

13 JANVIER 2006. - Arrêté du Gouvernement flamand fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 1^{er} et § 3, modifié par la loi du 8 août 1988;

Vu le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, notamment l'article 67, § 2;

Vu le décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, notamment les articles 2, 3, et 5;

Vu le décret du 18 juillet 2003 réglant les conseils consultatifs stratégiques, notamment l'article 12, alinéa trois;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 janvier 1997 portant statut et organisation des établissements scientifiques flamands et statut de leur personnel, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 juin 2000 réglant le statut du personnel de certains organismes publics flamands, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 mars 2002 portant règlement spécifique du statut du personnel de la " Vlaamse Landmaatschappij " (Société flamande terrienne);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2002 portant organisation du Ministère de la Communauté flamande et statut du personnel, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 septembre 2000 portant organisation de "Export Vlaanderen" (Office des Exportations de la Flandre) et règlement spécifique du statut du personnel, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2003 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la "Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt" (Autorité de régulation flamande pour le marché du gaz et de l'électricité);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2003 portant organisation de la "Vlaamse Huisvestingsmaatschappij" (Société flamande du Logement) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 juin 2003 portant organisation de la "Vlaamse Milieumaatschappij" (Société flamande de l'Environnement) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 septembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel du "Dienst voor de Scheepvaart" (Office de la Navigation);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation de la "Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest" (Société publique des Déchets de la Région flamande) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 décembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel de la " N.V. Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer

Vlaanderen" (S.A. du canal maritime et de la Gestion foncière des Voies navigables pour la Flandre);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 novembre 2004 portant organisation de "Kind en Gezin" (Enfance et Famille) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 décembre 2004 portant organisation du « Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen » (Institut flamand pour l'Entreprise indépendante) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel » (Hôpital psychiatrique public de Geel);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Rekem » (Hôpital psychiatrique public de Rekem);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du "Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs" (Service des Travaux d'Infrastructure de l'Enseignement subventionné) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du secrétariat permanent du "Vlaamse Onderwijsraad" (Conseil flamand de l'Enseignement) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu les accords du Ministre chargé des Pensions, donnés les 16 juin 2004 et 10 septembre 2004;

Vu les accords du Ministre flamand chargé du budget, donnés les 3 juillet 2003 et 13 mai 2004;

Vu les protocoles n° 210.673 et n° 210.674 du 28 juin 2004 et n° 226.719 du 7 novembre 2005 du Comité sectoriel XVIII - Communauté flamande - Région flamande;

Vu l'avis n° 37.378/3 - 38.379/3 du Conseil d'Etat, donné le 22 juin 2004 et l'avis n° 39.433/3, donné le 6 décembre 2005, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme;

Après délibération,

Arrête :

PARTIE I^{re}. - CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES

TITRE I^{er}. - Champ d'application

Article I 1. Le présent arrêté s'applique au personnel mentionné ci-après des services de l'autorité flamande, à l'exception du personnel des patrimoines dotés de la personnalité juridique des agences autonomisées internes sans personnalité juridique.

TITRE II. - Dispositions générales

Art. I 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° les services des autorités flamandes :

- les départements;

- les agences autonomisées internes, ci-après dénommées AAI, sans personnalité juridique;

- les AAI dotées de la personnalité juridique, à l'exception de :

. Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO);

- les agences autonomisées externes de droit public, ci-après dénommées les AAE, à l'exception des :
 - . Vlaamse Radio- en Televisieomroep (VRT);
 - . Vlaamse Opera (VLOPERA);
 - . Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM);
 - . Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en ce qui concerne le personnel de formation;
- le personnel de secrétariat des conseils consultatifs stratégiques, à l'exception du SERV, ci-après dénommés les conseils;
- le personnel des services administratifs du Conseil de l'Enseignement communautaire, ci-après dénommés l'Enseignement communautaire ou établissement;
- 2° un Ministère flamand : le département et les AAI sans personnalité juridique d'un domaine politique;
- 3° une entité : un département, une AAI ou une AAE;
- 4° un domaine politique : un domaine politique homogène tel que visé à l'article 2 du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, qui consiste en un ensemble de domaines de gestion qui, tant du point de vue politique que social, constituent un tout reconnaissable et cohérent;
- 5° conseil de gestion : le conseil du domaine politique homogène, dont la constitution et le mode de composition sont fixés par le Gouvernement flamand, au sein duquel les niveaux politique et administratif se concertent, et qui assiste le Gouvernement dans la direction du domaine politique;
- 6° marché interne de l'emploi : les mouvements de personnels au sein des services des autorités flamandes;
- 7° membres du personnel : les fonctionnaires et les contractuels;
- 8° fonctionnaire : tout membre du personnel admis au stage en vue d'une nomination à titre définitif ou nommé à titre définitif;
- 9° contractuel : tout membre du personnel engagé sous contrat de travail;
- 10° manager de ligne : le chef d'une entité, du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire qui exerce l'autorité hiérarchique et fonctionnelle sur le personnel de cette entité, ce conseil ou cet établissement.
- 11° autorité ayant compétence de nomination : le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement pour les fonctionnaires;
- 12° autorité de recrutement :
 - le Gouvernement flamand sur la proposition du donneur d'ordre pour le chef d'une entité et pour le directeur général, et sur la proposition du conseil consultatif stratégique pour le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique,
 - le conseil d'administration pour les AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général, et pour l'Enseignement communautaire,
 - le manager de ligne pour le membre du personnel contractuel;
- 13° donneur d'ordre :
 - le Ministre flamand fonctionnellement compétent pour les départements, les AAI et les autres AAE que celles mentionnées ci-après,
 - le conseil d'administration pour les AAE qui, en vertu de leur décret constitutif,

désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général, et pour l'Enseignement communautaire,

- le Comité d'Audit de l'Administration flamande pour l'Audit interne de l'Administration flamande,

- le conseil consultatif stratégique pour le personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique;

14° le Ministre flamand fonctionnellement compétent : le membre du Gouvernement flamand compétent pour les matières et le personnel d'un domaine politique, d'un conseil ou d'un établissement, ci-après dénommé le Ministre fonctionnel;

15° plan du personnel : l'aperçu des fonctions nécessaires pour pouvoir atteindre, par le biais de processus bien définis, un objectif projeté dans une entité déterminée;

16° fonction de personnel : ou bien les entités dans le domaine politique des Affaires administratives, ou bien les services d'assistance au management, ci-après dénommés MOD, dans les domaines politiques, qui dirigent ou exécutent la gestion du personnel conformément à leurs missions.

17° employeur :

- la Communauté flamande pour les membres du personnel d'un département ou d'une AAI sans personnalité juridique;

- les AAI dotées de la personnalité juridique et

- les AAE

pour les membres du personnel relevant de ces entités;

- le conseil consultatif stratégique

- l'Enseignement communautaire

pour les membres du personnel relevant de ce conseil ou de cet établissement.

18° le Ministre flamand chargé des affaires administratives : le Ministre flamand qui a la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans ses attributions.

19° sélecteur : l'organe professionnel qui conseille le manager de ligne sur le processus de sélection.

Art. I 3. Sauf dispositions contraires dans le présent arrêté, un membre du personnel peut déléguer toutes les compétences qui lui sont attribuées aux membres du personnel placés sous son autorité.

Les compétences ainsi attribuées soit directement, soit par délégation, sont également exercées par les membres du personnel qui assurent l'intérim du titulaire ou qui le suppléent en cas d'absence temporaire ou d'empêchement.

Art. I 4. § 1^{er}. Le manager de ligne détermine les besoins en personnel quantitatifs et qualitatifs de son entité, conseil ou établissement, dans un plan du personnel, sans préjudice de la procédure de contrôle administratif et budgétaire.

Une vacance est une fonction non pourvue dans le plan du personnel de l'entité, du conseil ou de l'établissement, et implique un besoin en personnel.

§ 2. Un plan du personnel comporte :

1° des fonctions de mandat.

2° des fonctions permanentes, occupées par des fonctionnaires.

Une fonction permanente peut être remplie temporairement si la rotation est indiquée.

Dans ce cas, la durée ou le caractère temporaire de l'affectation est publi(é) lors de la déclaration de vacance par le manager de ligne.

3° des fonctions temporaires ou spécifiques, occupées par des contractuels.

Les contractuels peuvent être engagés uniquement pour :

- a) satisfaire à des besoins en personnel exceptionnels et temporaires, soit pour des actions limitées dans le temps, soit en raison d'une augmentation extraordinaire du volume de travail;
- b) remplacer des fonctionnaires en cas d'absence;
- c) accomplir des missions supplémentaires ou spécifiques;
- d) assurer l'exécution de missions hautement qualifiées.

Le Ministre flamand compétent pour les affaires administratives établit la liste des fonctions contractuelles qui relèvent des missions supplémentaires ou spécifiques visées sous c).

4° des fonctions de projet, occupées par des fonctionnaires ou des contractuels.

§ 3. Le plan du personnel est établi en unités à temps plein.

Art. I 5. § 1^{er}. Les vacances statutaires sont pourvues de préférence par réaffectation. Si la réaffectation est impossible, le manager de ligne choisit le mode de pourvoi à l'emploi, soit :

1° par le marché interne de l'emploi, en optant pour une ou plusieurs des procédures suivantes :

- promotion sans examen;
- mobilité horizontale conformément à l'article VI 5;
- promotion des lauréats d'épreuves de carrière ou d'épreuves de capacité.

Les procédures se déroulent selon le statut fixé à l'article VI 1 du présent arrêté, sans préjudice des dispositions du présent arrêté.

2° par recrutement du marché externe de l'emploi. Si l'emploi vacant est pourvu par le recrutement après un concours de recrutement général, il est simultanément fait appel aux procédures de mobilité horizontale et de promotion des lauréats d'épreuves de carrière ou d'épreuves de capacité.

Si le manager de ligne a recours à plusieurs procédures pour pourvoir à une vacance d'emploi, les candidats entrant en ligne de compte sont soumis à la même sélection spécifique de la fonction.

Le sélecteur établit le programme et les modalités de la sélection spécifique de la fonction.

§ 2. Le pourvoi aux emplois contractuels vacants est soumis au régime tel que fixé au statut du personnel, qui s'applique à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés conformément à l'annexe 2, sans préjudice du régime général suivant.

Les emplois contractuels d'une échelle de traitement ou d'une échelle de traitement initiale correspondant au rang A2 ou inférieur, sont attribués par priorité par réaffectation de contractuels.

Seuls les membres du personnel contractuels qui ont de la sécurité d'emploi entrent en ligne de compte pour la réaffectation. Le même régime de réaffectation que celui pour les fonctionnaires s'applique à ces membres du personnel.

Sont considérés comme des contractuels qui ont de la sécurité d'emploi, les contractuels auxquels la sécurité d'emploi a été garantie sur la base d'une disposition légale ou décrétole ou d'une disposition d'un arrêté du Gouvernement flamand.

Si un emploi contractuel vacant est conféré par la voie de réaffectation, l'engagement effectif n'aura lieu que moyennant l'accord préalable du membre du personnel

contractuel.

Si la réaffectation est impossible ou s'il s'agit d'un emploi contractuel d'une échelle de traitement ou d'une échelle de traitement initiale supérieure au rang A2, l'emploi contractuel est attribué d'une des façons suivantes :

1° par la mobilité horizontale,

2° par la mobilité horizontale, en combinaison avec un appel aux candidatures, adressé :

- aux lauréats d'examens de promotion et d'épreuves comparatives des capacités pour les fonctions statutaires du même niveau que l'emploi vacant contractuel
- aux fonctionnaires en voie de réaffectation de ce niveau

La mobilité horizontale n'est pas accessible aux membres du personnel contractuels qui effectuent des missions de remplacement, et qui sont en service sans interruption depuis moins de deux ans.

3° par le recrutement du marché externe de l'emploi, en combinaison avec la mobilité horizontale et avec un appel aux candidatures adressé aux personnes visées au point 2°.

En cas de combinaison de procédures, les candidats sont soumis à la même sélection spécifique de la fonction.

La combinaison de procédures ne s'applique pas aux engagements contractuels suivants :

- mission de remplacement
- renouvellement ou prorogation de contrats de travail existants sans modification d'emploi
- remplacement d'un contrat de travail existant par un autre
- personnel exerçant ses fonctions à l'étranger
- premiers emplois
- engagements aux fonctions pour lesquelles les recrutements statutaires ne se déroulent pas par un concours de recrutement général.

§ 3. Sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, le Gouvernement flamand détermine, pour les groupes cibles qu'il a fixés, des chiffres globaux à atteindre qui sont convertis par le Ministre fonctionnel en des chiffres à atteindre par domaine politique.

Tant que les chiffres fixés par le Gouvernement flamand par groupe cible, ne sont pas atteints, et en cas d'équivalence, la priorité est donnée au candidat du groupe sous-représenté.

§ 4. Sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, le Gouvernement flamand détermine le nombre d'emplois qui est réservé aux personnes lourdement handicapées du travail qui sont inscrites auprès du VDAB.

Par dérogation à l'article III 2, 2°, ces personnes lourdement handicapées du travail sont exemptes du concours de recrutement.

Le manager de ligne de l'entité fonctionnellement compétente décide, en concertation avec le VDAB et le bureau de sélection de l'autorité fédérale, quelles personnes lourdement handicapées du travail entrent en ligne de compte pour un emploi vacant. Si le bureau de sélection de l'autorité fédérale n'a pas communiqué son point de vue dans les 15 jours calendaires, la procédure peut être poursuivie.

§ 5. Outre un pourvoi à un emploi vacant par un dépôt de candidature ciblé tel que fixé aux §§ 1^{er} et 2, un emploi vacant au sein d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement peut être pourvu par un changement d'affectation par le manager de ligne.

Art. I 6. Par dérogation au pourvoi aux vacances tel que fixé à l'article I 5, § 1^{er}, le

manager de ligne peut temporairement faire remplir une fonction permanente qui est définitivement vacante, par un fonctionnaire.

Si une fonction permanente est temporairement vacante, et sans préjudice de la possibilité de remplacement offerte par l'article I 4, § 2, 3^o, b), le manager de ligne peut également la faire remplir par un fonctionnaire, pour la durée de l'absence temporaire.

Sont applicables en la matière, les règles et conditions telles que fixées au statut applicable à l'entité, au conseil ou à l'établissement, conformément à l'article VI 1 du présent arrêté.

Art. I 7. § 1^{er}. Le manager de ligne établit pour son entité, conseil ou établissement, le règlement de travail sans préjudice de la possibilité de faire établir un règlement de travail complémentaire pour une sous-entité par le chef de cette sous-entité.

§ 2. Pour chaque entité, conseil ou établissement, la règle générale de la semaine de travail de 38 heures s'applique aux emplois à temps plein.

Le régime de temps de travail est arrêté dans le règlement de travail.

TITRE III. - Dispositions organisationnelles générales

CHAPITRE I^{er}. - Organes statutaires et commission de recours

Art. I 8. Au sein de chaque domaine politique, le conseil de gestion constitue les organes exerçant les compétences en matière de statut du personnel, tel que fixé au présent arrêté.

Chaque conseil consultatif stratégique, ainsi que l'Enseignement communautaire, constitue les organes exerçant les compétences en matière de statut respectivement du personnel de secrétariat et du personnel de ses services, tel que fixé au présent arrêté.

Art. I 9. § 1^{er}. Pour les services des autorités flamandes, il est créé une commission consultative de recours, ci-après dénommée la chambre de recours.

Par dérogation à l'alinéa premier, une compétence de décision est confiée à la chambre de recours en cas d'unanimité.

§ 2. Le fonctionnaire peut interjeter appel contre les décisions suivantes :

- le ralentissement de carrière;
- le prononcé d'une peine disciplinaire ou de la suspension dans l'intérêt du service;
- l'évaluation « insuffisant »;
- l'évaluation finale négative de la période d'essai;
- le refus d'un congé.

Art. I 10. § 1^{er}. Par cause, la chambre de recours est composée paritairement de membres de l'autorité et de membres des organisations syndicales représentatives représentées au Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande.

Les membres ont voix délibérative.

§ 2. Le Ministre flamand chargé des affaires administratives, désigne les présidents qui traitent les recours.

En matière d'affaires disciplinaires, de suspension dans l'intérêt du service et en cas d'un deuxième insuffisant consécutif, le président est un magistrat.

Pour les recours dans d'autres matières, le président peut être un expert externe.

Le président a voix délibérative.

§ 3. Le manager de ligne de l'entité du domaine politique des Affaires administratives, où le siège de la chambre de recours est établi,

- organise la division du travail, si nécessaires en sections;
- désigne les membres de l'autorité;
- désigne les secrétaires parmi les membres du personnel de son entité;

- veille à ce que, lors de la composition effective par affaire, au maximum 2/3 des membres soient du même sexe.

Art. I 11. Le règlement d'ordre intérieur de la chambre de recours est arrêté par une réunion paritaire de délégués de l'autorité et des organisations syndicales, convoqués par un président.

Le règlement est arrêté valablement si la majorité des membres convoqués est présente.

Art. I 12. Le règlement d'ordre intérieur détermine au minimum :

- la validité de la délibération;
- les règles procédurales;
- le droit de récusation du requérant;
- le mode de notification des avis.

Art. I 13. § 1^{er}. La chambre de recours entend le fonctionnaire avant de formuler un avis motivé.

Sauf en cas d'empêchement légitime, le requérant comparaît personnellement; pour sa défense, il peut se faire assister par une personne de son choix, ou en cas d'empêchement légitime, il peut se faire représenter par cette personne de son choix.

§ 2. Si le fonctionnaire, quoique convoqué conformément aux prescriptions, ne comparaît pas sans raison valable, ou ne se fait pas représenter en cas d'absence légitime, il est censé renoncer à son recours. Dans ce cas, le prononcé ou la décision avant le recours devient le prononcé définitif ou la décision définitive.

§ 3. Sauf dispositions contraires, le recours est suspensif.

Art. I 14. § 1^{er}. Il est accordé aux présidents de la chambre de recours des jetons de présence de 100 euros par séance d'un demi-jour. Ces jetons de présence suivent l'évolution de l'indice de santé, conformément à la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, telle que modifiée par l'arrêté royal n° 178 du 30 décembre 1982 et sans préjudice de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

§ 2. Les présidents et membres de l'autorité et des organisations syndicales bénéficient d'une indemnité de parcours et de repas conformément au régime applicable au fonctionnaire des services des autorités flamandes.

Par dérogation à l'alinéa premier, les présidents reçoivent un billet en vrac aller retour en première classe ou sa contrevaletur.

CHAPITRE II. - Remplacement temporaire et droit de retour

Art. I 15. En cas d'absence temporaire ou d'empêchement, le manager de ligne désigne le membre du personnel qui le remplace.

Art. I 16. Le fonctionnaire qui interrompt l'exercice de sa fonction pour assumer un (autre) mandat, un emploi auprès d'un autre employeur ou d'un cabinet ministériel flamand, un congé politique à temps plein ou un emploi dans une autre fonction au sein des services des autorités flamandes, n'a pas droit - à l'exception de l'article I 6 - au retour à son emploi initial.

Par dérogation à l'alinéa premier, les titulaires des fonctions des cadres supérieur et moyen qui sont en congé pour exercer une fonction auprès d'un cabinet, ou pour un projet approuvé par le Gouvernement flamand, en ce qui concerne le cadre moyen, ont le droit au retour à l'emploi initial.

Après la fin du mandat, de l'emploi ou du congé, le fonctionnaire est affecté de manière

appropriée au sein du marché interne de l'emploi par le biais de la réaffectation, avec maintien du même grade dont il était investi avant le mandat, l'emploi ou le congé.

TITRE IV. - Dispositions transitoires et abrogatoires

Art. I 17. § 1^{er}. Jusqu'à l'établissement, le cas échéant, d'un plan du personnel en application de l'article I 4, le plan du personnel d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté, égale les vacances et les grades et fonctions du nombre de membres du personnel qui ont été attribués à cette entité, à ce conseil ou à cet établissement en application des arrêtés de migration pour le personnel dans le cadre de la Meilleure Politique administrative.

§ 2. Les fonctions visées à l'article I 4, § 1^{er}, alinéa deux, sont exprimées en principe en grades conformément au statut du personnel applicable à une entité, à un conseil ou à un établissement tel que fixé dans le présent arrêté, pour l'application de la politique de recrutement, de carrière et de rémunération.

