

**Arrêté du Gouvernement de la Communauté française  
relatif aux conditions d'engagement et à la situation  
administrative et pécuniaire des membres du personnel  
contractuel des services du Gouvernement de la  
Communauté française, du Conseil supérieur de  
l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui  
relèvent du comité de secteur XVII**

**A.Gt 15-04-2014**

**M.B. 02-06-2014**

*Addendum : M.B. 09-07-2014*

***Modifications :***

A.Gt 29-03-2017 - M.B. 19-05-2017

A.Gt 12-04-2019 - M.B. 09-05-2019

A.Gt 22-05-2019 - M.B. 26-07-2019

A.Gt 24-04-2019 - M.B. 23-08-2019

A.Gt 03-07-2019 - M.B. 01-10-2019

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988;

Vu le décret du 27 mars 2002 portant création de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), l'article 13, remplacé par le décret du 27 février 2003;

Vu le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de formation en cours de carrière, l'article 45 remplacé par le décret du 27 février 2003;

Vu le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé «O.N.E.», l'article 24, § 2, modifié par le décret du 26 mars 2009;

Vu le décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels, l'article 140, § 3;

Vu l'article 24 du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études,

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut administratif des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 12 janvier 1998 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Office de la Naissance et de l'Enfance;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16 septembre 1998 fixant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques pour le Ministère de la Communauté française;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 mars 2004 fixant les statuts administratif et pécuniaire du personnel de l'Institut de la Formation en cours de carrière;

Vu l'arrêté du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du



Comité de Secteur XVII;

Vu l'arrêté du 4 mars 2010 relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII;

Considérant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

Considérant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 février 1998 portant délégations de compétence et de signature aux fonctionnaires généraux et à certains autres agents des Services du Gouvernement de la Communauté française - Ministère de la Communauté française;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 31 octobre 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 14 novembre 2013;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 7 novembre 2013;

Vu le protocole n° 428 du Comité de Secteur XVII, conclu le 24 janvier 2014;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, donné le 16 décembre 2013;

Vu l'avis du Conseil de direction du Ministère de la Communauté française, donné le 13 janvier 2014;

Vu l'avis du Conseil de direction du Conseil supérieur de l'audiovisuel de la Communauté française donné le 6 janvier 2014;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française, donné le 14 mars 2014;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Institut de la Formation en cours de carrière donné le 11 décembre 2013;

Vu l'avis 55.186/2 du Conseil d'Etat, donné le 24 février 2014 en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;

Après délibération,

Arrête :

## CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application

*Modifié par A.Gt 12-04-2019*

**Article 1<sup>er</sup>.** - § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° Service du personnel : le(s) membre(s) du personnel ou le(s) service(s) chargé(s) du processus d'engagement de membre(s) du personnel contractuel au sein des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel ou des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII;

2° Service fonctionnel : le service où le membre du personnel sera appelé à exercer ses fonctions.

**§ 2.** Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel contractuel des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII.

Pour l'application des articles 3, 7, § 5, 8, § 1<sup>er</sup>, 9, § 6, et 11, il faut entendre par «Gouvernement» ou «Ministre de la Fonction publique» l'autorité qui exerce le pouvoir de gestion au sein du CSA ou de l'organisme d'intérêt public.

Pour le Conseil supérieur de l'audiovisuel et les organismes d'intérêt public, il faut entendre par «Comité de direction» visé aux articles 14/4 et 14/10 leur Conseil de direction respectif.

**§ 3.** Les articles 7 à 9 du présent arrêté ne sont pas applicables aux membres du personnel à engager :

1° par contrat d'occupation d'étudiant;

2° par contrat à durée déterminée de maximum 6 mois;

3° sous contrat en application des articles 23 et suivants de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (convention de premier emploi), du chapitre II, titre III de la loi programme du 30 décembre 1988 (agents contractuels subventionnés) et du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emplois inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand (aide au premier emploi);

4° lors du réengagement d'un membre du personnel dont l'engagement initial, dans un poste équivalent, a été procédé en application du présent arrêté, et qui a obtenu une évaluation favorable ou, à défaut d'avoir été antérieurement engagé pour une durée de plus de 2 ans, une appréciation équivalente;

5° les moniteurs occasionnels sportifs tels que visés à l'article 65, 3°, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 février 1998 portant délégations de compétence et de signature aux fonctionnaires généraux et à certains autres agents des Services du Gouvernement de la Communauté française - Ministère de la Communauté française.

**§ 4.** Dans les cas visés au paragraphe précédent, la sélection est organisée par le Service fonctionnel où l'emploi est à pourvoir, sur la base d'un profil de fonction préalablement défini et, à l'exception du réengagement visé au § 3, 4°, sur la base d'un appel à candidature ou d'une consultation de la banque de données visée à l'article 6. Le Service fonctionnel peut toutefois demander l'application de l'ensemble de la procédure définie aux articles 7 à 9.

**§ 5.** Le chapitre VIII du présent arrêté n'est pas applicable à l'évaluation des membres du personnel contractuel en période d'essai. Le fait que le Chapitre VIII du présent arrêté limite le système d'évaluation qu'il organise aux seuls membres du personnel contractuel engagés pour une durée de plus de 2 ans ne porte pas préjudice à la capacité des supérieurs hiérarchiques de formuler, dans le respect de la loi sur le contrat de travail et des principes relatifs à son application tels qu'ils se dégagent de la jurisprudence judiciaire, une appréciation sur l'aptitude professionnelle des membres du personnel contractuel en période d'essai ou engagés pour une durée de 2 ans ou pour une durée plus courte.

**CHAPITRE II. - Catégories d'engagement et conditions barémiques**

*Complété par A.Gt 29-03-2017 ; modifié par A.Gt 22-05-2019*

**Article 2.** - Des personnes peuvent être engagées contractuellement aux fins exclusives :

1° de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en oeuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

2° de remplacer des membres du personnel en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service;

3° d'accomplir des tâches auxiliaires telles que définies par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16 septembre 1998 fixant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques pour le Ministère de la Communauté française, par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 février 1999 fixant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques pour l'Office de la Naissance et de l'Enfance et par l'arrête du Gouvernement de la Communauté française du 22 mai 2019 fixant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques pour Wallonie Bruxelles Enseignement; *[remplacé par A.Gt 22-05-2019]*

4° d'accomplir des tâches spécifiques telles que définies par les arrêtés précités ; *[remplacé par A.Gt 22-05-2019]*

5° d'exercer une fonction de niveau 1 ou 2+ exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour la fonction à exercer, ci-après dénommées «experts».

