année en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

Article 11

Le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

CHAPITRE XV – STATUT SYNDICAL

Article 1er

Les relations entre la commune et les organisations syndicales, ainsi que le statut des personnes qui participent à la vie syndicale, sont régis par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 2

La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

CHAPITRE XVI – CESSATION DES FONCTIONS

SECTION 1 – RÈGLES APPLICABLES AUX AGENTS DÉFINITIFS

Article 1er

Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs :

- 1° la démission volontaire ;*
- 2° la démission d'office ;*
- 3° la mise à la retraite par limite d'âge ;*
- 4° la mise à la retraite d'office suite au cumul de 365 jours de maladie (congé ou mise en disponibilité) après son 63ème anniversaire ;*
- 5° la mise à la retraite pour inaptitude physique définitive ;*
- 6° la révocation et la démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire ;*
- 7° l'inaptitude professionnelle définitive constatée.*

Article 2

L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Conseil communal, avec un préavis de maximum 13 semaines. Ce préavis peut être réduit par décision du Collège communal.

L'agent ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé.

Article 3

- *1. Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions :*
 - 1. l'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Ce délai ne vaut pas en cas de fraude ou de dol de l'agent ;*
 - 2. l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité visée à l'article 1er du Chapitre V, qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques ;*
 - 3. l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours ;*
 - 4. l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical prévu à l'article 2 du Chapitre VI et qui a déjà été appelé en service ;*
 - 5. l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 4, al. 2, Section 3 du Chapitre XI, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle ;*
 - 6. l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.*
- *2. La démission d'office est prononcée par le Conseil communal.*
- *3. La démission d'office prononcée pour inaptitude professionnelle est régie par les articles L1217-1 et suivants du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.*
- *4. la démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles L1215-1 et suivants du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.*

Article 4

En cas d'application de l'article 3, §1er, 3° ou 5°, Section 1ère du Chapitre XVI, l'agent est préalablement entendu par le Conseil communal.

Les articles L1215-10 à L1215-17 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation sont applicables à cette audition sous la réserve que les termes « autorité disciplinaire », « dossier disciplinaire » et « sanction ou peine disciplinaire » soient remplacés par les termes « autorités », « dossier » et « démission d'office ».

Article 5

L'inaptitude physique définitive est constatée par MEDEX en application de l'article 117, §2, de la loi du 14 février 1961.

Article 6

- *1. les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 à 169 de la Nouvelle loi communale.*

La demande est introduite 9 mois avant la date de prise de cours de la pension.

- *2. Les agents définitifs ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de 5 ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.*
- *3. Le départ anticipé à mi-temps est subordonné à un accord préalable du Collège communal lorsqu'il concerne le Directeur général, le Directeur financier, un agent titulaire d'un grade de niveau A.*
- *4. Si le Collège communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel en fonction à temps plein en raison de ses connaissances, capacité ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agrée le service public puisse être supérieure à 6 mois. En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège communal.*
- *5. L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent, d'une demande auprès du Collège communal, dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être admis à la retraite. Cette demande est formulée au moins 3 mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps. L'agent reçoit un accusé de réception de sa demande.*

Le Collège communal dispose de 15 jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour invoquer le §4. A l'expiration de ce délai, la demande de l'agent devient définitive.

- *6. Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis à l'agent de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date, pour quelque motif que ce soit, ne soit avancée.*

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

- *7. Les agents qui font usage de ce droit reçoivent le traitement dû pour un mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle dont le montant est fixé par le Conseil communal dans le respect de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.*

- 8. Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et son supérieur hiérarchique soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours.

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

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

L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion et à l'évolution de carrière. Il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion.

- 10. Lorsque deux membres d'un même service font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ils sont remplacés par un agent statutaire.
- 11. Au cours de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou un congé y assimilé et ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

SECTION 2 – INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Cette section ne s'applique qu'aux agents définitifs.

Article 1er

Après deux évaluations insuffisantes consécutives d'un agent, le Directeur général pourra mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle.

Préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'inaptitude professionnelle, le Directeur général effectuera le relevé des pièces indispensables telles que les références du métier par rapport à la description de la fonction, les procès-verbaux d'entretiens intermédiaires et des évaluations.

Le Directeur général informera le Collège communal sur la recevabilité du dossier et rédigera le rapport lui permettant de proposer la mise en place d'une procédure d'inaptitude professionnelle.

Article 2

Le Collège communal étudiera la proposition d'inaptitude professionnelle sur base du rapport du Directeur général et, s'il décide de poursuivre la procédure, entendra l'agent lors d'une audition. Celui-ci pourra être accompagné d'un conseil.

En outre, l'audition sera rapportée en cas d'absence justifiée de l'agent.

Après audition, si le Collège communal décide de poursuivre la procédure, il déposera le dossier entre les mains du Conseil communal.