Art. I 18. Dans les divers entités, conseils ou établissements des autorités flamandes, les listes ou emplois de fonctions contractuelles qui relèvent des missions supplémentaires ou spécifiques restent en vigueur jusqu'à la modification, conformément à l'article I 4, § 2, 3^o, alinéa dernier.

Art. I 19. Les cas de recours introduit auprès d'une chambre de recours avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont poursuivis selon la réglementation en vigueur à cette date.

Le prononcé définitif après recours se fait conformément au présent arrêté.

Art. I 20. Les désignations dans une fonction supérieure prennent fin à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. I 21. Par dérogation à l'article I 16, alinéa premier, le fonctionnaire qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, a interrompu sa fonction pour assumer une autre fonction ou un autre congé visé au présent article, a le droit au retour à son emploi initial, jusqu'au moment de la prolongation ou fin de l'absence pour assumer cette fonction déterminée ou du congé en cours.

Art. I 22. Est abrogé, sans préjudice de l'article I 19 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} juin 1995 portant création et composition d'une chambre de recours pour certains organismes publics flamands, tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 juin 2002.

PARTIE II. - DROITS, DEVOIRS, INCOMPATIBILITES ET CUMUL DES ACTIVITES

CHAPITRE I^{er}. - Droits et devoirs déontologiques

Article II 1. § 1^{er}. Le membre du personnel s'attelle de manière active et constructive à la réalisation de la mission et des objectifs des autorités flamandes.

Le membre du personnel exerce ses fonctions de manière loyale et correcte sous l'autorité de son manager de ligne et/ou chef fonctionnel.

§ 2. Le membre du personnel respecte la dignité personnelle et agit sans discrimination dans ses relations avec les autres et dans les contacts avec le public.

Art. II 2. § 1^{er}. Le membre du personnel a le droit d'exprimer librement son opinion quant aux faits dont il a connaissance du chef de sa fonction.

Sans préjudice de la réglementation quant à la publicité de l'administration, il lui est seulement défendu de communiquer des faits portant sur :

1^o la sécurité du pays;

- 2° la protection de l'ordre public;
- 3° les intérêts financiers de l'autorité;
- 4° les mesures de prévention et de sanction de faits délictueux;
- 5° le secret médical;
- 6° le caractère confidentiel de données commerciales, intellectuelles et industrielles;
- 7° la concertation interne, aussi longtemps qu'aucune décision finale n'a été prise en la matière.

Il lui est également interdit de communiquer des faits dont la révélation pourrait porter préjudice à la position de concurrence de l'organisation dans laquelle le fonctionnaire est occupé ou serait une violation des droits et libertés du citoyen et notamment du droit au respect de la vie privée, à moins que l'intéressé(e) n'ait donné son autorisation à rendre publiques des données qui le/la concernent.

Le présent paragraphe s'applique également au membre du personnel qui n'est plus en service.

§ 2. Le membre du personnel qui constate des irrégularités dans l'exercice de sa fonction, en informe immédiatement son manager de ligne. Il peut également en informer directement l'Audit interne de l'Administration flamande.

Une irrégularité est une négligence, un abus ou un délit.

Si, pour des raisons légitimes, il présume ou constate que son manager de ligne lui interdira ou l'empêchera de rendre publics des délits, il en avise directement le procureur du Roi.

Sauf dans les cas de mauvaise foi, bénéfice personnel, ou de déclaration fausse, qui nuisent à un service ou à une personne, le membre du personnel ne peut pas être soumis à une sanction disciplinaire ou toute autre forme de sanction publique ou cachée, pour la seule raison qu'il dénonce ou publie des irrégularités.

Art. II 3. § 1^{er}. Le membre du personnel peut dénoncer une irrégularité par écrit ou oralement auprès du médiateur flamand, aux conditions fixées à l'article 3, § 2, du décret du 7 juillet 1998 instaurant le service de médiation flamand.

Le membre du personnel peut demander au médiateur flamand d'être mis sous sa protection, soit au moment de la dénonciation, soit au cours de l'examen par le médiateur flamand. S'il résulte de l'examen préliminaire du médiateur flamand que la dénonciation de l'irrégularité est recevable et n'est pas manifestement mal fondée, le médiateur flamand communique au membre du personnel qu'il le met sous sa protection. Il en informe également le manager de ligne.

§ 2. La protection produit ses effets dès la première dénonciation constatée de l'irrégularité par le membre du personnel, sauf en ce qui concerne la suspension de procédures disciplinaires qui produisent leurs effets dès la demande du membre du personnel d'être mis sous la protection du médiateur flamand.

La protection prend fin deux ans après la conclusion de l'enquête par le médiateur flamand de l'irrégularité dénoncée.

Par dérogation à l'alinéa premier, la protection par le médiateur flamand est immédiatement levée si, au cours du ou après le résultat de l'enquête, il paraît que la dénonciation de l'irrégularité s'est faite sur la base d'une déclaration fautive ou fausse qui nuit à une personne ou à un service. Le médiateur flamand en informe immédiatement le membre du personnel et le manager de ligne.

Le médiateur flamand communique la date de début et la date de fin de la période de

protection au membre du personnel et au manager de ligne.

Art. II 4. § 1^{er}. Pendant la période de protection, visée à l'article II 3, § 2, le membre du personnel ne peut pas être soumis à une peine disciplinaire ou à une autre mesure publique ou cachée pour des raisons liées à la dénonciation de l'irrégularité. Dans cette matière, la charge de la preuve repose sur l'autorité compétente.

Si, pendant la période de protection, l'autorité compétente impose une peine disciplinaire ou prend d'autres mesures par rapport au membre du personnel, l'autorité doit indiquer clairement dans sa motivation qu'il n'y a aucun lien entre la peine disciplinaire ou la mesure et la dénonciation de l'irrégularité.

§ 2. Si le membre du personnel présume qu'une mesure, visée au § 1^{er}, est effectivement liée à la dénonciation de l'irrégularité, il peut demander au médiateur flamand d'examiner ce lien éventuel. Dans cette matière, la charge de la preuve repose sur l'autorité compétente.

Le médiateur flamand communique le résultat de son enquête au membre du personnel et au manager de ligne.

Si le médiateur flamand estime, qu'il est possible qu'il existe un lien causal entre la mesure, visée au § 1^{er}, et la dénonciation de l'irrégularité, il adresse à l'autorité compétente la demande de revoir la mesure.

L'autorité compétente communique, dans les vingt jours ouvrables après la réception de la demande faite au médiateur flamand, si elle est d'accord ou non avec la demande.

Lorsque l'autorité compétente n'est pas d'accord avec la demande du médiateur flamand ou refuse de donner suite à sa demande ou ne fournit pas de réponse au médiateur flamand dans le délai précité de vingt jours ouvrables, le médiateur flamand en fait rapport au Ministre flamand chargé des affaires administratives, qui définit sa position, en concertation avec le ministre fonctionnellement compétent, et la communique au médiateur flamand et au manager de ligne.

Art. II 5. Le membre du personnel exerce sa fonction de façon bienveillante envers les clients de son entité.

Même en dehors de sa fonction, mais en relation avec celle-ci, le membre du personnel ne peut demander, réclamer ou accepter, directement ou par un intermédiaire, des dons, gratifications ou avantages.

Art. II 6. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit à l'information et à la formation en ce qui concerne les aspects qui sont utiles pour l'exercice de la fonction ainsi qu'en vue du développement de la carrière professionnelle.

§ 2. Le membre du personnel doit se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont il est chargé sur le plan professionnel.

§ 3. La formation est un devoir quand elle est nécessaire pour un meilleur exercice de la fonction ou le fonctionnement d'une entité.

Les frais inhérents à la participation aux activités de formation sont à la charge des autorités flamandes.

Art. II 7. § 1^{er}. Les droits et devoirs sont précisés dans un code déontologique établi par le Ministre flamand chargé des affaires administratives.

§ 2. Dans les domaines politiques, conseils ou établissement, les chefs des entités, conseils ou établissement peuvent établir un code supplémentaire pour des problèmes spécifiques.

CHAPITRE II. - Les droits de propriété intellectuelle

Art. II 8. § 1^{er}. Le membre du personnel cède à la Communauté flamande ou à l'AAI dotée de la personnalité juridique ou à l'AAE, au conseil consultatif stratégique ou à l'Etablissement communautaire, l'ensemble des droits patrimoniaux sur les travaux dont il est l'(le) (co)auteur et qu'il réalise dans l'exercice de sa fonction.

Cette cession se rapporte aux droits d'auteur sur les programmes informatiques, y compris le matériel connexe et préparatoire, et sur tous les autres travaux réalisés par le membre du personnel dans l'exercice de sa fonction.

§ 2. L'indemnisation pour cette cession de droits est comprise dans le traitement, tel que fixé conformément au statut pécuniaire en vigueur.

§ 3. Le membre du personnel autorise la Communauté flamande, l'AAI dotée de la personnalité juridique, l'AAE, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire, à communiquer au public les travaux visés au § 1^{er}, sous le nom du Ministère flamand ou de l'AAI dotée de la personnalité juridique ou de l'AAE, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire, et de les exploiter sous ce nom. Cette autorisation vaut pour une durée de 20 ans à compter de la date de création du travail.

Art. II 9. § 1^{er}. Toutes les inventions faites par le membre du personnel dans l'exercice de sa fonction ou acquises par des moyens mis à disposition par l'employeur, sont la propriété exclusive de la Communauté flamande, de l'AAI dotée de la personnalité juridique, de l'AAE, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire, sans que le membre du personnel ne puisse faire valoir ses droits sur une indemnité.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, la cession des droits patrimoniaux sur les inventions visées au § 1^{er} qui ne sont pas faites dans l'exercice de la fonction, procure au membre du personnel une intervention financière, dont le montant est fixé par le Ministre fonctionnel.

Afin de fixer le montant de l'intervention, les critères suivants sont pris en compte :

- la valeur industrielle ou commerciale de l'invention;
- l'importance de la contribution des parties respectives lors de la réalisation de l'invention.

CHAPITRE III. - Incompatibilités

Art. II 10. La qualité de membre du personnel est incompatible avec toute activité que le membre du personnel accomplit lui-même ou par un intermédiaire et qui soit :

- 1° l'empêche d'accomplir les devoirs de sa fonction;
- 2° compromet la dignité de la fonction et/ou porte atteinte à la confiance du public en le service;
- 3° porte atteinte à son indépendance;
- 4° donne lieu à un conflit d'intérêts.

Art. II 11. Sans préjudice des incompatibilités décrétales et du régime en matière de congé politique tel que fixé au présent arrêté, le Gouvernement flamand peut arrêter, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, l'incompatibilité avec un mandat politique.

CHAPITRE IV. - Cumul d'activités professionnelles

Art. II 12. § 1^{er}. Sans autorisation, le membre du personnel ne peut cumuler des activités pendant les heures de service, sauf si celles-ci sont inhérentes à la fonction, et sans

préjudice de l'évaluation déontologique.

L'autorisation est également requise pour le cumul d'activités professionnelles pendant un congé au cours duquel le membre du personnel conserve des titres pécuniaires ou de carrière, sans préjudice d'autres dispositions réglementaires.

§ 2. L'autorisation de cumul est donnée :

- par le donneur d'ordre pour les chefs d'une entité;
- par le président du conseil consultatif stratégique pour le chef du personnel de secrétariat;
- par le Ministre fonctionnel pour le chef de l'Enseignement communautaire et
- par le manager de ligne pour les membres du personnel placés sous leur autorité.

Art. II 13. L'exercice d'activités en dehors des heures de service ne peut être confronté qu'aux règles déontologiques en matière d'incompatibilités, sans préjudice d'autres dispositions réglementaires.

CHAPITRE V. - Disposition transitoire

Art. II 14. L'autorisation de cumul donnée avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté reste maintenue, jusqu'à ce que le manager de ligne dont relève le membre du personnel, la révoque le cas échéant.

PARTIE III. - RECRUTEMENT ET SELECTION DU PERSONNEL

CHAPITRE I^{er}. - Conditions d'accès par recrutement externe

Article III 1. § 1^{er}. L'accès à une fonction auprès des services des autorités flamandes est soumis aux conditions d'accès générales suivantes :

- 1° avoir un comportement correspondant aux exigences de l'emploi sollicité;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° satisfaire aux lois sur la milice;
- 4° posséder l'aptitude médicale requise pour exercer la fonction dont il s'agit.

§ 2. Le Ministre flamand chargé des affaires administratives détermine les instances compétences et la procédure de contrôle pour l'aptitude médicale requise.

§ 3. Sans préjudice du § 2, le conseiller en prévention-médecin du travail du Service extérieur de Prévention et de Protection au Travail contrôle l'aptitude physique requise pour certaines catégories des membres du personnel conformément aux dispositions fédérales.

§ 4. Les fonctions pour lesquelles la description de fonction et le profil stipulent qu'elles impliquent un concours direct ou indirect à l'exercice de l'autorité publique ou qu'elles comportent des activités tendant à protéger les intérêts généraux de la Communauté flamande, sont réservées aux Belges.

Art. III 2. Pour pouvoir être recruté comme membre du personnel des services des autorités flamandes, il faut remplir les conditions de recrutement générales suivantes :

- 1° être titulaire du diplôme ou du certificat d'études correspondant au niveau administratif de la fonction à pourvoir, tel que fixé à l'annexe 1^{re} au présent arrêté;
- 2° réussir une sélection comparative par un système de recrutement objectif.

Cette obligation ne s'applique pas aux membres du personnel contractuels qui sont engagés pour des missions de remplacement ou pour des missions temporaires et exceptionnelles sous contrat de travail d'un an au maximum qui n'est pas renouvelable.

Art. III 3. § 1^{er}. Par dérogation à l'article III 2, 1°, il peut être dérogé à cette condition, préalablement au recrutement :

- a) en cas de pénurie sur le marché de l'emploi, par le Ministre flamand chargé des affaires

administratives, sur avis du sélecteur.

Le Gouvernement flamand arrête un sélecteur pour les recrutements statutaires dans les Ministères.

b) si un membre du personnel interne titulaire d'une fonction du même niveau que la fonction vacante concourt, mais sans préjudice des conditions de diplôme spécifiques.

§ 2. Si un membre du personnel sollicite un emploi statutaire dans une même fonction par recrutement externe, la sélection se composant d'une partie générique et spécifique à la fonction, il est exempté de l'épreuve générique s'il a déjà passé celle-ci pour cette fonction dans le cadre d'une procédure de recrutement statutaire ou contractuel par appel général, telle que visée à l'article III 7.

Les membres du personnel contractuels externes et internes se trouvent sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'accès à la partie spécifique à la fonction.

Art. III 4. Les niveaux administratifs et les diplômes ou certificats correspondants sont les suivants :

Pour la consultation du tableau, voir image

Art. III 5. Des conditions de recrutement particulières pour une fonction peuvent être arrêtées par le manager de ligne qui recrute, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

CHAPITRE II. - La sélection par un système de recrutement objectif

Art. III 6. § 1^{er}. En cas d'un sélecteur de droit privé, les prescriptions mentionnées au présent arrêté pour le sélecteur sont reprises dans un accord de coopération entre le sélecteur et le Ministre flamand chargé des affaires administratives.

§ 2. Sur la base des besoins en personnel des managers de ligne, le sélecteur organise les sélections comparatives nécessaires pour des fonctions génériques et spécifiques selon un système qui, au niveau de la forme et du contenu, offre les garanties nécessaires en ce qui concerne l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire, l'indépendance et l'impartialité.

Art. III 7. Les annonces des procédures de sélection pour des emplois vacants sont au moins publiées au Moniteur belge dans le respect d'un délai raisonnable entre la publication de la vacance d'emploi et la date limite des candidatures.

Art. III 8. Le processus de recrutement et de sélection se compose d'une sélection (de base) par le sélecteur et d'une sélection finale par le manager de ligne. Un recrutement générique comporte toujours une sélection de base par le sélecteur et une sélection finale par le manager de ligne.

Avant la sélection (de base) le sélecteur peut faire usage d'une présélection.

Si, après la sélection de base, des conditions supplémentaires sont imposées pour une fonction déterminée, les candidats repris dans une réserve existante peuvent être soumis à des épreuves de sélection supplémentaires.

Le sélecteur fournit au manager de ligne une liste de candidats aptes, sans préjudice de l'application de l'article I 5, § 1^{er}. Le manager de ligne choisit le candidat le plus apte pour lui, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil.

Art. III 9. Par sélection ou groupe de sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection et utilise un schéma déterminé pour des fonctions semblables.

Le règlement de sélection stipule le nombre d'épreuves qui seront organisées.

Le règlement de sélection règle au moins la date à laquelle les conditions doivent être

remplies, le contenu concret des épreuves, le cas échéant la composition du jury, les critères d'aptitude ou de réussite et les règles concernant le classement, la durée de validité de la sélection et la perte et le maintien d'une place dans la réserve, si celle-ci est constituée.

Art. III 10. Le sélecteur établit la liste des lauréats, le cas échéant avec mention de leur classement.

CHAPITRE III. - Le stage, l'évaluation au cours du stage et les conséquences

Art. III 11. Après le contrôle des conditions d'admission et de recrutement, l'autorité ayant compétence de nomination admet le lauréat d'une sélection comparative visée à l'article III 2, 2^o, qui a été choisi par le manager de ligne, à un stage dans son grade/sa fonction et l'affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés.

L'autorité ayant compétence de nomination admet les lauréats d'un concours d'accession à un autre niveau, qui remplissent les conditions imposées, à un stage dans leur grade/fonction et les affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés.

Art. III 12. § 1^{er}. Le fonctionnaire prête le serment entre les mains de l'autorité ayant compétence de nomination lorsqu'il est admis au stage.

§ 2. Si le fonctionnaire refuse de prêter le serment, son admission au stage est annulée de plein droit.

Art. III 13. Au cours du stage, le fonctionnaire ne peut obtenir qu'une fois, et sous certaines conditions, une autre affectation au sein du domaine politique, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire, ou participer à un pourvoi à un emploi vacant par la mobilité horizontale pour la même fonction, par ou en accord avec le(s) manager(s) de ligne.

Après ce changement d'affectation, un nouveau stage commence une seule fois.

Art. III 14. Le fonctionnaire en stage est soumis aux droits, devoirs, incompatibilités et cumul d'activités, régime disciplinaire, positions administratives, statut pécuniaire, perte de la qualité de fonctionnaire et cessation définitive des fonctions, notamment démission volontaire et mise à la retraite, du fonctionnaire statutaire.

Art. III 15. Sans préjudice des limites du droit de travail, la durée à temps plein du stage pour le membre du personnel est déterminée comme suit :

- niveau D : 4 mois;
- niveaux C et B : 4 mois au minimum et 9 mois au maximum;
- niveau A : 6 mois au minimum et 12 mois au maximum.

Le manager de ligne décide si le stage peut être effectué à temps partiel. Il décide également de la possibilité d'une évaluation finale pour les niveaux A, B et C avant l'expiration de la durée maximale du stage.

Art. III 16. § 1^{er}. Au début du stage, le manager de ligne détermine le contenu du programme et les critères d'évaluation du stage en concertation avec le titulaire, l'accompagnateur et la(les) fonction(s) de personnel dans le domaine politique, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Pour des catégories de personnel spécifiques, le programme du stage peut également prévoir la réussite d'une épreuve des capacités et/ou l'accomplissement d'épreuves pratiques.

§ 2. Au moins à la fin du stage (maximal), un entretien d'évaluation a lieu.

Sur la base d'une évaluation avant l'expiration du stage maximal pour les niveaux A, B et C, l'autorité ayant compétence de nomination peut prendre la décision de licenciement, de

nomination à titre définitif ou de rétrogradation à l'ancien grade du fonctionnaire en stage. Sur la base de l'évaluation finale après le stage maximal, l'autorité ayant compétence de nomination prend la décision de licenciement, de nomination à titre définitif ou de rétrogradation à l'ancien grade du fonctionnaire en stage.

§ 3. L'autorité ayant compétence de nomination communique sa décision au membre du personnel dans les trente jours après l'évaluation (finale); sinon le stage est censé être favorable pour le membre du personnel.

Art. III 17. Pendant la période au cours de laquelle la date finale du stage est dépassée, le fonctionnaire en stage conserve cette qualité.

Art. III 18. § 1^{er}. L'autorité ayant compétence de nomination notifie la décision de licenciement ou de rétrogradation à l'ancien grade au fonctionnaire et l'autorité de recrutement notifie la décision de licenciement au membre du personnel contractuel.

§ 2. Le fonctionnaire en stage peut introduire un recours auprès de la chambre de recours contre la décision de licenciement ou de rétrogradation, dans les quinze jours calendaires suivant la notification de la décision.