*Inséré par A.Gt 29-03-2017*

Des personnes peuvent également être engagées contractuellement, en qualité d'expert, en vue de pourvoir à la satisfaction de besoins temporaires liés à l'exécution des objectifs du Pacte pour un enseignement d'excellence :

1° qui sont repris dans le contrat d'administration conclu en application de l'article 20 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 septembre 2012 instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII;

2° qui ont fait l'objet d'une décision du Gouvernement et qui doivent encore être traduits dans le contrat d'administration visé au 1°.

*Remplacé par A.Gt 29-03-2017 ; modifié par A.Gt 12-04-2019*

**Article 3.** - Article 3. § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel contractuel bénéficient d'une rémunération identique au traitement et aux augmentations intercalaires liées à l'échelle de recrutement du niveau et du groupe de qualification qui correspondent au diplôme requis.

**§ 2.** Pour les fonctions d'experts, le Gouvernement peut octroyer le bénéfice d'une rémunération liée aux échelles de traitements de promotion pécuniaire de gradué ou d'attaché, aux échelles de traitements de gradué expert ou de conseiller expert et, moyennant circonstances particulières dûment motivées, de premier gradué expert, de conseiller ou de conseiller général-adjoint, dans le groupe de qualification correspondant au diplôme requis.

Les experts engagés dans ces conditions n'occupent pas un emploi de promotion prévu au cadre, n'en exercent pas les fonctions et n'en portent pas le titre.

**§ 3.** Pour les fonctions d'expert visées à l'article 2 alinéa 2, en outre de la rémunération à laquelle ils ont droit en vertu du paragraphe 2 du présent article, le Gouvernement peut octroyer le bénéfice d'une allocation dont le montant est fixé comme suit :

- pour les membres du personnel exerçant une fonction de niveau 1 : un montant entre 3.402, 84 € et 6.465,39 €;
- pour les membres du personnel exerçant une fonction de niveau 2+ : un montant entre 2.381,99 € et 4.423,69 €;

Les membres du personnel exerçant une fonction de niveau 1 dont le profil de fonction emporte une expérience particulièrement pointue peuvent se voir octroyer, moyennant circonstances particulières dûment motivées, le bénéfice d'une allocation dont le montant est fixé comme suit : un montant entre 6.465,39 € et 8.507,09 €.

L'allocation est payée mensuellement et à terme échu.

Lorsque le membre du personnel effectue des prestations à temps partiel, l'allocation est réduite à due concurrence

Le montant des allocations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> et 2 du présent paragraphe est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux modalités prévues par la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison des prix à la consommation du Royaume, de certaines dépenses dans le secteur public par application des coefficients d'adaptation en vigueur pour la liquidation des traitements. Il est rattaché à l'indice pivot 138,01.

### **CHAPITRE III. - Conditions d'engagement, conditions de recevabilité et critères de sélection**

#### *Modifié par A.Gt 24-04-2019*

**Article 4. - § 1<sup>er</sup>.** Les personnes à engager par contrat de travail doivent, tout au long de l'exécution du contrat, satisfaire aux conditions suivantes :

- 1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° justifier de la possession de l'aptitude physique exigée pour la fonction à exercer;
- 4° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'étude en rapport avec l'emploi à conférer, aux mêmes conditions que celles applicables aux agents relevant, chacun pour ce qui le concerne, des services et organismes visés à l'article 1<sup>er</sup>.

**§ 2.** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, 4°, les personnes à engager pour les fonctions visées à l'article 8 du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), doivent pouvoir attester d'une formation et/ou d'une expérience utile en rapport avec l'emploi à conférer.

**Article 5. - § 1<sup>er</sup>.** Les conditions de recevabilité sont :

- 1° le diplôme, la formation ou la qualification en rapport avec l'emploi à attribuer;
- 2° s'il échet, la durée et le domaine de l'expérience professionnelle

requis pour exercer la fonction.

Pour l'engagement d'un contractuel expert, une expérience professionnelle de minimum six ans en rapport avec la fonction est une condition de recevabilité.

**§ 2.** Les critères de sélection sont :

- 1° les compétences génériques et spécifiques;
- 2° la motivation pour occuper l'emploi.

#### **CHAPITRE IV. - Banque de données des candidatures spontanées**

**Article 6.** - Les candidatures spontanées des personnes intéressées par un emploi contractuel au sein des services et/ou des organismes visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, sont centralisées dans une banque de données.

Cette banque de données est mise à disposition des services du personnel visés à l'article 1, § 1<sup>er</sup>, et fait l'objet d'une publicité sur leur site internet respectif.

L'inscription se fait en ligne.

Il est accusé réception de l'inscription dans la banque de données.

L'inscription a une validité d'un an.

#### **CHAPITRE V. - Commission de sélection**

**Article 7. - § 1<sup>er</sup>.** Pour tout engagement de personnel contractuel, une commission de sélection organise les épreuves de sélection.

**§ 2.** La commission de sélection se compose de 2 à 4 personnes pour les engagements à toutes fonctions sauf pour celles d'experts.

Un membre de cette commission est issu du service du personnel ou délégué par celui-ci; il préside la commission.

Le ou les autres membres de la commission sont issus du service fonctionnel dont au moins le supérieur hiérarchique immédiat ou son délégué de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir.

Pour les engagements au niveau 1, un de ces membres peut être une personne ne faisant pas partie du personnel du Ministère de la Communauté française ou, le cas échéant, du personnel de l'organisme où le poste est à pourvoir.

**§ 3.** Par dérogation au § 2, alinéa 2, pour les services continus visés par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 juin 1999 relatif au remplacement de certains membres du personnel dans les services continus des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française, les membres de la commission sont issus du service fonctionnel sauf si celui-ci fait la demande au service du personnel d'être représenté dans la commission. S'il est représenté, le service du personnel préside la commission.

**§ 4.** Par dérogation au § 2, alinéa 3, pour l'engagement des travailleurs médicaux sociaux (TMS) de niveau 2+ au sein de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), l'un des membres de la commission remplit des fonctions de coordination de TMS au sein de l'ONE.

