

## REUNION DU CONSEIL COMMUNAL DU 30 SEPTEMBRE 2016

### Présents :

Monsieur DOUNIAUX Raymond, **Bourgmestre/Président,**  
MM. JENNEQUIN Maurice, FONTAINE Eddy, NOIRET Claudy, Mesdames PLASMAN Laurence,  
DEPRAETERE Marie, **Echevins,**  
Mmes et MM. CALICE Benjamin, NICOLAS Roland, MONNOM-PEROT Marie-José, GILSON Bernard, DELIRE Vincent,  
DUBUC-CHEVALIER Christiane, COSSE Véronique, FORTEMPS Alexandre, DESTREE Stéphanie, DELOBBE Jean-  
Charles, ~~CARRE Ephrem~~, DETRIXHE Jehanne, SAULMONT Francis, DUVAL René, VAN ROOST Frédérique, ADANT  
~~Richard~~, VALENTIN Jean-François **Conseillers,**  
Madame Isabelle CHARLIER, **Directrice générale.**

Absences excusées : Madame VAN ROOST et Messieurs CARRÉ et ADANT.

## SEANCE PUBLIQUE

### 1) APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 30 AOÛT 2016

Le Conseil, en séance publique,

Vu l'article L1122-16 du Code de la Démocratie et de la Décentralisation

DECIDE, à l'unanimité,

D'APPROUVER le procès-verbal de la séance du Conseil Communal du 30/08/2016 sous les remarques formulées par Monsieur CALICE.

Le texte relatif au point CHASSES devient :

*a) A la demande expresse de l'intéressé, l'intervention de Monsieur SAULMONT est actée ci-dessous.*

*Monsieur SAULMONT pose la question suivante : quel membre du Collège a les chasses dans ses attributions ?*

*Monsieur le Président répond qu'il s'agit de l'Echevin des Travaux.*

*Dans la délibération reprise sous a), le §5 stipule « considérant que le chef de cantonnement a indiqué avoir envoyé une version obsolète du cahier des charges » or Monsieur SAULMONT précise qu'il n'a vu aucun document dans les pièces indiquant cela.*

*Monsieur CALICE répond que l'Ingénieur du cantonnement a adressé un mail contenant les modifications.*

*Monsieur SAULMONT sollicite une copie de ce document.*

*Toujours sans cette même délibération, le §6 : « considérant que ni les services communaux, ni les membres du Conseil Communal n'ont relevé ces éléments lors de la séance du 19/07/2016 ».*

*Monsieur SAULMONT relève que le Collège qui prépare le Conseil n'est pas mentionné mais qu'il va certainement lui être répondu que le Conseil englobe le Collège.*

*Monsieur CALICE répond que c'est exact.*

*Monsieur SAULMONT rétorque que ce n'est pas très subtile.*

*Pour le point repris sous b), la délibération mentionne au §1 : « Vu le courrier de la Direction générale de la DGO5 adressé le 14/07/2016 à la Commune de Couvin relatif au bail de chasse ». Monsieur SAULMONT constate que ce courrier est adressé au Président du CPAS avec la mention qu'une copie sera adressée à l'administration communale. Par conséquent, le libellé aurait pu être plus précis et mentionner que l'Administration n'avait reçu qu'une copie.*

Monsieur SAULMONT relève également que le courrier émanant de la Direction générale de la DGO5 mentionne « Je fais donc suite à votre demande d'avis introduite par mails du 1<sup>er</sup> et 07 juillet 2016, ... », alors que ces mails n'étaient pas dans les pièces. Il souhaite en obtenir une copie.

Monsieur CALICE répond par l'affirmative et propose de les transmettre par mail immédiatement.

Monsieur SAULMONT mentionne également que ce même courrier émanant de la Direction générale de la DGO5 en page 2, il est mentionné : « ... la procédure de location en gré à gré doit faire l'objet d'une publicité préalable afin de respecter le principe d'égalité et de non-discrimination qui permet à toute personne intéressée de solliciter la location ». Ce qui est contraire à la position tenue par Monsieur CALICE lors d'une réunion.

Monsieur CALICE répond qu'en effet, il avait une autre position quant à la procédure (avis différent de la Directrice Générale) et qu'il est persuadé que cette façon de faire va engendrer une perte pour la Ville.

Monsieur SAULMONT demande à Monsieur CALICE comment il peut avancer un tel argument.

Monsieur CALICE répond qu'il est convaincu qu'il y aura face à la ville une coalition et des arrangements.

Mais l'avis de la Direction Générale de la DGO5 et ceux de la Directrice Générale et du Directeur Financier allant dans le même sens, la procédure sera suivie.

Monsieur SAULMONT : l'article 4 de la délibération, il est mentionné : « les offres devront nous parvenir par pli recommandé sous double enveloppe, ... », ce qui n'était pas le cas auparavant. Il précise que cela répond parfaitement à ses attentes mais que ce n'est pas exactement cela qui était mentionné dans l'annonce parue dans le proximag du 10/08/2016.

Monsieur CALICE répond qu'il s'agit de la procédure mentionnée dans le cahier des charges de la Région Wallonne.

Monsieur SAULMONT répond que le Collège a donc rectifié le tir.

**Monsieur CALICE répond que c'est la procédure qui avait toujours été prévue (cfr le cahier des charges de la Région Wallonne).**

Monsieur SAULMONT demande pourquoi ne pas avoir mis le montant minimum à 74,5 € et présume qu'il s'agit d'un montant avec TVA, frais, et précompte.

Monsieur CALICE répond « non ».

Monsieur JENNEQUIN répond lui à propos du montant en arguant que les chasses ne se louent plus et que le montant minimum de 50 € a été décidé après discussion avec le DNF.

Monsieur SAULMONT demande comment se fera l'ouverture des offres ?

Monsieur JENNEQUIN répond que cette ouverture se fait en présence du Directeur Financier et de la DNF.

Il est précisé que les offres en dessous du minimum sont écartées.

Monsieur SAULMONT suppose que dans le cadre de la négociation la même procédure sera suivie. C'est-à-dire sous double enveloppe avec la mention « Grande chasse de Petigny » par recommandé.

Monsieur CALICE répond par l'affirmative.

Monsieur SAULMONT relève que le cahier des charges n'est pas conforme car il est toujours mentionné 6 ans.

Monsieur CALICE répond que si c'est le cas, il faut modifier.

Après vérification, Monsieur CALICE répond que c'est exact et que cela sera modifié.

Monsieur CARRÉ précise que pour la chasse de Frasnes, c'est 6 ans aussi.

Monsieur CALICE répond que c'est à cause de la Carrière.

## 2) TRAVAUX

a) Convention n° FAV-16-2388 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour l'entretien de voirie de la rue de la Tauminerie à Brûly-de-Couvin dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 - Approbation.

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2388 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour l'entretien de voirie de la rue de la Tauminerie à Brûly-de-Couvin : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 310.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

Article 1er : D'approuver la convention n° FAV-16-2388 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour l'entretien de voirie de la rue de la Tauminerie à Brûly-de-Couvin dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Article 2 : D'imputer la dépense estimée à 1.550 € sur l'article 421/731/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire

**b) CONVENTION N° FAV-16-2393 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA RENOVATION DE LA SALLE DU BAILLY A CUL-DES-SARTS DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2393 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour la rénovation de la Salle du Bailly à Cul-des-Sarts : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 230.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er** : D'approuver la convention n° FAV-16-2393 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la rénovation de la Salle du Bailly à Cul-des-Sarts dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2** : D'imputer la dépense estimée à 1.150 € sur l'article 124/723/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire

**c) CONVENTION N° FAV-16-2395 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA STABILISATION DU MUR D'ENCEINTE DE L'ECOLE DE FRASNES DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2395 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour la stabilisation du mur d'enceinte de l'école de Frasnes : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 80.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er** : D'approuver la convention n° FAV-16-2395 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la stabilisation du mur d'enceinte de l'école de Frasnes dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2** : D'imputer la dépense estimée à 500 € sur l'article 722/723/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire

**d) CONVENTION N° FAV-16-2389 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR L'ENTRETIEN DE VOIRIE DE LA RUE DE L'ADOPTION A MARIEMBOURG DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2389 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour l'entretien de voirie de la rue de l'Adoption à Mariembourg : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 75.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er :** D'approuver la convention n° FAV-16-2389 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour l'entretien de voirie de la rue de l'Adoption à Mariembourg dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2 :** D'imputer la dépense estimée à 500 € sur l'article 421/731/60 du Budget 2016 – Service Extraordinaire

**e) CONVENTION N° FAV-16-2394 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA RENOVATION DE LA FAÇADE ET DE LA MISE EN CONFORMITE DE L'HOTEL DE VILLE DE MARIEMBOURG DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2394 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour la rénovation de la façade et de la mise en conformité de l'Hôtel de Ville de Mariembourg : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 130.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er :** D'approuver la convention n° FAV-16-2394 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la rénovation de la façade et de la mise en conformité de l'Hôtel de Ville de Mariembourg dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2 :** D'imputer la dépense estimée à 650 € sur l'article 104/723/60 du Budget 2016 – Service Extraordinaire

**f) CONVENTION N° FAV-16-2386 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR L'ENTRETIEN DE VOIRIE DE LA RUE DE LA BARRIERE A PESCHE DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2386 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour l'entretien de voirie de la rue de la Barrière à Pesche : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 €;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 245.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er :** D'approuver la convention n° FAV-16-2386 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour l'entretien de voirie de la rue de la Barrière à Pesche dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2 :** D'imputer la dépense estimée à 1225 € sur l'article 421/731/60 du Budget 2016 – Service Extraordinaire

**g) CONVENTION N° FAV-16-2391 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA REFECTION DE LA ROUTE DES GROTTES DE NEPTUNE A PETIGNY DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2391 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018,

pour la réfection de la route des Grottes de Neptune à Petigny : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 150.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er** : D'approuver la convention n° FAV-16-2391 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la réfection de la route des Grottes de Neptune à Petigny dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2** : D'imputer la dépense estimée à 750 € sur l'article 421/731/60 du Budget 2016 – Service Extraordinaire

**h) CONVENTION N° FAV-16-2390 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA REFECTION DE LA RUELE DU PLOUY A PETIGNY DANS LE CADRE DU PLAN D'INVESTISSEMENT COMMUNAL 2017-2018 - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 2 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN invitant la Ville de COUVIN à élaborer le Plan d'Investissement Communal 2017-2018 dans le meilleur délai possible et en tout cas au plus tard dans les 6 mois de la décision du Gouvernement Wallon ;

Considérant la nécessité de désigner un bureau d'études afin de faire une première estimation des différents projets à inscrire au Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

Vu la convention n° FAV-16-2390 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP, dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018, pour la réfection de la Ruelle du Plouy à Petigny : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 60.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

**Article 1er** : D'approuver la convention n° FAV-16-2391 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la réfection de la route des Grottes de Neptune à Petigny dans le cadre du Plan d'Investissement Communal 2017-2018 ;

**Article 2** : D'imputer la dépense estimée à 750 € sur l'article 421/731/60 du Budget 2016 – Service Extraordinaire

**i) CONVENTION N° FAV-16-2392 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE D'UN AVANT-PROJET SIMPLIFIE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA RENOVATION DE LA TOUR DE L'EGLISE ST-GERMAIN (FRONTON, RENFORT ET PERRON) - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Services Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu la délibération du Conseil communal du 17 juin 2016 approuvant le cahier des charges, le mode de passation et le montant estimé du marché « Désignation d'un auteur de projet dans le cadre de l'étude de stabilité du perron de l'Eglise Saint-Germain de COUVIN » ;

Vu la délibération du Collège communal du 20 juin 2016 arrêtant la liste des firmes à consulter et lançant la procédure du marché « Désignation d'un auteur de projet dans le cadre de l'étude de stabilité du perron de l'Eglise Saint-Germain de COUVIN » ;

Vu le courrier de l'INASEP du 10 août 2016 informant ne pouvoir remettre une offre pour la mission susmentionné dans le délai imparti mais proposant une convention « in house » ;

Vu la convention n° FAV-16-2392 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la rénovation de la tour de l'Eglise Saint-Germain (fronton, renfort et perron) : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Vu que, s'agissant d'un avant-projet destiné notamment à établir une estimation des travaux à réaliser, le montant global des travaux peut, à ce stade, uniquement être pré-estimé (HTVA et frais d'études) à 120.000 € ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, A L'UNANIMITE

Article 1er : D'approuver la convention n° FAV-16-2392 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude d'un avant-projet simplifié entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la rénovation de la tour de l'Eglise Saint-Germain (fronton, renfort et perron) : 0,50 % d'honoraires, avec un seuil inférieur de 500 € ;

Article 2 : D'imputer la dépense estimée à 600 € sur l'article 790/723/60 du Budget 2016 – Service Extraordinaire

**j) CONVENTION N° C-C.S.S.P+BT-16-2396 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE DE MISSION DE COORDINATION DE SECURITE ET DE SANTE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA REFECTION DE LA TOITURE DE L'ECOLE COMMUNALE DE DAILLY (PPT) – APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Service Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 28 septembre 2015 du CECP invitant les pouvoirs organisateurs à introduire des dossiers de demande de candidature dans le cadre du Programme Prioritaire de Travaux 2017 en faveur des bâtiments scolaires ;

Vu le dossier de candidature introduit par le Collège communal en date du 7 janvier 2016 ;

Vu le courrier du 29 avril 2016 du CECP informant qu'un avis favorable avait été réservé au dossier de réfection de la toiture de l'école de Dailly dans le cadre du Programme Prioritaire de Travaux (PPT) 2017 ;

Vu la convention n°C-C.S.S.P+BT-16-2396 réglant les modalités de collaboration en matière de mission de coordination de sécurité santé entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la réfection de la toiture de l'école communale de Dailly (PPT) : 0,55 % d'honoraires, avec un seuil inférieur à 500 €, pour la coordination sécurité-chantier ;

Vu que le montant global des travaux est estimé, hors frais d'études, à 100.000 € HTVA ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

DECIDE, à l'unanimité,



*Article 1er* : d'approuver la convention n°C-C.S.S.P+BT-16-2396 réglant les modalités de collaboration en matière de mission de coordination de sécurité et de santé entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la réfection de la toiture de l'école communale de Dailly (PPT) ;

*Article 2* : d'imputer la dépense estimée à 1.100 € sur l'article 722/723/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire.

**k) CONVENTION N° BT-16-2396 REGLANT LES MODALITES DE COLLABORATION EN MATIERE D'ETUDE DE PROJET ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET L'INASEP POUR LA REFECTION DE LA TOITURE DE L'ECOLE COMMUNALE DE DAILLY (PPT) - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la nouvelle convention « in house » au service d'études de l'Intercommunale Namuroise de Service Publics ainsi que son annexe dûment approuvées par le Conseil communal du 24 mars 2016 ;

Vu le courrier du 28 septembre 2015 du CECP invitant les pouvoirs organisateurs à introduire des dossiers de demande de candidature dans le cadre du Programme Prioritaire de Travaux 2017 en faveur des bâtiments scolaires ;

Vu le dossier de candidature introduit par le Collège communal en date du 7 janvier 2016 ;

Vu le courrier du 29 avril 2016 du CECP informant qu'un avis favorable avait été réservé au dossier de réfection de la toiture de l'école de Dailly dans le cadre du Programme Prioritaire de Travaux (PPT) 2017 ;

Vu la convention n°C-C.S.S.P+BT-16-2396 réglant les modalités de collaboration en matière de mission de coordination de sécurité santé entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la réfection de la toiture de l'école communale de Dailly (PPT) : 9,9 % d'honoraires, avec un seuil inférieur à 500 € ;

Vu que le montant global des travaux est estimé, hors frais d'études, à 100.000 € HTVA ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement les dispositions de la convention ci-dessus ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

*Article 1er* : d'approuver la convention n°C-C.S.S.P+BT-16-2396 réglant les modalités de collaboration en matière d'étude de projet entre la Ville de COUVIN et l'INASEP pour la réfection de la toiture de l'école communale de Dailly (PPT) ;

*Article 2* : d'imputer la dépense estimée à 9.900 € sur l'article 722/723/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire.