§ 3. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours.

§ 4. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, alinéa deux, l'autorité ayant compétence de nomination prend une décision dans les quinze jours calendaires après la réception de l'avis de la chambre.

Art. III 19. A partir du premier jour ouvrable qui suit l'expiration du délai pour introduire un recours ou la décision de licenciement ou de rétrogradation, un contrat de travail à durée déterminée de trois mois est conclu avec le fonctionnaire en stage, ou celui-ci est rétrogradé d'office à son ancien grade.

Lorsque les cotisations prélevées sur le contrat de travail à durée déterminée de 3 mois ne suffisent pas, l'employeur verse à l'Office national de la Sécurité sociale les cotisations patronales et des travailleurs manquantes pour la reprise du fonctionnaire en stage dans le régime de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité.

Art. III 20. § 1^{er}. Le fonctionnaire qui commet une faute grave au cours du stage, est licencié sans préavis ou indemnité de rupture.

§ 2. Le licenciement pour faute grave sans préavis ou indemnité de rupture est donné par l'autorité ayant compétence de nomination dans les trois jours ouvrables après la prise de connaissance du fait qui considéré comme faute grave.

§ 3. Préalablement à la décision de licenciement, l'autorité ayant compétence de nomination et le chef fonctionnel entendent le fonctionnaire qui peut se faire assister par une personne de son choix.

§ 4. Pour le fonctionnaire licencié pour faute grave, l'employeur verse à l'Office national de Sécurité sociale les cotisations patronales et des travailleurs nécessaires à sa reprise dans le régime chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et la protection de la maternité.

CHAPITRE IV. - Nomination en qualité de fonctionnaire

Art. III 21. Nul ne peut être nommé fonctionnaire auprès des services des autorités flamandes s'il ne satisfait aux conditions suivantes :

1° remplir les conditions d'admissibilité imposées pour la fonction et avoir satisfait aux conditions de recrutement;

2° avoir accompli avec succès le stage;

3° être déclaré physiquement apte.

CHAPITRE V. - Dispositions transitoires

Art. III 22. Pour l'application de l'article III 3, § 2, les membres du personnel contractuels qui sont en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, et qui ont déjà réussi un concours de recrutement, sont exemptés de la partie générique pour une même fonction.

Art. III 23. Les procédures de recrutement pour les emplois statutaires et contractuels au sein des services des autorités flamandes, qui ont été entamées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur à leur origine.

Art. III 24. Pour l'application de l'article III 6, § 2, les réserves existantes et les réserves des examens entamés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont jointes en une réserve commune par grade ou, le cas échéant, par spécialité de fonction lors du commencement du nouveau système de recrutement et de sélection.

Art. III 25. Le stagiaire admis au stage avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, poursuit son stage conformément aux dispositions réglementaires qui étaient en vigueur à la date de début du stage.

PARTIE IV. - L'ÉVALUATION AU COURS DE LA CARRIÈRE

CHAPITRE I^{er}. - Principes de base de l'évaluation

Article IV 1. § 1^{er}. Sans préjudice de l'évaluation pendant ou après le stage, chaque membre du personnel qui, au cours d'une année calendaire, a fourni des prestations pendant au moins trois mois, est évalué sur ces prestations et le mode suivant lequel elles ont été fournies.

§ 2. L'évaluation porte sur une année calendaire. La période d'évaluation peut toutefois, de commun accord entre l'évalué et les évaluateurs, être portée à quinze mois au maximum.

§ 3. Sans préjudice de la condition des prestations d'au moins trois mois pendant une année calendaire, le membre du personnel qui prend sa retraite au cours de cette année, est évalué avant sa date de mise à la retraite.

Art. IV 2. L'évaluation consiste en un entretien et un rapport auxquels est liée une procédure contradictoire, telle que fixée dans la présente partie.

Le manager de ligne peut décider que l'évaluation des membres du personnel tient compte des informations provenant de catégories de membres du personnel qu'ils dirigent ou avec qui ils collaborent.

Art. IV 3. Les membres du personnel sont évalués par au moins deux chefs fonctionnels, sauf si une dérogation est fonctionnellement nécessaire. Au moins un évaluateur est un fonctionnaire d'un rang supérieur ou du même rang mais d'un échelon supérieur dans la carrière fonctionnelle, que l'évalué.

Le conseil de gestion, le conseil consultatif stratégique ou l'organe collectif le plus haut de l'Enseignement communautaire détermine les lignes d'évaluation pour des cas spécifiques auxquels la règle générale n'est pas applicable.

Les évaluateurs sont évalués, à leur tour, sur leur mode d'évaluation.

CHAPITRE II. - La procédure

Art. IV 4. L'évaluation se fait après un entretien entre l'évalué et au moins un évaluateur. A la demande d'un évalué ou d'un évaluateur, l'entretien d'évaluation se fait avec deux évaluateurs.

Si l'évalué est absent pendant la période de l'évaluation, l'évaluation se fait de préférence

oralement, sinon par écrit.

Pour un évalué du niveau D, l'entretien d'évaluation a lieu en présence d'un observateur de son choix, si cet évalué en fait la demande par écrit.

Art. IV 5. § 1^{er}. L'évaluation est arrêtée dans un rapport rédigé par les évaluateurs.

La mention « insuffisant » et la décision de ralentissement de carrière entraînent des conséquences pour la carrière, tel que fixé dans le présent arrêté et dans les statuts du personnel respectifs qui s'appliquent conformément à l'article VI, 1 aux entités, aux conseils consultatifs stratégiques et à l'Enseignement communautaire.

§ 2. Faute de consensus entre les deux évaluateurs, ils transmettent en même temps les rapports séparés à l'évalué.

L'évaluation du plus haut chef fonctionnel ou, en cas d'égalité, du deuxième évaluateur est prépondérante.

§ 3. L'évalué peut ajouter ses remarques au rapport d'évaluation définitif.

Art. IV 6. Tous les membres du personnel ou personnes sous l'autorité fonctionnelle desquels le membre du personnel à évaluer a fourni des prestations, peuvent constater, à l'aide de fiches personnelles, des faits favorables ou défavorables quant à la performance du membre du personnel.

Le membre du personnel peut ajouter des remarques.

Art. IV 7. Le rapport d'évaluation est transmis à l'évalué dans les trois mois de l'expiration de la période d'évaluation.

CHAPITRE III. - Recours contre l'évaluation insuffisant' et la décision de ralentissement de carrière

Art. IV 8. § 1^{er}. Sans préjudice du règlement pour les cadres supérieur et moyen, le fonctionnaire dont le rapport d'évaluation est conclu par la mention « insuffisant » ou qui a fait l'objet d'une décision de ralentissement de carrière, peut introduire un recours auprès de la chambre de recours.

Le recours est formé dans les quinze jours calendaires après la notification du rapport d'évaluation ou de la décision de ralentissement de carrière.

§ 2. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours.

§ 3. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, alinéa deux, le dossier est ensuite soumis, dans les 15 jours calendaires, à l'instance habilitée à prendre la décision définitive. Elle décide dans les 15 jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre.

Art. IV 9. Conformément à l'article I 8, le conseil de gestion, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire désigne l'organe collectif habilité à prendre la décision définitive en matière d'évaluation ou de ralentissement de carrière du fonctionnaire.

CHAPITRE IV. - Disposition transitoire

Art. IV 10. Pendant la période entre la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et la date d'attribution de la première évaluation après cette entrée en vigueur, le membre du personnel conserve l'évaluation qui lui a été attribuée en dernier lieu.

PARTIE V. - LES FONCTIONS DES CADRES SUPERIEUR ET MOYEN

TITRE I^{er}. - Les fonctions de management et de chef de projet du niveau n et la fonction de directeur général

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Art. V 1. Le présent titre règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les

conditions de travail pour :

1° les fonctions de management du niveau N qui dirigent un département, une AAI ou une AAE et l'Enseignement communautaire;

2° les fonctions de management ou de chef de projet qui sont désignées par le Gouvernement flamand comme faisant partie du niveau N;

3° la fonction de directeur général.

Art. V 2. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N et la fonction de directeur général sont des fonctions de mandat à durée maximale de 6 ans, qui sont renouvelables conformément aux dispositions de l'article V 15 du présent arrêté.

Art. V 3. § 1^{er}. La fonction de directeur général visée aux articles 6, 10 et 22 du décret cadre sur la politique administrative, et dans les départements tels que visés à l'article 3 du décret cadre sur la politique administrative, est une fonction qui se situe, du point de vue organique et fonctionnel, entre le niveau N et le niveau N -1.

Le directeur général assiste le chef de l'agence ou du département qui est chargé de la direction générale, du fonctionnement et de la représentation de l'agence ou du département.

§ 2. Dans les agences, la fonction de directeur général est prévue dans le règlement spécifique organique ou dans le plan du personnel. Le cas échéant, le directeur général fait partie du conseil d'administration avec voix consultative.

§ 3. Dans les départements, la fonction de directeur général peut être prévue dans les plans du personnel.

CHAPITRE II. - La sélection pour les fonctions de mandat

Section 1^{re}. - Candidats admissibles

Art. V 4. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N ainsi que les fonctions de directeur général sont déclarées vacantes par procédure ouverte, qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes.

L'appel est publié au moins au Moniteur belge. Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que respectivement le traitement et l'échelle de traitement, tel que fixé à l'article V 12.

Art. V 5. § 1^{er}. Seuls les candidats qui disposent d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile, sont admissibles aux vacances des fonctions de management et de chef de projet du niveau N.

Seuls les candidats qui disposent d'une expérience d'au moins trois ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de huit ans d'expérience professionnelle utile, sont admissibles aux vacances des fonctions de directeur général.

Pour le calcul de l'expérience visée aux alinéas premier et deux, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

Par expérience dans une fonction dirigeante' on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

§ 2. Les candidats visés au § 1^{er} doivent remplir les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public, et être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A précité ou à un niveau assimilé.

Section 2. - Critères et procédure de sélection

Art. V 6. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

- des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives;
- éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par l'autorité de recrutement.

Art. V 7. § 1^{er}. Les candidats sont sélectionnés en fonction des critères fixés aux articles V 5 et V 6 par ou par l'intermédiaire de la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie.

§ 2. Si, pour l'application du § 1^{er}, il est fait appel à un bureau de sélection, le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet le bureau de sélection qui est présenté par la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. La Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie propose au donneur d'ordre une liste de candidats aptes.

CHAPITRE III. - La désignation et le statut

Art. V 8. § 1^{er}. Le donneur d'ordre a un entretien avec les candidats de la liste, établie conformément à l'article V 7, § 3, lors duquel sont précisées les attentes mutuelles.

§ 2. Le donneur d'ordre choisit un candidat de la liste proposée; le choix est motivé explicitement. S'il ne choisit pas de candidat de la liste, la procédure est recommencée.

Art. V 9. § 1^{er}. Sous réserve du cas visé au § 2, l'autorité de recrutement engage, sur la proposition du donneur d'ordre, le candidat sélectionné pour la fonction du niveau N ou pour la fonction de directeur général qui est conférée par mandat, par contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat établit les conditions de travail fixées en concertation entre le candidat sélectionné pour la fonction de mandat et le donneur d'ordre, sur la base d'un contrat modèle établi par le Ministre flamand chargé des affaires administratives, qui tient également compte des dispositions du présent arrêté. Une période d'essai de six mois est également prévue.

L'intéressé remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le donneur d'ordre.

§ 2. Si le candidat sélectionné pour la fonction du niveau N ou pour la fonction de directeur général qui est conférée par mandat, est déjà fonctionnaire auprès des Services du Gouvernement flamand ou d'un Organisme public flamand, une agence autonomisée ou leurs ayants cause, il est désigné au mandat par l'autorité de recrutement par acte juridique administratif unilatéral.

Lors de l'exercice du mandat, l'intéressé conserve la carrière fonctionnelle liée au grade dans lequel il a été nommé. Les services réels prestés par le fonctionnaire concerné en tant que mandataire, sont pris en compte pour la fixation de l'ancienneté barémique dans la carrière fonctionnelle.

CHAPITRE IV. - Les contrats de gestion

Art. V 10. § 1^{er}. Lorsque, en application des articles 8, 10, § 4, et 14 du décret cadre sur la politique administrative, aucun contrat de gestion n'a encore été conclu, le chef de l'agence propose au donneur d'ordre un contrat de gestion dans les 6 mois après sa

désignation et pour une période qui prend fin au plus tard neuf mois après la prestation de serment d'un nouveau Gouvernement flamand suivant le renouvellement intégral du Parlement flamand.

§ 2. Lorsqu'un chef d'une agence est désignée et qu'un contrat de gestion a déjà été conclu, le chef de l'agence accepte ce contrat de gestion lors de sa désignation pour la période en cours, sauf si le donneur d'ordre ou lui-même demande d'établir un nouveau contrat de gestion.

CHAPITRE V. - Les conditions de travail

Section 1^{re}. - Conditions de travail administratives

Art. V 11. § 1^{er}. Les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet ou de la fonction de directeur général peuvent uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;
- interruption de carrière relative aux congé parental, soins palliatifs et soins en cas de maladie grave;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet, moyennant l'accord du Gouvernement flamand.

§ 2. Le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet ou, en cas de force majeure, l'autorité de recrutement, désigne un remplaçant en cas d'absence du titulaire du mandat.

Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où la fonction de directeur général est prévue.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, l'autorité de recrutement décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection pour l'attribution à une fonction de mandat selon les dispositions du présent arrêté.

Le recrutement de ce remplaçant désigné conformément à la procédure mentionnée à l'alinéa précédent, se fait soit par contrat de remplacement, soit par désignation au mandat telle que visée à l'article V 9, § 2, du présent arrêté pour la durée restante du mandat.

§ 3. En cas d'absence du directeur général, le titulaire de la fonction de management à qui le directeur général prête son assistance, décide en concertation avec ce dernier, des mesures à prendre afin de pourvoir à son remplacement.

Section 2. - Conditions de travail pécuniaires

Art. V 12. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand fixe le statut pécuniaire des titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet et du directeur général.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, le titulaire concerné :

- d'une fonction de management ou (de chef de projet) du niveau N visée à l'article V 9, § 2, qui est désigné à partir du rang A4 ou du rang A3, conserve le traitement et l'échelle de traitement en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré;
- d'une fonction de management ou (de chef de projet) du niveau N visée à l'article V 9, § 1^{er}, qui était déjà liée par un contrat de travail à la Communauté flamande ou à la Région flamande ou une institution qui en relève, conserve le règlement financier contractuel en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux octroyés dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect

reste assuré;

- de la fonction de directeur général, conserve soit le traitement et l'échelle de traitement liés au rang A2L, à savoir A286 et après 6 ans de prestations effectives A288, soit, le cas échéant, le traitement et l'échelle de traitement qui étaient liés au grade correspondant à la fonction de fonctionnaire dirigeant adjoint qui lui était attribuée auparavant, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation, dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré.

CHAPITRE VI. - L'évaluation, la fin et le renouvellement de la fonction

Art. V 13. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions du § 2, le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et le titulaire de la fonction de directeur général sont évalués annuellement sur les prestations et le mode d'exercice de la fonction, le cas échéant en exécution du contrat de gestion. L'évaluation est faite par le donneur d'ordre, assisté à cette fin par la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie, et une instance externe. L'évaluation tient compte, entre autres, de l'information des membres du personnel relevant de son autorité. Lors de l'évaluation du directeur général, le titulaire de la fonction de management du niveau N est entendu.

Le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

Au cours de l'évaluation, aucune personne ne peut intervenir qui a fourni des conseils lors de la procédure de sélection du titulaire, le cas échéant à l'exception du donneur d'ordre. L'évaluation annuelle qui est conclue par la mention « insuffisant », doit être validée par le Gouvernement flamand.

§ 2. Au plus tard 6 mois avant la fin du mandat, il est procédé à une évaluation finale globale, en vue d'assumer un mandat suivant. Sur la proposition du donneur d'ordre et assisté par une instance externe, le Gouvernement flamand accorde l'évaluation finale. Les évaluations annuelles sont prises en compte.

Le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. En cas d'évaluation sanctionnée par la mention « insuffisant », le titulaire a le droit d'être entendu par le Gouvernement flamand et de se faire assister par une personne de son choix.

§ 4. Lorsqu'une évaluation ne résulte pas en la mention « insuffisant », elle est censée être positive.

Art. V 14. La fonction de mandat prend fin dans les cas suivants :

- 1° en cas d'évaluation sanctionnée par la mention "insuffisant";
- 2° en principe après 12 ans dans la même fonction, sans préjudice de l'article V 15;
- 3° de commun accord avec le donneur d'ordre;
- 4° à la demande de l'intéressé lui-même;
- 5° après la durée du projet, si celle-ci est inférieure à 6 ans.

Art. V 15. Lorsque l'évaluation finale visée à l'article V 13, § 2, ne résulte pas en la mention finale "insuffisant", le mandat du titulaire est renouvelé, sans faire appel à nouveau à la compétition, pour un délai supplémentaire et, en principe, unique de six ans.

Art. V 16. En application des règles du droit de travail, démission honorable est accordée au titulaire d'une fonction de mandat telle que visée à l'article V 9, § 1^{er}, qui est engagé sous contrat de travail, dont le mandat prend fin, et qui n'est pas engagé dans un mandat suivant ou un autre mandat.

Art. V 17. Le titulaire désigné par acte juridique administratif unilatéral, tel que visé à l'article V 9, § 2, dont le mandat prend fin et qui n'est pas désigné dans un mandat suivant ou un autre mandat, est réaffecté sur le marché de l'emploi interne dans une fonction appropriée, dans le délai d'un an suivant la notification écrite de la fin du mandat.

TITRE II. - Statut de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique
CHAPITRE I^{er}. - Disposition générale

Art. V 18. Le présent titre règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les conditions de travail pour le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, qui est une fonction du niveau N et, après un recrutement externe, est occupée par des fonctionnaires.

CHAPITRE II. - La sélection

Section 1^{re}. - Candidats admissibles

Art. V 19. La fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique est déclarée vacante par procédure ouverte, qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes.

L'appel est publié au moins au Moniteur belge. Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que l'échelle de traitement, tel que fixé à l'article V 29.

Art. V 20. Les candidats admissibles doivent remplir les conditions suivantes :

- les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public.
- les conditions de recrutement particulières suivantes :
- être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A, tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A ou à un niveau assimilé;
- disposer d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile.

Pour le calcul de cette expérience, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

Par expérience dans une fonction dirigeante' on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

Section 2. - Critères et procédure de sélection

Art. V 21. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

- des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives;
- éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par le conseil consultatif stratégique.

Art. V 22. § 1^{er}. La Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie sélectionne les candidats en fonction des critères fixés aux articles V 20 et V 21.

§ 2. Si, pour l'application du § 1^{er}, il est fait appel à un bureau de sélection, le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet le bureau de sélection qui est présenté par la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. La Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie propose au conseil consultatif

stratégique une liste de candidats aptes.

CHAPITRE III. - La désignation et conditions de travail

Art. V 23. § 1^{er}. Le conseil consultatif stratégique a un entretien avec les candidats de la liste, établie conformément à l'article V 22, § 3, lors duquel sont précisées les attentes mutuelles.

§ 2. Le conseil consultatif stratégique choisit un candidat de la liste proposée. S'il ne choisit pas de candidat de la liste, la procédure est recommencée.

§ 3. Le conseil consultatif stratégique fait une proposition au Gouvernement flamand qui, sans préjudice des dispositions décrétales dérogatoires, procède à la nomination auprès des services des autorités flamandes.

Art. V 24. Le président du conseil consultatif stratégique admet le candidat sélectionné au stage.

Le fonctionnaire prête le serment entre les mains du président du conseil consultatif stratégique lorsqu'il est admis au stage.

Les dispositions de la partie III, chapitre 3, s'appliquent en ce qui concerne le stage, sans préjudice des dispositions du présent titre.

Art. V 25. Les conditions de travail administratives et pécuniaires sont égales à celles du fonctionnaire des services des autorités flamandes telles que fixées respectivement dans le présent arrêté et dans le statut du personnel applicable au fonctionnaire, sans préjudice des dispositions du présent titre.

Art. V 26. Le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le conseil consultatif stratégique.

Art. V 27. Les chefs du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique peuvent uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;
- interruption de carrière relative aux congé parental, soins palliatifs et soins en cas de maladie grave;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet, moyennant l'accord du Gouvernement flamand.