Article 3

Seul le Conseil communal pourra, conformément aux articles L1217-1 et suivants du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, démettre d'office un agent pour inaptitude professionnelle à la majorité des voix après avoir entendu l'agent accompagné, s'il le désire, d'un conseil.

Article 4

Le Conseil fixe comme suit l'allocation de départ de l'agent démis d'office pour inaptitude professionnelle :

- Six mois de traitement pour les agents de moins de dix ans d'ancienneté de service au sein de la commune ;*
- Neuf mois de traitement pour les agents qui ont entre dix et vingt ans d'ancienneté de service au sein de la commune ;*
- Douze mois de traitement pour les agents qui ont plus de vingt ans d'ancienneté de service au sein de la commune.*

Article 5

La décision du Conseil sera dûment motivée et notifiée à l'agent sans délai et par lettre recommandée à la poste ou par la remise contre accusé de réception.

A défaut d'être notifiée dans les dix jours, elle sera réputée rapportée.

En outre l'agent sera formellement informé à chaque stade de la procédure.

Article 6

La notification de la décision fera mention des recours prévus par le décret et le délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

Article 7

La décision rendue par le Conseil communal est suspendue pendant la procédure de recours.

Article 8

La commune sera tenue au paiement de cotisations Office National de Sécurité Sociale visant à couvrir les droits de l'agent au régime général de la sécurité sociale conformément au prescrit de la loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales.

SECTION 3 – RÈGLES COMMUNES

Article 1er

Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la commune verse à l'Office National de Sécurité Sociale les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs du chômage et des indemnités d'assurance contre la maladie et l'invalidité aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

CHAPITRE XVII – DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION 1ÈRE - DES DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Article 1er

Les distinctions honorifiques seront accordées au personnel dans les cas et conditions prévus par les instructions sur la matière.

SECTION 2 - DU RÉGIME DES PENSIONS

Article 1er

Les agents recrutés et nommés à titre définitif à partir de la date de son installation par le Conseil communal et leurs ayants-droit bénéficieront du régime de pension instauré par la loi du 25 avril 1933 relative à la pension des agents communaux ainsi que par les dispositions législatives et réglementaires prises en vertu de cette loi, à l'exclusion des dispositions d'un règlement communal de pension quelconque.

SECTION 3 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 1er

Le présent statut entre en vigueur le [date d'approbation de la tutelle] et s'applique dès son entrée en vigueur aux agents visés à l'article 1er.

[ANNEXES INCHANGÉES]

16. COMPTE DE FIN DE GESTION DE LA DIRECTRICE FINANCIÈRE EN TITRE : ARRÊTÉ DU CONSEIL

2022-03-22 1062

LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et plus particulièrement ses articles L1124-22 §3 dernier alinéa et L 1124- 45 §1er et §2 ;

Vu le Règlement Général de la Comptabilité Communale et notamment les articles 81 et suivants ;

Vu la délibération du collège communal du 31 janvier 2022 désignant Madame Marie MISSOTTEN en qualité de Directrice financière faisant fonctions en remplacement de Madame Layla BOUAZZA, Directrice financière en titre ;

Attendu que Madame Layla BOUAZZA, Directrice financière en titre, a été autorisée par le collège communal du 17 janvier 2022 et par le Conseil communal du 25 janvier 2022 d'une mise en disponibilité à partir du 1er février 2022 ;

Considérant qu'il y a lieu de dresser un compte de fin de gestion ;

Considérant qu'aucune autre opération comptable ultérieure au 31 janvier 2022 n'est imputable à la gestion de Madame Layla BOUAZZA ;

Considérant que ce compte de fin de gestion consiste en une situation de caisse, complétée des balances générales des comptes généraux, des articles budgétaires et des comptes particuliers ;

Considérant que Madame Layla BOUAZZA (Directrice financière en titre mise en disponibilité pour

convenance personnelle) et Madame Marie MISSOTTEN (Directrice financière faisant fonctions) ont signé le document tel que visé au paragraphe 1er de l'article 82 du Règlement Général de la Comptabilité Communale (RGCC) et ont approuvé la situation de caisse au 31 janvier 2022 lors d'une réunion réalisée le 10 mars 2022 ;

Vu le compte de fin de gestion tel que présenté en annexe ;

Considérant qu'il n'y a pas de débet à fixer ;

Sur proposition du collège communal ;

Par ces motifs,

Après en avoir délibéré, et par onze voix pour, zéro abstention, zéro voix contre,

DÉCIDE :

Article 1er

D'approuver le compte de fin de gestion selon l'article 84 du RGCC de Madame Layla BOUAZZA, Directrice financière en titre (en disponibilité pour convenance personnelle à partir du 1er février 2022), arrêté au 31 janvier 2022 et comprenant les documents suivants pour l'exercice 2021 en cours de clôture et l'exercice 2022 en cours :

- La balance des articles budgétaires ;
- La balance des comptes généraux ;
- La balance des comptes particuliers ;
- La situation de caisse au 31 janvier 2022 justifiée par les soldes des extraits de banque ou les délibérations pour les provisions valant espèces en caisse.