**l) RENFORCEMENT ET STABILISATION DU MUR À L'ARRIERE DE L'EGLISE ST-GERMAIN À COUVIN - Approbation des conditions et du mode de passation**

Le Conseil, en séance publique,

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

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

Vu la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services et ses modifications ultérieures, notamment l'article 24 ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu l'arrêté royal du 15 juillet 2011 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics et ses modifications ultérieures, notamment l'article 5, § 2 ;

Considérant que le marché de conception pour le marché "Renforcement et stabilisation du mur à l'arrière de l'Eglise St-Germain à COUVIN" a été attribué à SPRL L'EPURE, Rue de Mettet, 179 à 5620 FLORENNES ;

Vu la délibération du Conseil communal du 30 septembre 2015 approuvant le cahier des charges et le montant estimé du marché à 146.667,13 € TVAC "Renforcement et stabilisation du mur à l'arrière de l'Eglise St-Germain à COUVIN", établis par l'auteur de projet, SPRL L'EPURE ;

Vu le courrier du 3 décembre 2015 du SPW-DGO1 (Direction des Bâtiments) par lequel il n'approuve pas le cahier des charges approuvé par le Conseil communal du 30 septembre 2015 et il sollicite de revoir le projet ;

Considérant le cahier des charges relatif à ce marché établi par l'auteur de projet, SPRL L'EPURE, Rue de Mettet, 179 à 5620 FLORENNES, et modifié selon les remarques du SPW du 3 décembre 2015 ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 158.167,39 € (incl. 21% TVA) ;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par adjudication ouverte ;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 790/723/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire ;

Considérant l'avis de légalité du Directeur financier ;

Sur proposition du Collège Communal ;

DECIDE, à l'unanimité,

Art. 1er : D'approuver le cahier des charges et le montant estimé du marché "Renforcement et stabilisation du mur à l'arrière de l'Eglise St-Germain à COUVIN", établis par l'auteur de projet, SPRL L'EPURE, Rue de Mettet, 179 à 5620 FLORENNES. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier des charges et par les règles générales d'exécution des marchés publics. Le montant estimé s'élève à 158.167,39 € TVAC.

Art. 2 : De choisir l'adjudication ouverte comme mode de passation du marché.

Art. 3 : De financer cette dépense par le crédit inscrit à l'article 790/723/60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire.

Art. 4 : De charger le Collège Communal de mener à bien ce dossier.

**m) ANCORAGE COMMUNAL 2014-2016 - LOGEMENT 3 CHAMBRES RUE TIENNE DE BOUSSU 8/2 A 5660 COUVIN - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

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

Vu la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services et ses modifications ultérieures, notamment l'article 24 ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu l'arrêté royal du 15 juillet 2011 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics et ses modifications ultérieures, notamment l'article 5, § 2 ;

Vu la délibération du Collège communal du 23 décembre 2014 attribuant ce marché d'auteur de projet à DECUYPERE Olivier, rue de Pernelle 19/1 à 5660 COUVIN, pour un pourcentage d'honoraires de 6% ;

Vu le courrier du 24 juin 2014 du SPW - Département du Logement relatif aux opérations approuvées par le Gouvernement wallon en date du 3 avril 2014 dans le cadre de l'ancrage communal 2014-2016 et comprenant le logement sis Tienne de Boussu 8/2 à 5660 COUVIN lequel sera subsidié à hauteur de 80.000 € ;

Vu la délibération du Conseil communal du 27 mai 2015 approuvant l'avant-projet pour un montant de 131.080 € TVAC ;

Vu le courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2015 du SPW - DGO4 (Département du Logement) émettant son avis sur l'avant-projet ;

Vu le permis d'urbanisme délivré en date du 21 avril 2016 ;

Considérant le cahier des charges et les plans relatifs à ce marché établis par l'auteur de projet, DECUYPERE Olivier, rue de Pernelle 19/1 à 5660 COUVIN ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 129.483,89 € TVAC ;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par adjudication ouverte ;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 124-723-60 (projet extraordinaire 20150007) du Budget 2016 ;

Sur proposition du Collège Communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité

Art. 1 : D'approuver le cahier des charges et le montant estimé du marché "Ancrage communal 2014-2016 - Logement 3 chambres Rue tienne de Boussu 8/2 à 5660 Couvin", établis par l'auteur de projet Olivier DECUYPERE. Le montant estimé s'élève à 129.483,89 € (TVAC) ;

Art. 2 : De passer le marché par adjudication ouverte ;

Art. 3 : De financer cette dépense par le crédit inscrit à l'article 124-723-60 (projet extraordinaire 20150007) du Budget 2016 ;

Art. 4 : De charger le Collège Communal de mener à bien ce dossier.

**n) AMÉNAGEMENT D'UNE CRÈCHE DE 18 PLACES À MARIEMBOURG (RUE DE FRANCE)**  
**Approbation des conditions et du mode de passation**

Le Conseil, en séance publique,

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

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

Vu la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services et ses modifications ultérieures, notamment l'article 24 ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu l'arrêté royal du 15 juillet 2011 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics et ses modifications ultérieures ;

Vu la délibération du Conseil communal du 8 octobre 2014 marquant son accord sur le projet d'un montant de 827.803,19 € TVAC pour la création d'une crèche de 18 places à MARIEMBOURG, tel qu'établi par l'auteur de projet M. Sébastien MORAUX, dans le cadre de l'appel à candidature Plan CIGOGNE III (Programmation 2014-2018 - Volet II) ;

Vu le courrier du SPW - DGO5 (Direction des Infrastructures Médico-Sociales) informant la Ville que la candidature de la crèche de Mariembourg pour 18 places était retenue pour une subvention de 583.150 € ;

Considérant le cahier des charges N° 2016-545 relatif au marché "Aménagement d'une crèche de 18 places à Mariembourg (Rue de France)" établi par M. Sébastien MORAUX ;

Considérant que ce marché est divisé en lots :

- \* Lot 1 (Gros œuvre + Toiture + Enduits extérieurs et intérieurs + Revêtement de sol), estimé à 535.427,60 € (incl. TVA)
- \* Lot 2 (Menuiseries extérieures), estimé à 37.570,50 € (TVAC)
- \* Lot 3 (Chauffage/sanitaire), estimé à 98.848,23 € (TVAC)
- \* Lot 4 (Electricité), estimé à 75.183,35 € (TVAC)
- \* Lot 5 (Menuiseries intérieures), estimé à 41.170,25 € (TVAC)
- \* Lot 6 (Peinture), estimé à 19.800,16 € (TVAC)
- \* Lot 7 (Ascenseur), estimé à 27.830,00 € (TVAC) ;

Considérant que le montant global estimé de ce marché s'élève 835.830,09 € (TVAC) ;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par adjudication ouverte ;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2016, article 835/722-60 (n° de projet 20150039) et sera financé par emprunt et subsides ;

Considérant l'avis de légalité du Directeur Financier ;

Sur proposition du Collège Communal ;

DECIDE, à l'unanimité,

Art. 1er : D'approuver le cahier des charges et le montant estimé du marché "Aménagement d'une crèche de 18 places à Mariembourg (Rue de France)", établis par M. Sébastien MORAUX. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier des charges et par les règles générales d'exécution des marchés publics. Le montant estimé s'élève à 835.830,09 € (TVAC).

Art. 2 : De choisir l'adjudication ouverte comme mode de passation du marché.

Art. 3 : De compléter et d'envoyer le formulaire standard de publication au niveau national.

Art. 4 : De financer cette dépense par le crédit inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2016, article 835/722-60 (n° de projet 20150039).

Art. 5 : De charger le Collège Communal de mener à bien ce dossier.

**o) RESTAURATION DE LA TOITURE DE L'HOTEL DE VILLE DE MARIEMBOURG - APPROBATION DES CONDITIONS ET DU MODE DE PASSATION.**

Le Conseil, en séance publique,

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

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

Vu la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services et ses modifications ultérieures, notamment l'article 26, § 1, 1° a (le montant du marché HTVA ne dépassant pas le seuil de 85.000,00 €) ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu l'arrêté royal du 15 juillet 2011 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures, notamment l'article 105 ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics et ses modifications ultérieures, notamment l'article 5, § 2 ;

Vu la décision du Collège communal du 30 septembre 2013 relative à l'attribution du marché de conception pour le marché "Restauration de la toiture de l'Hôtel de Ville de Mariembourg" à INASEP, rue des Viaux 1 b à 5001 NANINNE ;

Vu la décision du Conseil communal du 26 février 2016 marquant son accord sur les conditions et mode de passation du marché "Restauration de la toiture de l'Hôtel de Ville de Mariembourg" pour le montant de 101.755,55 € (TVAC) ;

Vu le courrier du 19 mai 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN n'approuvant pas le projet en question et invitant à revoir le projet le projet en fonction des remarques émises par les services de la DGO1 - Direction des Bâtiments ;

Vu la décision du Conseil communal du 17 juin 2016 marquant son accord sur le cahier des charges et le montant estimé (à 102.663,05 € TVAC) du marché "Restauration de la toiture de l'Hôtel de Ville de Mariembourg", établi par l'auteur de projet, INASEP, rue des Viaux 1 b à 5001 NANINNE, et modifié selon les remarques émises par le SPW en date du 19 mai 2016 ;

Vu le courrier du 22 août 2016 de M. le Ministre Paul FURLAN sollicitant des modifications au dossier approuvé par le Conseil communal et l'envoi du nouveau dossier modifié à la DGO1 avant la mise en adjudication ;

Considérant le cahier des charges modifié, selon les remarques émises dans le courrier susmentionné, relatif à ce marché établi par l'auteur de projet, INASEP, rue des Viaux 1 b à 5001 NANINNE ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 102.663,05 € (incl. TVA) ;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par procédure négociée sans publicité ;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 104-723-60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire ;

Considérant l'avis de légalité du Directeur Financier ;

Sur proposition du Collège Communal ;

DECIDE, à l'unanimité,

Art. 1er : D'approuver le cahier des charges modifié et le montant estimé du marché "Restauration de la toiture de l'Hôtel de Ville de Mariembourg", établis par l'auteur de projet, INASEP, rue des Viaux 1 b à 5001 NANINNE. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier des charges et par les règles générales d'exécution des marchés publics. Le montant estimé s'élève à 102.663,05 € (incl. TVA).

Art. 2 : De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

Art. 3 : De financer cette dépense par le crédit inscrit à l'article 104-723-60 du Budget 2016 - Service Extraordinaire.

Art. 4 : De charger le Collège Communal de mener à bien ce dossier.

### 3) MARCHÉS

Le Conseil Communal prend connaissance de la délibération du Collège Communal du 05 septembre 2016 relative au remplacement des vitres club house tennis Couvin - lequel a été attribué à l'entreprise TOP Châssis pour un montant de 2.299,65 € TVAC.

### 4) POLICE

#### **REGLEMENT COMPLEMENTAIRE DE ROULAGE - Limitation tonnage 3,5 T dans la rue Gouffia et Herdal à MARIEMBOURG - modification**

Le Conseil, en sa séance publique,

Considérant que la rue Gouffia et Herdal, à MARIEMBOURG sont deux voies sans issue ;

Considérant que le charroi est important et qu'il faut préserver les voiries ;

Considérant qu'un règlement de roulage a été pris le 30 septembre 2015 ;

Considérant que le charroi n'emprunte que la rue du Herdal pour accéder au hôte « le Forsythias » ;

Considérant qu'il s'agit d'une voirie communale ;

Vu la Loi relative à la police de la circulation routière ;

Vu le Règlement Général sur la police de la circulation routière ;

Vu l'Arrêté Ministériel fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière ;

Vu les articles 117 et 135 de la Nouvelle Loi Communale ;

ARRETE, à l'unanimité,

#### **Art.1 :**

- La rue du Gouffia à MARIEMBOURG, est maintenue à une limitation à 3,5 T « excepté livraison ».
- La limitation de tonnage dans la rue du Herdal est supprimée.
- Cette mesure sera matérialisée dans la rue Gouffia par le placement de signaux « C21 -3,5T ».

**Art.2 :** Le présent règlement sera transmis en trois exemplaires au Ministère de la Mobilité pour approbation.

### 5) PATRIMOINE

#### **a) ACQUISITION D'UNE PARCELLE DE TERRAIN A COUVIN.**

Le Conseil, en séance publique,

Vu le courrier en date du 12 mai 2016 émanant de Monsieur M. DELVAUX nous proposant d'acheter le terrain cadastré Section B n° 29 n à COUVIN situé en zone forestière d'intérêt et jouxtant les terrains communaux ;

Vu le courrier en date du 24 juin 2016 émanant de Monsieur J. LAROCHE, Chef de Cantonnement, DNF, émettant un avis favorable sur cette acquisition ;

Considérant que la parcelle est située en zone forestière d'intérêt paysager et jouxtant le bois communal et qu'elle est potentiellement intéressante d'un point de vue biodiversité ;

Vu l'estimation émanant de la DNF à 300 euros ;

Vu le courrier en date du 25 août 2016 émanant de Monsieur M. DELVAUX marquant son accord sur la vente de son terrain pour un montant de 300 euros ;

Vu que cette acquisition a lieu pour utilité publique ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement le nouveau cadre de référence pour les opérations immobilières ;

Vu l'article L 1122-30 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

DECIDE, à l'unanimité :

Art 1 : de marquer son accord définitif sur l'acquisition du terrain cadastré Section B n° 29 n à COUVIN pour un montant de 300 euros.

#### **b) VENTE D'UNE PARCELLE DE TERRAIN COMMUNAL A COUVIN**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant que :

- le Conseil Communal, réuni en séance du 21 août 2014, a marqué son accord de principe sur la vente, de gré à gré, en faveur de Monsieur J.J. DETANDT, d'un terrain communal cadastré Section C n°221w pie, d'une superficie de 91 ca, sis rue de la Platinerie à 5660 PETIGNY ;

- le Conseil Communal, réuni en séance du 1<sup>er</sup> février 2016, a sollicité le Gouvernement wallon pour la soustraction au régime forestier de ladite parcelle ;

- le SPW, Département de la Nature et des Forêts, en date du 4 juillet 2016, nous a transmis l'Arrêté Ministériel n° 2002 autorisant la Ville de COUVIN à vendre à Monsieur J.J. DETANDT cette parcelle de terrain pour un montant de 546 euros ;

Vu l'accord écrit de l'intéressé, sur le prix proposé, à savoir 546 euros ;

Vu les dispositions légales en la matière et plus particulièrement le nouveau cadre de référence pour les opérations immobilières dont la vente ;

Vu le projet de vente joint au dossier ;

Sur proposition du Collège Communal ;

DECIDE, à l'unanimité :

Art unique : de marquer son accord définitif sur la vente, de gré à gré, en faveur de Monsieur J.J. DETANDT, dudit terrain cadastré Section C n° 221 w pie, sis rue de la Platinerie à 5660 COUVIN, pour un montant de 546 euros ;

**c) CONVENTION DE MISE A DISPOSITION AU PROFIT DE L'ASBL MEMORIAL CLAUDE DELOBBE - APPROBATION.**

Le Conseil, en séance publique :

- Considérant que :

- la Ville de COUVIN est propriétaire d'un bâtiment cadastré Section A n° 508 h à 5660 Couvin ;

- vu la requête formulée par les représentants de l'asbl Mémorial Claude Delobbe, tendant à obtenir qu'une convention de mise à disposition de deux chambrettes du bâtiment B du site Champagnat soit établie pour y stocker du matériel ;

- il convient d'établir une convention de mise à disposition avec ladite association ;

Vu le projet de convention de mise à disposition joint au dossier ;

Vu la note de synthèse établie conformément à l'article L 1122-13 §1, alinéa 2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu l'article L 1122-30 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

- sur proposition du Collège Communal ;

DECIDE, à l'unanimité :

Art 1 : d'établir une convention de mise à disposition de deux chambrettes du bâtiment B du site Champagnat cadastré Section A n° 508 h à 5660 Couvin, au profit de l'asbl Mémorial Claude Delobbe, dont le texte est repris ci-dessous :

D'une part,

- L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE COUVIN, ayant son siège à Couvin - *Avenue de la Libération n°2*  
Représentée par :       - Eddy FONTAINE, Echevin de la Jeunesse et des Sports,  
                                      - Isabelle CHARLIER, Directrice générale.