Art. V 28. Le titulaire de la fonction ou, en cas de force majeure, l'autorité ayant compétence de nomination, désigne un remplaçant en cas d'absence du titulaire.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, l'autorité ayant compétence de nomination décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection selon les dispositions du présent arrêté.

Le recrutement de ce remplaçant désigné conformément à la procédure mentionnée à l'alinéa précédent, se fait soit par contrat, soit par désignation dans une fonction supérieure.

Art. V 29. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand arrête, lors de la déclaration de vacance de la fonction, sur proposition du conseil consultatif stratégique, l'échelle de traitement, soit A285 et après six ans d'ancienneté barémique A286, soit A286, soit A311.

Les indemnités, allocations et avantages sociaux sont ceux qui s'appliquent selon les dispositions du présent statut, dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues.

§ 2. Sans préjudice du § 1^{er}, le titulaire de la fonction de 'chef du personnel de secrétariat

d'un conseil consultatif stratégique' désigné en application de l'article V 52, conserve l'échelle de traitement en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues.

CHAPITRE IV. - L'évaluation

Art. V 30. Le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique est évalué annuellement en ce qui concerne les prestations et le mode d'exercice de la fonction par le conseil consultatif stratégique qui est assisté à cette fin par une instance externe désignée par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre chargé des affaires administratives.

L'évaluation tient compte, entre autres, de l'information des membres du personnel relevant de son autorité.

Art. V 31. Lorsque l'évaluation annuelle par le conseil consultatif stratégique est sanctionnée par la mention insuffisant', elle doit être validée par le Gouvernement flamand. Le titulaire a le droit d'être entendu par le Gouvernement flamand et peut se faire assister par une personne de son choix.

CHAPITRE V. - Fin de la fonction

Art. V 32. Il est mis fin à la désignation du chef du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique en application de la procédure en matière d'inaptitude professionnelle définitive telle que fixée à l'article XI 8.

TITRE III. - Le statut pour le cadre moyen

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Art. V 33. Le présent titre règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les conditions de travail pour le cadre moyen, à savoir

1° les fonctions de management du niveau N-1

2° les fonctions de chef de projet du niveau N-1

Art. V 34. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N-1 sont, le cas échéant également après un recrutement externe, occupées par des fonctionnaires nommés dans le cadre moyen au grade de conseiller en chef, avec le rang A2M.

Art. V 35. § 1^{er}. Conformément à l'article I 4, § 2 - 2°, une affectation temporaire est inhérente à ces fonctions.

§ 2. En application de l'article VI 5, la rotation est réalisée par la mobilité horizontale du marché interne de l'emploi.

§ 3. Par dérogation au § 2, et sur la proposition de la fonction de personnel dans le domaine politique des Affaires administratives, un titulaire N-1 peut être affecté à une autre fonction N-1 vacante appropriée, indépendamment de la procédure de déclaration de vacance et moyennant l'accord du N-1 et des fonctions N concernées.

CHAPITRE II. - La sélection

Section 1^{re}. - Candidats admissibles

Art. V 36. § 1^{er}. La fonction N-1 est d'abord déclarée vacante pour les fonctionnaires du marché interne de l'emploi et ensuite, à défaut de candidats aptes, déclarée vacante au marché externe de l'emploi.

L'appel aux candidats externes est publié au moins au Moniteur belge.

Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que l'échelle de traitement, tel que fixé à l'article V 43.

§ 2. Les candidats admissibles doivent remplir les conditions suivantes :

- les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public
- les conditions de recrutement particulières suivantes :
- au moins être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A, tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A ou à un niveau assimilé
- disposer de six ans d'expérience professionnelle utile s'il s'agit de candidats internes, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile pour les candidats externes.

Pour le calcul de cette expérience, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

Section 2. - Critères et procédure de sélection

Art. V 37. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

- des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Ministre flamand chargé des affaires administratives;
- éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par le manager de ligne qui dirige l'entité, le conseil ou l'établissement où se situe la vacance.

Art. V 38. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand détermine, sur la proposition du Ministre des affaires administratives, les critères de sélection et la procédure d'évaluation des compétences génériques pour l'accès au cadre moyen.

§ 2. L'organe de management du domaine politique où se situe la vacance, composé au niveau des managers de ligne des entités, conseils ou établissements, évalue quels candidats qui disposent des compétences génériques, disposent des compétences spécifiques à la fonction requises.

Art. V 39. § 1^{er}. Le manager de ligne mandant choisit un candidat parmi la liste des candidats aptes, qui est nommé, sans préjudice de l'article V 41, alinéa deux, dans le cadre moyen auprès des services des autorités flamandes, tel que fixé à l'article V 34.

§ 2. Le titulaire du grade de conseiller en chef est en suite désigné par mandat dans la fonction de management du niveau N-1 déclarée vacante, avec la dénomination de fonction de chef de division et avec le rang A2A.

CHAPITRE III. - L'affectation et conditions de travail

Art. V 40. Selon le cas, le manager de ligne admet le candidat sélectionné au stage ou l'affecte dans la fonction concernée auprès de l'entité, du conseil ou de l'établissement. La partie III - chapitre 3 du présent arrêté s'applique au stage pour la personne externe désignée.

Art. V 41. Les conditions de travail administratives et pécuniaires sont égales à celles du fonctionnaire des services des autorités flamandes telles que fixées respectivement dans le présent arrêté et dans le statut du personnel applicable au fonctionnaire.

Art. V 42. § 1^{er}. Le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N-1 remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le manager de ligne qui dirige l'entité, le conseil ou l'établissement.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N-1 peut uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;

- interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs, d'assistance ou de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou le congé parental;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet;
- congé pour un projet, approuvé par le Gouvernement flamand.

§ 3. Le titulaire de la fonction ou, en cas de force majeure, le manager de ligne du niveau N, désigne un remplaçant en cas d'absence.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, le manager de ligne du niveau N décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection selon les dispositions du présent arrêté.

Le remplaçant est affecté temporairement pour la durée de l'absence, soit en application de l'article V 35, § 3, soit après la déclaration de vacance.

Art. V 43. § 1. Au grade de conseiller en chef avec le rang A2M est attachée la carrière fonctionnelle suivante :

- conseiller en chef A212
- conseiller en chef avec 10 ans d'ancienneté barémique A213

§ 2. Au grade de mandat de chef de division avec le rang A2A est attachée la carrière fonctionnelle suivante :

- chef de division A285
- chef de division avec 6 ans d'ancienneté barémique A286

§ 3. En cas de transition du grade de mandat de chef de division au grade de conseiller en chef, l'ancienneté barémique acquise au mandat de chef de division est imputée sur l'ancienneté barémique au grade de conseiller en chef.

CHAPITRE IV. - Evaluation

Art. V 44. Le titulaire est évalué annuellement en ce qui concerne les prestations et le mode d'exercice de la fonction, par son manager de ligne et après 6 ans sur une période de mandat.

Les articles IV 1, IV 2, IV 3, alinéa deux, IV 4, IV 5, § 1^{er} et § 3, IV 6 et IV 7 s'appliquent en matière d'évaluation.

Art. V 45. § 1^{er}. En cas de mention « insuffisant », le titulaire peut introduire un recours auprès de la chambre de recours dans les 15 jours calendaires après la transmission du rapport d'évaluation. Le recours est suspensif.

§ 2. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours.

§ 3. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, alinéa deux, le dossier est ensuite soumis, dans les 15 jours calendaires, au Ministre fonctionnel qui, dans les 15 jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre de recours, décide si le jugement est maintenu.

CHAPITRE V. - Fin de l'affectation dans une fonction de cadre moyen

Art. V 46. § 1^{er}. Sans préjudice de l'inaptitude professionnelle définitivement constatée telle que fixée à l'article XI 8, § 1^{er}, il est mis fin à l'affectation dans un grade de mandat de chef de division :

- 1° en cas de la mention « insuffisant »;
- 2° à la demande de l'intéressé lui-même;
- 3° pour des raisons organisationnelles en cas de suppression de l'emploi.

Chaque fois après 6 ans, il peut être mis fin à l'affectation dans un grade de mandat de

chef de division.

§ 2. Pendant la période de transition jusqu'à une nouvelle affectation appropriée, le titulaire conserve, dans les cas visés au § 1^{er}, 3^o, et au § 1^{er}, alinéa dernier, pendant 12 mois au maximum son traitement du grade de mandat, à charge de l'entité d'origine. Dans les cas visés au § 1^{er}, 1^o et 2^o, et dans les cas visés au § 1^{er}, 3^o, et au § 1^{er}, alinéa dernier à partir du 13e mois, si aucune autre fonction de mandat n'est trouvée dans les 12 mois, le titulaire est rémunéré dans le cadre moyen au grade de conseiller en chef conformément à l'article V 43, § 1^{er}.

§ 3. A la demande de l'intéressé lui-même, il peut être mis fin à l'appartenance au cadre moyen par le biais d'une réaffectation dans une fonction appropriée au sein des services des autorités flamandes.

TITRE IV. - Disposition commune

Art. V 47. Pour les fonctions des cadres supérieur et moyen, les résultats positifs de l'épreuve des compétences génériques sont maintenus pendant 7 ans après la fin de l'affectation ou la nomination dans une fonction des cadres supérieur ou moyen, ou à partir de la date de l'épreuve en cas de non-affectation ou de non-nomination, et donnent droit à une dispense d'épreuves similaires pour une fonction identique ou équivalente, sauf en cas de mention "insuffisant" et sauf stipulation contraire dans le règlement de l'examen.

TITRE V. - Dispositions transitoires et abrogatoires

CHAPITRE I^{er}. - Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N et la fonction de directeur général

Art. V 48. En exécution de l'article 39, §§ 2, 3 et 4 du décret cadre sur la politique administrative, et dans le respect de l'article 41 du même décret, la réaffectation des dirigeants visés aux §§ 2 et 3 du même article, à l'occasion de la première occupation, se fait par l'autorité de recrutement après la médiation de Jobpunt Vlaanderen ou de son ayant cause.

Si, pour l'application de l'alinéa premier, il est fait appel à une instance externe, le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet l'instance qui est présentée par Jobpunt Vlaanderen, à la validation du Gouvernement flamand.

En guise de proposition, Jobpunt Vlaanderen ou son ayant cause soumet à l'autorité de recrutement une liste restreinte de candidats aptes par fonction, en vue de l'attribution des dirigeants précités à une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou à la fonction de directeur général. Cette proposition est formulée sur la base de toutes les informations pertinentes en fonction de la description de fonction et du profil de compétence.

Art. V 49. En exécution des dispositions de l'article 40, 1^o du décret cadre sur la politique administrative, et après concertation avec le membre du personnel concerné, le Gouvernement flamand propose une fonction équivalente et appropriée au membre du personnel du rang A4, A3 ou A2L ou au membre du personnel qui a été nommé dans un rang pareil, et qui n'est pas attribué à une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou qui n'est pas nommé dans une fonction de directeur général.

Il peut être dérogé à l'alinéa précédent lorsque la personne concernée demande explicitement d'être placé dans une fonction inférieure. Le cas échéant, la réaffectation précitée ne peut être inférieure à une fonction du niveau N-1.

Les personnes concernées visées aux alinéas précédents conservent en tout cas l'échelle

de traitement attachée respectivement au rang A4, A3 ou A2L. Elles conservent leur grade à titre personnel.

Art. V 50. Après l'application des mesures visées aux articles V 48 et V 49, et sans préjudice de l'application de l'article 41 du décret cadre sur la politique administrative, les fonctions de management et de chef de projet du niveau N restantes ou les fonctions de directeur général restantes sont déclarées vacantes par l'autorité de recrutement.

Art. V 51. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article V 12, § 2, et jusqu'à ce que le Gouvernement flamand déterminera, en exécution de l'article V 12, § 1^{er}, le statut pécuniaire des titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et de directeur général, les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et de la fonction de directeur général bénéficieront :

1° de l'échelle de traitement A311 pour les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N, et de l'échelle de traitement A286 pour les titulaires d'une fonction de directeur général;

2° d'une allocation de management conformément au règlement prévu pour le personnel des Services des Autorités flamandes.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, en ce qui concerne l'attribution et le calcul du traitement, des allocations, indemnités et avantages sociaux, le règlement prévu pour le personnel des Services des Autorités flamandes s'applique.

CHAPITRE II. - Statut du chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique

Art. V 52. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand réaffecte le dirigeant qui était nommé dans un grade du rang A3 ou occupait un emploi contractuel auquel était attachée au moins une échelle de traitement du rang A3, avec conservation de sa qualité, à la tête d'une entité qui est transformée en un conseil consultatif stratégique, à l'occasion de la première occupation de la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique.

§ 2. La réaffectation se fait par l'intermédiaire de l'instance externe qui, en vertu du statut applicable à ces titulaires avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, a été désignée pour la co-évaluation.

La proposition de l'instance externe à l'autorité ayant compétence de nomination est formulée sur la base de toutes les informations pertinentes en fonction de la description de fonction et du profil de compétence.

§ 3. Les mesures transitoires en matière de cessation de la relation de travail ou de proposition d'une autre fonction, qui s'appliquent en cas de non-désignation pour une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et pour directeur général, s'appliquent par analogie en cas de non-désignation pour la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique.

CHAPITRE III. - Le statut pour le cadre moyen

Art. V 53. § 1^{er}. Les procédures pour la désignation dans un mandat de chef de division qui étaient entamées et qui ne sont pas finies avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont arrêtées.

§ 2. Les chefs de division ou candidats chefs de division, qui avaient réussi une épreuve des compétences dirigeantes avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont exemptés, pendant 7 ans après la cessation du mandat ou à partir de la date de l'épreuve, de l'épreuve des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques,

visée à l'article V 37, s'ils sont candidats à une fonction du niveau N-1.

Art. V 54. § 1^{er}. Les fonctionnaires qui, le 1^{er} janvier 2004 ou à partir de cette date jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ont été désignés dans le grade de mandat de chef de division ou de chef de division faisant fonction, sont nommés dans le cadre moyen, sauf s'ils y renoncent explicitement.

Dans ce cas, ils sont réaffectés dans une fonction appropriée au sein des services des autorités flamandes.

§ 2. Dans un premier temps, les chefs de division sont affectés à une nouvelle entité, conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux départements et aux agences autonomisées.

§ 3. Dans un deuxième temps les affectations des fonctions N-1 pour les entités ou projets peuvent être modifiées, dans un délai d'un an après la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, en concertation entre les managers de ligne qui dirigent une entité, un conseil ou un établissement, et la N-1 concernée.

Art. V 55. § 1^{er}. L'ancienneté barémique acquise au mandat de chef de division depuis le 1^{er} janvier 1995 est imputée sur l'ancienneté barémique au grade de conseiller en chef et au grade de mandat de chef de division, tel que fixé à l'article V 43.

§ 2. Par dérogation à l'article V 43, le conseiller en chef et le chef de division bénéficient du règlement de traitement qui a été attribué à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté si celui-ci est plus avantageux.

Art. V 56. Sans préjudice de l'article V 42, § 2, le règlement de l'article V 46, § 2, alinéa premier, s'applique également aux chefs de division qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont occupés auprès d'un autre employeur ou ont été chargés d'une autre mission en conservant leur mandat conformément au statut du personnel qui s'appliquait à eux avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, et qui, après la cessation de leur occupation auprès de l'autre employeur ou de leur mission, retournent aux services des autorités flamandes. Il leur est attribué par priorité un mandat en application de l'article V 35, § 3.

CHAPITRE IV. - Disposition abrogatoire

Art. V 57. Est abrogé pour les entités, conseils et établissement qui relèvent du présent arrêté :

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juin 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et de chef de projet et de la fonction de directeur général auprès des services des autorités flamandes, tel que modifié.

PARTIE VI. - LA CARRIERE ADMINISTRATIVE

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Article VI 1^{er}. § 1^{er}. Pour ce qui concerne la carrière administrative, le statut de l'entité, du conseil ou de l'établissement auxquels les membres du personnel des services de l'autorité flamande appartiennent reste d'application jusqu'au moment de l'intégration dans le présent arrêté des dispositions relatives à la carrière et à la rémunération desdits membres du personnel, tel qu'il est stipulé à l'annexe 2 au présent arrêté.

§ 2. S'il se produit que, par le choix d'un statut par entité, celui-ci ne définit pas les conditions d'accès à un emploi prévu au plan du personnel, tandis que celles-ci étaient réglées dans le statut original, les conditions du statut original s'appliquent.

Si le plan du personnel de l'entité ne prévoit pas d'emploi dans le(s) grade(s) de la carrière scientifique dont le fonctionnaire est titulaire, le titulaire d'un grade scientifique dans cette entité peut, à sa demande, obtenir d'office un changement de grade au grade administratif conforme.

Art. VI 2. Sans préjudice des dispositions communes du présent arrêté, il faut entendre par 'carrière administrative' les règlements complémentaires par référence aux matières suivantes :

- hiérarchie des grades;
- ancienneté et classement;
- carrière hiérarchique, y inclus les conditions d'accès et les grades entrant en ligne de compte par le biais du règlement organique;
- mandats et désignations temporaires;
- carrière fonctionnelle;
- dispositions particulières relatives à la carrière administrative;
- changement de fonction;
- rétrogradation volontaire;
- changement de grade d'office.

Art. VI 3. Les organes ou membres du personnel compétents qui interviennent dans les procédures sont ceux, qui sont créés ou désignés dans le présent statut ou en vertu de celui-ci, par les domaines de compétence, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Art. VI 4. Le manager de ligne qui décide de combler une vacance figurant au plan du personnel de son entité, conseil ou établissement en faisant appel au marché interne de l'emploi, par le biais d'une procédure de promotion et/ou de la mobilité horizontale, ou par la désignation à un mandat ou la procédure d'une désignation temporaire, opte - sans préjudice de l'article VI 6 - pour un appel au sein du domaine politique concerné ou dans tous les domaines politiques.

S'il est opté pour le comblement d'une vacance par le biais d'une procédure de promotion sans examen ou épreuve des capacités, le manager de ligne peut limiter l'appel aux fonctionnaires nommés à titre définitif de son entité, conseil ou établissement, sans préjudice de l'article VI 6.

Art. VI 5. La mobilité horizontale s'applique au sein des services des autorités flamandes. Elle se déroule, sans préjudice des dispositions du présent arrêté et dans le respect des modalités mentionnées dans lesdits statuts en ce qui concerne la réaffectation, conformément au statut du personnel s'appliquant à une entité, un conseil ou un établissement tels que fixés à l'annexe 2 au présent arrêté.

A l'AAE Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt (Vreg) et à l'AAI Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie s'applique l'arrêté de base des organismes publics flamands.

La mobilité horizontale est gérée par l'AAE Rekrutering en Selectie.

Art. VI 6. Un membre du personnel contractuel peut solliciter un emploi statutaire dans une même fonction par le biais de la mobilité horizontale, à condition qu'il ait déjà passé l'épreuve générique dans le cadre d'une procédure de recrutement statutaire ou contractuel par appel général, telle que visée à l'article III 7.

Il est alors immédiatement admis à la sélection spécifique de la fonction.

La Partie III, Chapitre 3, relatif au stage s'applique au membre du personnel contractuel.

Art. VI 7. S'il est opté pour le marché interne de l'emploi, soit par une procédure de promotion, soit par la mobilité horizontale, le manager de ligne peut effectuer une préselection des candidatures en les confrontant aux exigences de profil.

Les candidats sont informés des résultats de la préselection et de la motivation de l'exclusion éventuelle.

Art. VI 8. Après le déroulement de la procédure, le manager de ligne choisit le candidat le plus apte pour la vacance, ou bien ne fait - à titre exceptionnel - pas de choix, s'il est d'avis qu'aucun des candidats aptes remplit les exigences de profil.

Art. VI 9. L'AAE Rekrutering en Selectie est l'entité gérante pour ce qui est des procédures de comblement des vacances par des lauréats de concours ou d'épreuves comparatives des capacités.

Les réserves existantes d'épreuves de carrière et les réserves d'épreuves de carrière dont l'organisation a été entamée avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont jointes par degré et, le cas échéant, par spécialité de fonction. Par leur réussite, les lauréats peuvent faire valoir les mêmes droits à une promotion auprès d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, quelque soit le service ou l'établissement pour lequel l'épreuve était organisée à l'origine.

Art. VI 10. Le Ministre flamand chargé des affaires administratives est autorisé à statuer sur les questions d'application et les assimilations :

- qui résultent de l'application d'un statut du personnel à une entité, un conseil ou un établissement occupant des personnels qui relevaient d'un autre statut;
- portant sur des questions procédurales dépassant les domaines politiques.