**§ 5.** Pour les engagements d'experts, la commission de sélection se compose d'un maximum de six personnes, dont au moins :

- 1° un membre du service du personnel, qui préside la commission;
- 2° le supérieur hiérarchique du service fonctionnel où l'emploi est à pourvoir ou son délégué de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir;
- 3° si la fonction le justifie, un représentant d'un service avec lequel le service fonctionnel collabore régulièrement, de rang au moins égal à celui de l'emploi à pourvoir;
- 4° un membre présentant une compétence incontestable dans le domaine considéré et ne faisant pas partie du personnel du Ministère de la Communauté française ou, le cas échéant, du personnel de l'organisme où le poste est à pourvoir.

Pour chaque engagement d'expert, la composition de la commission de sélection est approuvée par le Gouvernement avant l'appel à candidatures.

## CHAPITRE VI. - Procédure de sélection

*Modifié par A.Gt 29-03-2017 ; A.Gt 03-07-2019*

**Article 8. - § 1<sup>er</sup>.** Pour tout engagement, un profil de fonction de l'emploi est établi.

Le profil de fonction mentionne :

- a) l'intitulé de la fonction, le type d'emploi et la durée de l'engagement;
- b) l'objectif de la fonction, les domaines de résultat et actions que celle-ci comporte. Par domaines de résultat, on entend ce que la fonction est censée produire comme résultats dans le cadre du rôle attendu. Il s'agit d'une liste des activités à exécuter pour atteindre l'objectif de la fonction;
- c) les conditions de recevabilité;
- d) les compétences génériques et spécifiques requises pour la fonction.

Pour l'engagement d'un expert, le profil de fonction est approuvé par le Gouvernement.

**§ 2.** Tout engagement doit faire l'objet :

- d'un appel à candidatures interne aux services du Gouvernement ou à chaque organisme visé à l'article 1<sup>er</sup>, § 2;
- d'une consultation simultanée de la banque de données visée à l'article 6.

L'appel interne à candidatures est lancé par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester.

Le profil de fonction visé au § 1<sup>er</sup> est annexée à l'appel à candidatures.

**§ 3.** Un appel public à candidatures doit être lancé dans les cas suivants :

- 1° à la demande expresse du service fonctionnel concerné;
- 2° pour l'engagement d'un expert.

Cet appel public à candidatures est lancé par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester.

Pour l'engagement d'un expert, il est procédé concomitamment à un appel à candidatures interne et à un appel public à candidatures, ce lancement concomitant de l'appel étant facultatif dans l'hypothèse visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>. [alinéa inséré par A.Gt 29-03-2017]

Le profil de fonction visé au § 1<sup>er</sup> est annexée à l'appel à candidatures.

L'agent qui, au moment de la conclusion de son engagement en qualité d'expert, est nommé à titre définitif au sein des services visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 1<sup>er</sup> alinéa, est mis d'office, pour la durée de son engagement, en congé pour mission dans son emploi initial sauf si la mission dont il a la charge ne l'empêche pas en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées en qualité d'agent nommé à titre définitif. Dans ce dernier cas, il bénéficie d'un complément de traitement correspondant à la différence entre la rémunération qu'il perçoit en qualité d'agent statutaire et la rémunération attachée à la mission d'expert qui lui est confiée. Le membre du personnel contractuel retenu bénéficie d'un avenant à son contrat. [alinéa inséré par A.Gt 29-03-2017]

**Modifié par A.Gt 29-03-2017**

**Article 9. - § 1<sup>er</sup>.** Le service du personnel, ou le service fonctionnel dans le cas visé à l'article 7, § 3, émet un avis motivé sur la recevabilité des candidatures et le transmet à la commission de sélection.

La commission de sélection décide des candidats retenus pour un entretien. Cet entretien peut être précédé d'une épreuve écrite qui peut, sur décision de la Commission de sélection, être éliminatoire pour l'accès à l'entretien.

Les candidats qui ne sont pas retenus pour un entretien en sont informés par écrit.

**§ 2.** La commission de sélection classe les candidats sur la base d'une grille d'évaluation reprenant les critères de sélection relatifs à l'emploi à pourvoir.

Un canevas commun de grille d'évaluation reprenant les compétences génériques et spécifiques visées à l'article 5, § 2, 1<sup>o</sup>, est proposé par le service du personnel; la commission de sélection approuve et, si nécessaire, complète la grille d'évaluation selon les spécificités du poste à pourvoir.

**§ 3.** Un rapport est rédigé à la suite de chaque entretien visé au § 1<sup>er</sup> et est, ensuite, transmis au service du personnel.

Pour chaque candidat, outre le profil de fonction de l'emploi, le rapport spécifie au minimum les éléments suivants :

- a) l'identification du candidat;
- b) sa motivation pour occuper l'emploi;
- c) l'adéquation du candidat au profil de fonction;
- d) la date à laquelle le candidat est disponible pour occuper l'emploi;
- e) le classement du candidat;



f) le cas échéant, les services effectifs en adéquation avec la fonction.

**§ 4.** Le service du personnel vérifie le respect des dispositions du présent arrêté tout au long de la procédure et valide les procédures de sélection qu'il n'a pas présidées.

A défaut de validation, la procédure doit être recommencée.

**§ 5.** En cas de validation de la procédure, le service du personnel instruit le dossier d'engagement du candidat classé premier.

En cas de désistement de celui-ci ou en cas de départ de celui-ci dans l'année qui suit sa prise de fonction, le service du personnel peut, en accord avec le service fonctionnel, procéder à l'engagement du candidat disponible suivant dans le classement.

**§ 6.** Pour l'engagement d'un expert, le rapport visé au § 3 est envoyé au ministre de la Fonction publique et au ministre fonctionnel.

En cas de décisions relatives à des politiques nouvelles, particulièrement importantes ou relatives à l'engagement d'un expert appelé à bénéficier d'une rémunération équivalente ou supérieure à celle de directeur et sur proposition du ministre de la Fonction publique, le Gouvernement se réserve la décision finale de l'engagement.

**§ 7.** Dans le cas où il doit être procédé à un nouvel engagement pour une fonction similaire dans un délai de 1 an à dater du classement visé au § 2, il peut être fait appel aux candidats classés et qui n'ont pas été retenus pour le poste initial au terme de la procédure de sélection.

Cet appel s'opère soit dans l'ordre du classement soit sur la base d'un nouvel entretien mis en oeuvre conformément aux paragraphes précédents.

**Article 10.** - Chaque candidat est informé de l'issue réservée à sa candidature.

**Article 11.** - Le service du personnel est chargé de faire rapport trimestriellement au Ministre de la Fonction publique sur l'état d'avancement de toutes les procédures d'engagement.