Agissant en vertu d'une délibération du Conseil Communal en date du 30 septembre 2016.

Ci-après nommée le « BAILLEUR »

Et d'autre part :

Asbl Mémorial Claude Delobbe ayant son siège social Avenue de la Libération, 2 à 5660 COUVIN.

Représentée par :

1. Madame Marielle LAHR, ☒ Chaussée de Fagnolle, 10 - 5660 MARIEMBOURG

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION AU PROFIT DE L'ASBL MEMORIAL CLAUDE DELOBBE.

2. Madame France COLLET, ☒ rue Saint Georges, 21 - 5660 GONRIEUX
3. Monsieur Alexandre FORTEMPS, ☒ place Charles Claes, 11 - 5660 BRULY-DE-COUVIN

Ci-après dénommé le « PRENEUR ».

Il a été convenu ce qui suit :



La Commune de COUVIN, comparante d'une part, donne à bail à l'institution, comparante d'autre part, qui accepte le bien immeuble dont la désignation suit :

Commune de COUVIN 1<sup>ère</sup> Division / COUVIN

Dans un immeuble, sis route de Pesche n° 25/2, cadastré sous la section A n° 508 h.  
Deux chambrettes situées dans le bâtiment B du site Champagnat.

#### CHARGES, CLAUSES ET CONDITIONS DE BAIL

Le présent bail est fait sous les charges et conditions suivantes, que le preneur s'oblige à exécuter :

##### 1. DUREE.

Le bail, est consenti pour une durée de trois, six, ou neuf années consécutives prenant court le 1<sup>er</sup> octobre 2016, pour finir de plein droit le 30 septembre 2025 sans préavis, ni formalité quelconque et sans que le preneur ne puisse invoquer la tacite reconduction.

Néanmoins, chacune des parties aura la faculté de faire cesser le bail à l'expiration de chaque période triennale, mais à charge de prévenir l'autre partie six mois à l'avance par lettre recommandée.

##### 2. LOYER.

Le loyer est fixé à un euro symbolique.

##### 3. DESTINATION.

Le bail est consenti et accepté en vue de permettre au preneur d'y stocker du matériel.

Il est expressément stipulé aux présentes que les parties renoncent irrévocablement à revendiquer le caractère commercial du présent bail; excluant ainsi de recourir aux dispositions de la Loi du trente avril mil neuf cent cinquante et un sur le bail commercial.

Il est également stipulé aux présentes que le bien loué ne peut en aucun cas être utilisé à des fins de logement. Dans cette éventualité il pourra être mis fin au bail à tout moment.

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION AU PROFIT DE L'ASBL MEMORIAL CLAUDE DELOBBE.

##### 4. ETAT DES LIEUX.

Le bien loué est mis à la disposition du preneur dans l'état et la situation dans lequel il se trouve actuellement.

Le preneur entretiendra le bien loué et y effectuera à ses frais les réparations locatives.

Le preneur ne pourra en aucun cas effectuer des transformations au bâtiment, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, sans le consentement express et écrit de l'Echevin ayant la responsabilité des salles dans ses attributions.

En cas d'accord de ce dernier, le coût des travaux restera acquis à la Commune bailleuse, sans aucune indemnité.

Les biens sont loués tels que dit ci-dessus et tels qu'ils seront décrits dans un état des lieux qui sera dressé entre les parties.

##### 5. IMPOSITIONS - REDEVANCES.

Le preneur supportera le coût de ses consommations d'eau, d'électricité, de chauffage, télédistribution, etc ..., ainsi que la location des compteurs.

La facture globale sera envoyée à l'Administration Communale (eau et électricité).

Le précompte immobilier reste à charge de la Commune.

Toutes les impositions et taxes de quelque nature qu'elles soient, mises ou à mettre sur les biens loués, sont à charge du preneur.

##### 6. ASSURANCES

La preneuse devra s'assurer contre tous les risques locatifs, responsabilité civile et autres. Elle devra en justifier à toutes réquisitions de l'existence des polices et du paiement régulier des primes.

## 7. SOUS-LOCATION - CESSION

Le preneur ne pourra sous-louer ni céder tout ou en partie son bail, sans accord préalable et écrit de la commune propriétaire, sous peine de résiliation du bail.

La présente convention sera de même résiliée de plein droit en cas de dissolution du Comité preneur.

## 8. VISITES

La Commune bailleresse ou son délégué\* aura en tout temps accès au bien loué et aux installations pour les visiter.

\* Echevin des travaux et/ou responsable du Service des Travaux.

Si le rapport du préventionniste s'avère nécessaire, la commune le prendrait en charge.

## 9. FRAIS

Tous frais, droits et honoraires à résulter des présentes et de leurs suites sont à charge du preneur.

## 10. ARTICLE 1384 ET SUIVANTS DU CODE CIVIL

La Commune ne pourra en aucun cas être tenue pour responsable des accidents qui pourraient survenir du chef de l'occupation ou de l'exploitation de cet immeuble, et le preneur déclare renoncer, sans réserve, à tous recours contre la Commune et notamment du chef des articles 1384, 1385, 1386 et 1722 du Code Civil.

## **6) FINANCES**

### **a) LIQUIDATION D'UNE SUBVENTION A L'ASBL MEMORIAL CLAUDE DELOBBE**

Le Conseil, en séance publique,

Vu la Loi du 14 novembre 1983 relative au contrôle de l'octroi et de l'emploi de certaines subventions ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD) en sa 3<sup>e</sup> partie, Livre III, Titre III relatif à l'octroi et au contrôle de l'octroi et de l'utilisation de certaines subventions, tel que modifié par le décret du Gouvernement wallon du 31 janvier 2013 ;

Vu la circulaire du 30 mai 2013 de Monsieur Paul FURLAN, Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville, relative à l'octroi de subventions par les pouvoirs locaux ;

Attendu que l'ASBL Mémorial Claude DELOBBE, Présidée par Madame Marielle LAHR, Chaussée de Fagnolle, 10 à 5660 MARIEMBOURG, a sollicité un subside de 12.000 € ;

Considérant qu'un crédit budgétaire est inscrit au Service Ordinaire du Budget de l'exercice 2016 - Article 764/332-02 ;

DÉCIDE, à l'unanimité,

Article 1 : d'octroyer un subside d'un montant de 12.000,00 € à l'ASBL MEMORIAL CLAUDE DELOBBE, Présidée par Madame Marielle LAHR, Chaussée de Fagnolle, 10 à 5660 MARIEMBOURG ;

Article 2 : la subvention devra être utilisée afin de couvrir les frais inhérents à des manifestations répondant au but de l'ASBL

Article 3 : la subvention sera liquidée sur le compte bancaire n° BE50 8538 6393 8818 de l'ASBL Mémorial Claude DELOBBE, sur base de factures dûment acceptées par le Collège communal.

**b) SERVICE REGIONAL D'INCENDIE - REPARTITION DES FRAIS ENTRE COUVIN, COMMUNE-CENTRE DE GROUPE, ET LES COMMUNES PROTEGEES - REGULARISATION POUR L'ANNEE 2015 - AVIS.**

Le Conseil, en séance publique,

Vu la loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile telle que modifiée par la loi du 14 janvier 2013, et plus particulièrement l'article 10, § 3 ;

Vu la note explicative de juillet 2016 ;

Vu le courrier adressé par Monsieur Denis MATHEN, Gouverneur de la Province, en date du 17 août 2016, notifiant les quotes-parts des frais admissibles laissés à charge de la Commune de COUVIN en sa qualité de commune-centre de groupe ;

Vu la fiche récapitulative des régularisations pour l'année 2015 ;

Attendu que le montant à percevoir par la Commune, soit un total de 619.262,70 €, constitue la régularisation 2015 ;

Attendu que les montants communiqués par la Province de Namur sont conformes aux renseignements lui fournis par Monsieur le Directeur financier ;

DECIDE, à l'unanimité,

- d'émettre un avis favorable sur le décompte des frais administratifs, sur les quotes-parts à charge de COUVIN (commune centre de groupe) et des communes protégées ainsi que sur la fiche relative à la régularisation de l'année 2015 ;

- de transmettre la présente délibération à Monsieur Denis MATHEN, Gouverneur de la Province.

**c) Arrêté de l'autorité de tutelle - Communication.**

Le Conseil, en séance publique,

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et plus particulièrement son article L1315-1 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 05/07/2007, tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 11/07/2013, portant règlement général de la comptabilité communale et plus particulièrement son article 4 al 2 ;

Prend connaissance des décisions des autorités de tutelle suivantes :

- Comptes annuels pour l'exercice 2015 de la Ville de Couvin - Conseil Communal du 30/05/2016 - Approbation par l'autorité de tutelle le 19/08/2016.
- Modification budgétaire n°1 pour l'exercice 2016 de la Ville de Couvin - Conseil Communal du 17/06/2016 - Approbation par l'autorité de tutelle le 18/08/2016.

**d) LA TERRIENNE - SOCIETE REGIONALE DE PHILIPPEVILLE - SOCIETE COOPERATIVE EN LIQUIDATION - APPEL AU CAPITAL NON LIBERE - DECISION.**

Le Conseil Communal, en séance publique,

Considérant que la Ville de COUVIN est coopératrice dans la SC La Terrienne ;

Considérant que la SC La Terrienne - Société Régionale de Philippeville est en liquidation depuis le 22 mars 2005 ;

Considérant la demande de la Société Wallonne du Logement, seul et unique créancier de la SC La Terrienne, intime à cette dernière l'obligation de faire appel au capital non libéré à ce jour ;

Considérant l'Assemblée générale de La Terrienne - Société Régionale de Philippeville - SC en liquidation du 15 septembre 2016 décidant de demander explicitement aux coopérateurs d'effectuer le versement de ce capital dans les meilleurs délais et au plus tard pour le 30/04/2017 ;

Considérant qu'il a également été décidé que le capital relatif aux parts des coopérateurs décédés, soit 12 parts, serait réparti proportionnellement auprès de chaque coopérateur, et financé par celui-ci ;

Considérant que la Ville de COUVIN a souscrit 225 parts sur un total de 476 parts ;

Considérant que le capital à libérer est de 8.868,39 € et que le capital des coopérateurs décédés réparti est de 228,90 € soit un total pour la Ville de COUVIN de 9027,29 € ;

Considérant que le montant de 9027,29 € sera porté au budget 2017 ;

Vu les dispositions légales en la matière ;

DECIDE, à l'unanimité,

Article unique : de libérer le capital pour un montant total de 9097,29 € et de verser ce montant avant le 30/04/2017 sur le compte IBAN : BE78 0000 01618886 BIC : 8POTBEB1

## 7) PERSONNEL

### a) MODIFICATION DU STATUT ADMINISTRATIF DE LA VILLE DE COUVIN - APPROBATION.

Le Conseil, en séance publique,

Considérant qu'en sa séance du 27 décembre 1996, le Conseil communal avait fixé et arrêté le statut administratif de l'Administration communale de COUVIN - délibération approuvée par la Députation permanente du Conseil provincial en date du 13 février 1997 ;

Vu le procès-verbal du Comité de Concertation Commune-CPAS, réuni en date du 14 septembre 2016 ;

Vu le protocole d'accord du Comité de Négociation « syndical » du 22 septembre 2016 ;

Considérant que les règlements communaux d'administration intérieure sont de la compétence du Conseil communal qui, en vertu de son autonomie communale, bénéficie d'une liberté organisationnelle et ce, dans l'intérêt communal pour autant que la loi ne soit violée ou l'intérêt général blessé ;

Sur proposition du Collège communal,

**ARRETE, à l'unanimité,**

**Article 1<sup>er</sup>** : d'apporter les modifications suivantes au Statut administratif de la Ville de Couvin :

<b>MODIFICATION N°1</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION</b> Article 1er
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.3
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Requête du Directeur financier</b>

**AVANT MODIFICATION**

**Article 1 : modification par le C.C. du 27/08/2015**

Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail.

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

**APRES MODIFICATION**

**Article 1<sup>er</sup> : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX**

Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail.

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

Les dispositions du chapitre 10, sections 13 (absence pour convenance personnelle), 14 (absence de longue durée justifiée par des raisons familiales) et 15 (interruption de carrière) ne sont pas applicables au Directeur général et au Directeur financier.

Le Collège et/ou le Conseil communal (selon leurs attributions) peut/peuvent toutefois, dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires desdites fonctions qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

<b>MODIFICATION N°2</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 2 : DROITS ET DEVOIRS</b> Article 5
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.4
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Ajout paragraphe 3</b>

**AVANT MODIFICATION**

**Article 5 :**

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

**A cet effet, ils doivent:**

- 1) respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent;
- 2) formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;
- 3) exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle;
- 4) se conformer aux normes de sécurité prescrites.

**Par. 2 - Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.**

**APRES MODIFICATION**

**Article 5 : modification par le C.C. du XXX**

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

**A cet effet, ils doivent:**

- 1) respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent;
- 2) formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;
- 3) exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle;
- 4) se conformer aux normes de sécurité prescrites.

**Par. 2 - Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.**

**Par. 3 – Pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public et à leurs collègues une image correcte de leur personne, tant sur le plan de l'hygiène corporelle, de la décence de leur tenue vestimentaire que sur le plan de la correction de leur attitude et de leurs propos. En ce qui concerne les propos tenus sur les réseaux sociaux, les agents sont tenus à une certaine réserve en tout temps.**

<b>MODIFICATION N°3</b>	
<b>PARTIE</b>	<b>CHAPITRE 2 : DROITS ET DEVOIRS</b> Article 10
<b>PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR</b>	p.5
<b>MOTIF DE LA MODIFICATION</b>	<b>Mise à jour législation et suppression de l'annexe arrêté royal du 17/05/2007</b>

#### **AVANT MODIFICATION**

##### **Article 10 : modification par le C.C. du 03/05/2004 et du 27/08/2015**

Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La violence, le harcèlement moral ou sexuel sur les lieux du travail est strictement interdit (voir en annexe l'Arrêté royal du 17/05/2007 relatif à la Prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail).

Le Conseil Communal désigne la personne ou le service de confiance chargé de donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis. La personne de confiance peut ne pas appartenir à l'administration communale.

La personne de confiance désignée est le Médecin du Travail, mais également le Médecin traitant de la personne concernée.

Les conseillers en prévention psycho-sociaux de la section gestion des risques de la Médecine du Travail sont désignés afin de remplir les nouvelles missions fixées par la Loi ainsi que par l'Arrêté royal du 17/05/2007.