CHAPITRE II. - Dispositions transitoires

Art. VI 11. Les procédures relatives à la réaffectation, à la promotion désignation temporaire, aux épreuves de carrière et aux épreuves comparatives des capacités ayant été entamées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur à l'origine.

Art. VI 12. Les membres du personnel en service à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté conservent les anciennetés et la carrière fonctionnelle qui découlent du statut qui s'appliquait à eux avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. VI 13. Aux membres du personnel qui sont attribués aux entités par application de l'article 35 du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, restent d'application, sans préjudice de l'article VI 1, § 1^{er} et des dispositions du présent arrêté, les arrêtés spécifiques des organismes publics flamands dont ils relevaient avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour ce qui concerne les articles réglant la carrière administrative et pour ce qui concerne les hôpitaux psychiatriques publics Geel et Rekem en outre les articles impliquant des obligations imposées par la législation sur les hôpitaux portant sur l'avis y étant prescrit.

PARTIE VII. - LA RETRIBUTION

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions organiques

Article VII 1. Article VI 1^{er}. § 1^{er}. Pour ce qui concerne le statut pécuniaire, le statut de l'entité, du conseil ou de l'établissement auquel/à laquelle les membres du personnel des services de l'autorité flamande appartiennent reste d'application jusqu'au moment de l'intégration dans le présent arrêté des dispositions relatives à la carrière et à la rémunération desdits membres du personnel, tel qu'il est stipulé à l'annexe 2 au présent arrêté.

Art. VII 2. Par 'statut pécuniaire' il faut entendre :

- le traitement;
- les allocations;
- les indemnités;
- les avantages sociaux.

CHAPITRE II. - Mesure transitoire

Art. VII 3. Aux membres du personnel en service à la date de la migration du personnel vers l'entité, le conseil ou l'établissement mentionné à l'annexe 2, s'appliquent également, par dérogation à l'article VII 1, les règlements qui soit n'existent pas dans la nouvelle entité, le nouveau conseil ou établissement mais bien dans l'entité, le conseil ou l'établissement d'origine, soit étaient plus avantageux dans l'entité, le conseil ou l'établissement d'origine, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions d'attribution.

Art. VII 4. Par dérogation à l'article XIII 20, § 4, du statut du personnel flamand du 15 juillet 2002, à l'article XIII 73, §§ 4 et 5, de l'arrêté de base OPF du 30 juin 2000 et de l'article XIII 73, §§ 4 et 5, du statut du personnel des établissements scientifiques flamands du 28 janvier 1997, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année ne sont pas payés d'avance, mais payés par le nouvel employeur à la date de paiement normale, en cas de départ par application :

- de l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux départements et aux agences autonomisées;
- de l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux conseils consultatifs stratégiques;
- de l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 octobre 2005 portant transfert de certains membres du personnel de l'administration des Voies navigables et de la Marine vers les agences autonomisées "Waterwegen en Zeekanaal" (Voies navigables et Canal maritime) et "De Scheepvaart" (Navigation), conjointement avec tous les biens liés à ces membres du personnel.

PARTIE VIII. - REGIME DISCIPLINAIRE

TITRE I^{er}. - Peines disciplinaires

Article VIII 1. Le fonctionnaire peut être soumis à une procédure disciplinaire :

- 1° lorsqu'il ne s'acquitte pas de ses devoirs stipulés à la partie II;
- 2° après avoir encouru une condamnation pénale.

Art. VIII 2. Les peines disciplinaires suivantes peuvent être prononcées :

- 1° le blâme;
- 2° la retenue de traitement;
- 3° la suspension disciplinaire;
- 4° la régression barémique;
- 5° la rétrogradation;
- 6° la démission d'office;
- 7° la révocation.

Art. VIII 3. La retenue de traitement est appliquée pour une période de trois mois au maximum et ne peut excéder un cinquième de la rémunération nette.

Art. VIII 4. La suspension disciplinaire est prononcée pour une période de trois mois au maximum et peut provoquer une retenue de traitement qui ne peut dépasser un cinquième de la rémunération nette.

Lors de la suspension disciplinaire, le fonctionnaire se trouve dans une position administrative de non-activité avec maintien du traitement, sans préjudice du premier alinéa. Il n'a pas droit à une promotion par avancement de grade et à une augmentation de traitement et d'échelle de traitement.

Art. VIII 5. La régression barémique est l'attribution d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade.

Le fonctionnaire prend rang dans la nouvelle échelle de traitement à la date à laquelle l'attribution de l'échelle de traitement inférieure produit ses effets.

La régression barémique ne peut en aucun cas avoir pour conséquence, que le fonctionnaire concerné bénéficie d'une échelle de traitement qui soit inférieure à l'échelle dont il bénéficierait s'il était rétrogradé.

Art. VIII 6. La rétrogradation est l'attribution d'un grade appartenant à un rang inférieur classé dans le même niveau ou dans un autre niveau.

La rétrogradation a pour conséquence que l'échelle de traitement attachée au grade attribué au fonctionnaire par la rétrogradation, est attribuée.

Le fonctionnaire prend rang dans le nouveau grade à la date à laquelle le grade inférieur produit ses effets.

TITRE II. - Procédure disciplinaire

CHAPITRE I^{er}. - Les autorités compétentes

Art. VIII 7. § 1^{er}. Sans préjudice de la possibilité de former recours tel que fixé dans le présent titre, une procédure disciplinaire se compose d'une proposition et d'un prononcé et, le cas échéant, d'un prononcé définitif, sur avis de la Chambre de Recours.

§ 2. Les autorités qui sont compétentes pour faire une proposition et émettre un prononcé ou un prononcé définitif à l'égard d'un fonctionnaire, doivent remplir les suivantes conditions générales :

1° la peine disciplinaire est proposée par un chef fonctionnel du fonctionnaire;

2° la peine disciplinaire est prononcée par un chef fonctionnel du membre du personnel faisant la proposition; ce chef fonctionnel est un membre du personnel du rang A1 au moins.

3° la peine disciplinaire est prononcée définitivement par un chef fonctionnel du membre du personnel ayant prononcé la peine disciplinaire en premier ressort.

Art. VIII 8. § 1^{er}. Si la peine disciplinaire a été proposée par le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, elle est prononcée par un organe collectif dans le domaine politique, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Si la peine disciplinaire est prononcée en premier ressort par le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, elle est prononcée définitivement par un organe collectif dans le domaine politique, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Si la peine disciplinaire est prononcée en premier ressort par un organe collectif du domaine politique - autre que le conseil de gestion - elle est prononcée définitivement par le conseil de gestion. Si le conseil de gestion se prononce en premier ressort, le Ministre fonctionnel se charge du prononcé définitif.

§ 2. La révocation et la démission d'office sont prononcées définitivement, sur avis de la

Chambre de Recours, par le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné. Cette compétence ne peut être déléguée.

Si le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement a proposé ou prononcé en premier ressort la révocation ou la démission d'office, le § 1^{er} s'applique.

§ 3. Pour le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement ou la fonction du niveau N ayant été désigné, conformément à la Partie V du présent arrêté, par acte juridique administratif unilatéral, la peine disciplinaire est proposée par le donneur d'ordre, prononcée par deux Ministres flamands désignés par le Gouvernement flamand et prononcée définitivement par le Gouvernement flamand. Les Ministres intéressés ne prennent pas part à la concertation sur le prononcé définitif à effectuer par le Gouvernement flamand.

CHAPITRE II. - La procédure

Art. VIII 9. La proposition d'infliger une peine disciplinaire est formulée par écrit, motivée et communiquée au fonctionnaire concerné.

Le membre du personnel qui a fait la proposition, transmet celle-ci simultanément à l'autorité compétente qui prononcera.

Art. VIII 10. § 1^{er}. L'autorité compétente pour prononcer la peine disciplinaire convoque, dans les quinze jours calendaires suivant la date de la proposition, par lettre recommandée, le fonctionnaire qui sera entendu à sa défense.

§ 2. Il est dressé un procès-verbal de l'interrogatoire, dont l'intéressé ou son conseiller reçoit une copie. Le fonctionnaire ou son conseiller peut, dans les 10 jours ouvrables après la défense orale, formuler par écrit ses défenses. Le mémoire justificatif est annexé au dossier, s'il est introduit temps.

Art. VIII 11. L'autorité compétente prononce la peine disciplinaire dans les quinze jours calendaires après avoir entendu le fonctionnaire à sa défense.

La peine disciplinaire est notifiée par lettre recommandée dans les deux jours ouvrables après le prononcé, et prend cours le troisième jour ouvrable suivant la date de la lettre recommandée, sauf en cas de révocation et de démission d'office. Seul dans le cas de révocation et de démission d'office, le recours formé par le fonctionnaire contre ces peines disciplinaires suspend l'effet de celles-ci. Dans ces cas, le fonctionnaire est toutefois suspendu de plein droit dans l'intérêt du service, à compter du troisième jour ouvrable suivant la date de la lettre recommandée lui communiquant la peine disciplinaire, jusqu'au jour où la peine disciplinaire est devenue définitive par application de l'article VIII 12.

Art. VIII 12. La peine disciplinaire est définitive le jour suivant l'expiration du délai d'introduction du recours ou après que l'autorité compétente a communiqué, sur avis de la Chambre de Recours, sa décision par lettre recommandée.

Art. VIII 13. Le fonctionnaire contre lequel une peine disciplinaire est prononcée, peut introduire un recours motivé auprès de la Chambre de Recours dans les quinze jours calendaires, prenant cours le jour suivant la réception de la lettre recommandée portant la communication du prononcé.

Art. VIII 14. La Chambre de Recours délibère dans les trente jours calendaires après réception du recours.

Art. VIII 15. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, deuxième alinéa, la Chambre de Recours transmet le dossier, dans les quinze jours calendaires après qu'un avis motivé a été émis, à l'autorité compétente pour prononcer définitivement la peine disciplinaire.

L'avis est notifié simultanément au requérant.

Art. VIII 16. L'autorité compétente pour le prononcé définitif prend une décision dans les quinze jours calendaires après réception de l'avis de la Chambre de Recours.

Elle ne peut évoquer d'autres faits que ceux qui ont servi de motif pour l'avis de la Chambre de Recours.

La décision de l'autorité compétente est transmise au fonctionnaire concerné par lettre recommandée dans les deux jours ouvrables et est communiquée, à titre d'information, au secrétaire de la Chambre de Recours.

CHAPITRE III. - Caractéristiques générales de la procédure disciplinaire

Art. VIII 17. Lorsque plus d'un fait est reproché au fonctionnaire, ceci ne peut toutefois donner lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché au fonctionnaire au cours de la procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours soit interrompue.

Art. VIII 18. Sans préjudice d'éléments nouveaux justifiant la réouverture d'un dossier, personne ne peut être assujettie à une action disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés.

Art. VIII 19. L'autorité compétente ne peut prononcer une peine plus lourde que celle qui a été prononcée avant le recours.

Elle ne peut prendre en considération que les faits qui ont justifié la procédure disciplinaire.

La peine disciplinaire ne peut avoir effet sur une période précédant le prononcé.

Art. VIII 20. L'action pénale est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires.

La procédure disciplinaire est également suspendue dans les cas visés par la législation fédérale relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Quelque soit le résultat de l'action pénale, seule l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de prononcer une peine disciplinaire.

Art. VIII 21. § 1^{er}. La procédure disciplinaire est suspendue d'office à partir de la requête du fonctionnaire d'être mis sous protection du médiateur flamand, jusqu'à ce que celui-ci ait terminé son examen sur le rapport éventuel entre la procédure disciplinaire et la dénonciation de l'irrégularité. Dans cette matière, la charge de la preuve repose sur l'autorité compétente.

§ 2. Le médiateur flamand communique le résultat de son examen au fonctionnaire et au manager de ligne.

§ 3. Si le médiateur flamand estime, qu'il n'existe pas de lien causal entre la procédure disciplinaire et la dénonciation de l'irrégularité, l'autorité compétente peut poursuivre la procédure disciplinaire.

§ 4. Si le médiateur flamand estime, qu'il est possible qu'il existe un lien causal entre la procédure disciplinaire et la dénonciation de l'irrégularité, il adresse à l'autorité compétente la demande de mettre fin à la procédure disciplinaire.

L'autorité compétente communique, dans les vingt jours ouvrables après la requête faite au médiateur flamand, si elle est d'accord ou non avec la requête.

Lorsque l'autorité compétente n'est pas d'accord avec la requête du médiateur flamand ou refuse de donner suite à sa requête ou ne fournit pas de réponse au médiateur flamand dans le délai précité de vingt jours ouvrables, le médiateur flamand en fait rapport au Ministre flamand ayant les affaires administratives dans ses attributions, qui décide

ensuite de sa position, en concertation avec le ministre fonctionnellement compétent, et la communique au médiateur flamand et au manager de ligne.

§ 5. Le présent article ne s'applique pas lorsque la protection est révoquée conformément à l'article II 3, § 2.

Art. VIII 22. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans un délai de six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

Lors de la fixation de la peine, des mentions pertinentes figurant au dossier individuel peuvent néanmoins être prises en considération.

En cas de poursuite judiciaire pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour auquel l'autorité judiciaire communique à l'autorité disciplinaire qu'une décision irrévocable a été prononcée ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

Art. VIII 23. Les délais fixés au présent titre sont suspendus au mois d'août et entre Noël et le Nouvel An.

TITRE III. - La radiation des peines disciplinaires

Art. VIII 24. § 1^{er}. A l'exception de la révocation et de la démission d'office, toute peine disciplinaire est radiée du dossier individuel du fonctionnaire aux conditions fixées au § 2.

§ 2. La radiation des peines disciplinaires est opérée d'office après une période qui est égale à :

- un an pour le blâme;
- deux ans pour la retenue de traitement;
- trois ans pour la suspension disciplinaire;
- quatre ans pour la régression barémique ou la rétrogradation.

PARTIE IX. - LA SUSPENSION DANS L'INTERET DU SERVICE

Article IX 1. Lorsque l'intérêt du service le requiert, le fonctionnaire en service effectif peut être suspendu de ses fonctions dans les conditions fixées dans cette partie.

Art. IX 2. La suspension dans l'intérêt du service peut uniquement être prononcée par une autorité compétente pour prononcer des peines disciplinaires.

Des autorités compétentes pour prononcer une peine disciplinaire, peuvent également proposer une suspension dans l'intérêt du service.

L'autorité qui prononce la suspension dans l'intérêt du service ne peut être celle qui la propose.

Art. IX 3. Le fonctionnaire est entendu au préalable concernant les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister d'un conseiller.

Les raisons pour procéder à la suspension dans l'intérêt du service sont communiquées par écrit au fonctionnaire, au plus tard trois jours ouvrables avant l'audition.

Le fonctionnaire vise les propositions et décisions de suspension dans l'intérêt du service.

Art. IX 4. L'autorité compétente pour prononcer la suspension dans l'intérêt du service peut priver le fonctionnaire visé à l'article IX 1. du droit de faire valoir ses titres à promotion et à l'avancement de traitement, et son traitement peut être réduit dans les cas suivants :

- 1° lorsque le receveur fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° lorsqu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants.

La retenue de traitement ne peut excéder un cinquième de la rémunération nette.

Art. IX 5. La suspension dans l'intérêt du service prend cours soit le jour après que le

fonctionnaire a visé la décision de suspension dans l'intérêt du service, soit le jour après présentation de la lettre recommandée par laquelle la décision lui est communiquée.

Art. IX 6. Après quinze jours calendaires à compter de la date à laquelle la suspension dans l'intérêt du service a produit ses effets, le fonctionnaire peut introduire un recours auprès de la Chambre de Recours.

Si la Chambre de Recours émet un avis défavorable sur l'annulation de la suspension, la suspension dans l'intérêt du service est maintenue.

Si la Chambre de recours émet un avis favorable sur l'annulation de la suspension, l'autorité compétente pour prononcer définitivement les peines disciplinaires, prend la décision, sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, deuxième alinéa.

Art. IX 7. Le fonctionnaire qui dispose de nouveaux éléments, peut introduire un nouveau recours contre sa suspension dans l'intérêt du service, dès qu'un délai d'au moins trois mois s'est écoulé depuis le dernier avis défavorable de la Chambre de Recours ou depuis la décision précédente de maintien de la suspension.

Art. IX 8. Sauf en cas d'instruction ou de poursuite pénale, la suspension dans l'intérêt du service ne peut excéder un délai de six mois.

Lors d'une instruction et/ou d'une poursuite pénale, la période de la suspension dans l'intérêt du service ne peut excéder la durée de l'enquête et/ou de la poursuite.

Art. IX 9. Si le prononcé pénal, l'arrangement à l'amiable ou le classement est notifié à l'autorité, celle-ci décide si la suspension dans l'intérêt du service est supprimée ou maintenue pour la durée de la procédure disciplinaire.

Art. IX 10. La suspension dans l'intérêt du service se termine d'office lorsque le prononcé disciplinaire sur les mêmes faits pour lesquels le fonctionnaire était suspendu dans l'intérêt du service, devient définitif, sauf en cas de révocation ou de démission d'office.

Art. IX 11. Lorsque le fonctionnaire n'est plus poursuivi, son dossier est classé ou l'acquiescement pénal ou disciplinaire a acquis force de chose jugée, les décisions prises en vertu de l'article IX 4 concernant la retenue de traitement et la privation du droit du fonctionnaire de faire valoir ses titres à l'avancement de traitement et d'échelle de traitement, sont annulées.

Art. IX 12. La décision par laquelle le fonctionnaire est suspendu dans l'intérêt du service ne peut produire effet pour une période antérieure à la date à laquelle la suspension est prononcée.

Art. IX 13. Si, une fois terminé l'examen disciplinaire, une suspension est infligée au fonctionnaire comme peine disciplinaire, cette suspension a effet rétroactif par dérogation à l'article VIII 19, troisième alinéa. En ce cas, la durée de la suspension dans l'intérêt du service est imputée à due concurrence sur la durée de la suspension disciplinaire.

Cependant, la suspension ne rétroagit pas à une date antérieure à celle à laquelle les mesures prises en exécution de l'article IX 4 ont produit leurs effets.

PARTIE X. - LES CONGES ET DISPENSES DE SERVICE

TITRE I^{er}. - Dispositions générales

Article X 1. Le membre du personnel se trouve, en tout ou en partie, dans une des positions administratives suivantes :

1° en activité de service;

2° en non-activité.

Art. X 2. § 1^{er}. Le membre du personnel en activité de service a droit à un traitement et à un avancement de grade, d'échelle de traitement et de traitement, à moins qu'il ne soit

stipulé autrement.

Pour le membre du personnel contractuel, le droit à un avancement de grade est remplacé par le droit de solliciter un emploi statutaire dans la même fonction, par le biais du marché interne de l'emploi par application de l'article VI 6.

Le membre du personnel contractuel n'a droit à un avancement d'échelle de traitement que dans la mesure, où plusieurs échelles de traitement sont liées à la fonction, conformément au statut en vigueur.

§ 2. Le membre du personnel en non-activité n'a pas droit à un traitement ni à un avancement de grade, d'échelle de traitement ou de traitement, à moins qu'il ne soit stipulé autrement.

Au membre du personnel contractuel s'applique le § 1^{er}, deuxième et troisième alinéas du présent article.

§ 3. Le membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. X 3. Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition expresse le plaçant en non-activité.

Art. X 4. Sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui est absent sans permission ou notification, est en non-activité, sauf en cas de force majeure.

Art. X 5. Par dérogation à l'article X 4, le membre du personnel qui prend part à une interruption de travail organisée, est en activité de service et ne perd son traitement qu'au prorata de la durée de son absence.

Art. X 6. § 1^{er}. Sans préjudice de dispositions contraires, les congés cités dans la présente partie sont autorisés et accordés par le manager de ligne.

§ 2. Le règlement de travail fixe les modalités relatives à la possibilité de préavis et les délais de préavis des congés.

Art. X 7. Si nécessaire, le Ministre fonctionnel peut fixer, pour des groupes de fonctions ayant un régime de travail spécifique, des règles de conversion pour certains congés exprimés en jours de travail ou des contingents de maladie, sans que le nombre total de jours accordés par sorte de congé ne soit dépassé.

Art. X 8. Le membre du personnel qui est occupé dans le régime de la semaine de 4 jours, a droit, en ce qui concerne les congés exprimés en jours de travail, à un équivalent du nombre de jours de congé fixé à la présente partie.