Le Ministre de la Fonction publique communique ce rapport à tous les membres du Gouvernement.

## **CHAPITRE VII. - Dispositions relative à la promotion de l'emploi pour les personnes en situation de handicap**

**Article 12. - § 1<sup>er</sup>.** Une personne en situation de handicap peut se faire connaître auprès du Service du personnel lors de son acte de candidature. Elle peut, à cette occasion, demander au service du personnel de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à la sélection des candidats.

Par personne en situation de handicap, il faut entendre, toute personne répondant à au moins une des conditions fixés à l'article 2 de l'arrêté du

Gouvernement de la Communauté française du 21 décembre 2000 relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les Services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française.

**§ 2.** Afin d'atteindre le pourcentage visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Gouvernement visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, certains emplois pourront être réservés aux personnes handicapées.

**§ 3.** Aussi longtemps que le pourcentage visé au § 2 n'est pas atteint, lors de classements ex-aequo, les emplois seront prioritairement attribués aux personnes en situation de handicap répondant à au moins une des conditions visées au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

### **CHAPITRE VIII. - De l'évaluation des membres du personnel contractuel**

**Article 13.** - Tout membre du personnel contractuel engagé pour une durée indéterminée ou maintenu en fonction pendant une durée de plus de 2 ans est évalué au moins une fois tous les deux ans. L'évaluation a lieu au plus tôt six mois après l'entrée en service ou après l'évaluation précédente.

Il est personnellement avisé de son évaluation par note signée par les deux supérieurs hiérarchiques visés à l'article 88 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, ci-après appelé le statut.

L'évaluation est établie sur la base des critères fixés dans le rapport visé à l'Article 87 du statut et selon les modalités visées en ses articles 88 et 89.

Les délais visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont calculés selon les modalités fixées par l'article 90 bis du statut.

**Article 14.** - La Chambre de recours visée à l'article 106 du statut est compétente en matière d'évaluation des membres du personnel contractuel.

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

### **CHAPITRE VIIIbis - De la carrière des membres du personnel contractuel**

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/1.** - Le présent chapitre est applicable aux membres du personnel contractuel engagés à durée indéterminée dans une des échelles visées à l'annexe 1 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française.

### **Section I<sup>ère</sup>. - De la promotion à un grade d'expert ou d'encadrement**

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/2.** - Les membres du personnel contractuel peuvent être promus par attribution d'une échelle de traitement attachée à un grade d'expert au sens de l'article 2, § 2, alinéa 4, de l'arrêté du Gouvernement de

la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française.

Pour ces promotions, il est fait application des dispositions du même arrêté qui fixent les conditions et la procédure de nomination à un grade d'expert.

Pour chaque niveau, le nombre d'échelles de promotion est de 15 % du nombre de membres du personnel engagés sur un emploi qui donne accès à la promotion soit, pour le niveau 1, entre 9 à 11 % de grades d'expert du 1<sup>er</sup> rang et, pour les autres niveaux, entre 8 à 10% de grades d'expert du 1<sup>er</sup> rang et un maximum de 2% de grades d'expert accessibles par promotion par accession au niveau supérieur. Une norme de programmation supérieure peut être fixée par le Gouvernement en début de législature, au plus tard au moment de l'adoption du contrat d'administration et au maximum pour la durée de ce contrat établi en application de l'article 20 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 septembre 2012 instaurant un régime de mandats pour les fonctionnaires généraux des Services du Gouvernement de la Communauté française et des Organismes d'Intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII.

Au départ de leur titulaire, les grades d'expert sont d'office réputés définitivement dépourvus de titulaire pour autant que leur subsistance n'amène pas à dépasser la norme de programmation fixée en application de l'alinéa précédent.

Pour le Ministère de la Communauté française, le Comité de direction peut répartir en tout ou en partie les grades libérés par application de la norme de programmation visée à l'alinéa 3 entre le Secrétariat général et chaque Administration générale au prorata de leur nombre respectif d'emplois qui donnent accès à la carrière d'expert. En cette hypothèse et selon les modalités qu'il détermine, le Comité de direction peut déléguer en tout ou en partie la sélection aux membres du Comité de direction chacun pour ce qui concerne l'entité qu'il dirige.

***Inséré par A.Gt 12-04-2019***

**Article 14/3.** - Lorsqu'une procédure de promotion à un grade d'encadrement au sens de l'article 2, § 2, alinéa 4, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française n'aboutit à la sélection d'aucun candidat statutaire utile, il peut être fait appel aux membres du personnel engagés à durée indéterminée dans une des échelles visées à l'annexe 1 de l'arrêté du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des Services du Gouvernement.

Pour ces promotions, il est fait application des dispositions du même arrêté qui fixent les conditions et la procédure de nomination à un grade d'encadrement.

***Inséré par A.Gt 12-04-2019***

**Article 14/4.** - Le Comité de direction ou, selon le cas, le Conseil de direction confie l'organisation de la sélection au Selor. Les modalités de cette organisation font l'objet d'un protocole d'accord conclu préalablement avec Selor. La conclusion de ce protocole doit intervenir, au plus tard, un an après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Dans l'attente de la conclusion de ce protocole, le Comité de direction ou, selon le cas, le Conseil de direction peut mettre en oeuvre lui-même la sélection, les candidats retenus à l'issue de celle-ci ne bénéficient toutefois pas de l'accès à la relation statutaire en application de l'article 14/6, § 1<sup>er</sup>.

Lorsque l'organisation de la sélection lui est confiée, l'Administrateur délégué du Selor ou son délégué préside le jury de sélection composé de deux assesseurs au moins.

Le président et les assesseurs ont voix délibérative.

Les assesseurs sont désignés par le président sur proposition du Comité de direction ou, selon le cas, du Conseil de direction parmi les membres du personnel ayant une expérience en matière de sélection ou exerçant une fonction offrant une vision transversale de l'ensemble des services du Ministère ou administrations concernées.

Le président peut désigner, aux mêmes conditions, des assesseurs suppléants.

L'Administrateur délégué du Selor ou son délégué approuve préalablement le canevas de candidature à utiliser pour la sélection à un grade d'expert ou le profil de l'emploi pour la sélection à un grade d'encadrement.