#### **APRES MODIFICATION**

##### **Article 10 : modification par le C.C. du 03/05/2004, du 27/08/2015 et du XXX**

Tout acte quelconque de violence, harcèlement sexuel ou harcèlement moral au travail est strictement interdit, en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de ses arrêtés d'exécution, et de leurs modifications ultérieures.

Le Conseil Communal peut désigner la personne ou le service de confiance chargé de donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis. La personne de confiance peut ne pas appartenir à l'administration communale.

En cas de non désignation par le Conseil communal, la personne de confiance est le Médecin du Travail.

Les conseillers en prévention psycho-sociaux de la section gestion des risques de la Médecine du Travail sont désignés afin de remplir les nouvelles missions fixées par la Loi.

# MODIFICATION N°4

PARTIE	<b>CHAPITRE 4 : RECRUTEMENT</b> Article 14
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.7
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Mise à jour conditions de recrutement.</b>

## AVANT MODIFICATION

### **Article 14 : modification par le C.C. du 27/08/2015**

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

- 1) être belge ou citoyen de l'Union Européenne;
- 2) jouir de ses droits civils et politiques;
- 3) fournir un extrait de casier judiciaire ;
- 4) satisfaire aux lois sur la milice;
- 5) justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;
- 6) être âgé de 18 ans au moins à la date limite prévue pour le dépôt des candidatures ;
- 7) le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions qui seront fixées ;
- 8) réussir un examen de recrutement;
- 9) tout dossier incomplet à la date de clôture de l'appel public sera considéré comme irrecevable.

## APRES MODIFICATION

### **Article 14 : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX**

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

- 1) être belge ou citoyen de l'Union Européenne;
- 2) jouir de ses droits civils et politiques;
- 3) être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction - fournir un extrait de casier judiciaire ;
- 4) ~~satisfaire aux lois sur la milice;~~
- 4) justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;
- 5) être âgé de 18 ans au moins à la date limite prévue pour le dépôt des candidatures ;
- 6) le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions qui seront fixées ;
- 7) réussir un examen de recrutement;
- 8) tout dossier incomplet à la date de clôture de l'appel public sera considéré comme irrecevable.

# MODIFICATION N°5

PARTIE	<b>CHAPITRE 4 : RECRUTEMENT</b> Article 15
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.7
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions recrutement par mobilité.</b>

## AVANT MODIFICATION

### **Article 15 :**

Le régime de mobilité est mis en oeuvre dans le respect de l'A.R. numéro 519 du 31/3/1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des C.P.A.S. qui ont un même ressort et de l'A.R. numéro 490 du 31/12/1986, imposant aux communes et aux C.P.A.S. qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel.

## APRES MODIFICATION

### **Article 15 : modification par le C.C. du XXX**

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

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

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à l'article 15 dans les 10 jours qui suivent la date de réception de l'avis.

Par. 2 - Le régime de mobilité est mis en œuvre dans le respect de l'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort et de l'arrêté royal n° 490 du 31 décembre 1986, imposant aux communes et aux centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel, et de leurs modifications ultérieures.

<b>MODIFICATION N°6</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 5 : APTITUDES PHYSIQUES</b> Article 24
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.9
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Mise à jour surveillance de la santé des travailleurs.</b>

### **AVANT MODIFICATION**

#### **Article 24 :**

En application de l'article 124 du Règlement Général pour la Protection du Travail, sont soumis obligatoirement aux examens médicaux effectués par le Service Public de la Médecine du Travail, rue Eugène Thibaut, 1A à 5000 NAMUR.

- 1) les travailleurs exposés à un risque de maladies professionnelles;
- 2) **les travailleurs occupant un poste de sécurité. On entend par poste de sécurité, tout poste de travail impliquant la conduite de véhicules à moteurs, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que la conduite de ces engins, de ces machines ou de ces installations puisse mettre en péril la sécurité des compagnons de travail du préposé à ce poste;**
- 3) les travailleurs qui, en raison de leur activité professionnelle, sont directement en contact avec des denrées ou des substances alimentaires, que celles-ci soient destinées à la vente ou consommées sur place par la clientèle ou le personnel de l'administration;
- 4) les personnes handicapées que la commune est tenue d'engager ;
- 5) les travailleurs âgés de moins de 21 ans ;
- 6) les travailleurs occupant une situation de travail qui expose aux contraintes suivantes liées au travail :
  - utilisation habituelle des équipements à écrans de visualisation pendant une partie non négligeable de leur temps de travail;
  - manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires.

### **APRES MODIFICATION**

#### **Article 24 : modification par le C.C. du XXX**

La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. Elle s'effectue sur base des dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (et de ses modifications ultérieures), qui comporte notamment des



mesures relatives à la surveillance de santé des agents affectés à un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires, mais également des mesures à prendre avant toute décision de mutation temporaire ou définitive d'un agent – qui exerce une activité précitée ou non - ou de le déclarer physiquement inapte à l'exercice de sa fonction.

Par poste de sécurité, on entend tout poste de travail impliquant: l'utilisation d'équipements de travail; la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, ou de machines qui mettent en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'Administration ou d'entreprises extérieures puissent être mises en danger.

Par poste de vigilance, on entend tout poste de travail qui consiste à contrôler en permanence le fonctionnement d'une installation, où un manque de vigilance pourrait menacer la sécurité et la santé d'autres travailleurs.

<b>MODIFICATION N°7</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 5 : APTITUDES PHYSIQUES</b> Article 28
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.10
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions protection de la maternité – activité de service.</b>

#### **AVANT MODIFICATION**

##### **Article 28 :**

Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par l'A.R. du 02/05/1995 concernant la protection de la maternité, le Conseil Communal ou le Collège Communal décide les mesures suivantes :

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

#### **APRES MODIFICATION**

##### **Article 28 : modification par le C.C. du XXX**

Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par l'A.R. du 02/05/1995 concernant la protection de la maternité, le Conseil Communal ou le Collège Communal décide les mesures suivantes :

- 1) un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;
- 2) si un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;

3) si un changement de poste de travail n'est techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.

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

<b>MODIFICATION N°8</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 6 : STAGE</b> Article 30
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.11
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions fiche d'évaluation et critères d'évaluation.</b>

#### AVANT MODIFICATION

##### Article 30 :

Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris en annexe 2.

#### APRES MODIFICATION

##### Article 30 : modification par le C.C. du XXX

Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation composée de:

- la carte d'identité de l'agent (Nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées) ;
- un descriptif des activités: tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre) ;
- situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées;
- formations demandées et suivies ;
- appréciation.

Les critères d'évaluation sont repris dans l'annexe 1.

<b>MODIFICATION N°9</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 8 : REGIME DISCIPLINAIRE</b> Article 50
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.14
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Rétrogradation – ajout directeur financier.</b>

#### AVANT MODIFICATION

##### Article 50 : modification par le C.C. du 27/08/2015

La rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de traitement inférieure ou qui occupe, dans la hiérarchie, un rang inférieur. Dans tous les cas, le grade dans lequel la rétrogradation est appliquée doit figurer dans le classement hiérarchique des grades du cadre dont l'intéressé relève. La rétrogradation ne s'applique pas au Directeur général.

#### APRES MODIFICATION

##### Article 50 : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX

La rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de traitement inférieure ou qui occupe, dans la hiérarchie, un rang inférieur. Dans tous les cas, le grade dans lequel la rétrogradation est

appliquée doit figurer dans le classement hiérarchique des grades du cadre dont l'intéressé relève. La rétrogradation ne s'applique pas au Directeur général ni au Directeur financier.

<b>MODIFICATION N°10</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 8 : REGIME DISCIPLINAIRE</b> Article 51
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.15
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Remarque de la tutelle lors de l'approbation des modifications du statut administratif décidées par le Conseil communal du 27 août 2015</b>

#### AVANT MODIFICATION

**Article 51** : modification par le C.C. du 27/08/2015

Le tableau ci-après indique les autorités compétentes pour prononcer les différentes sanctions ainsi que celles qui sont compétentes en matière de Tutelle et de recours.

<i>Personnel</i>	<b>Nature</b> Sanction	<b>Autorité</b>	<b>Tutelle</b>	<b>Recours</b>
Membres du personnel Communal	-avertissement -réprimande	<b>Conseil Communal</b> Ou <b>Collège Communal</b>	<b>Néant</b>	<b>Néant</b>
	<b>-retenue de traitement</b> -suspension	<b>Conseil Communal</b> Ou Collège Communal; Suspension par Collège Communal: max.1 mois	Collège provincial	<b>Néant</b>
	<b>-rétrogradation</b> -démission d'office -révocation	<b>Conseil Communal</b>	Collège provincial	Révocation: Exécutif de la Région Wallonne

#### APRES MODIFICATION

**Article 51** : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX

Le tableau ci-après indique les autorités compétentes pour prononcer les différentes sanctions ainsi que celles qui sont compétentes en matière de Tutelle et de recours.

<i>Personnel</i>	<b>Nature</b> Sanction	<b>Autorité</b>	<b>Tutelle</b>	<b>Recours</b>
Membres du personnel Communal	SANCTIONS MINEURES -avertissement -réprimande	Conseil Communal Ou Collège Communal	Gouvernement Wallon	Conseil d'Etat
	SANCTIONS MAJEURES -retenue de traitement -suspension	Suspension par Collège Communal: max.1 mois		Conseil d'Etat

	-rétrogradation	Conseil Communal		Conseil d'Etat
	SANCTIONS MAXIMALES -démission d'office -révocation	Conseil Communal		- Gouvernement wallon - Conseil d'Etat

<b>MODIFICATION N°11</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 8 : REGIME DISCIPLINAIRE</b> Article 63
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.17
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions suspension préventive.</b>

#### AVANT MODIFICATION

##### **Article 63 : modification par le C.C. du 27/08/2015**

L'Autorité qui est compétente pour infliger une sanction disciplinaire, l'est également pour prononcer la suspension préventive.

Par dérogation à l'alinéa 1er, tant le Collège Communal que le Conseil Communal, sont compétents pour prononcer une suspension préventive à l'égard du Directeur général.

#### APRES MODIFICATION

##### **Article 63 : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX**

L'Autorité qui est compétente pour infliger une sanction disciplinaire, l'est également pour prononcer la suspension préventive.

Par dérogation à l'alinéa 1er, tant le Collège Communal que le Conseil Communal, sont compétents pour prononcer une suspension préventive à l'égard du Directeur général et du Directeur financier.

Toute suspension préventive prononcée par le Collège Communal cesse immédiatement d'avoir effet si elle n'est pas confirmée par le Conseil Communal à sa plus prochaine réunion.

<b>MODIFICATION N°12</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 8 : REGIME DISCIPLINAIRE</b> Article 65
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.17 et 18
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Mise à jour traitement minimum.</b>

#### AVANT MODIFICATION

##### **Article 65 :**

Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou lorsqu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires, l'Autorité qui prononce la suspension préventive peut décider que celle-ci comportera retenue de traitement et privation des titres à l'avancement.

La retenue du traitement, ne peut excéder la moitié de celui-ci.

La Commune garantit à l'intéressé un traitement net égal au montant du minimum de moyens d'existence tel qu'il est fixé en vertu de la Loi du 07/08/1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

**En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.**

#### APRES MODIFICATION

##### **Article 65 : modification par le C.C. du XXX**

Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou lorsqu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires, l'Autorité qui prononce la suspension préventive peut décider que celle-ci comportera retenue de traitement et privation des titres à l'avancement.

La retenue du traitement, ne peut excéder la moitié de celui-ci.

La Commune garantit à l'intéressé un traitement net égal au montant du revenu d'intégration sociale tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002, et ses modifications ultérieures, concernant le droit à l'intégration sociale.

**En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.**

<b>MODIFICATION N°13</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 9 : POSITIONS ADMINISTRATIVES</b> Article 85
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.21
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions disponibilité pour maladie.</b>

#### AVANT MODIFICATION

##### **Article 85 :**

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 12 et 13 du chapitre 10.

Pour l'application de l'article 79, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

#### APRES MODIFICATION

##### **Article 85 : modification par le C.C. du XXX**

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes suivants :

- interruption de carrière à temps plein ou à mi-temps
- interruptions de carrière pour donner des soins palliatifs,
- interruption de carrière pour donner des soins à un enfant atteint d'une maladie grave
- prestations réduites pour convenance personnelle,
- départ anticipé à mi-temps
- semaine volontaire de quatre jours

Pour l'application de l'article 79, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

<b>MODIFICATION N°14</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 9 : POSITIONS ADMINISTRATIVES</b> SECTION 3
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.22
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Ajout des titres :</b> 5) Disponibilité en cas de mise à disposition → Article 93 bis 6) Disponibilité sans traitement en cas de transfert → Article 93 ter

#### AVANT MODIFICATION

*4 types de disponibilité :*

##### **1) Disponibilité pour maladie**

(...)

##### **2) Disponibilité par suppression d'emploi**

(...)

**3) Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service**

(...)

**4) Disponibilité pour convenance personnelle**

(...)

**APRES MODIFICATION**

6 types de disponibilité :

**1) Disponibilité pour maladie**

(...)

**2) Disponibilité par suppression d'emploi**

(...)

**3) Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service**

(...)

**4) Disponibilité pour convenance personnelle**

(...)

**5) Disponibilité en cas de mise à disposition**

**Article 93 bis : ajout par le C.C. du XXX**

Par. 1er – L'agent peut, sur décision du Conseil, être mis à disposition d'un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.

Cet organisme doit fonctionner, en droit ou en fait, sous le contrôle de la commune.

Par. 2 – La mise en disponibilité a une durée équivalente à la mise à disposition qui doit avoir une durée déterminée et ne peut en tout cas s'étaler sur plus d'une législature communale. Moyennant cette réserve, la mise à disposition peut être prorogée par l'autorité locale.

Par. 3 – Une convention de mise à disposition est établie entre l'autorité locale et l'organisme auprès duquel l'agent est mis à disposition. Cette convention règle les modalités de prise en charge financière du traitement de l'agent et des frais afférents à cette mise à disposition.

**6) Disponibilité sans traitement en cas de transfert**

**Article 93 ter : ajout par le C.C. du XXX**

Par. 1er – L'agent qui l'accepte peut être transféré vers un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.

Cet organisme doit fonctionner, en droit ou en fait, sous le contrôle de la commune.

Par. 2 – Pendant la durée du transfert susvisé, l'agent est placé de plein droit en disponibilité sans traitement.

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

# MODIFICATION N°15

PARTIE

**CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES**

Article 94 Par. 2

PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.23
MOTIF DE LA MODIFICATION	Report congé annuel de vacances.

#### AVANT MODIFICATION

**Article 94 : modification par le C. C. du 11/06/2001, du 13/03/2008, et du 27/08/2009**

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

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

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

Toutefois, à la demande de l'agent, une période de 10 jours ouvrables ne pourra être refusée.

A l'exception de 5 jours qui peuvent être pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante, il doit être pris durant l'année civile concernée.

#### APRES MODIFICATION

**Article 94 : modification par le C. C. du 11/06/2001, du 13/03/2008, du 27/08/2009 et du XXX**

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

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

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

Toutefois, à la demande de l'agent, une période de 10 jours ouvrables ne pourra être refusée.

A l'exception de 5 jours qui peuvent être pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante, il doit être pris durant l'année civile concernée.

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre l'entièreté ou une partie de son congé annuel de vacances à cause d'une absence pour maladie de longue durée, le report n'est pas limité. Au retour de l'agent, le congé annuel de vacances est pris au choix de l'agent dans le respect toutefois des nécessités du service.