TITRE II. - Congés annuels de vacances et jours fériés

Art. X 9. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit à un congé annuel de 35 jours ouvrables, selon les nécessités du service.

Le fonctionnaire a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, 4 jours ouvrables de congé de vacances sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé.

Le membre du personnel peut épargner 11 jours ouvrables au maximum, en tout ou en partie, afin de les utiliser dans la ou les années calendaires suivantes et au plus tard avant la mise à la retraite.

En cas de décès du membre du personnel avant sa mise à la retraite, les jours de congé de vacances ainsi épargnés sont payés aux héritiers.

§ 2. Le membre du service occupé en service continu, a droit à 35 jours de congé de vacances calculés au prorata de la durée normale de travail journalière.

§ 3. Par dérogation au § 1^{er}, les fonctionnaires mentionnés ci-dessous qui sont occupés auprès des Institutions communautaires d'Assistance spéciale à la Jeunesse ont droit au nombre de jours de congé annuels visé ci-dessous :

1° spécialiste en chef ayant la fonction d'accompagnateur en chef-responsable d'équipe;

2° spécialiste et collaborateur ayant la fonction d'accompagnateur;

3° assistant technique ayant la fonction de veilleur de nuit;

4° spécialiste, collaborateur, technicien, assistant technique ayant la fonction d'enseignant spécialisé ou d'enseignant;

5° technicien ayant la fonction de veilleur de nuit.

Pour la consultation du tableau, voir image

Art. X 10. Chaque période d'activité de service donne droit à des jours de congés annuels de vacances.

Lorsqu'un membre du personnel entre en service ou cesse définitivement ses fonctions en cours de l'année, ses congés de vacances seront diminués proportionnellement pendant l'année en cours.

Le nombre de jours de vacances est diminué proportionnellement du nombre de jours de congé non rémunérés pendant l'année en cours et, en cas d'impossibilité, pendant l'année suivante.

Art. X 11. § 1^{er}. Le membre du personnel est en congé les jours fériés légaux et décrétoires, les 2 et 15 novembre et le 26 décembre.

§ 2. En compensation des jours de vacances visés au § 1^{er} qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, le membre du personnel qui n'est pas occupé en service continu est en congé dans la période entre Noël et le Nouvel An.

Le membre du personnel qui est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au § 1^{er} ou au cours de la période entre Noël et le Nouvel An, en raison des nécessités de service, reçoit en compensation et dans une mesure proportionnelle, des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que les congés annuels de vacances.

§ 3. Le membre du personnel occupé en service continu qui travaille ou qui est libre, les jours visés au § 1^{er}, reçoit en compensation des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé de vacances.

§ 4. Le membre du personnel qui n'est pas occupé en service continu et qui quitte les services du Gouvernement flamand avant Noël suite à la mise à la retraite, reçoit en compensation des jours de vacances égaux au nombre de jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche au cours de la partie de l'année précédant la mise à la retraite.

Art. X 12. Les jours de vacances fixés dans le présent titre sont assimilés à une période d'activité de service.

Ils ne sont pas suspendus en cas de maladie mais bien en cas d'hospitalisation du membre du personnel.

TITRE III. - Congé de maternité et congé d'accueil

CHAPITRE I^{er}. - Congé de maternité

Art. X 13. Le congé de maternité est accordé au membre du personnel en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et est assimilé à une activité de service, à l'exclusion du droit à un traitement pour le membre du personnel contractuel.

Art. X 14. Pour un seul nouveau-né, la période rémunérée de congé de maternité du fonctionnaire ne peut pas dépasser quinze semaines, et dix-neuf semaines pour une naissance multiple, sauf si l'accouchement a lieu après la date présumée de

l'accouchement.

En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, cinquième alinéa, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la rémunération continue à être payée pendant la durée de ladite prolongation, et au maximum pendant 24 semaines.

Art. X 15. § 1^{er}. En cas de décès de la mère, le fonctionnaire qui est père de l'enfant a droit au congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du congé d'accouchement n'ayant pas été prise par la mère au moment de son décès.

§ 2. Lors d'une hospitalisation de la mère, le fonctionnaire qui est père de l'enfant a droit au congé de paternité, qui débute au plus tôt le huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité visé au premier alinéa expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondante à la partie du congé d'accouchement qui n'était pas encore prise par la mère au moment de son hospitalisation.

§ 3. Le congé de paternité visé aux 1^{er} et 2 et le congé de paternité auquel un membre du personnel contractuel a droit par application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE II. - Congé d'accueil

Art. X 16. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel, à sa demande, lorsqu'un enfant mineur d'âge est recueilli dans son foyer en vue de son adoption ou de la tutelle.

Le congé d'accueil est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé.

Si un seul des partenaires cohabitants est adoptant ou exerce la tutelle officieuse, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

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

TITRE IV. - Congé de maladie

Art. X 17. § 1^{er}. Le membre du personnel qui est absent pour cause de maladie ou d'accident jouit d'un congé de maladie.

§ 2. Ce congé de maladie est assimilé à une période d'activité de service. Le membre du personnel contractuel n'a cependant pas droit à un traitement les jours de carence, et pour les absences pour lesquelles il peut être fait appel à des indemnités de maladie.

Art. X 18. § 1^{er}. Le membre du personnel qui est en congé de maladie est soumis au contrôle d'un organe de contrôle médical. L'organe de contrôle médical est désigné par le Ministre flamand qui a les affaires administratives dans ses attributions.

§ 2. Lorsque le membre du personnel ne peut se rallier à la décision du médecin de contrôle, il peut faire appel à une procédure d'arbitrage.

Art. X 19. Les modalités du contrôle médical et de la procédure d'arbitrage sont arrêtées dans le règlement de travail.

Art. X 20. Lorsque le fonctionnaire, au cours de sa carrière, a été absent pour cause de maladie pendant 666 jours ouvrables, l'organe de contrôle médical, visé à l'article X 18, peut proposer au service médical fédéral de déclarer le fonctionnaire définitivement inapte.

Les jours de congé de vacances que le fonctionnaire n'a pas pris en raison d'une maladie

de longue durée, sont déduits du nombre de jours ouvrables cité au premier alinéa. Le calcul de l'absence pour cause de maladie des membres du personnel ayant un régime de travail spécifique se fait au prorata.

Art. X 21. Le fonctionnaire qui, au cours d'une mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension allouée par cette autorité publique ou organisme, peut être déclaré définitivement inapte avant l'expiration du délai de 666 jours ouvrables visé à l'article X 20.

Art. X 22. § 1^{er}. L'organe de contrôle médical peut imposer ou autoriser l'exercice de prestations réduites pour cause de maladie d'au moins 50 % pour une période de trois mois au maximum, s'il estime qu'un fonctionnaire absent pour cause de maladie ou d'accident de droit commun est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations réduites.

L'exercice de prestations réduites peut être prolongé par l'organe de contrôle médical à plusieurs reprises d'une période d'au maximum trois mois.

§ 2. L'absence du fonctionnaire au cours d'une période de prestations réduites pour cause de maladie est considérée comme un congé de maladie. Les jours sont déduits proportionnellement du nombre de jours visés aux articles X 20 et XI 7.

Art. X 23. § 1^{er}. Le congé de maladie est accordé pour la durée de l'absence lorsqu'il est provoqué par :

1° un accident de travail;

2° un accident survenu sur le chemin du travail;

3° un accident de droit commun, provoqué par la faute d'un tiers;

4° une maladie professionnelle;

5° la dispense de travail accordée au membre du personnel femme enceinte ou allaitant son enfant, occupée dans un milieu de travail nocif, après qu'il a été constaté qu'il est impossible de la déplacer à un autre lieu de travail ou à un lieu de travail adapté;

6° les jours d'absence pour cause de maladie qui se produisent dans les six semaines avant la date d'accouchement effective. En cas de naissance multiple, cette période est portée à huit semaines.

Ces jours d'absence ne sont pas déduits des contingents visés aux articles X 20, XI 7 et XI 13, mais bien après consolidation pour ce qui est des cas visés aux points 1° à 4° inclus.

Pour les contractuels, l'absence visée aux points 1°, 2°, 4° et 5° est assimilée à une période d'activité de service.

§ 2. Lorsque son absence est due aux raisons visées au § 1^{er}, 1° à 4° inclus, le fonctionnaire ne perçoit son traitement qu'à titre d'avance versée sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier.

Dans ce cas, la Communauté flamande, l'AAI dotée de la personnalité juridique, l'AAE, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire est subrogée de plein droit dans les droits, actions et voies de droit que l'intéressé pourrait faire valoir contre l'auteur de l'accident et ce jusqu'à concurrence du traitement.

§ 3. Le chef de l'entité, du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire prend la décision juridique concernant la reconnaissance d'accidents du travail et d'accidents survenus sur le chemin du travail et concernant l'octroi d'une indemnité en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du

travail et de maladies professionnelles dans le secteur public.

Art. X 24. Le présent titre s'applique également aux fonctionnaires du ministère qui habitent et/ou sont occupés à l'étranger.

TITRE V. - Congés pour prestations à temps partiel

Art. X 25. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut obtenir un congé pour prestations à temps partiel. Le congé pour prestations à temps partiel n'est un droit que pour les fonctionnaires suivants :

1° le fonctionnaire du niveau B et inférieur ayant atteint l'âge de cinquante ans;

2° le fonctionnaire ayant à charge au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peut, sans préjudice des dispositions reprises dans la partie V du présent arrêté en ce qui concerne les fonctions spécifiques.

§ 2. Le manager de ligne qui autorise le congé pour prestations à temps partiel par application du § 1^{er}, premier alinéa, juge si l'octroi de l'autorisation est compatible avec le bon fonctionnement du service.

§ 3. Le fonctionnaire peut former un recours auprès de la Chambre de Recours dans les quinze jours calendaires de la notification de la décision du refus.

Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, deuxième alinéa, la décision définitive est prise, après que la Chambre de Recours a rendu son avis, par l'autorité arrêtée par domaine politique, entité, conseil consultatif stratégique ou Enseignement communautaire.

Celle-ci prend une décision dans les 15 jours calendaires de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

§ 4. Par dérogation au § 1^{er}, le Ministre fonctionnel peut arrêter un pourcentage fixe de congé pour prestations à temps partiel pour certaines fonctions dans son domaine politique, conseil consultatif stratégique ou Enseignement communautaire.

Art. X 26. § 1^{er}. Le congé de maladie ne met pas fin au régime de congé pour prestations réduites.

§ 2. Si un jour férié coïncide avec un jour de congé pour prestations à temps partiel, ledit congé n'est pas interrompu.

Art. X 27. § 1^{er}. Le congé pour prestations réduites est assimilé à une période d'activité de service pendant une période de cinq ans. L'absence n'est toutefois pas rémunérée.

§ 2. A l'expiration du délai de cinq ans, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour prestations réduites est en non-activité au cours de son absence. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion par avancement de grade.

TITRE VI. - Congés pour interruption de carrière

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Art. X 28. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut interrompre sa carrière à temps plein pendant septante mois au maximum et à mi-temps pendant septante mois au maximum, par des périodes consécutives ou non d'au moins trois mois et d'au plus douze mois.

La durée maximale d'une interruption à temps plein ou à mi-temps de la carrière est toutefois réduite de la durée des interruptions respectivement à temps plein ou à mi-temps de la carrière dont le fonctionnaire a bénéficié auprès d'un autre employeur, à quelque titre que ce soit.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, un fonctionnaire âgé de cinquante ans au moins peut jouir d'une interruption à mi-temps de sa carrière avant sa mise à la retraite :

- à condition qu'il s'engage par écrit de ne pas mettre fin à l'interruption à mi-temps de sa carrière avant sa mise à la retraite;

- quelle que soit la durée totale des interruptions de carrière dont il a joui avant le début de l'interruption à mi-temps de la carrière jusqu'à l'âge de la retraite.

Art. X 29. § 1^{er}. Le fonctionnaire en congé pour interruption de carrière se trouve dans la position administrative d'activité de service, mais n'a pas droit à un traitement.

§ 2. Le congé de maladie ou le congé de maternité ne met pas fin à l'interruption de carrière.

§ 3. L'interruption à mi-temps de la carrière ne peut être combinée avec un congé pour prestations à temps partiel.

Art. X 30. Le membre du personnel ne peut plus obtenir un congé parental sous forme d'interruption de carrière pour un enfant, s'il a déjà joui pour cet enfant d'un congé parental sous une autre forme auprès du même ou d'un autre employeur, ou s'il a déjà joui de cette forme d'interruption de carrière auprès d'un autre employeur.

Art. X 31. Le fonctionnaire stagiaire est exclu du système général d'interruption de la carrière.

CHAPITRE II. - Congé pour soins palliatifs

Art. X 32. Tout fonctionnaire a droit à une interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs, dont la durée s'élève à un mois par patient, une fois renouvelable d'un mois.

Art. X 33. L'interruption de la carrière pour la prestation de soins palliatifs n'est pas incluse dans la période de 12 ans d'interruption de la carrière dont le fonctionnaire peut bénéficier au maximum.

CHAPITRE III. - Assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave

Art. X 34. § 1^{er}. Tout fonctionnaire a droit à une interruption de la carrière pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave, dont la durée maximale est de 12 mois par malade pour une interruption à temps plein de la carrière ou de 24 mois par malade pour une interruption à mi-temps de la carrière.

La durée maximale de 12 ou de 24 mois est toutefois réduite de la durée des interruptions respectivement à temps plein ou à mi-temps de la carrière dont le fonctionnaire a bénéficié, en quelque qualité que ce soit, auprès d'un autre employeur pour fournir une assistance ou dispenser des soins au même malade.

§ 2. L'interruption de carrière pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave peut être prise par des périodes consécutives ou non d'un à trois mois.

Art. X 35. L'interruption de carrière pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade n'est pas incluse dans la période des douze ans d'interruption de la carrière dont le fonctionnaire peut bénéficier au maximum.

CHAPITRE IV. - Congé parental

Art. X 36. § 1^{er}. Tout fonctionnaire a droit à une interruption de carrière pour congé parental, dont la durée sous forme d'interruption à temps plein de la carrière s'élève à trois mois par enfant, et sous forme d'interruption à mi-temps de la carrière à six mois.

§ 2. Le fonctionnaire masculin n'a droit à un congé parental sous forme d'interruption de carrière que s'il existe un lien de descendance directe entre lui et l'enfant ou s'il s'agit d'un enfant adopté par lui.

Art. X 37. En cas de naissance, le congé parental sous forme d'interruption de carrière

doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de quatre ans.

En cas d'adoption, le congé parental sous forme d'interruption de carrière doit être pris dans un délai de quatre ans à compter de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune où le fonctionnaire a sa résidence, et ce avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 8 ans.

Au cas où l'enfant serait atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens du régime des allocations familiales, le droit à un congé parental est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans.

Art. X 38. Le congé parental sous forme d'interruption de carrière n'est pas inclus dans la période de 12 ans d'interruption de la carrière auxquels a droit le fonctionnaire.

CHAPITRE V. - Allocations d'interruption

Art. X 39. Le fonctionnaire qui interrompt sa carrière reçoit des allocations d'interruption conformément aux dispositions fédérales.

Si le fonctionnaire se voit refuser des allocations d'interruption par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage compétent pour le ressort où il réside, ou s'il renonce à ces allocations, l'interruption de carrière est transformée en période de non-activité sans préjudice des exceptions définies par les autorités fédérales.

CHAPITRE VI. - Remplacement

Art. X 40. Le remplacement du fonctionnaire en interruption de carrière s'opère conformément aux dispositions fédérales.

Les fonctionnaires de 50 ans au moins interrompant à mi-temps la carrière jusqu'à l'âge de la retraite, sont remplacés par des fonctionnaires.

CHAPITRE 7. Interruption de la carrière pour contractuels

Art. X 41. § 1^{er}. Le membre du personnel contractuel peut obtenir une interruption à temps plein et à mi-temps de la carrière, conformément aux dispositions du droit du travail applicables aux services des autorités flamandes.

§ 2. L'agent contractuel a droit à une interruption de carrière pour congé parental et pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave, ce selon le régime applicable au fonctionnaire.

Toutefois, pour qu'il puisse exercer ce droit sous forme d'interruption de carrière à mi-temps, il faut que le membre du personnel contractuel soit occupé dans un régime de trois quarts des prestations au moins.

§ 3. Le membre du personnel contractuel a droit à une interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs conformément aux dispositions du droit du travail applicables aux services des autorités flamandes.

§ 4. Pour le membre du personnel contractuel, l'interruption de la carrière est assimilée à une activité de service, à l'exclusion du droit à un traitement.

TITRE VII. - Occupation au bénéfice d'un employeur externe ou auprès d'un cabinet ministériel flamand

CHAPITRE I^{er}. - Occupation de fonctionnaires au bénéfice

d'un autre employeur externe pour l'accomplissement de tâches dans l'intérêt des autorités flamandes

Art. X 42. Si un fonctionnaire ou un groupe de fonctionnaires accomplit des tâches au bénéfice d'un employeur externe qui sont importantes pour les autorités flamandes, une convention est conclue entre les employeurs. Après le consentement du Ministre flamand compétent pour les affaires administratives, cette convention fixe les conditions de travail

qui seront applicables aux fonctionnaires intéressés pendant l'accomplissement des tâches.

Ces conditions de travail qui sont fixées dans la convention conclue entre les employeurs s'appliquent d'office aux fonctionnaires intéressés.

Par employeur il y a lieu d'entendre d'une part la Communauté flamande pour le Ministère, l'agence dotée de la personnalité juridique, le conseil ou l'établissement, représenté par les chefs respectifs de l'entité, du conseil ou de l'établissement et d'autre part l'instance compétente au nom de l'employeur externe.

Art. X 43. § 1^{er}. La convention visée à l'article X 42 peut stipuler, que l'employeur, au nom des autorités flamandes, assure/poursuit le paiement du traitement du fonctionnaire chargé d'accomplir des tâches au bénéfice d'un employeur externe, et que l'employeur externe rembourse ce traitement en tout ou en partie.

§ 2. Le fonctionnaire affecté à des tâches au bénéfice d'un employeur externe peut être placé sous l'autorité fonctionnelle de cet employeur externe.

§ 3. Le fonctionnaire est en activité de service pendant la période durant laquelle il assume les tâches au bénéfice de l'employeur externe.

CHAPITRE II. - Congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet

Art. X 44. Le fonctionnaire obtient un congé lorsqu'il est désigné par une des instances suivantes pour exercer une fonction à son cabinet ou, le cas échéant, auprès des entités ayant une fonction politique en remplacement du cabinet :

- un Ministre;
- un Secrétaire d'Etat;
- un commissaire du gouvernement;
- un membre du Gouvernement d'une communauté ou d'une région;
- un gouverneur d'une province flamande;
- le gouverneur ou vice-gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale;
- un député permanent;
- un bourgmestre;
- un échevin;
- les groupes du conseil communal ou du conseil provincial;
- un président d'un CPAS;
- un président d'un conseil de district;
- un commissaire européen.

La désignation se fait moyennant l'accord du Ministre fonctionnel, qui demande l'avis du manager de ligne.

Art. X 45. § 1^{er}. Pour des motifs fonctionnels, un congé pour mission ne peut être accordé à un fonctionnaire stagiaire que pour exercer une fonction auprès du cabinet d'un Ministre flamand.

§ 2. Au cours du congé, le stage n'est pas suspendu et le stagiaire continue à être assujéti aux obligations du stage, éventuellement moyennant une adaptation du programme à l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet ministériel.

Art. X 46. Le congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet est assimilé à une période d'activité de service.

Art. X 47. A l'issue de sa désignation et sauf s'il est transféré à un autre cabinet, le fonctionnaire obtient, par mois d'activité au cabinet, un jour de congé avec un minimum

de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

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

Art. X 48. Le membre du personnel contractuel obtient un congé pour exercer une fonction auprès d'un cabinet et après l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet suivant les mêmes modalités que celles prévues pour le fonctionnaire.

CHAPITRE III. - Congé pour mission

Art. X 49. § 1^{er}. Le fonctionnaire obtient un congé pour l'exercice d'une mission auprès d'un employeur externe dont les autorités flamandes reconnaissent l'intérêt général.

§ 2. Le fonctionnaire obtient d'office un congé pour mission :
pour l'accomplissement de tâches dans des institutions internationales ou supranationales, offertes par un gouvernement ou par une des institutions précitées :
pour les missions internationales dans le cadre de l'aide au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.