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/5.** - Le nombre d'emplois d'encadrement attribués aux membres du personnel contractuel en application des articles 14/3 et 14/9 ne peut, par niveau, dépasser, en pourcentage du nombre total d'emplois d'encadrement effectivement pourvus pour chaque niveau considéré, la proportion entre le nombre de membres du personnel contractuel et le nombre d'agents remplissant les conditions pour postuler pour ces emplois.

## Section II. - De la statutarisation

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/6.** - Les membres du personnel contractuel qui bénéficient d'une évaluation favorable et qui sont lauréats en ordre utile d'une réserve constituée pour des emplois d'un même niveau en application des articles 16, 17 et 19, § 3, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mars 2010 relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'Intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, sont nommés à leur demande dans l'emploi dans lequel ils sont engagés à durée indéterminée.

Par ordre utile au sens de l'alinéa précédent il convient d'entendre le fait d'être classé 1<sup>er</sup> dans une de ces réserves, d'être sélectionné au départ d'une de ces réserves pour occuper un emploi ou d'être le lauréat qui, parmi les candidats concourant à la sélection pour occuper un emploi, est le candidat le mieux classé non encore retenu à raison de cette sélection pour l'attribution d'un emploi.

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/7. - § 1<sup>er</sup>.** Les membres du personnel promus dans le cadre de la procédure de sélection visée à l'article 14/4 acquièrent la qualité d'agent statutaire dans l'emploi qu'ils occupent ou, pour le grade d'encadrement, dans l'emploi mis en compétition en étant titulaire du grade auquel ils sont promus aux conditions alternatives suivantes :

1° avoir été engagés contractuellement sur base d'une sélection objective sur appel public aux candidats;

2° être lauréat d'un concours de recrutement organisé par Selor pour un emploi du même niveau que celui auquel appartient le grade auquel ils sont promus ou d'un niveau inférieur si la promotion correspond à une accession de niveau.

Pour la promotion à un grade d'expert, le grade auquel accède l'agent nommé reste contingenté dans la norme de programmation visée à l'article 14/2.

**§ 2.** Les membres du personnel promus dans le cadre de la procédure de promotion par accession à un emploi de recrutement visée à l'article 14/8 acquièrent la qualité d'agent statutaire dans l'emploi de recrutement qu'ils occupent par promotion.

### **Section III. - De la promotion par accession à un emploi de recrutement**

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/8. -** Les membres du personnel contractuel qui remplissent une des deux conditions visées au § 1<sup>er</sup> de l'article 14/7 peuvent présenter les concours d'accession au sens des articles 44 et 45 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française.

Pour ces promotions, il est fait application des dispositions du même arrêté et de l'arrêté du 4 mars 2010 relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII qui fixent les conditions et la procédure de promotion par accession à un emploi de recrutement.

### **Section IV. - Des fonctions supérieures**

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/9. -** Il peut être fait appel aux membres du personnel contractuel pour pourvoir à un emploi en fonction supérieure en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2008 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure au sein des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, à l'exception du Commissariat général aux Relations internationales.

Le membre du personnel contractuel ne peut être désigné pour l'exercice d'une fonction supérieure que dans les hypothèses visées à l'article 5, § 2, de cet arrêté.



*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/10.** - Le membre du personnel contractuel qui est désigné dans une fonction supérieure peut concourir à la promotion en régime organique dans l'emploi qu'il occupe à titre temporaire.

S'il est sélectionné dans le cadre de cette procédure, il occupe l'emploi à durée indéterminée.

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/11.** - Lorsque le membre du personnel contractuel qui occupe l'emploi en fonction supérieure remplit une des deux conditions visées au § 1<sup>er</sup> de l'article 14/7, le Comité de direction ou, selon le cas, le Conseil de direction, confie l'organisation de la sélection à Selor selon les modalités fixées à l'article 14/4.

S'il est sélectionné selon les modalités visées à l'article 14/4, le membre du personnel contractuel acquiert la qualité d'agent statutaire dans l'emploi auquel il s'est porté candidat.

**Section V. - Dispositions particulières au Conseil supérieur de l'audiovisuel et aux organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII**

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/12.** - Pour le Conseil supérieur de l'audiovisuel et les organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, la fixation d'une norme de programmation supérieure telle que visée à l'article 14/2, alinéa 3, est fixée par le contrat de gestion ou, selon le cas, le contrat d'administration ou le contrat de financement, lequel peut retenir le principe d'une évaluation annuelle. A défaut d'une organisation de la gestion sur le modèle du contrat, cette norme est fixée par le Gouvernement sur proposition des instances de gestion de l'organisme concerné.

*Inséré par A.Gt 12-04-2019*

**Article 14/13.** - Pour les membres du personnel de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur, les possibilités de statutarisation mises en oeuvre en application du présent chapitre ne produisent leurs effets qu'à partir du moment où ils occupent à durée indéterminée un emploi dont la pérennité n'est pas conditionnée par un subventionnement externe à la Communauté française et pour autant qu'ils en fassent la demande.

**CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives, transitoire, abrogatoire et finales**

**Article 15.** - L'article 18 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, remplacé par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 décembre 2008, est modifié comme suit :

- 1° les alinéas 1 et 2 sont rassemblés sous un paragraphe premier;
- 2° il est ajouté un paragraphe deux rédigé comme suit :

" § 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le membre du personnel recruté en application du Chapitre IV, Section II, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 mars 2010 relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII, est dispensé du stage si, à la date de son recrutement, il est engagé dans un emploi contractuel de même niveau et s'il peut, à raison de cet engagement, se prévaloir d'une évaluation favorable attribuée en application du Chapitre VIII de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêts public qui relèvent du Comité de Secteur XVII.

Toutefois, dans l'année qui suit celle de sa nomination en application de l'article 28 du présent arrêté, il suit celles des formations visées à l'article 24, alinéa 2, qu'il n'a pas suivies lors de sa période d'activité sous contrat."

**Article 16.** - A l'article 28 du même arrêté, les mots "Dans le cas visé à l'article 26, 1<sup>o</sup>, le stagiaire" sont remplacés par les mots "Dans les cas visés aux articles 18, § 2, et 26, 1<sup>o</sup>, le membre du personnel concerné".

**Article 17.** - A l'article 1<sup>er</sup>, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII, modifié par les arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 23 janvier 2009, du 7 juin 2012 et du 28 mars 2013, il est ajouté un point 21<sup>o</sup> rédigé comme suit :

"21<sup>o</sup> à la faculté de saisir la chambre de recours en application de l'article 7, § 2 du présent arrêté."