<b>MODIFICATION N°16</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 94 Par. 3
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.23
MOTIF DE LA MODIFICATION	Précisions relatives aux réductions du congé de vacances.

#### AVANT MODIFICATION

**Article 94 : modification par le C. C. du 11/06/2001, du 13/03/2008, et du 27/08/2009**

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

- les congés pour des motifs impérieux d'ordre familial ;
- les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans une institution subventionnée prévus à l'article 80 ;
- les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections législatives ou provinciales ;
- les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- les congés pour mission ;
- le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
- les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure. Si la réduction du congé ne peut être appliquée au congé de l'année en cours, elle sera imputée au capital de l'année suivante.

#### APRES MODIFICATION

**Article 94 : modification par le C. C. du 11/06/2001, du 13/03/2008, du 27/08/2009 et du XXX**

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

- les congés pour des motifs impérieux d'ordre familial ;
- les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans une institution subventionnée prévus à l'article 80 ;
- les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections législatives ou provinciales ;
- les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- les congés pour mission ;
- le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
- les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;
- le départ anticipé à mi-temps ;
- la semaine volontaire de 4 jours.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure. Si la réduction du congé ne peut être appliquée au congé de l'année en cours, elle sera imputée au capital de l'année suivante.

<b>MODIFICATION N°17</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 96
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.24
MOTIF DE LA MODIFICATION	Mise à jour congés exceptionnels.

**AVANT MODIFICATION**

**Article 96 : modification par le C.C. du 11/06/2001 et du 03/05/2004.**

Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels sont accordés par le Collège Communal dans les limites fixées ci-dessous:

**Nature de l'événement et maximum autorisé:**

- 1) mariage de l'agent : 4 jours ouvrables ;
- 2) accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit maritalement : 4 jours ouvrables non cumulable avec le congé de paternité ;
- 3) décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement, d'un parent ou allié au 1er degré : 4 jours ouvrables ;
- 4) mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- 5) décès d'un parent ou allié, à quelconque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables ;
- 6) décès d'un parent ou allié au 2<sup>ème</sup> degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable ;
- 7) décès d'un parent ou allié au 3<sup>ème</sup> degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable qui sera pris obligatoirement le jour de l'enterrement ;
- 8) la communion solennelle ou de la fête de morale laïque d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : le 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant ;
- 9) le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent : 1 jour ouvrable ;



10) l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

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

Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

#### **APRES MODIFICATION**

**Article 96 : modification par le C.C. du 11/06/2001, du 03/05/2004 et du XXX.**

Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels sont accordés par le Collège Communal dans les limites fixées ci-dessous:

#### **Nature de l'événement et maximum autorisé:**

- 1) mariage de l'agent : 4 jours ouvrables ;
- 2) l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit en couple: 10 jours ouvrables ;
- 3) le décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple: 4 jours ouvrables ;
- 4) mariage d'un enfant de l'agent : 2 jours ouvrables ;
- 5) décès d'un parent ou allié, à quelconque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables ;
- 6) décès d'un parent ou allié au 2ème degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable ;
- 7) décès d'un parent ou allié au 3ème degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable qui sera pris obligatoirement le jour de l'enterrement ;
- 8) la communion solennelle, la fête de morale laïque ou tout événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : le 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant ;
- 9) le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent : 1 jour ouvrable ;
- 10) l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

A l'exception du congé prévu au 2) de l'article précédent lequel peut être pris dans un délai de quatre mois après l'événement, les congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi ils sont perdus.

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

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

Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

<b>MODIFICATION N°18</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 97
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.25

MOTIF DE LA MODIFICATION	Mise à jour congés exceptionnels.
--------------------------	-----------------------------------

**AVANT MODIFICATION**

**Article 97 : modification par le C.C. du 11/06/2001**

Outre les congés prévus à l'article précédent, les agents ont droits à des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent: l'enfant, le conjoint, la personne avec laquelle il vit maritalement, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse, l'enfant d'une personne avec qui l'agent vit en couple.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent. La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours ouvrables par an. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

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

**APRES MODIFICATION**

**Article 97 : modification par le C.C. du 11/06/2001 et du XXX**

Outre les congés prévus à l'article précédent, les agents ont droit à des congés exceptionnels pour cas de force majeure :

1° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui: le conjoint, la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle il vit en couple, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse ;

2° en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui: un parent ou un allié au premier degré ;

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent. La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours ouvrables par an. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

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

<b>MODIFICATION N°19</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Articles 100 bis et 100 ter
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.26
MOTIF DE LA MODIFICATION	Le congé pour soins palliatifs et le congé pour assistance médicale relèvent des interruptions de carrière. Abrogation des articles 100 bis et 100 ter ET intégration dans la section 15 « Interruption de carrière »

**AVANT MODIFICATION**

SECTION 4bis : CONGE POUR SOINS PALLIATIFS

**Article 100bis :**

Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant dans la phase terminale.

Le membre du personnel qui veut interrompre sa carrière pour ce motif en informe le Collège Communal et lui remet une attestation du médecin traitant de la personne en nécessité de soins palliatifs.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite et est assimilé à une période d'activité de service. Ce congé est prolongeable d'un mois pendant la même période.

#### SECTION 4 ter : CONGE POUR ASSISTANCE MEDICALE

Ajout par le C.C. du 19/06/2013

Article 100ter :

**Les agents peuvent, dans les conditions et selon les modalités fixées par l'Arrêté royal du 10 août 1998 (et ses modifications ultérieures), bénéficier d'une interruption de carrière pour assistance ou octroi de soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave.**

#### APRES MODIFICATION

SECTION 4bis : CONGE POUR SOINS PALLIATIFS – Abrogation par le C.C. du XXX

Article 100bis : abrogé par le C.C. du XXX

Cf. CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES – SECTION 15 : INTERRUPTION DE CARRIERE

#### SECTION 4 ter : CONGE POUR ASSISTANCE MEDICALE

Ajout par le C.C. du 19/06/2013 et Abrogation par le C.C. du XXX

Article 100ter : abrogé par le C.C. du XXX

Cf. CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES – SECTION 15 : INTERRUPTION DE CARRIERE

<b>MODIFICATION N°20</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Articles 102 suivants
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.26 et suivantes
MOTIF DE LA MODIFICATION	Suppression de la section 5bis « congé prénatal » et intégration dans la section 6 « congé de maternité ». Mise à jour du congé maternité : congé prénatal et congé postnatal.

#### AVANT MODIFICATION

#### SECTION 5bis : CONGE PRENATAL

**Article 102 : modification par le C.C. du 11/06/2001, modifiée par la Loi du 20/07/2006, modifiant la Loi du 16/03/1971 – M.B du 28/07/2006) C.C. du 03/05/2007**

Le congé prénatal peut débuter à partir de la 6<sup>ème</sup> semaine avant la date présumée de l'accouchement (8<sup>ème</sup> semaine en cas de naissances multiples). L'agente enceinte détermine quand ce « congé facultatif » prend cours puisqu'elle peut reporter jusqu'à 5 semaines de congé prénatal après l'accouchement (7 en cas de naissances multiples). Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (9 en cas de naissances multiples), elle remet à l'employeur un certificat médical mentionnant cette date. Si elle accouche après cette date, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Les jours fériés, vacances et jours de petit chômage survenus pendant les 5 semaines facultatives de congé prénatal ne sont pas déduits de celui-ci. A partir du 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date présumée de l'accouchement, c'est la semaine de repos obligatoire. Si elle accouche avant cette date, elle perd la partie de la semaine qui suit (exemple : la date présumée de l'accouchement est le vendredi 26 mai, le dernier jour de travail est le vendredi 19 mai et l'agente accouche le mardi 23 mai, le congé prénatal se limite à 3 jours, soit les 20, 21 et 22 mai, au lieu de 7 jours).

## **SECTION 6 : CONGE DE MATERNITE**

(Loi du 20/07/2006 modifiant la Loi du 16/03/1971 – M.B du 28/07/2006)

### **Article 103 : modification par le C.C. du 03/05/2007**

Congé postnatal.

A partir du jour de l'accouchement, l'agente ne peut pas travailler pendant 9 semaines. Il n'existe aucune exception à cette règle. Peuvent s'y ajouter les jours de congé prénatal non pris, avec un maximum de 5 semaines (7 en cas de naissances multiples). Lorsque le nouveau-né doit rester à l'hôpital au-delà des 7 jours qui suivent sa naissance, l'agente peut prolonger son congé postnatal de la durée de la période d'hospitalisation de son bébé qui suit la 1<sup>ère</sup> semaine, avec un maximum de 24 semaines. Dans ce cas, l'agente doit fournir à son employeur une attestation de l'hôpital certifiant l'hospitalisation ainsi que la date de sortie du nouveau-né.

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

### **Article 104 : modification par le C.C. du 03/05/2007**

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service. L'absence pour maladie pendant les 5 semaines qui se situent avant le 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date réelle de l'accouchement n'est convertie en un congé de maternité que si la maladie est due à la grossesse.

**1<sup>er</sup> cas** : d'absence pour maladie non due à la grossesse (par ex. une cheville foulée) qui se situe pendant les 5 semaines qui tombent avant le 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date réelle de l'accouchement, cette absence pour maladie n'est pas convertie en congé de maternité. L'agent féminin est alors en congé ou en disponibilité pour maladie et non en congé de maternité (AR du 19/11/1998, art.26).

**2<sup>ème</sup> cas** : d'absence due à la grossesse qui se situe pendant les 5 semaines qui tombent avant le 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date réelle de l'accouchement, cette absence est convertie en congé de maternité (AR du 19/11/1998, art.26). Ceci signifie que, dans le 2<sup>ème</sup> cas uniquement, peut se présenter la situation dans laquelle l'agente est absente pour cause de maladie pendant toute la période de 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple) avant l'accouchement et, par conséquent, n'a droit qu'à 9 semaines de repos postnatal obligatoire. Dans ce cas, l'agente pourra bénéficier d'une semaine complémentaire de congé postnatal, si elle en fait la demande. Cette semaine sera complètement rémunérée.

### **Article 105 : modification par le C.C. du 11/06/2001**

Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de 15 semaines, excepté pour l'agent qui a épuisé son congé prénatal de 6 semaines et dont l'accouchement tarde. La période supplémentaire est rémunérée et n'est pas déduite des 9 semaines de congé postnatal.

**APRES MODIFICATION**  
**SECTION 6 : CONGE DE MATERNITE**

**Article 102 : modification par le C.C. du 11/06/2001, modifiée par la Loi du 20/07/2006, modifiant la Loi du 16/03/1971 – M.B du 28/07/2006) C.C., du 03/05/2007 et du C.C. du XXX**

**Par. 1 – PRINCIPES GENERAUX**

Le congé de maternité est accordé selon les conditions et modalités prévues par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et ses modifications ultérieures.

La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée totale de 15 semaines (19 en cas de naissance multiple). Ce congé comporte deux congés distincts: le congé prénatal et le congé postnatal.

Le congé prénatal a une durée de 6 semaines (8 en cas de naissance multiple) dont les 5 (7 en cas de naissance multiple) premières semaines sont considérées comme facultatives et la 6e (8e en cas de naissance multiple) obligatoire.

Le congé postnatal a une durée de 9 semaines qui peut être prolongé de:  
2 semaines en cas de naissance multiple ;  
une semaine en cas d'incapacité de travail pendant toute la période du congé prénatal ;  
certains jours d'hospitalisation de l'enfant ;  
congé prénatal facultatif qui n'a pas encore été pris.

**Par. 2 – LE CONGE PRENATAL**

Le congé prénatal peut débuter à partir de la 6e semaine avant la date présumée de l'accouchement. La travailleuse enceinte détermine quand ce "congé facultatif" prend cours. Les jours de congé prénatal qu'elle n'a pas pris peuvent être reportés et pris après l'accouchement.

Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement, elle remet à l'employeur un certificat médical mentionnant cette date. Si elle accouche après cette date, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

A partir du 7e jour qui précède la date présumée de l'accouchement, c'est le repos obligatoire. La partie des 7 jours qu'elle ne peut plus prendre parce qu'elle a accouché avant la date présumée de l'accouchement, est perdue et ne peut pas non plus être prise plus tard.

Dans le cas de naissances multiples, la travailleuse enceinte peut prendre son congé prénatal 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Elle doit remettre alors un certificat médical à l'employeur 9 semaines avant la date présumée.

**Par. 3 – LE CONGE POSTNATAL**

A partir du jour de l'accouchement, la travailleuse ne peut pas travailler pendant une période de 9 semaines. Il n'existe aucune exception à cette règle.

Lorsque la travailleuse a encore travaillé le jour de l'accouchement, la période de 9 semaines de repos de maternité commencera à courir le lendemain de l'accouchement.

Si la mère n'a pas pris tous ses jours de congé prénatal, elle peut les prendre après ses 9 semaines de congé postnatal. Le nombre de jours est égal à la période pendant laquelle elle a continué à travailler et ce à partir de la 6e semaine (8e semaine en cas de naissance multiple) précédant la date réelle de l'accouchement. Cette

période doit être diminuée du nombre de jours qu'elle a travaillé durant son repos obligatoire des 7 jours avant la date réelle de l'accouchement. Cela peut être le cas quand la date réelle d'accouchement ne correspond pas à la date présumée de l'accouchement, en d'autres mots si l'enfant naît trop tôt. Cela signifie qu'on ne peut reporter que 5 semaines maximum (7 semaines en cas de naissances multiples) après la naissance.

Par ailleurs, à la demande de la travailleuse, le congé postnatal obligatoire de 9 semaines est prolongé d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, pendant toute la période du congé prénatal, c'est-à-dire pendant la période allant de la 6<sup>e</sup> semaine précédant la date exacte de l'accouchement (ou de la 8<sup>e</sup> semaine en cas de naissance multiple) jusqu'à l'accouchement.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009, les travailleuses qui accouchent peuvent, sous certaines conditions, convertir les 2 dernières semaines de leur congé de maternité en jours de congé de repos postnatal. Ces jours doivent être pris dans une période de 8 semaines à dater de la reprise du travail.

La conversion peut seulement intervenir sur les 2 dernières semaines de congé prénatal reportées au-delà du congé postnatal obligatoire (9 semaines obligatoires). Cela signifie que seule la travailleuse ayant du congé prénatal à reporter, peut recourir à cette nouvelle réglementation. Ainsi la travailleuse pourra reprendre le travail en alternant quelques jours de travail avec quelques jours de congé.

#### **Article 103 : modification par le C.C. du 03/05/2007 et du XXX**

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, la travailleuse peut prolonger sa période de congé postnatal d'une durée égale à la durée de la période d'hospitalisation de son enfant au-delà des 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut toutefois dépasser 24 semaines.

La travailleuse qui souhaite utiliser cette possibilité doit donner à son employeur à la fin de sa période de congé postnatal une attestation de l'établissement hospitalier dans laquelle il est certifié que le nouveau-né est resté hospitalisé après le 7<sup>e</sup> jour à compter de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Lorsque durant cette prolongation de la période postnatale, l'hospitalisation du nouveau-né continue, le congé postnatal peut de nouveau être prolongé ; une attestation de l'établissement hospitalier mentionnant la durée de cette hospitalisation devra de nouveau être fournie à l'employeur.

#### **Article 104 : modification par le C.C. du 03/05/2007**

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service. L'absence pour maladie pendant les 5 semaines qui se situent avant le 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date réelle de l'accouchement n'est convertie en un congé de maternité que si la maladie est due à la grossesse.