Art. X 50. § 1^{er}. Le congé pour mission est assimilé à une période d'activité de service et est limité à 4 ans.

La limitation dans le temps ne s'applique pas aux missions mentionnées à l'article X 49, § 2.

Le traitement du fonctionnaire peut continuer à être payé pour la durée de la mission et peut être répété, à moins que la rémunération ne soit réglementairement obligatoire, ou continue à être payé, moyennant une décision du Ministre fonctionnel sur avis du manager de ligne, en tout ou en partie, sans répétition.

§ 2. Quant au régime des conditions de travail en général, il peut être fait appel à une convention telle que fixée à l'article X 42.

Art. X 51. Chaque Ministre fonctionnelle peut, avec l'assentiment de l'intéressé, charger un fonctionnaire d'exercer une mission.

De même, tout fonctionnaire peut, avec l'accord du Ministre fonctionnel, accepter l'exercice d'une mission.

Dans les deux cas, l'avis du manager de ligne dont relève le fonctionnaire est sollicité.

Art. X 52. § 1^{er}. Le fonctionnaire en congé pour mission internationale qui lui est confiée par le Gouvernement flamand, peut bénéficier d'une indemnité octroyée aux conditions et au montant déterminés par le Ministre flamand qui a les affaires administratives dans ses attributions.

§ 2. L'indemnité visée au présent article ne peut être octroyée au fonctionnaire chargé d'une mission qui, soit en vertu d'autres dispositions réglementaires, soit en raison de l'exécution de sa mission, jouit d'avantages au moins équivalents au traitement dont il aurait bénéficié s'il était resté en service.

Art. X 53. Le Ministre fonctionnel peut, à tout instant, mettre fin à la mission ou au congé pour mission.

CHAPITRE IV. - Congé pour mise à la disposition du Roi, d'une Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique

Art. X 54. § 1^{er}. Le fonctionnaire est mis à la disposition du Roi, d'une Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique à leur demande, par le Ministre fonctionnel.

§ 2. Pour la durée pendant laquelle il est mis à la disposition du Roi, d'une Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique, il obtient un congé.

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

Quant au régime des conditions de travail en général, il peut être fait appel à une

convention telle que fixée à l'article X 42.

CHAPITRE V. - Congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu

Art. X 55. § 1^{er}. A la demande du président d'un groupe politique reconnu, le fonctionnaire obtient, avec son assentiment et pour autant que ce congé ne soit pas contraire à l'intérêt du service, un congé pour exercer une fonction auprès d'un groupe politique reconnu au sein des assemblées législatives de l'autorité fédérale, des Communautés, des Régions ou de l'Union européenne ou auprès du président d'un tel groupe.

§ 2. Par "groupe politique reconnu", il faut entendre le groupe politique qui est reconnu conformément au règlement de chacune des assemblées législatives de l'autorité fédérale ou des communautés et des régions ou du Parlement européen.

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

Quant au régime des conditions de travail en général, il peut être fait appel à une convention telle que fixée à l'article X 42.

Art. X 56. Le congé est accordé par le Ministre fonctionnel, sur avis du manager de ligne.

Art. X 57. Le membre du personnel contractuel obtient un congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu suivant les mêmes modalités que celles prévues pour le fonctionnaire.

CHAPITRE VI. - Disposition commune

Art. X 58. Sans préjudice de l'article X 45, le fonctionnaire stagiaire n'a pas droit à un congé pour assumer un emploi auprès d'un autre employeur.

TITRE VIII. - Congés de formation et dispense de service pour formation

Art. X 59. Les congés de formation et la dispense de service pour formation sont accordés par le manager de ligne.

Art. X 60. Sans préjudice de l'article X 59, le membre du personnel obtient une dispense de service pour toutes les activités de formation internes et externes qui sont autorisées.

Les périodes d'absence sont assimilées à des activités de service.

TITRE IX. - Congés de circonstance

Art. X 61. Des congés de circonstance peuvent être accordés au membre du personnel à l'occasion de certains événements et dans les limites indiqués ci-après :

Pour la consultation du tableau, voir image

Le congé de circonstance est assimilé à une activité de service.

Quant au membre du personnel contractuel, le congé visé au point 2° est accordé suivant le régime du droit de travail.

TITRE X. - Congés non payés

Art. X 62. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut prétendre aux contingents suivants de congés non payés :

1° 20 jours ouvrables par an, à prendre par jours entiers ou en demi-jours et par périodes continues ou non.

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

2° 5 ans au cours de la carrière, fractionnable en mois.

Dans les limites de ces 5 ans, un an est assimilé à une activité de service et un an est un droit, simultanément ou non, selon le choix du fonctionnaire.

§ 2. Si un fonctionnaire désire assumer un emploi contractuel, un mandat, une

désignation temporaire ou une autre fonction pour laquelle il y a lieu d'effectuer un stage, le manager de ligne accorde d'office un congé non payé pour une durée ne pouvant excéder la durée du mandat, de la désignation ou du stage. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

§ 3. Le fonctionnaire peut former un recours auprès de la Chambre de recours contre le refus du congé qui est une faveur, visé au § 1^{er}, 2^o, conformément à la procédure prévue à l'article X 25, § 3.

§ 4. Ce congé ne s'applique pas au fonctionnaire en stage.

Art. X 63. Le membre du personnel contractuel a droit aux suivants contingents de congés non payés, à moins qu'il ne soit en stage :

1° 20 jours ouvrables par an;

2° 1 an au maximum, à prendre en une seule fois;

3° 1 mois par élection législative ou provinciale.

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

TITRE XI. - Congé politique et dispense de service

Art. X 64. § 1^{er}. Le membre du personnel qui exerce sa fonction par prestations complètes a droit, suivant les modalités cités ci-après, à un congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction pouvant y être assimilée, à condition qu'il respecte les dispositions d'incompatibilité et prohibitives qui lui sont applicables en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

Le premier alinéa s'applique également au fonctionnaire effectuant au minimum des prestations à temps partiel à concurrence de 80 % de la durée de travail normale. Le membre du personnel contractuel est assimilé à un fonctionnaire en congé pour prestations à temps partiel.

§ 2. Le congé ou la dispense de service est demandé au manager de ligne et octroyé par celui-ci.

Art. X 65. A la demande du membre du personnel, une dispense de service lui est accordée pour l'exercice des mandats politiques suivants, dans les limites fixées ci-après :

1° conseiller communal n'étant ni bourgmestre, ni échevin, ou membre d'un conseil d'assistance sociale d'une commune ou d'un conseil de district d'un district, excepté le président : 2 jours par mois;

2° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 2 jours par mois.

Art. X 66. A la demande du membre du personnel, un congé politique facultatif lui est accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants, dans les limites fixées ci-après :

1° conseiller communal n'étant ni bourgmestre, ni échevin, ou membre du conseil d'assistance sociale d'une commune, ou du conseil de district d'un district, exceptés le président et les membres du bureau permanent ou du bureau :

a) jusqu'à 80.000 habitants inclus : 2 jours par mois;

b) plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin ou président du conseil d'assistance sociale d'une commune ou du conseil de district d'un district :

a) jusqu'à 30.000 habitants inclus : 4 jours par mois;

b) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;

c) de 50.001 à 80.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;

3° membre du bureau permanent ou du bureau du conseil d'assistance sociale d'une

commune ou du conseil de district d'un district :

- a) jusqu'à 10.000 habitants inclus : 2 jours par mois;
- b) de 10.001 à 20.000 habitants inclus : 3 jours par mois;
- c) plus de 20.000 habitants : 5 jours par mois.

4° bourgmestre d'une commune :

- a) jusqu'à 30.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;
- b) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;

5° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 4 jours par mois.

Art. X 67. Dans les limites fixées ci-après, le membre du personnel est envoyé d'office en congé politique pour l'exercice des suivants mandats politiques :

1° bourgmestre d'une commune :

- a) jusqu'à 20.000 habitants inclus : 3 jours par mois;
- b) de 20.001 à 30.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;
- d) plus de 50.000 habitants : à temps plein.

Les présidents du conseil de district d'un district sont assimilés, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un bourgmestre d'une commune, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage de l'indemnité du bourgmestre qu'ils reçoivent.

2° échevin ou président du conseil d'assistance sociale d'une commune :

- a) jusqu'à 20.000 habitants inclus : 2 jours par mois;
- b) de 20.001 habitants à 30.000 habitants inclus : 4 jours par mois;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;
- d) de 50.001 à 80.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;
- e) plus de 80.000 habitants : à temps plein.

Les membres du bureau du conseil de district d'un district sont assimilés, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un échevin d'une commune, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage de l'indemnité des échevins qu'ils reçoivent.

3° membre de la députation permanente d'un conseil provincial : à temps plein;

4° membre de la Chambre des représentants ou du Sénat : à temps plein;

5° membre du Conseil de Bruxelles-Capitale : à temps plein;

6° membre du Parlement européen : à temps plein;

7° membre du Gouvernement fédéral : à temps plein;

8° membre du Gouvernement de Bruxelles-Capitale : à temps plein;

9° secrétaire d'état régional de la Région Bruxelles-Capitale : à temps plein;

10° membre de la Commission de l'Union européenne : à temps plein.

Le congé politique d'office débute à la date de la prestation de serment.

Art. X 68. Par dérogation à l'article X 64, le membre du personnel qui effectue sa fonction par prestations à temps partiel au prorata de moins de 80 % de la durée de travail normale, est toutefois envoyé d'office en congé politique à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique cité à l'article X 67, pour autant que ce mandat corresponde à un congé politique d'office dont la durée s'élève à au moins la moitié d'une fonction à temps plein.

Art. X 69. Le membre du personnel qui a droit à un congé politique d'une durée ne dépassant pas la moitié d'une fonction à temps plein pour l'exercice d'un mandat de

bourgmestre, d'échevin ou de président d'un conseil d'assistance sociale ou du conseil de district d'un district, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

Le membre du personnel qui a droit à un congé politique à mi-temps pour l'exercice d'un mandat cité au premier alinéa, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.

Le congé politique qui est obtenu par application des premier et deuxième alinéas, est assimilé à un congé politique accordé d'office pour ce qui est de la répercussion sur la position administrative et pécuniaire du membre du personnel.

Art. X 70. Les absences pour cause de congé politique facultatif et de congé politique d'office pour l'exercice d'un mandat politique visé à l'article X 66 et à l'article X 67, premier alinéa, 1°, 2° et 3°, sont assimilées à une période d'activité de service. Le membre du personnel n'a toutefois pas droit à un traitement.

Le congé politique à temps plein accordé d'office pour l'exercice d'un mandat politique visé à l'article X 67, premier alinéa, 4° à 10° inclus, est assimilé à une période de non-activité.

Art. X 71. § 1^{er}. Le congé politique accordé pour un mandat politique mentionné aux articles X 65, X 66 et X 67, premier alinéa, 1°, 2° et 3°, prend fin au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois pendant lequel le mandat expire.

Le congé politique accordé pour un mandat politique mentionné à l'article X 67, premier alinéa, 4° à 10° inclus, prend fin au plus tard au terme du sixième mois suivant l'expiration du mandat.

A partir de cet instant, l'intéressé obtient de nouveau tous les droits statutaires.

§ 2. Après sa nouvelle entrée en service, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec un avantage quelconque rattaché à l'exercice du mandat expiré.

TITRE XII. - Congés accordés en vertu de dispositions ou obligations fédérales

Art. X 72. Conformément aux dispositions fédérales en la matière, le membre du personnel a droit aux congés suivants :

- l'accomplissement, en temps de paix, des prestations militaires ou des prestations au corps de protection civile, en qualité de volontaire;
- le congé à titre préventif;
- le congé syndical;
- le congé de maladie ou d'infirmité en cas d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

TITRE XIII. - Dispenses de service

Art. X 73. Le membre du personnel a droit à une dispense de service pour activités syndicales conformément aux dispositions fédérales.

Art. X 74. Le membre du personnel obtient une dispense de service :

- en tant que volontaire auprès d'un corps des sapeurs-pompiers ou d'un corps de protection civile, pour aide d'urgence;
- en tant que volontaire actif de la Croix-Rouge, au prorata de 5 jours ouvrables minimum par an.

Art. X 75. Le membre du personnel qui travaille comme président, assesseur ou secrétaire (adjoint) d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement lors d'élections, obtient une dispense de service :

- le jour des élections si normalement il devait travailler;

- le prochain jour ouvrable après les élections.

Art. X 76. § 1^{er}. Le membre du personnel qui est sportif de haut niveau peut obtenir une dispense de service pour certaines manifestations sportives dont la durée maximum est fixée à 90 jours ouvrables par an.

Le membre du jury international jouit d'un maximum de 20 jours ouvrables par an.

§ 2. Le manager de ligne du membre du personnel décide de l'octroi de la dispense de service, après avoir pris l'avis du manager de ligne compétent au sein du domaine politique pour les sports.

Art. X 77. Le membre du personnel obtient une dispense de service :

- pour le don de moelle osseuse, au prorata de 4 jours ouvrables maximum par prise,
- pour le don d'organes ou de tissus pour la durée nécessaire des examens, de l'hospitalisation et du rétablissement.

Art. X 78. Le membre du personnel peut obtenir une dispense de service pour l'accompagnement et l'assistance bénévoles de personnes handicapées et de malades pendant des voyages de vacances organisés pour ceux-ci à l'intérieur et à l'étranger, au prorata de la moitié du total des jours de congé avec un maximum de 5 jours ouvrables par an.

Art. X 79. Le membre du personnel peut obtenir une dispense de service le jour où il donne du sang, du plasma ou des plaquettes, avec un maximum d'un jour par mois.

Art. X 80. § 1^{er}. Le membre du personnel femme enceinte obtient une dispense de service pour la durée de l'examen prénatal qui a lieu pendant les heures de service.

§ 2. Le membre du personnel femme enceinte obtient une dispense de service pour allaitement sur le lieu du travail au prorata du temps nécessaire.

Art. X 81. § 1^{er}. Le manager de ligne détermine le mode suivant lequel les dispenses de service doivent être demandées et prises. Le règlement de travail fixe les certificats nécessaires pour motiver l'absence ou la demande.

§ 2. Le manager de ligne décide de l'octroi d'autres dispenses de service non prévues au présent arrêté.

TITRE XIV. - Dispositions transitoires

Art. X 82. La situation du crédit de maladie constitué au sein de l'entité d'origine le jour avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, est maintenue au sein des services des autorités flamandes.

Art. X 83. Par application de l'article X 25, § 4, le régime applicable avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté au pilote ayant la fonction générale ou la fonction de second ou de capitaine du bateau-pilote, est maintenu jusqu'à ce que le Ministre fonctionnel fait valoir sa compétence en la matière.

Art. X 84. § 1^{er}. Les fonctionnaires qui, dans le cadre de la restructuration des services des autorités flamandes, sont attribués à une agence autonomisée externe de droit privé par application de l'article 35 du décret cadre Politique administrative du 18 juillet 2003, conservent le régime des conditions de travail qui s'appliquait à eux en vertu du statut cadre avant l'attribution.

Ils conservent un droit au retour aux services des autorités flamandes pendant 4 ans, à compter de la date d'attribution par le biais des procédures du marché interne de l'emploi, pour lequel il peuvent introduire leur candidature.

Le fonctionnaire qui se voit refuser la demande de retour au cours des 4 ans à compter de la date d'attribution à l'agence autonomisée externe de droit privé, a néanmoins un droit

au retour aux services des autorités flamandes et tombe sous le régime de la réaffectation.
§ 2. Les conventions conclues ou les dispositions réglementaires d'application avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et portant sur des régimes des conditions de travail s'appliquant à des membres du personnel mis à la disposition d'un autre employeur, sont maintenues.

Art. X 85. Les congés pour mission accordés avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont continués aux conditions applicables au moment de l'octroi.

Art. X 86. La période de congés non payés de 5 ans, visée à l'article X 62, § 1^{er}, 2^o, est réduite des périodes similaires de congés non payés que le fonctionnaire avait obtenues en vertu du statut dont il relevait avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. X 87. Le membre du personnel auquel un congé avait été accordé conformément à la réglementation en vigueur avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, bénéficie de ce congé jusqu'à la fin de la période pour laquelle le congé était accordé, sans pouvoir le prolonger, conformément à l'ancienne réglementation.

PARTIE XI. - LA PERTE DE LA QUALITE

DE FONCTIONNAIRE ET LA CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

CHAPITRE I^{er}. - Les raisons et conséquences pour le fonctionnaire

Article XI 1. § 1^{er}. Personne ne peut perdre sa qualité de fonctionnaire avant l'âge de 65 ans, sauf aux cas fixés par les régimes de pensions ou par le présent arrêté.

§ 2. Il est mis fin d'office à la qualité de fonctionnaire le premier jour du mois qui suit son 65^{ème} anniversaire.

§ 3. Par dérogation au § 2, un fonctionnaire peut être maintenu, pour des raisons exceptionnelles, en service après son 65^e anniversaire pendant six mois au maximum, sans possibilité de prolongation.

Il conserve pendant cette période sa qualité de fonctionnaire.

La décision motivée est prise par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives et du Ministre flamand fonctionnellement compétent.

Art. XI 2. La suppression de l'emploi que le fonctionnaire exerce ne peut donner lieu à la perte de la qualité de fonctionnaire ou la démission.

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé reçoit une désignation adéquate au sein du marché interne de l'emploi.

Le fonctionnaire maintient son traitement, ses revendications à l'avancement de grade, d'échelle de traitement et de traitement.

Art. XI 3. Il est mis fin d'office et sans préavis à la qualité de fonctionnaire pour :

1° le fonctionnaire dont la nomination a été jugée irrégulière dans le délai d'introduction d'un recours en annulation auprès du Conseil d'Etat, ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure; ce délai n'est pas applicable au cas de fraude ou dol du fonctionnaire;

2° le fonctionnaire qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, qui ne satisfait plus aux lois de la milice ou dont l'inaptitude physique a été dûment constatée;

3° le fonctionnaire qui abandonne son poste sans motif valable et reste absent pendant plus de dix jours;

4° le fonctionnaire qui se trouve dans une situation dans laquelle l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

5° Le fonctionnaire qui, pour des raisons disciplinaires, est licencié d'office ou qui est révoqué.

Art. XI 4. § 1^{er}. Le fonctionnaire dont la nomination irrégulière au cas visé au XI 3, 1°, n'est pas due à un cas de fraude ou de dol dans son chef, reçoit une indemnité de rupture qui correspond à un traitement de trois mois pour chaque tranche complète ou commencée de cinq ans d'emploi en tant que fonctionnaire des autorités flamandes. Les cotisations patronales et ouvrières sont retenues de cette indemnité de rupture, pour l'assurance de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité, et elles sont versées ensemble avec les cotisations patronales. Lorsque ce paiement de cotisations ne suffit pas, l'employeur paie les cotisations patronales et ouvrières encore requises.

§ 2. Dans les autres cas visés à l'article XI 3, le licenciement a lieu sans préavis ou indemnité de rupture. L'employeur paie toutefois les cotisations patronales et ouvrières nécessaires à la reprise du fonctionnaire concerné dans le régime chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité.

§ 3. La durée de la période couverte par la retenue ou le paiement de cotisations patronales et ouvrières pour l'assurance de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité ne peut dépasser l'emploi statutaire du fonctionnaire licencié, éventuellement majoré de la durée couverte par l'indemnité de rupture.

§ 4. Auprès des services des autorités flamandes, le licenciement est donné par l'autorité ayant compétence de nomination.

Art. XI 5. Entraînent la cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire;

2° la mise à la retraite suite à l'âge ou l'inaptitude médicale;

3° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée, telle que visée à l'article XI 8, § 1^{er}.

Les dispositions du point 3° du présent article sont également applicables au fonctionnaire stagiaire.

Art. XI 6. En cas de démission volontaire, le fonctionnaire ne peut quitter son service qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 30 jours calendaires au moins, à moins que le délai de préavis ne soit raccourci de commun accord entre l'intéressé et l'autorité ayant compétence de nomination.

Une nomination définitive auprès d'une autre autorité est assimilée à une démission volontaire.

Art. XI 7. Le fonctionnaire qui a atteint l'âge de 60 ans est d'office mis à la retraite le premier jour du mois suivant le mois durant lequel, sans que l'inaptitude définitive a été constatée, ses absences pour cause de maladie ont atteint un total de 222 jours ouvrables à compter de l'âge de 60 ans.