**Article 18.** - [...] *Abrogé par A.Gt 12-04-2019*

**Article 19.** - Les membres du personnel qui, au jour de l'entrée en vigueur du présent arrêté, ont fait l'objet d'un engagement contractuel de plus de 6 mois sont réputés avoir été engagés en application du présent arrêté pour l'application de l'article 1<sup>er</sup>, § 3, 4<sup>o</sup>.

**Article 20.** - L'article 34 bis de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 12 janvier 1998 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, inséré par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 mars 2003, est abrogé.

**Article 21.** - L'article 1, 4<sup>o</sup>, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16 septembre 1998 fixant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques pour le Ministère de la Communauté française est abrogé.

**Article 22.** - Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

---

Bruxelles, le 15 avril 2014.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique,

J.-M. NOLLET





## RAPPORT AU GOUVERNEMENT

### INTRODUCTION

Le présent arrêté vise à concrétiser :

o le point 3.4. de la Déclaration de politique communautaire 2009-2014 :  
«Le Gouvernement objectivera la procédure d'engagement des contractuels au sein du Ministère et des OIP et autres personnes morales en systématisant chaque fois que c'est possible les étapes suivantes :

- large appel à candidature;
- épreuve ou audition des lauréats par une commission de sélection impartiale dont la composition sera fixée en tenant compte du niveau des agents concernés;

\* systématisation d'une grille d'évaluation et classement des candidats par la commission de sélection.»

o le point 5 de la convention sectorielle 2013-2014 qui prévoit l'adoption d'un projet d'arrêté relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel inspiré de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003.

Cet arrêté coule dans un cadre réglementaire la procédure appliquée dans la pratique depuis l'instauration du Service de Gestion de Ressources humaines au Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et mis au point de façon progressive par celui-ci. Il vise aussi à inclure dans ce même cadre réglementaire les processus globalement déjà appliqués au sein des OIP et du CSA.

### COMMENTAIRES DES ARTICLES :

#### Article 1<sup>er</sup> :

Le § 2 précise que les termes «Gouvernement» et «ministre de la fonction publique» utilisés dans plusieurs dispositions de l'arrêté doivent être entendus comme étant l'autorité qui exerce le pouvoir de gestion au sein de l'OIP ou du CSA, en conformité avec les habilitations décrétales ou réglementaires.

En vertu du § 3, la procédure prévue aux articles 7 à 9 (commission de sélection, modalités d'appel à candidature et de sélection des candidats) s'applique à tous les engagements contractuels à l'exception des contrats d'étudiants, des remplacements de moins de 6 mois, des conventions de premier emploi (contrats «Rosetta»), des contrats ACS/APE, des moniteurs sportifs occasionnels et pour les réengagements de membres du personnel dont l'engagement initial dans un poste équivalent répondait déjà à la procédure mise en place.

Toutefois, la procédure pourra s'appliquer à ces types d'engagement, à la demande du service fonctionnel. En outre, un profil de fonction correspondant à l'emploi à pourvoir doit être établi préalablement à tout engagement contractuel, et ce quel que soit le type de contrat. Hormis le cas du réengagement d'un contractuel interne, tout engagement doit à minima faire l'objet d'un appel à candidatures ou d'une consultation de la banque de

données des candidatures spontanées.

### **Article 2 :**

Les catégories d'engagement ont été fixées conformément à l'ARPG du 22 décembre 2000. Une catégorie «experts» a notamment été identifiée pour les fonctions de niveau 1 et 2+ exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau (Article 2 § 1<sup>er</sup>). Les connaissances particulières visent tant une expérience utile et avérée qu'une formation spécifique sanctionnée par un diplôme ou un certificat

### **Article 3 :**

Les dispositions prévues dans cet article ne dispensent pas de la nécessité de faire figurer dans chaque contrat de travail les éléments essentiels qui doivent y figurer en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et notamment la rémunération et les augmentations intercalaires qui seront calculées par référence aux échelles barémiques d'application pour le personnel statutaire.

La disposition prévue à l'alinéa 2 permet au Gouvernement d'octroyer, lors de l'engagement d'un expert, une rémunération liée à une échelle de traitements de promotion pécuniaire. Il s'agit d'une mesure permettant d'améliorer l'attractivité de certains emplois pour lesquels des profils «pointus» sont recherchés. Toutefois, l'expert engagé ne peut occuper un emploi de promotion prévu au cadre, ni en exercer les fonctions, ni en porter le titre.

### **Article 4 et 5 :**

La disposition du décret portant création de l'Etnic visée à l'Article 4 § 2 permet le recrutement d'informaticiens sur la base d'une expérience utile et avérée. Cette possibilité est maintenue en dérogation à la condition de diplôme prévue au § 1<sup>er</sup>. Par conséquent, les conditions de recevabilité visées à l'article 5, § 1<sup>er</sup> doivent être lues au regard de cette dérogation.

### **Article 6 :**

Afin d'accélérer le processus d'engagement et d'éviter de lancer des appels à candidatures externes pour chaque procédure, les candidatures spontanées seront centralisées dans une banque de données.

En fonction des possibilités techniques et dans le respect des dispositions légales et contractuelles, le Ministère et les OIP pourront envisager une mise en commun de leur banque de données respectives.

Une publicité de cette banque de données sera faite sur le site internet du Ministère et des OIP concernés, afin d'en garantir une alimentation régulière en nouvelles candidatures.

### **Article 7 :**

Hormis pour les exceptions visées à l'article 1<sup>er</sup> § 3, tout engagement contractuel implique la mise en place d'une commission de sélection.

Elle est composée de minimum 2 et maximum 4 personnes, sauf pour l'engagement d'un expert où le maximum est fixé à 6. Dans ce dernier cas, c'est le Gouvernement où l'organe de gestion qui en approuve la composition.

### **Article 8 et 9 :**

Pour tout engagement, un appel à candidature est lancé en interne, à destination des membres du personnel du Ministère ou de l'organisme concerné. La banque de données de candidatures spontanées est consultée simultanément.

La procédure de sélection implique :

- une description de fonction;
- un appel à candidature interne ou externe selon les cas et la consultation simultanée de la banque de données;
- une audition des candidats devant la commission de sélection;
- un classement des candidats sur la base d'une grille d'évaluation.