**1<sup>er</sup> cas** : d'absence pour maladie non due à la grossesse (par ex. une cheville foulée) qui se situe pendant les 5 semaines qui tombent avant le 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date réelle de l'accouchement, cette absence pour maladie n'est pas convertie en congé de maternité. L'agent féminin est alors en congé ou en disponibilité pour maladie et non en congé de maternité (AR du 19/11/1998, art.26).

**2<sup>ème</sup> cas** : d'absence due à la grossesse qui se situe pendant les 5 semaines qui tombent avant le 7<sup>ème</sup> jour qui précède la date réelle de l'accouchement, cette absence est convertie en congé de maternité (AR du 19/11/1998, art.26). Ceci signifie que, dans le 2<sup>ème</sup> cas uniquement, peut se présenter la situation dans laquelle l'agente est absente pour cause de maladie pendant toute la période de 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple) avant l'accouchement et, par conséquent, n'a droit qu'à 9 semaines de repos postnatal obligatoire. Dans ce cas, l'agente pourra bénéficier d'une semaine complémentaire de congé postnatal, si elle en fait la demande. Cette semaine sera complètement rémunérée.

#### **Article 105 : modification par le C.C. du 11/06/2001 et du XXX**

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de 15 semaines ou plus de 19 semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé dans le cas où, après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, ne peut couvrir plus de 24 semaines.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal accordée en application de l'alinéa 4 de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971, et ses modifications ultérieures, précité ne peut couvrir plus d'une semaine.

<b>MODIFICATION N°21</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 105 bis
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.27
MOTIF DE LA MODIFICATION	Pause d'allaitement – suppression de la référence aux agents contractuels, conformément à l'article 1 <sup>er</sup> du présent statut.

#### **AVANT MODIFICATION**

##### **Article 105 bis : modification par le C.C. du 03/05/2004**

L'agent statutaire ou l'agent contractuel qui preste au moins 4 heures par jour, a le droit de recevoir une dispense de service afin de nourrir leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait, jusqu'à sept mois après la naissance, en dehors du lieu de travail.

Dans des circonstances médicales exceptionnelles (ex. : une naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum.

Toutefois, l'agent féminin ne peut pas prendre soin de l'enfant pendant le reste du jour ouvrable sur le lieu du travail.

#### **APRES MODIFICATION**

##### **Article 105 bis : modification par le C.C. du 03/05/2004 et du XXX**

L'agent qui preste au moins 4 heures par jour, a le droit de recevoir une dispense de service afin de nourrir son enfant au lait maternel ou de tirer son lait, jusqu'à sept mois après la naissance, en dehors du lieu de travail.

Dans des circonstances médicales exceptionnelles (ex. : une naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum.

Toutefois, l'agent féminin ne peut pas prendre soin de l'enfant pendant le reste du jour ouvrable sur le lieu du travail.

<b>MODIFICATION N°22</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Section 7 : congé de paternité Et Article 106
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.28

MOTIF DE LA MODIFICATION	Modification du titre de la section et précision article 106.
--------------------------	---

### AVANT MODIFICATION

#### SECTION 7 : CONGE DE PATERNITE

#### **Article 106 :**

L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 103 bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

### APRES MODIFICATION

#### SECTION 7 : CONGE DE PATERNITE EN CAS DE DECES OU D'HOSPITALISATION DE LA MERE

#### **Article 106 : modification par le C.C. du XXX**

L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à la section 6, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

<b>MODIFICATION N°23</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Articles 108 bis et 108 ter
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.29
MOTIF DE LA MODIFICATION	Abrogation de l'article 108 bis : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>la matière relative au 1) est traitée par l'article 96 du présent statut</b></li> <li>- <b>la matière relative au 2) est traitée par la section 9</b></li> </ul> Mise à jour article 108 ter

### AVANT MODIFICATION

#### **Article 108 bis : modification par le C.C. du 03/05/2004**

1) Sans préjudice des articles 106 à 108, l'agent statutaire ou contractuel en cas d'accouchement du conjoint ou de la naissance d'un enfant si la filiation de cet enfant est établie à son égard, obtient, à sa demande, un congé de paternité d'une durée de quinze jours ouvrables, rémunéré à 100%.

Ce congé doit être pris dans les trente jours qui suivent la naissance ou, le cas échéant, de l'expiration du congé de paternité visé aux articles 106 à 108. Il n'est pas cumulable avec le congé prévu à l'article 96 – 2) du présent statut.

2) l'agent statutaire ou contractuel obtient, à sa demande, un congé de paternité d'une durée de quinze jours ouvrables, rémunéré à 100% pour accueillir un enfant dans le cadre d'une adoption.

Ce congé doit être pris dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie du ménage.

#### **Article 108 ter : modification par le C.C. du 03/05/2004**

Les congés visés aux articles 106 à 108 bis inclus sont assimilés à une période d'activité de service.

### APRES MODIFICATION

#### **Article 108 bis : modification par le C.C. du 03/05/2004 et abrogation par le C.C. du XXX**



**Article 108 ter** : modification par le C.C. du 03/05/2004 et du XXX

Les congés visés à la section 7 sont assimilés à une période d'activité de service.

<b>MODIFICATION N°24</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Section 8 et article 109
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.29
MOTIF DE LA MODIFICATION	Distinction 2 types de congé parental : <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>congé parental non rémunéré (retiré par erreur lors de la dernière modification du statut)</b></li><li>- <b>congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière</b></li></ul>

**AVANT MODIFICATION**

SECTION 8 : CONGE PARENTAL

**Article 109** : modification par le C.C. du 11/06/2001, du 03/05/2004 et du 27/08/2015

Voir page suivante...

INTERRUPTION DE CARRIERE	REDUCTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL
<p>Droit d'interrompre sa carrière professionnelle pour prendre soin de son enfant sous certaines conditions :</p> <p><b>1. Conditions dans le chef de l'enfant</b></p> <p>Le droit au congé parental est accordé pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>la naissance d'un enfant, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 12 ans ;</b></li><li>- <b>l'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur à sa résidence et, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne ses 12 ans.</b></li></ul> <p><b>NB</b> Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne ses 12 ans.</p> <p><b>Réglementation à partir du 1er avril 2009 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>l'enfant ne peut avoir 12 ans au moment où le congé parental prend cours. Cette disposition n'est pas d'application lorsque le congé parental fait l'objet d'un report à la demande de l'employeur et à condition que l'information par écrit soit faite correctement.</b></li></ul> <p><b>2. Conditions dans le chef du travailleur</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>le travailleur doit être au service de l'employeur pendant 12 des 15 mois qui précèdent la date à laquelle il avertit</b></li></ul>	<p>Droit de réduire ses prestations d'1/5ème ou d'un 1/2 pour les mêmes raisons.</p>

<p><b>l'employeur de sa volonté de faire usage de ce droit ;</b></p> <p><b>- au plus tard au moment où le congé prend cours, le travailleur doit fournir les documents attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Si le travailleur n'a pas ces 12 mois d'ancienneté, il peut prendre un congé parental si l'employeur est d'accord.</b></p> <p><u>Durée</u> : le travailleur à temps plein ou à temps partiel peut prendre un congé parental à temps plein pendant une période de 4 mois au choix du travailleur ; cette période peut être fractionnée par mois.</p> <p><u>Avertissement de l'employeur</u> : 3 mois à l'avance avec communication de la durée et de la prise de cours d'interruption. Ce délai peut être réduit de commun accord. Dans le mois qui suit l'avertissement, l'employeur peut éventuellement notifier un report de l'exercice du droit au congé parental. En tout état de cause, le droit au congé parental devra prendre cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.</p> <p><u>Prise de cours</u> : à la date prévue dans l'avertissement (sauf si report voir ci-avant).</p> <p><u>Remplacement</u> : pas d'obligation de remplacer le travailleur qui exerce son droit au congé parental.</p>	<p><u>Durée</u> : le travailleur à temps plein peut réduire ses prestations de travail de moitié c'est-à-dire travailler à mi-temps pendant une période maximum de 8 mois, cette période peut être fractionnée en tranches de 2 mois ou en multiples de celles-ci.</p> <p>Le travailleur à temps plein peut réduire ses prestations de travail 1/5ème durant une période maximum de 20 mois. Cette réduction peut, au choix du travailleur, être fractionnée en tranches de 5 mois ou en multiple de celles-ci.</p> <p>Combinaisons de réductions possibles. par exemple, prendre un congé parental d'un mois à temps plein, de deux mois à temps partiel et d'un cinquième pendant cinq mois.</p> <p><u>Avertissement de l'employeur</u> : id.</p> <p><u>Prise de cours</u> : id.</p> <p><u>Remplacement</u> : id.</p>
--	---

## APRES MODIFICATION

### SECTION 8 : CONGE PARENTAL

#### **Article 109 : modification par le C.C. du 11/06/2001, du 03/05/2004 et du 27/08/2015 et du XXX**

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

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans.

Il n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

**Ce congé diffère du congé parental obtenu, dans le cadre de l'interruption complète de la carrière, par l'agent en activité de service, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.**

Concernant le congé parental obtenu dans le cadre de l'interruption de carrière :

Cf. CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES – SECTION 15 : INTERRUPTION DE CARRIERE

#### 1) FORMES SPECIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIERE CONGE PARENTAL

# MODIFICATION N°25

PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Section 9 Article 110
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.31
MOTIF DE LA MODIFICATION	Précisions congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de tutelle officielle

## AVANT MODIFICATION

### **SECTION 9 : CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE**

#### **Article 110 : modification par le C.C. du 11/06/2001**

Un congé d'accueil est accordé aux agents lorsqu'un enfant de moins de 10 ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption (au moment où l'enfant entre dans le foyer).

Le congé est de 6 semaines au plus ou de 4 semaines au plus, selon que l'enfant accueilli a ou n'a pas atteint l'âge de 3 ans. La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'A.R. du 8/4/1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants .

Un congé est accordé pour effectuer les formalités préalables à l'adoption. Si l'agent est marié et si son conjoint est également agent de la Commune, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux. Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé. Pour l'application du présent article, la tutelle officielle est assimilée à l'adoption. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service et est rémunéré.

## APRES MODIFICATION

### **SECTION 9 : Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle**

#### **Article 110 : modification par le C.C. du 11/06/2001 et du XXX**

Par. 1 - Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant de moins de dix ans. Le congé est de 6 semaines au plus.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent.

A la demande de l'agent, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Par. 2 - Un congé d'accueil est accordé à l'agent qui assure la tutelle officieuse d'un enfant de moins de dix ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de six semaines au plus pour un enfant de moins de 3 ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Par. 3 - L'agent qui désire bénéficier du ou des congés visé(s) à la présente section communique au Collège communal la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

L'agent doit présenter les documents suivants:

1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille ;

2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

Le congé d'adoption et le congé d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.

<b>MODIFICATION N°26</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 113
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.32
MOTIF DE LA MODIFICATION	Particularité procédure maladie personnel ouvrier

#### **AVANT MODIFICATION**

**Article 113 : modification par le C.C. du 03/05/2007, du 13/03/2008, du 24/04/2008 et du 27/08/2015**

Les agents sont soumis à la tutelle sanitaire du Service Médical compétent choisi par le Collège Communal. Le contrôle n'est pas systématique mais sera effectué suivant une décision motivée de la personne déléguée par le Collège Communal.

A) L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit le Service du Personnel, avant 10 heures. Il remettra un certificat médical dans les 48 heures.

- B) Le Directeur général ou le Service du Personnel doit, avant 10 heures du matin, avertir le Service Médical compétent et fournir un minimum de renseignements à savoir :
- Nom et prénom
  - Adresse où l'agent se trouve immobilisé
  - Fonction
  - Nom de l'employeur
  - La durée probable de l'absence
  - Si la sortie est, ou non, autorisée
  - **La nature du congé (maladie, accident de travail, prolongation, rechute, repos d'accouchement)**
- C) L'Administration Communale conserve, dans le dossier de son agent, le certificat que celui-ci lui fera parvenir.
- D) Le Service Médical compétent s'engage, dans les plus brefs délais, à effectuer le contrôle demandé soit, suivant le cas, au domicile de l'agent ou au Centre du Service Médical compétent.
- E) L'agent en congé de maladie, avec sortie autorisée, qui est absent lors du passage du médecin contrôleur a l'obligation de se présenter au contrôle sur toute convocation adressée par le Service Médical compétent. Dans ce cas, l'employeur prend en charge ses frais de déplacement à concurrence du tarif appliqué par le transport en commun le moins cher.
- F) L'agent en congé de maladie, avec sortie interdite, qui est absent pour une raison médicale (pharmacien, examens médicaux ou autres), lors du passage du médecin contrôleur est dans l'obligation de prendre immédiatement contact avec le Service Médical compétent, afin d'adopter une position commune des deux parties.
- G) En tout état de cause, l'agent est astreint de mettre tout en œuvre, afin de faciliter l'exécution normale du contrôle médical.
- H) En cas de refus de se présenter, l'agent sera considéré comme absent de manière irrégulière et privé de traitement.
- I) **Le médecin chargé du contrôle fera parvenir ses conclusions à l'employeur et remettra à l'agent, un document fixant sa date de reprise de travail, document que l'agent transmettra immédiatement à son employeur, au moment de la reprise du travail et qui sera conservé par ce dernier.**
- J) Contestation : si le médecin chargé du contrôle se prononce pour une reprise anticipée, l'agent peut toujours prendre immédiatement contact avec son médecin traitant et solliciter une procédure de recours en conformité avec les modalités définies par son employeur.
- K) Il convient par ailleurs de préciser que les modalités définies par l'employeur sont contenues dans le statut administratif (article 114).
- L) Si un accord à l'amiable ne peut intervenir entre les médecins, ceux-ci désignent de commun accord un médecin arbitre. La décision de ce dernier est sans appel. Les frais occasionnés par cet arbitrage sont à charge de la partie perdante, à savoir, l'agent en congé ou l'Administration Communale.
- M) L'agent en congé de maladie pour une journée devra également fournir un certificat médical.

#### **APRES MODIFICATION**

#### **Article 113 : modification par le C.C. du 03/05/2007, du 13/03/2008, du 24/04/2008, du 27/08/2015 et du XXX**

Les agents sont soumis à la tutelle sanitaire du Service Médical compétent choisi par le Collège Communal. Le contrôle n'est pas systématique mais sera effectué suivant une décision motivée de la personne déléguée par le Collège Communal.

- A) L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit le Service du Personnel, avant 10 heures. En cas d'absence, il avertira le Directeur général. Il remettra un certificat médical dans les 48 heures.
- Particularité pour le personnel ouvrier : l'agent doit avertir au plus tard à 7h30 son chef d'équipe de son absence. Le chef d'équipe doit à son tour prévenir dans les meilleurs délais, et en tout cas avant 10 heures,

le service des Travaux et le service du Personnel. Le certificat médical doit parvenir au Service du Personnel dans les 48 heures.

B) Le Directeur général ou le Service du Personnel doit, le cas échéant, avant 10 heures du matin, avertir le Service Médical compétent et fournir un minimum de renseignements à savoir :

- Nom et prénom
- Adresse où l'agent se trouve immobilisé
- Fonction
- Nom de l'employeur
- La durée probable de l'absence
- Si la sortie est, ou non, autorisée
- **La nature du congé (maladie, accident de travail, prolongation, rechute, repos d'accouchement)**

C) L'Administration Communale conserve, dans le dossier de son agent, le certificat que celui-ci lui fera parvenir.

D) Le Service Médical compétent s'engage, dans les plus brefs délais, à effectuer le contrôle demandé soit, suivant le cas, au domicile de l'agent ou au Centre du Service Médical compétent.