Le contingent de jours de vacances épargnés par application de l'article X 9, § 1^{er}, est payé.

Art. XI 8. § 1^{er}. Le fonctionnaire est déclaré définitivement inapte pour des raisons professionnelles s'il a obtenu l'évaluation "insuffisant" deux fois consécutives.

§ 2. Le licenciement entre en vigueur à l'expiration d'un délai de préavis, sans préjudice du § 4.

§ 3. Ce délai de préavis s'élève à 3 mois pour le fonctionnaire qui est en service depuis moins de 5 ans auprès des autorités flamandes. Ce délai est majoré de 3 mois au début de

chaque nouvelle période de 5 ans d'ancienneté auprès des services des autorités flamandes.

Pour la fixation de l'ancienneté auprès des services des autorités flamandes est également valorisée l'ancienneté de service acquise auprès des autorités fédérale par le fonctionnaire qui, en vertu de la réforme de l'Etat, a été transféré ou qui a été transféré des autorités fédérales aux Communautés et Régions.

L'ancienneté est réduite des périodes ayant déjà été prises en ligne de compte pour l'octroi d'un préavis ou d'une indemnité de rupture.

Le délai de préavis commence le premier jour du mois suivant la notification du licenciement. La notification se fait par lettre recommandée et prend effet le troisième jour après l'envoi.

De commun accord entre l'autorité ayant compétence de nomination et le fonctionnaire, un délai de préavis plus long peut être convenu ou le délai de préavis peut être raccourci.

§ 4. L'autorité ayant compétence de nomination peut toutefois décider que le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle commence immédiatement, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale au traitement qui correspond à la durée d'un délai de préavis tel que fixé au § 3.

§ 5. En vue de la reprise du fonctionnaire dans le régime de l'assurance chômage, de l'assurance maladie (secteur allocations) et de l'assurance maternité, les cotisations ouvrières concernées sont retenues pendant le délai de préavis ou sur l'indemnité de rupture, et versées ensemble avec les cotisations patronales. Lorsque ce paiement de cotisations ne suffit pas, l'employeur paie les cotisations patronales et ouvrières encore requises.

Art. XI 9. La démission volontaire et la mise à la retraite sont autorisées et signées par l'autorité ayant compétence de nomination.

Le licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle est signé par l'autorité ayant compétence de nomination.

Art. XI 10. Le fonctionnaire ayant droit à la retraite est autorisé à porter le titre honorifique de sa fonction, à condition :

- qu'il compte au moins 20 ans d'ancienneté de service au moment de sa mise à la retraite, sauf en cas de mise à la retraite anticipée par suite d'un accident de travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle;
- qu'il n'ait pas obtenu une évaluation « insuffisant » pendant la dernière année avant sa mise à la retraite;
- qu'il n'ait pas obtenu une peine disciplinaire au cours de sa carrière, à moins que celle-ci ait été rayée entretemps.

CHAPITRE II. - Le régime de licenciement pour les contractuels

Art. XI 11. Les contractuels peuvent être licenciés par l'autorité de recrutement conformément au droit de travail. Sans préjudice de ce régime, le membre du personnel contractuel peut, en exécution de l'article IV 1, § 2, deuxième alinéa, être licencié par l'autorité de recrutement après une (1) évaluation « insuffisant » sur la façon dont la fonction est exercée.

CHAPITRE III. - Disposition transitoire

Art. XI 12. Pour ce qui concerne le fonctionnaire ayant au moins 60 ans à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, les jours de maladie qui lui ont été accordés à partir de l'âge de 60 ans en vertu de la réglementation en vigueur avant la date précitée, sont déduits des

222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie mentionnés à l'article XI 7.

Art. XI 13. Par dérogation à l'article XI 7, le fonctionnaire qui a atteint l'âge de 60 ans n'est pas d'office mis à la retraite après 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie, mais après 365 jours calendaires d'absence pour cause de maladie :

1° soit s'il ne compte pas cinq années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension à la date où il atteint les 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie;

2° soit s'il ne compte pas vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension à la date où il atteint les 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie et s'il relèverait en outre de l'application du règlement de la pension minimum garantie;

3° soit s'il compte vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension et pourrait bénéficier d'une pension minimum pour cause d'incapacité physique qui est plus favorable que la pension minimum pour cause d'âge ou d'ancienneté.

Pour le calcul des 365 jours calendaires d'absence pour cause de maladie visés à l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte des demi-jours d'absence au cours d'une période de prestations réduites pour cause de maladie.

PARTIE XII. - DISPOSITIONS ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES GÉNÉRALES

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions abrogatoires générales

Article XII 1. Est abrogé, pour ce qui concerne le statut du personnel du Ministère de la Communauté flamande, l'arrêté suivant, à l'exception des articles réglant la carrière administrative et le statut pécuniaire :

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2002 portant organisation du Ministère de la Communauté flamande et statut du personnel, tel qu'il a été modifié.

Art. XII 2. § 1^{er}. Pour ce qui concerne le statut du personnel des organismes publics flamands :

- l'arrêté suivant est abrogé, à l'exception des articles réglant la carrière administrative et le statut pécuniaire :

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 juin 2000 réglant le statut du personnel de certains organismes publics flamands, tel qu'il a été modifié;

- les arrêtés suivants sont maintenus, à l'exception des articles portant sur une matière qui est réglée par le présent arrêté et qui sont abrogés :

1° l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 mars 2002 portant règlement spécifique du statut du personnel de la " Vlaamse Landmaatschappij " (Société flamande terrienne)

2° l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 septembre 2000 portant organisation de "Export Vlaanderen" (Office des Exportations de la Flandre) et règlement spécifique du statut du personnel, tel qu'il a été modifié

3° l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du "Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs" (Service des Travaux d'Infrastructure de l'Enseignement subventionné) et règlement spécifique du statut de son personnel

4° l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 septembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel du "Dienst voor de Scheepvaart" (Office de la Navigation)

5° l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 novembre 2004 portant organisation de "Kind en Gezin" (Enfance et Famille) et règlement spécifique du statut de son personnel

6° l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 décembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel de la « NV Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer

Vlaanderen" (société anonyme du Canal maritime et de la Gestion foncière des Voies navigables pour la Flandre)

7° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation de la "Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest" (Société publique des Déchets de la Région flamande) et règlement spécifique du statut de son personnel

8° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) et règlement spécifique du statut de son personnel

9° l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2003 portant organisation de la "Vlaamse Huisvestingsmaatschappij" (Société flamande du Logement) et règlement spécifique du statut de son personnel

10° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 décembre 2004 portant organisation du « Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen » (Institut flamand pour l'Entreprise indépendante) et règlement spécifique du statut de son personnel

11° l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du secrétariat permanent du "Vlaamse Onderwijsraad" (Conseil flamand de l'Enseignement) et règlement spécifique du statut de son personnel

12° l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 juin 2003 portant organisation de la "Vlaamse Huisvestingsmaatschappij" (Société flamande du Logement) et règlement spécifique du statut de son personnel

13° l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2003 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la "Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt" (Autorité de régulation flamande pour le marché du gaz et de l'électricité) § 2. Pour ce qui est du statut du personnel des organismes publics flamands, les arrêtes suivants sont maintenus, à l'exception des articles portant sur une matière qui est réglée par le présent arrêté, sans préjudice cependant des articles impliquant des obligations imposées par la législation sur les hôpitaux portant sur l'avis y étant prescrit :

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel » (Hôpital psychiatrique public de Geel)

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Rekem » (Hôpital psychiatrique public de Rekem)

Art. XII 3. Est abrogé, pour ce qui concerne le statut du personnel des établissements scientifiques flamands, l'arrêté suivant, à l'exception des articles réglant la carrière administrative et le statut pécuniaire :

l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 janvier 1997 portant statut et organisation des établissements scientifiques flamands et statut de leur personnel, tel qu'il a été modifié
CHAPITRE II. - Dispositions finales générales

Art. XII 4. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 pour les membres du personnel étant attribués, en vertu des arrêtés de migration, aux entités, aux conseils ou à l'établissement qui entrent juridiquement en vigueur à cette date. Ensuite, le présent arrêté entre en vigueur de façon phasée, conformément avec les dates d'entrée en vigueur juridique de ces entités, ces conseils ou cet établissement, pour le personnel ayant été migré vers ces entités, ces conseils ou cet établissement.

Jusqu'à ces dates d'entrée en vigueur, les statuts existants continuent à s'appliquer au personnel n'ayant pas encore été migré vers les entités, les conseils ou l'établissement.

Art. XII 5. Les arrêtés suivants entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2006 :

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux départements et aux agences autonomisées;
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux conseils consultatifs stratégiques.

Art. XII 6. Le présent arrêté peut être dénommé "statut du personnel flamand" et abrégé en "VPS" en langue néerlandaise.

Art. XII 7. Le Ministre flamand qui a les affaires administratives dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 13 janvier 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,

G. BOURGEOIS

Annexe 1^{re}

LIAISON DIPLOME - NIVEAU ADMINISTRATIF

1. Les diplômes et certificats suivants sont, selon le niveau administratif, pris en considération pour le recrutement auprès des services des autorités flamandes :

Niveau A :

diplômes de master à orientation académique, délivrés par :

- les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités ou les établissements y assimilés par la loi ou par décret;
- un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés;
- un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

Niveau A (mesure transitoire) :

a) diplômes de licencié, de docteur, de pharmacien, d'ingénieur civil, d'ingénieur agricole, d'ingénieur commercial, d'ingénieur en chimie et en industries agricoles, d'ingénieur civil-architecte, de bio-ingénieur, de médecin, de dentiste ou de vétérinaire, délivrés par les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités, ou par les établissements y assimilés par la loi ou par le décret, si les études ont comporté au moins quatre années, même si une partie de ces études n'a pas été accomplie dans un des établissements d'enseignement précités, ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

b) diplômes de licencié en sciences commerciales, d'ingénieur commercial, de licencié en sciences administratives, de licencié-traducteur, de licencié-interprète, de licencié en sciences nautiques, d'ingénieur industriel, d'architecte ou de licencié en communication appliquée, de licencié en kinésithérapie et de licencié en organisation du travail et santé, délivrés par un établissement d'enseignement supérieur de deux cycles créé, subventionné

ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

c) diplômes d'architecte d'intérieur, de licencié en développement de produits, de maître de musique, d'arts plastiques, d'art dramatique, d'art audio-visuel, de design de produits ou en conservation-restauration, délivrés par un établissement d'enseignement supérieur de deux cycles créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury institué par cette Communauté;

d) certificats délivrés à ceux qui ont terminé avec fruit les études de la section polytechnique ou de la section "Toutes Armes" de l'Ecole royale militaire et qui sont habilités à porter le titre d'ingénieur civil ou celui de licencié, avec la qualification déterminée par le Roi, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur.

e) diplôme délivré par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de licencié délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'outre-mer à Anvers, si les études ont comporté au moins quatre années;

f) diplôme de licencié en sciences commerciales, de licencié en sciences administratives, d'ingénieur commercial, de licencié-traducteur ou de licencié-interprète, délivrés par des établissements d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par des établissements d'enseignement technique - classés comme instituts supérieurs de commerce A5 - ou par un jury institué par l'Etat;

g) diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle de cinq ans par la section des sciences administratives de l'Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans à Bruxelles ou par le "Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen" à Ixelles ou par le "Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen" à Anvers.

Niveau B :

a) diplômes de bachelor, délivrés par :

- un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés;

- un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

b) diplôme d'une section de l'enseignement supérieur d'un cycle et de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés;

Niveau B (mesure transitoire) :

a) certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle supérieur;

b) diplôme de géomètre-expert immobilier;

c) diplôme de géomètre des mines;

d) un diplôme délivré dans une formation initiale d'un cycle ou dans une formation initiale des enseignants d'un cycle par un institut supérieur créé, agréé ou subventionné par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande;

e) diplôme ou certificat de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études, soit par les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités, les établissements y assimilés par la loi ou les établissements d'enseignement supérieur de deux cycles créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou l'une des Communautés, soit par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

f) diplôme d'ingénieur-technicien délivré après des cours supérieurs techniques du deuxième degré;

- g) certificat de l'enseignement supérieur pédagogique de type court de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande;
- h) certificat attestant la réussite des deux premières années d'études de la section polytechnique ou de la section " Toutes Armes " de l'Ecole royale militaire;
- i) diplôme de l'enseignement supérieur artistique ou technique du 3e, 2e ou 1^{er} degré délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés.
- j) diplôme délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de candidature délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'outre-mer à Anvers;
- k) diplôme de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par une école d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par un établissement d'enseignement technique, classé comme institut supérieur de commerce dans la catégorie A5;
- l) diplôme de conducteur civil délivré par une université belge;
- m) diplôme d'ingénieur technicien délivré par une école supérieure technique du deuxième degré;
- n) diplôme d'agréé de l'enseignement secondaire inférieur, d'instituteur primaire, d'institutrice primaire ou d'institutrice gardienne;
- o) diplôme de gradué en sciences agronomiques, délivré conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal du 31 octobre 1934 fixant les conditions de collation des diplômes d'ingénieur agronome, d'ingénieur-chimiste agricole, d'ingénieur des eaux et forêts, d'ingénieur agronome colonial, d'ingénieur horticole, d'ingénieur du génie rural, d'ingénieur des industries agricoles, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 16 juillet 1936;
- p) diplôme délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur du premier degré et de plein exercice, créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury constitué par le Gouvernement;
- q) diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury constitué par le Gouvernement et classé dans une des catégories suivantes : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D, C1/An ou par un jury constitué par le Gouvernement;
- r) diplôme classé dans la catégorie B3/B1, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique créé subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant, lors de l'admission, un diplôme d'études secondaires supérieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé ou un diplôme d'une section classée en catégorie B3/B2, délivré par un établissement d'enseignement technique créé subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant, lors de l'admission, un diplôme d'études secondaires inférieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;
- s) diplôme de l'enseignement supérieur d'un cycle et de plein exercice, délivré par les établissements créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou l'une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

Niveau C :

- a) certificat d'enseignement secondaire supérieur, homologué ou délivré par le jury de

- l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire;
- b) diplôme d'aptitude donnant accès à l'enseignement supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire;
 - c) diplôme délivré à la suite de l'examen prévu à l'article 5 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949;
 - d) brevet d'hospitalier ou hospitalière, d'assistant ou assistante en soins hospitaliers ou d'infirmier ou infirmière, délivré, soit par une section de nursing créée, subventionnée ou agréée par l'Etat ou l'une des Communautés dans la catégorie des écoles professionnelles secondaires complémentaires, soit par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;
 - e) diplôme de l'enseignement secondaire, délivré dans l'enseignement secondaire général, technique, artistique ou professionnel par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une des Communautés ou par le jury de la Communauté flamande;
 - f) certificat de fin d'étude de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel, délivré par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une des Communautés;
 - g) certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle secondaire supérieur;
 - h) diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur d'un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou l'une des Communautés, délivre après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes.

Niveau C (Mesures transitoires) :

- a) certificat délivré à la suite d'une des épreuves préparatoires prévues aux articles 10, 10bis et 12 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949, telles que ces dispositions étaient rédigées avant le 8 juin 1964;
- b) diplôme ou certificat de l'enseignement moyen supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat pour l'enseignement moyen supérieur;
- c) diplôme agréé ou accepté de fin d'études moyennes du degré supérieur (section commerciale);
- d) diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen supérieur obtenu avec fruit;
- e) diplôme homologué d'école technique secondaire supérieure ou certificat de fin d'études d'une école technique secondaire supérieure, délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, terminées avec fruit, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou diplôme d'école technique secondaire supérieure, délivré par le jury de l'Etat;
- f) diplôme ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure - anciennes catégories A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2 -, délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, terminées avec fruit, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury de l'Etat;
- g) diplôme homologué d'enseignement artistique secondaire supérieur de plein exercice, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1971 fixant l'équivalence du niveau des études des établissements d'enseignement artistique à celui de

l'école technique secondaire supérieure et déterminant les conditions dans lesquelles les diplômes sont délivrés et de l'arrêté royal du 25 juin 1976 réglant les études de certaines divisions secondaires supérieures des établissements d'enseignement artistique de plein exercice;

h) diplôme ou certificat de fin d'études, brevet ou attestation d'études de la sixième année de l'enseignement artistique ou professionnel secondaire supérieur de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat;

i) brevet ou certificat de fin d'études délivré après la fréquentation du cycle secondaire supérieur d'une section professionnelle d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat et classé dans l'une des catégories A4, C3, C2 ou C5;

j) diplôme délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B1, créé, subventionné ou agréé par l'Etat;

k) diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B2, créé, subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant lors de l'admission un diplôme d'études secondaires inférieures ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;

l) diplôme de fin d'études, certificat d'études ou attestation de fréquentation avec fruit de la sixième année d'enseignement général, technique, artistique ou professionnel secondaire de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés.

Niveau D :

Aucun diplôme ou certificat d'études n'est requis.

2. Sont admis également les diplômes et certificats d'études obtenus selon un régime étranger qui, en vertu de traités ou de conventions internationales ou en application de la procédure d'octroi de l'équivalence prévue par la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers, sont déclarés équivalents à l'un des diplômes ou certificats d'études visés dans la présente liste.

3. Par dérogation au point 2 et par application de la directive du Conseil de la CEE du 21 décembre 1988 relative à un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans, sont pris en considération pour l'admission aux services des autorités flamandes :

a) le diplôme, certificat ou brevet délivré à l'issue d'un cycle, d'études post-secondaire, qui est prescrit par un autre Etat membre des Communautés européennes pour l'admission à une fonction correspondante sur son territoire ou pour l'exercice de cette fonction et qui a été obtenu dans un Etat membre des Communautés européennes;

b) le fait que la fonction correspondante a été exercée à temps plein pendant deux ans au moins au cours des dix années précédentes dans un autre Etat membre des Communautés européennes où l'accès à cette fonction n'est pas réglementé, pour autant que l'intéressé est titulaire d'un ou de plusieurs titres de formation :

- qui ont été délivrés par une autorité compétente dans un Etat membre des Communautés européennes qui a été désignée conformément aux dispositions légales et du droit administratif de cet Etat

- attestant que le titulaire a suivi avec fruit un cycle d'études post-secondaire de trois ans au moins ou des études partielles équivalentes à une université ou un établissement

d'enseignement supérieur ou un autre établissement du même niveau de formation dans un Etat membre des Communautés européennes et, le cas échéant, qu'il a suivi avec fruit la formation professionnelle requise en complément du cycle d'études post-secondaire et qui l'ont préparé à l'exercice de cette profession.

Dans le cadre d'un concours de recrutement déterminé, Selor est chargé de réceptionner les candidatures des porteurs des titres visés au point 3, lettres a et b.

Afin de connaître la valeur des titres présentés, l'administrateur délégué soumet les titres pour avis aux autorités d'enseignement compétentes.

Il prend ensuite les décisions prescrites par l'article 8, § 2, des directives, y compris celles relatives à l'application éventuelle des dispositions compensatoires prévues à l'article 4.

4. Par dérogation au point 2, l'admission aux services des autorités flamandes est également régie par les dispositions de la directive du Conseil de la CEE du 18 juin 1992 relative à un deuxième système général de reconnaissance des formations professionnelles dans l'enseignement supérieur de moins de trois ans et des formations professionnelles dans l'enseignement secondaire.

Dans le cadre d'un concours de recrutement déterminé, Selor est chargé de réceptionner les candidatures des porteurs des titres visés aux articles 3, 5 et 6 de la directive.

Afin de connaître la valeur des titres présentés, l'administrateur délégué soumet les titres pour avis aux autorités d'enseignement compétentes.

Il prend ensuite les décisions prescrites par l'article 12, § 2, des directives, y compris celles relatives à l'application éventuelle des dispositions compensatoires prévues par les articles 4, 5 et 7.

5. Les directives qui compléteraient ou remplaceraient les directives énoncées aux points 3 et 4, sont applicables de droit pour ce qui concerne l'admissibilité de personnes aux services des autorités flamandes, sauf au cas où elles auraient une répercussion sur des dispositions auxquelles des mesures d'adaptation doivent être appliquées ou qui changeraient les compétences conférées au Secrétaire permanent au recrutement.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes.

Bruxelles, le 13 janvier 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,

G. BOURGEOIS

Annexe 2

Carrière administrative et statut pécuniaire : Statut applicable

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes.

Bruxelles, le 13 janvier 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,

G. BOURGEOIS