Le § 7 du même article prévoit la possibilité de créer une sorte de réserve «d'engagements contractuels» à laquelle il peut être fait appel en cas d'engagement pour le même emploi ou dans une fonction similaire dans un délai de 1 an. Cette réserve peut s'avérer particulièrement intéressante pour les fonctions pour lesquelles des engagements se font de façon quasi permanente (ex. : en aide à la Jeunesse).

Il est à noter que toute la procédure se fait bien évidemment sans préjudice des compétences de l'autorité qui engage.

**Article 10 et 11 :** ne nécessitent pas de commentaire

### **Article 12 :**

Il contient des dispositions particulières pour les personnes handicapées : aménagement raisonnable lors de leur participation aux épreuves de sélection; possibilité de réserver certains emplois aux personnes handicapées; priorité en matière d'engagement en cas de classement ex-aequo tant que le quota de 2,5% de l'effectif n'est pas atteint.

### **Article 13 et 14 :**

Ces articles portent sur l'évaluation des membres du personnel contractuel. En la matière, ceux-ci peuvent saisir la même chambre de recours que le personnel statutaire.

### **Article 15 et 16 :**

Tout membre du personnel contractuel qui se trouve dans les conditions pour être nommé à son emploi est dispensé de la période de stage préalable à la nomination définitive à la condition que, pendant la durée de son contrat, il ait été évalué favorablement. Par évaluation, on entend une procédure d'évaluation formelle autre qu'une appréciation réputée favorable due à l'absence d'évaluation formelle. Durant l'année qui suit sa nomination, l'agent devra suivre les formations inscrites au programme du stage qu'il n'a pas suivies lors de sa période d'activité sous contrat

---

**Article 17 :**

En matière de congé, les membres du personnel contractuel peuvent saisir la même chambre de recours que le personnel statutaires.

**Article 18 :**

Cette disposition permet la nomination, à leur emploi, des membres du personnel contractuel en service et lauréats d'un concours de recrutement, dans le respect des principes d'égalité et de non-discrimination dans l'accès aux emplois publics.

**Article 19 :**

En cas de réengagement d'un membre du personnel contractuel engagé au sein du Ministère ou de l'organisme dans le cadre d'un contrat de plus de 6 mois au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, il est possible de déroger à la procédure de sélection prévue aux articles 7 à 9, à condition qu'il ait obtenu une évaluation favorable ou équivalente lors de son engagement précédent.

**Article 20 et 21 :**

Abrogation de dispositions rendues obsolètes par le présent arrêté.

AVIS 55.186/2 DU 24 FEVRIER 2014 DU CONSEIL D'ETAT,  
SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRETE DU  
GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE `RELATIF AUX  
CONDITIONS D'ENGAGEMENT ET A LA SITUATION ADMINISTRATIVE  
ET PECUNIAIRE DES MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL DES  
SERVICES DU GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE,  
DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'AUDIOVISUEL ET DES ORGANISMES  
D'INTERET PUBLIC QUI RELEVANT DU COMITE DE SECTEUR XVII'

Le 28 janvier 2014, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Vice-Président et Ministre de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique de la Communauté française à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française `relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de Secteur XVII'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 24 février 2014.

La chambre était composée de Pierre Vandernoot, conseiller d'Etat, président, Martine Baguet et Martine Baguet, conseillers d'Etat, Yves De Cordt et Marianne Dony, assesseurs, et Bernadette Vigneron, greffier.

Le rapport a été présenté par Yves Delval, auditeur.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 24 février 2014.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

#### Formalités préalables

1. Si le préambule du projet examiné mentionne l'avis du Conseil de direction du ministère de la Communauté française, du conseil de direction de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'information et de la Communication de la Communauté française et l'avis du Conseil de direction de l'Institut de la Formation en cours de carrière, les dates de ces avis sont laissées en blanc et ils ne sont pas joints à la demande d'avis.

Il appartient dès lors à l'auteur du projet de s'assurer du parfait accomplissement de ces formalités préalables.

2. En vertu de l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant le statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française,

«Toute modification ou toute mesure d'exécution à caractère réglementaire du présent statut sera soumise à l'avis du Conseil de direction et fera l'objet d'un rapport au Gouvernement publié au Moniteur belge en même temps que l'arrêté sur lequel il portera».

Les articles 15 et 16 du projet modifient cet arrêté. Or, les pièces transmises au Conseil d'Etat ne contiennent pas de projet de rapport au Gouvernement. L'auteur du projet veillera donc au parfait accomplissement de cette formalité

### Observation générale

Le projet d'arrêté a pour objet, à l'instar d'arrêtés du Gouvernement wallon et du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (1), de clarifier la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel du ministère de la Communauté française ainsi que ceux des organismes d'intérêt public visés par le projet qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail tel que réglé par la loi du 3 juillet 1978 `relative aux contrats de travail'.

D'une part, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2014, les gouvernements des entités fédérées sont autorisés à engager du personnel sous contrat de travail aux fins exclusives énoncées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 `fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission Communautaire commune et de la Commission Communautaire française, ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent'.

D'autre part, ils doivent respecter les dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

C'est à la lumière de ces deux principes que le projet examiné doit être examiné et appliqué.

### Observations particulières

#### Examen du projet

#### Préambule

1. L'arrêté royal du 22 décembre 2000 `fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent ne procure pas un fondement juridique au projet. Il ne faut dès lors pas le mentionner au préambule sous la forme d'un visa.

2. A l'alinéa 5, il y a lieu de corriger la date de la modification du décret du 17 juillet 2002 `portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé «O.N.E.» et écrire «le 26 mars 2009» au lieu de «le 27 février 2003».

3. De l'accord du fonctionnaire délégué, il y a lieu de citer sous la forme d'un visa l'article 24 du décret du 7 novembre 2013 `définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études', qui habilite le Gouvernement à arrêter notamment le statut du personnel de l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES).

## Dispositif

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup>, § 3, prévoit que les articles 7 à 9 du projet ne s'appliquent pas aux contrats d'occupation d'étudiant, les contrats à durée déterminée de maximum 6 mois, les conventions de premier emploi et les réengagements. Ces articles prévoient l'institution d'une Commission de sélection (article 7) et les procédures de sélection comportant, d'une part, une description de fonction et la publicité des appels aux candidats (article 8) et, d'autre part, l'intervention de la Commission de sélection.