E) L'agent en congé de maladie, avec sortie autorisée, qui est absent lors du passage du médecin contrôleur a l'obligation de se présenter au contrôle sur toute convocation adressée par le Service Médical compétent. Dans ce cas, l'employeur prend en charge ses frais de déplacement à concurrence du tarif appliqué par le transport en commun le moins cher.

F) L'agent en congé de maladie, avec sortie interdite, qui est absent pour une raison médicale (pharmacien, examens médicaux ou autres), lors du passage du médecin contrôleur est dans l'obligation de prendre immédiatement contact avec le Service Médical compétent, afin d'adopter une position commune des deux parties.

G) En tout état de cause, l'agent est astreint de mettre tout en œuvre, afin de faciliter l'exécution normale du contrôle médical.

H) En cas de refus de se présenter, l'agent sera considéré comme absent de manière irrégulière et privé de traitement.

I) **Le médecin chargé du contrôle fera parvenir ses conclusions à l'employeur et remettra à l'agent, un document fixant sa date de reprise de travail, document que l'agent transmettra immédiatement à son employeur, au moment de la reprise du travail et qui sera conservé par ce dernier.**

J) Contestation : si le médecin chargé du contrôle se prononce pour une reprise anticipée, l'agent peut toujours prendre immédiatement contact avec son médecin traitant et solliciter une procédure de recours en conformité avec les modalités définies par son employeur.

K) Il convient par ailleurs de préciser que les modalités définies par l'employeur sont contenues dans le statut administratif (article 114).

L) Si un accord à l'amiable ne peut intervenir entre les médecins, ceux-ci désignent de commun accord un médecin arbitre. La décision de ce dernier est sans appel. Les frais occasionnés par cet arbitrage sont à charge de la partie perdante, à savoir, l'agent en congé ou l'Administration Communale.

M) L'agent en congé de maladie pour une journée devra également fournir un certificat médical.

<b>MODIFICATION N°27</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 120
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.35
MOTIF DE LA MODIFICATION	Particularité procédure maladie personnel ouvrier

#### **AVANT MODIFICATION**

#### **Article 120 : modification par le C.C. du 27/08/2015**

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement le Directeur général ou le Chef de Service.

## APRES MODIFICATION

### **Article 120 : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX**

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement le Service du Personnel. En cas d'absence, il avertira le Directeur général.

Particularité pour le personnel ouvrier : l'agent doit avertir au plus tard à 7h30 son chef d'équipe de son absence. Le chef d'équipe doit à son tour prévenir dans les meilleurs délais, et en tout cas avant 10 heures, le service des Travaux et le service du Personnel

<b>MODIFICATION N°28</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 128
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.37
MOTIF DE LA MODIFICATION	Précisions congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales.

## AVANT MODIFICATION

### **Article 128 :**

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

- 1) un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou l'un des congés visés aux articles 98 et 99 ;
- 2) un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ;
- 3) un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un Secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une communauté ou d'une Région ou du Collège réuni de la commission communautaire commune ;
- 4) un congé pour mission ;
- 5) un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;
- 6) un congé pour être mis à la disposition du roi ;
- 7) un congé visé soit à l'article 40 de l'A.R. du 20/06/1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, paragraphe 1), de l'A.R. du 28/09/1984 portant exécution de la loi du 19/12/1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

## APRES MODIFICATION

### **Article 128 : modification par le C.C. du XXX**

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

- 1) un congé de maternité, de paternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ;
- 2) un congé pour motif impérieux d'ordre familial ;
- 3) un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ;
- 4) un congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ;
- 5) un congé pour suivre les cours de l'Ecole de Protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;
- 6) un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;
- 7) un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ;

- 8) un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;
- 9) un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ;
- 10) un congé visé à l'article 77, paragraphe 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

<b>MODIFICATION N°29</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 130 bis
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.38 et 39
MOTIF DE LA MODIFICATION	Semaine volontaire de 4 jours – référence à la législation en vigueur.

#### AVANT MODIFICATION

**Article 130 bis** : (M.B. du 20/04/1995) – **modification par le C.C. du 06/02/2003 et du 27/08/2015**

1) Par. 1er :

a) Le droit est reconnu à leurs membres du personnel de réduire leurs prestations à temps plein à quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

b) L'Administration communale s'engage à payer aux membres du personnel qui font usage du droit visé au a) un traitement correspondant aux prestations réduites, complété d'un complément de traitement à charge de l'Administration communale. Ce complément de traitement fait partie intégrante du traitement et s'élève au minimum à 49,58 euros par mois.

c) L'Administration communale s'engage à respecter les obligations qui découlent des dispositions relatives aux pensions et à refuser le droit visé au a) aux seules catégories de personnes et de fonctions mentionnées dans l'engagement.

Par. 2 - Si un engagement est souscrit conformément au par. 1er, il est accordé aux provinces et aux communes

une dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale visées à l'article 38 par. 3, 1<sup>ière</sup>ment

à 7<sup>ième</sup>ment et 9<sup>ième</sup>ment de la loi du 29/06/1981 portant les principes généraux de la sécurité sociale des

travailleurs salariés, pour les contractuels qui sont engagés en application du par. 1er c).

2) Par. 1er - Les contractuels engagés pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel sont exclus du droit à la semaine volontaire de quatre jours.

Par. 2 - les membres du personnel qui sont titulaires d'un grade dont l'échelle de traitement correspond à celle afférente à un grade classé niveau A peuvent se prévaloir du droit à la semaine volontaire de quatre jours.

Le Collège Communal peut toutefois, dans le cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les membres du personnel visés aux paragraphes 1er et 2 qui en font la demande à bénéficier de la semaine de quatre jours.

Par. 3 - Si le Collège Communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit à la semaine volontaire de quatre jours sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre et celle qui agréé l'Administration communale puisse être supérieure à six mois. En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'Administration communale.

3) Par. 1er - Le membre du personnel qui désire faire usage du droit à la semaine volontaire de quatre jours introduit à cet effet une demande auprès du Conseil Communal conformément au modèle établi en annexe.

La demande est introduite au moins deux mois avant le début de la période pendant laquelle le membre du personnel exercera ses prestations sur la base de la semaine de quatre jours.

La période prend cours le premier jour du mois.



Le membre du personnel reçoit un accusé de réception de sa demande.

Par. 2 - L'Administration Communale dispose de quinze jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande visée au par. 1er. pour invoquer le 2) par. 3.

A l'expiration de ce délai, la demande du membre du personnel est réputée définitive.

4) Par. 1er - Le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est comparé au fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les autres membres du personnel de service.

Par. 2 - S'il ressort que la comparaison que le calendrier de travail proposé par le membre du personnel ne peut pas être accepté, le Directeur général communique à l'intéressé les raisons pour lesquelles le calendrier proposé est refusé. Il communique en même temps à l'intéressé suivant un ordre numérique les calendriers de travail qui peuvent être acceptés.

La communication visée à l'alinéa 1er est adressée au membre du personnel dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande; passé ce délai, le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est accepté.

Par. 3 - Le membre du personnel dispose de huit jours à partir du jour qui suit celui où il a reçu la communication visée au par. 2, pour renoncer à sa demande. S'il ne réagit pas dans ce délai, le calendrier de travail proposé en premier lieu par le Directeur général lui est applicable.

Par. 4 – Le Directeur général peut inviter à tout moment le membre du personnel qui a opté pour la semaine volontaire de 4 jours à modifier le calendrier de travail.

Le calendrier de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord du membre du personnel concerné.

5) Il ne peut être mis fin au régime de la semaine volontaire de 4 jours que moyennant un préavis de trois mois introduit par le membre du personnel.

Le préavis ne peut être donné que le neuvième mois de chaque période annuelle pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur base de la semaine volontaire de 4 jours.

Le régime de la semaine volontaire de 4 jours doit toujours expirer à la fin d'un mois.

6) Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine volontaire de 4 jours, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

7) Par. 1er - Au cours de la période de la semaine volontaire de 4 jours, le membre du personnel ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit, sauf pour des raisons de santé. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

Par. 2 - La période pendant laquelle un membre du personnel exerce ces prestations sur la base de la semaine volontaire de 4 jours, est suspendue dès qu'il obtient un congé de maternité, un congé parental, un congé pour motifs impérieux d'ordre familial, un congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales ou un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.

Par. 3 - Si la période pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur base de la semaine volontaire de 4 jours est suspendue, le complément de traitement égal à 80,57 euros est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si la période susvisée n'avait pas été suspendue.

#### **APRES MODIFICATION**

#### **Article 130 bis : modification par le C.C. du 06/02/2003, du 27/08/2015 et du XXX**

Le droit des agents de bénéficier de la semaine volontaire de 4 jours est assuré conformément et dans le respect des conditions portées par la loi du 10 avril 1995, ses arrêtés d'exécution et leurs modifications ultérieures.

<b>MODIFICATION N°30</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 130 ter
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.39 et suivantes

**AVANT MODIFICATION****Article 130 ter : (M.B. du 20/04/1995) – modification par le C.C. du 06/02/2003**

**1) Par. 1er** - Les membres du personnel nommés à titre définitif ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de 5 ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.

Par. 2 - L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par le membre du personnel d'une demande auprès du Conseil Communal et dans laquelle l'intéressé fixe la date à laquelle il désire être mis à la retraite. Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date pour quelque motif que ce soit ne soit avancée. Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

**2) Par. 1er** - Les membres du personnel qui font usage du droit visé au 1) reçoivent à charge de l'Administration communale qui les occupe, le traitement dû pour des prestations à mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle d'un montant de 284,83 euros.

Par. 2 - Par dérogation à l'article 30, par. 1er, de l'arrêté royal du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27/06/1969 révisant l'arrêté-loi du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pour le calcul

	Départ anticipé à mi-temps	Semaine volontaire de quatre jours
Congé annuel de vacances	Oui	Oui
Congé de circonstances	Oui	Oui
Congé exceptionnel pour cas de force majeure	Oui	Oui
Congé pour accompagner des handicapés et des malades	Oui	Oui
Congé pour don de moelle osseuse	Oui	Oui
Congé de maternité	-	Oui
Congé parental	Non	Oui
Congé pour stage	-	Non
Congé pour permettre de présenter sa candidature aux élections	Non	Oui
Congé pour des motifs impérieux d'ordre familial	Non	Oui
Congé protection civile	Non	Non
Congé d'accueil en vue d'adoption et de la tutelle officieuse	Non	Oui
Prestations réduites pour cause de maladie	Non	Oui
Prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales	Non	Non
Prestations réduites pour convenance personnelle	Non	Non
Interruption à temps plein de la carrière	Non	Non
Interruption à mi-temps de la carrière	Non	Non
Congé de longue durée pour l'éducation d'enfants	Non	Non
Disponibilité pour convenance personnelle	Non	Non
Détachement auprès d'un cabinet	Non	Non
Congé pour mission	Non	Non
Congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu	Non	Non
Congé permanent	Non	Non

des cotisations de sécurité sociale, il n'est pas tenu compte de la prime visée au 2) par. 1er.

Par. 3 - La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service ou, à défaut d'une telle position analogue. Le membre du personnel qui occupe cette position administrative conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion. Il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion.

## DISPOSITIONS COMMUNES POUR LES ARTICLES 130 bis ET 130 ter

Par. 1er - Pour les membres du personnel statutaires, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

Par. 2 - Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.

Par. 3 - Pour l'application du présent titre, un contrat de travail de remplacement ou plusieurs contrats de travail de remplacement successifs conclus avec le même membre du personnel et dans le même service public ne peuvent être considérés comme contrat de travail à durée indéterminée avant la fin des deux premières années de service.

Par. 4 - Cumul de départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours avec d'autres absences.

Sur la base notamment du par. 1er du 7 ièment de l'article 130 bis, on peut établir le tableau suivant :

(oui = le cumul est possible; non = le cumul n'est pas possible).

Par. 4 - La période de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue durant la période pendant laquelle le membre du personnel est en congé de maternité, en congé parental, en congé pour motifs impérieux d'ordre familial, en congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales et en congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse. Dans ce cas, le complément de traitement est accordé au prorata du nombre de jours effectivement prestés dans la semaine de quatre jours.

### APRES MODIFICATION

#### **Article 130 ter : modification par le C.C. du 06/02/2003 et du XXX**

Le droit des agents de bénéficier d'un départ anticipé à mi-temps est assuré conformément et dans le respect des conditions portées par la loi du 10 avril 1995, ses arrêtés d'exécution et leurs modifications ultérieures.

MODIFICATION N°31	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 131
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.39 et suivantes
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions absence pour convenance personnelle.</b>

### AVANT MODIFICATION

#### **Article 131 : modification par le C.C. du 27/08/2015**

Par. 1er - Le Conseil Communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

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

Par. 2 - L'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle ne peut être accordée en aucun cas aux Directeurs général et financier.

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

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

Par. 4 - Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion et à l'évaluation de carrière.  
La promotion à un grade supérieur met fin à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

#### **APRES MODIFICATION**

##### **Article 131 : modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX**

Par. 1er - Le Conseil Communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

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

Par. 2 - L'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle peut être accordée aux Directeurs général et financier, conformément à l'article 1er.

Par. 3 - L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au paragraphe 1er est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les 3/4, soit 4/5 de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.  
Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

Par. 4 - Le congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé à de l'activité de service. L'agent peut faire valoir ses titres à la promotion et à l'évolution de carrière.  
La promotion à un grade supérieur met fin à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

<b>MODIFICATION N°32</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 10 : REGIME DES CONGES</b> Article 137
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.42
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions et regroupement des différents types d'interruption de carrière.</b>

#### **AVANT MODIFICATION**

##### **Article 137 :**

Les agents ont droit à l'interruption de carrière, selon les règles prévues par la Législation en vigueur.  
Ils formulent leur demande par lettre adressée au Collège Communal au moins trois mois avant le début de l'interruption.  
Ce délai peut être réduit par le Collège Communal à la demande de l'agent.

#### **APRES MODIFICATION**

##### **Article 137 : modification du C.C. du XXX**

Les agents ont droit à l'interruption de carrière « ordinaire » ainsi qu'aux 3 formes spécifiques d'interruption de carrière.

##### **A) INTERRUPTION DE CARRIERE « ORDINAIRE »**

L'interruption de carrière « ordinaire » offre aux travailleurs la possibilité de suspendre entièrement ou partiellement leurs prestations, tout en bénéficiant d'une allocation de l'ONEM.

L'allocation octroyée varie en fonction du type d'interruption de carrière (interruption complète ou interruption partielle), de l'âge du travailleur, du régime de travail interrompu, du nombre d'enfants et de leur âge.

Il existe différents types d'interruption de carrière « ordinaire » :

- **l'interruption de carrière complète ;**
- **l'interruption partielle dans le « régime général » ;**
- **l'interruption partielle dans le « régime fin de carrière ».**

## **B) FORMES SPECIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIERE**

### **1) CONGE PARENTAL**

#### Par. 1 Durée

Pour prendre soin de son enfant, le travailleur peut au choix bénéficier d'une des formes suivantes de congé parental :

- Tout travailleur occupé à temps plein ou à temps partiel peut pendant une période de 4 mois suspendre complètement ses prestations. Ces 4 mois peuvent être fractionnés par périodes de 1 mois ou un multiple (1, 2, 3 ou 4 mois).
- Tout travailleur occupé à temps plein peut pendant une période de 8 mois réduire ses prestations à mi-temps. Ces 8 mois peuvent être fractionnés par périodes de 2 mois ou un multiple (2, 4, 6 ou 8 mois).
- Tout travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'un cinquième pendant une période de 20 mois. Ces 20 mois peuvent être fractionnés par périodes de 5 mois ou un multiple (5, 10, 15 ou 20 mois).