Article 2

Le conseil communal déclare que Madame Layla BOUAZZA est quitte de sa gestion.

Article 3

La décision par laquelle le compte de fin de gestion est définitivement arrêté sera notifiée à Madame Layla BOUAZZA.

Article 4

De transmettre cette décision aux autorités compétentes.

QUESTIONS D'ACTUALITÉ

Conformément au titre II, Chapitre 3, Section 1 du Règlement d'Ordre Intérieur du Conseil communal, Monsieur Raphaël GRÉGOIRE, Conseiller MCER, posent des questions d'actualité au Conseil communal, à savoir :

1) Recrudescence des vols et délits sur l'entité

Comment améliorer communication entre la Zone de Police (ZP) et les citoyens ? Il existe dans plusieurs communes des partenariats locaux de prévention (PLP), des initiatives visant à renforcer le sentiment de sécurité au sein d'un quartier.

La proposition est entendue et sera relayée à l'occasion d'un prochain conseil de police.

Aujourd'hui, la commune dispose de deux gardiens de la paix qui effectuent un travail prévention au quotidien. Quant à la ZP, elle a connu ces derniers mois plusieurs mutations internes mais l'INP local reste très présent sur le terrain.

2) Présentation du rapport des statistiques de la ZP Meuse-Hesbaye

Il est fait référence à un rapport annuel dont Monsieur le Bourgmestre en titre avait annoncé, à l'occasion d'une précédente séance, qu'il serait présenté aux conseillers.

Les données de ce rapport statistique, qui permettrait d'objectiver la situation réelle et la perception de celle-ci [comme le souligne Monsieur le Conseiller Marc VANBERGEN], ne sont connues aujourd'hui que par le collège de police, la publicité de ce type de document étant restreinte. Dès lors, il conviendrait de solliciter une présentation éventuelle par la ZP.

3) Accueil des réfugiés ukrainiens

À l'occasion d'une visioconférence avec Monsieur le Ministre des Pouvoirs locaux, les bourgmestres et les grades légaux (21 mars 2022) wallons, Monsieur le Ministre-Président de la Wallonie a évoqué le possible accueil prochain de 70.000 réfugiés fuyant la guerre en Ukraine, ce qui provoquerait une situation très complexe à gérer par les pouvoirs locaux. Qu'en est-il à Engis ?

S'agissant d'une gestion de crise, c'est Madame Debora LORNEAU, Coordinatrice planu communale, qui a dans l'urgence été désignée pour suivre la problématique.

À ce jour, Monsieur le Bourgmestre ff n'est pas informé qu'il y ait des réfugiés ukrainiens accueillis à Engis. Mais le logement n'est qu'une des problématiques à venir, entre les effets d'annonce du fédéral et l'absence d'organisation structurée entre les différents niveaux de pouvoirs pour coordonner les diverses initiatives menées (plateformes en ligne, annonce du déblocage de 3.500.000 EUR pour les communes et les CPAS afin de leur permettre de mutualiser leurs moyens, contrôle préalable par les communes des logements des familles candidates à l'accueil, etc.), il est extrêmement compliqué d'y voir clair !

Toutefois, Monsieur le Bourgmestre ff et le collège sont très attentifs à cette problématique humanitaire et mettront en œuvre ce qu'il conviendra afin d'anticiper et de répondre aux besoins.

4) Fermeture de l'école « Grandir Autrement »

Faisant suite à un article paru dans la presse informant que, faute de subsides, de soutien financier et de fonds, le projet éducatif « Grandir Autrement », pour les enfants TDAH, s'arrêtera en juin, Monsieur le Conseiller Raphaël GREGOIRE exprime sa grande déception.

Madame l'Échevine Dominique BRUGMANS partage la même tristesse, rappelant qu'il s'agit d'un projet qui a également depuis toujours tenu très à cœur Monsieur MANZATO, Bourgmestre en titre. Tout a été tenté au cours des deux dernières années afin de voir émerger des solutions avec les différents partenaires, acteurs officiels de l'Enseignement et autres, mais aucune hélas, à ce jour, n'a rencontré les besoins exprimés par la fondatrice/directrice de l'école.

Madame l'Échevine Dominique BRUGMANS informe l'assemblée que le magasin social « La caverne d'Engis Baba », déménagé rue Richard, 3 à Engis (ancienne boulangerie pâtisserie VOUÉ), a réouvert ses portes depuis le 21 mars 2022.

La séance est levée à 21 heures 05.

LE SECRÉTAIRE,

LA PRÉSIDENTE,

P. VANBRABANT

L. VANESSE