Interrogé sur ce point, le fonctionnaire délégué a exposé ce qui suit :

«L'arrêté en projet vise principalement le personnel engagé dans le cadre d'un contrat de longue durée. Le fait de déroger pour certaines catégories aux dispositions de l'article 8 n'implique pas l'absence de profil de fonction ou d'appel à candidature pour la sélection de ces catégories [de] personnel. Afin d'enlever tout ambiguïté, il sera proposé au Gouvernement de préciser à l'article 1<sup>er</sup>, § 4, que la sélection de ce personnel est organisée sur la base d'un profil de fonction et, à l'exception du cas visé au § 3, 4<sup>o</sup>, d'un appel à candidature».

Le projet sera revu en ce sens.

### Article 3

L'article 3 du projet traite du régime pécuniaire des membres du personnel contractuel.

En vertu de l'article 30 de l'A.R.P.G., «les personnes engagées par contrat de travail ont droit à l'échelle de traitement, au revenu minimum garanti, au pécule de vacances, à l'allocation de fin d'année et aux indemnités, allocations et primes équivalents à ceux d'un agent ayant la même fonction ou une fonction équivalente».

Si les gouvernements des entités fédérées sont tenus de respecter jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2014 l'article 30 précité, ceci ne signifie pas qu'ils peuvent se contenter d'adopter des dispositions réglementaires allant en ce sens.

En effet, la loi précitée du 3 juillet 1978, notamment en ses articles 2 et 3, définit le contrat de travail comme le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur. Pour qu'un contrat de travail existe, il doit donc nécessairement définir la rémunération du travailleur, considérée comme un élément essentiel de cette relation contractuelle. En l'absence d'un accord des parties sur cette rémunération, il ne peut y avoir un contrat de travail (2).

Chaque contrat de travail doit déterminer cette rémunération en faisant, en l'occurrence, référence à celle des échelles - et partant aux augmentations intercalaires y afférentes - qui, en exécution des articles 8 à 11 du projet, sont applicables au travailleur concerné en tant qu'il a droit à une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire pour la même fonction ou une fonction analogue.

Les dispositions réglementaires du projet ne permettent donc pas de faire l'économie des éléments essentiels qui doivent figurer dans le contrat de travail lui-même.

#### Article 7

Le deuxième paragraphe prévoit que le membre de la Commission issu du service du personnel ou délégué par celui-ci préside la Commission de sélection. Le troisième paragraphe prévoit que, pour certains emplois, cette commission ne comporte que des membres issus du service fonctionnel, sauf s'ils demandent au service du personnel d'être représentés. Ce paragraphe n'abordant pas la présidence de la Commission, elle sera confiée d'office, même dans cette hypothèse, au représentant du service du personnel. Si telle n'est pas son intention, l'auteur du projet le complètera.

#### Article 8

La question se pose de savoir s'il ne serait pas plus adéquat de prévoir un appel public à candidatures si l'appel interne et la consultation de la banque de donnée ne procurent qu'un nombre limité, voire un seul candidat, pour l'emploi concerné (3).

#### Article 9

Afin d'éviter toute ambiguïté, la première phrase du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, serait mieux rédigée comme suit :

«Les candidats jugés recevables par la Commission de sélection sont retenus pour un entretien».

#### Article 13

Dans un souci de sécurité juridique, il faut prévoir, dans le texte en projet, les adaptations nécessaires aux délais prévus à l'article 90bis du «statut» et pas qu'il y a lieu des les appliquer «mutatis mutandis».

#### Articles 17 et suivants

Il faut mentionner les modifications encore en vigueur des dispositions modifiées ou abrogées (4).

#### Article 18

L'article 18 a pour effet de permettre à des contractuels «en ordre utile» dans une réserve d'être nommés, dans un grade de recrutement, à l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit d'un régime dérogatoire en ce que cet emploi ne sera pas attribué au moyen d'une épreuve comparative organisée pour cet emploi



mais d'une épreuve comparative pour un autre emploi au terme de laquelle la personne concernée a été jugé la plus apte parmi les candidats pour occuper cet emploi, alors que cette comparaison n'a pas eu lieu pour l'emploi concerné.

La différence de traitement ainsi instituée requiert une justification admissible à la lumière du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination et du principe dérivé de l'égalité d'accès à la fonction publique (5). Pour apprécier cette justification, il convient de tenir compte de ce que le principe selon lequel les recrutements statutaires s'opèrent au moyen d'épreuves comparatives a toujours été considéré comme une garantie essentielle de l'objectivité des recrutements (6) et constitue en tant que tel une concrétisation du principe de l'égalité d'accès à la fonction publique (7).

#### Article 22

En vertu de l'article 22 du projet, l'arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Moniteur belge.

Pareille règle d'entrée en vigueur présente l'inconvénient que, si l'arrêté en projet est publié à la fin du mois, ses destinataires ne disposeront pas du délai normal de dix jours pour en être informé.

Le texte doit être rédigé de manière à prévoir un délai suffisant entre la publication de l'arrêté et son entrée en vigueur, qui ne devrait pas être inférieur à dix jours. Si la rédaction actuelle est maintenue, les dispositions devraient être prises pour que l'arrêté soit publié au Moniteur belge au minimum dix jours avant la fin d'un mois (8).

Le greffier,  
Bernadette Vigneron.

Le président  
Pierre Vandernoot

#### Notes

(1) Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 `relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel et arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 février 2003 `portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale'.

(2) Cass., 2 octobre 1968, Pas., 1969, I, p. 129.

(3) Comp. avec l'article 5bis de l'arrêté précité du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003

(4) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, [www.conseildetat.be](http://www.conseildetat.be), onglet «Technique législative», recommandation n° 113.

(5) C.C., n° 138/2002, 2 octobre 2002, B.5.4; n° 96/2005, 1<sup>er</sup> juin 2005, B.16; n° 106/2005, 15 juin 2005, B.5.

(6) C.C., n° 106/2005, 15 juin 2005, B.5; D. Batsle, O. Daurmont et Ph. Quertainmont, *Le contentieux de la fonction publique*, Bruxelles, 1992, p. 64, n° 23, J. Sarot e.a., *Précis de fonction publique*, Bruxelles, 1994, p. 158, n° 196.

(7) C.C., n° 106/2005, 15 juin 2005, B.5; avis 30.123/1 de la section de législation du Conseil d'Etat donné le 25 mai 2000 sur un projet devenu

L'arrêté royal du 22 décembre 2000 `modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat', Moniteur belge, 20 janvier 2001, p. 1590.

(8) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, [www.conseildetat.be](http://www.conseildetat.be), onglet «Technique législative», recommandation n° 152.1.