#### Par. 2 Condition d'âge devant être remplie par l'enfant

- Lors de la naissance d'un enfant : le droit au congé parental est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours du congé.
- Lors de l'adoption d'un enfant : le droit au congé parental est accordé à partir de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune de la résidence de l'agent et ce, tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours du congé.
- Si l'enfant souffre d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% : le droit au congé parental est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 21 ans à la date de prise de cours du congé. Ce droit est également accordé si l'enfant souffre d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales.

#### Par. 3 Conditions dans le chef du travailleur

- le travailleur doit être au service de l'employeur pendant 12 des 15 mois qui précèdent la date à laquelle il avertit l'employeur de sa volonté de faire usage de ce droit ;
- au plus tard au moment où le congé prend cours, le travailleur doit fournir les documents attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

#### Par. 4 Notification à l'employeur

Le travailleur doit avertir le Collège au moins 2 mois et au plus 3 mois à l'avance. Ce délai peut être réduit de commun accord.

Le Collège peut, dans le mois qui suit la notification par écrit, reporter le début du congé parental pour des raisons liées au bon fonctionnement du service. Cependant, le congé parental prendra cours au plus tard 6 mois après le mois pendant lequel l'employeur a usé de son droit de report.

#### Par. 5 Allocations d'interruption

Les informations relatives aux allocations de congé parental peuvent être obtenues auprès des bureaux de l'ONEM.

### **2) CONGE POUR ASSISTANCE MEDICALE**

#### Par. 1 Durée

Les agents peuvent suspendre ou réduire temporairement leurs prestations pour assister ou octroyer des soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au 2e degré qui souffre d'une maladie grave.

Par membre du ménage, on entend toute personne qui cohabite avec le travailleur.

Par membre de la famille on entend aussi bien les parents que les alliés jusqu'au 2e degré.

Par maladie grave, on entend chaque maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

Le travailleur a le choix de prendre le congé pour assistance médicale de l'une ou l'autre de ces manières :

- Tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement ses prestations durant une période 12 mois au maximum par patient. Ces interruptions doivent chaque fois être prises par périodes de minimum un mois et de maximum 3 mois.
- Tout travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations d'1/5 ou d'1/2 durant une période de 24 mois par patient au maximum. Ces interruptions doivent également chaque fois être prises par périodes de minimum un mois et de maximum 3 mois.
- Tout travailleur occupé à temps partiel dont le nombre d'heure de travail hebdomadaire est au moins égal au  $\frac{3}{4}$  du nombre d'heure hebdomadaire de travail d'un travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations jusqu'à la moitié d'une occupation à temps plein durant une période de 24 mois par patient au maximum. Ces interruptions doivent également chaque fois être prises par périodes de minimum un mois et de maximum 3 mois.

Des dérogations existent en cas d'hospitalisation pour maladie grave d'un enfant mineur.

#### Par. 2 Notification à l'employeur

Le travailleur doit avertir le Collège au moins 7 jours avant la date du début du congé pour assistance médicale. Ce délai peut être réduit de commun accord.

#### Par. 3 Allocations d'interruption

Les informations relatives aux allocations de congé parental peuvent être obtenues auprès des bureaux de l'ONEM.

### **3) CONGE POUR SOINS PALLIATIFS**

#### Par. 1 Durée

Les travailleurs ont le droit de suspendre totalement ou de réduire leurs prestations de travail en vue de se consacrer à des soins palliatifs en faveur d'une personne atteinte d'une maladie incurable.

Le congé pour soins palliatifs peut s'exercer d'une des manières suivantes :

- Tout travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut suspendre totalement ses prestations durant 1 mois, par patient, dans le cadre du congé pour octroi de soins palliatifs. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois.
- Tout travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations à concurrence d'1/5 ou d'un mi-temps durant un mois par patient. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois.
- Tout travailleur occupé à temps partiel dont le nombre d'heure de travail hebdomadaire est au moins égal au ¾ du nombre d'heure hebdomadaire de travail d'un travailleur occupé à temps plein peut réduire ses prestations jusqu'à la moitié d'une occupation à temps plein durant un mois par patient. Cette période peut être prolongée une fois à concurrence d'un mois.

Le congé débute le premier jour de la semaine suivant celle au cours de laquelle l'attestation du médecin traitant a été remise par le travailleur à l'employeur ou, moyennant l'accord de l'employeur, à un moment plus court.

#### Par. 2 Notification à l'employeur

Le travailleur qui souhaite exercer son droit au congé pour octroi de soins palliatifs doit fournir à son employeur une attestation du médecin traitant de la personne qui nécessite ces soins.

#### Par. 3 Allocations d'interruption

Les informations relatives aux allocations de congé parental peuvent être obtenues auprès des bureaux de l'ONEM.

<b>MODIFICATION N°33</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 14 : CESSATION DES FONCTIONS</b> Article 169
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.52
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions inaptitude professionnelle et correction indemnités.</b>

#### AVANT MODIFICATION

##### **Article 169 :**

La cessation des fonctions pour cause d'inaptitude professionnelle définitive est prononcée par le Conseil Communal.

L'agent a droit à une indemnité égale à trois mois de traitement majorée de trois mois par période entamée de 5 ans de service.

#### APRES MODIFICATION

##### **Article 169 : modification par le C.C. du XXX**

L'inaptitude professionnelle est une conséquence négative de l'évaluation.

La cessation des fonctions pour cause d'inaptitude professionnelle définitive est prononcée par le Conseil Communal.

<b>MODIFICATION N°34</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 14 : CESSATION DES FONCTIONS</b> Article 172

PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.52-53
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Abrogation de l'article et référence à la section 12 ter du chapitre 10 traitant du même sujet.</b>

### **AVANT MODIFICATION**

#### **Article 172 : modification par le C.C. du 06/02/2003**

Par. 1 - Les agents définitifs ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de 5 ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.

Par. 2 - Le départ anticipé à mi-temps est subordonné à un accord préalable du Collège Communal.

Par. 3 - Si le Collège Communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel en fonction à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agrée le service public puisse être supérieure à 6 mois. En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège Communal.

Par. 4 - L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent d'une demande auprès du Collège Communal, dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être admis à la retraite. Cette demande est formulée au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps. L'agent reçoit un accusé de réception de sa demande.

Le Collège Communal dispose de 15 jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour invoquer le paragraphe 3.

A l'expiration de ce délai, la demande de l'agent devient définitive.

Par. 5 - Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis à l'agent de revenir sur la date de la mise en retraite, à moins que cette date, pour quelque motif que ce soit, ne soit avancée.

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

Par. 6 - Les agents qui font usage de ce droit reçoivent le traitement dû pour un mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle dont le montant est fixé par le Conseil Communal dans le respect de la loi du 10/4/1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Par. 7 - Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et son supérieur hiérarchique soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours.

Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre du régime de travail à mi-temps, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Par. 8 - La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service. L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion et à l'évolution de carrière. Il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion.

Par. 9 - Au cours de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou un congé y assimilé et ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

### **APRES MODIFICATION**

#### **Article 172 : modification par le C.C. du 06/02/2003 et abrogation par le C.C. du XXX**



<b>MODIFICATION N°35</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 14 : CESSATION DES FONCTIONS</b> Article 173
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.53
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Précisions ouverture du droit aux prestations de sécurité sociale.</b>

**AVANT MODIFICATION**

**Article 173 :**

Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé la commune verse à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs du chômage et des indemnités d'assurance contre la maladie et l'invalidité aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20/7/1991 portant des dispositions sociales et diverses.

**APRES MODIFICATION**

**Article 173 : modification par le C.C. du XXX**

Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, ou retiré, la commune verse à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés (secteurs chômage, assurance obligatoire maladie-invalidité – y compris secteur indemnités -, et assurance maternité) aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

<b>MODIFICATION N°36</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 15 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> Article 174
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.54
MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Mise à jour instance tutelle.</b>

**AVANT MODIFICATION**

**Article 174 :**

Le présent statut entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit l'approbation par la Députation Permanente. Il s'applique dès son entrée en vigueur aux agents visés à l'article 1er.

**APRES MODIFICATION**

**Article 174 : modification par le C.C. du XXX**

Le présent statut entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit l'approbation par le Service Public de Wallonie compétent. Il s'applique dès son entrée en vigueur aux agents visés à l'article 1er.

<b>MODIFICATION N°37</b>	
PARTIE	<b>CHAPITRE 15 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> Article 176
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.54

MOTIF DE LA MODIFICATION	<b>Retrait référence aux agents contractuels conformément à l'article 1<sup>er</sup> du présent statut.</b>
--------------------------	---

### AVANT MODIFICATION

#### **Article 176 : Modification par le C.C. du 27/08/2015**

Pour l'application du chapitre 11 relatif à l'évaluation du personnel statutaire et contractuel, les évaluations du personnel ouvrier restant encore à réaliser à ce jour, seront basées sur les anciens critères et ce, dans un souci d'équité envers TOUT le personnel communal.

L'évaluation selon les nouveaux critères sera réalisée 2 ans après la date anniversaire de la nomination définitive ou de la désignation contractuelle et ce, avec effet au 1er janvier 2016.

Pour tout nouvel agent engagé, les nouvelles dispositions seront d'office d'application.

**Tous les textes légaux et réglementations peuvent être consultés au secrétariat communal.**

### APRES MODIFICATION

#### **Article 176 : Modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX**

Pour l'application du chapitre 11 relatif à l'évaluation du personnel, les évaluations du personnel ouvrier restant encore à réaliser à ce jour, seront basées sur les anciens critères et ce, dans un souci d'équité envers TOUT le personnel communal.

L'évaluation selon les nouveaux critères sera réalisée 2 ans après la date anniversaire de la nomination définitive et ce, avec effet au 1er janvier 2016.

Pour tout nouvel agent engagé, les nouvelles dispositions seront d'office d'application.

**Tous les textes légaux et réglementations peuvent être consultés au secrétariat communal.**

<b>MODIFICATION N°38</b>	
PARTIE	<b>CONDITIONS PARTICULIÈRES DE RECRUTEMENT PAR APPEL PUBLIC ET DE PROMOTION</b>
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.55 et suivantes
MOTIF DE LA MODIFICATION	<p><b>Intégration de la circulaire du 25 janvier 2011 relative à la valorisation des compétences dans le cadre du Pacte pour une Fonction Publique locale et provinciale solide et solidaire SAUF POUR L'ECHELLE D1- PERSONNEL OUVRIER</b></p> <p>ET RETRAIT DE « manœuvre léger » pour les échelles E1, E2 et E3 – PERSONNEL OUVRIER</p> <p>REMARQUE : La Directrice générale, lors du comité de négociation « syndical » du 22 septembre 2016, a marqué un avis défavorable pour les 2 points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Non intégration de la valorisation des compétences pour l'échelle D1 – Personnel ouvrier</b></li> <li>- <b>Retrait de « manœuvre léger » pour les échelles E1, E2 et E3 pour le personnel ouvrier</b></li> </ul>

Modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX

#### AVANT MODIFICATION

##### **4° Employé(e) d'administration (D.1.)**

Par appel public:

- **A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.**
- Réussir un examen d'aptitudes organisé par un jury formé par le Collège Communal comportant :
  - a) **une épreuve écrite** : résumé et commentaire d'un texte d'ordre général
  - b) **une épreuve orale** : un entretien permettant de juger de l'ouverture intellectuelle du candidat
  - c) **une épreuve pratique** de dactylographie (uniquement pour les candidats dactylographes)

**Par promotion des E1, E2 et E3 - modification par le C. C. du 30/09/2002**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) ancienneté de 4 ans dans les échelles E1, E2 ou E3 (administrative) en qualité d'agent statutaire définitif
- 4) **réussir un examen d'accession comportant :**
  - a) **une épreuve écrite : résumé et commentaire d'un texte d'ordre général**
  - b) **une épreuve orale** : un entretien permettant de juger de l'ouverture intellectuelle du candidat
  - c) **une épreuve pratique** de dactylographie (sur traitement de texte)

#### APRES MODIFICATION

##### **4° Employé(e) d'administration (D.1.)**

Par appel public - modification par le C. C. du XXX:

- 1) A la personne pour qui est requis un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4ème année de l'enseignement secondaire (2ème degré - CESDD)**

Ou

A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2ème degré et en lien avec l'emploi considéré.

Ou

**A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.**
- 2) Réussir un examen d'aptitudes organisé par un jury formé par le Collège Communal comportant :**
  - a) **une épreuve écrite** : résumé et commentaire d'un texte d'ordre général
  - b) **une épreuve orale** : un entretien permettant de juger de l'ouverture intellectuelle du candidat
  - c) **une épreuve pratique** de dactylographie (uniquement pour les candidats dactylographes)

**Par voie de promotion - modification par le C. C. du 30/09/2002 et du XXX**

- 1) **Au (à la) titulaire de l'échelle E1, E2 ou E3 (administrative) qui a réussi l'examen d'accession au niveau D comportant :**
  - a) **une épreuve écrite** : résumé et commentaire d'un texte d'ordre général
  - b) **une épreuve orale** : un entretien permettant de juger de l'ouverture intellectuelle du candidat
  - c) **une épreuve pratique** de dactylographie (sur traitement de texte)
- 2) Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) devra avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » **ET** compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle E1, E2 ou E3 (administrative) en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).
- 3) Formation à l'accueil.

#### AVANT MODIFICATION

##### **5° Employé(e) d'administration (D.2.) - modification par le C.C. du 30/09/2002**

###### **En évolution de carrière des D1 :**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D1, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1 + une formation spécifique de 40 périodes au moins sanctionnée par une attestation de réussite ayant pour but l'amélioration de la qualité du travail, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1 + diplôme ETSS.

#### APRES MODIFICATION

##### **5° Employé(e) d'administration (D.2.) - modification par le C.C. du 30/09/2002 et du XXX**

###### **En évolution de carrière :**

- 1) Au (à la) titulaire de l'échelle D.1. (administrative), pour autant que soient réunies les conditions suivantes :
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.1. (administrative) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;  
Ou
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. (administrative) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire ;  
Ou
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. (administrative) s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.
- 2) Formation à l'accueil.

#### AVANT MODIFICATION

##### **6° Employé d'administration (D.3) – modification par le C.C du 30/09/2002**

###### **En évolution de carrière des D2 :**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil

- 3) soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D2, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D2 + une formation spécifique de 40 périodes au moins sanctionnée par une attestation de réussite ayant pour but l'amélioration de la qualité du travail, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D2 + diplôme ETSS.

### **APRES MODIFICATION**

#### **6° Employé d'administration (D.3) – modification par le C.C du 30/09/2002 et du XXX**

##### **En évolution de carrière :**

- 1) Au (à la) titulaire de l'échelle D.2. (administrative), pour autant que soient réunies les conditions suivantes :
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.2. (administrative) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;  
Ou
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. (administrative) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire ;  
Ou
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. (administrative) s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.
  
- 2) Formation à l'accueil.

### **AVANT MODIFICATION**

#### **7° Employé(e) d'administration (D.4.) - modification par le C.C. du 30/09/2002**

##### **Par appel public:**

- **A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.**
- **Réussir un examen d'aptitudes organisé par un jury formé par le Collège Communal:**
  - a) **une épreuve écrite** : résumé et commentaire d'un texte d'ordre général
  - b) **une épreuve orale** : un entretien permettant de juger de l'ouverture intellectuelle du candidat

##### **En évolution de carrière des D1, D2 et D3**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) - soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D1, D2 ou D3 avec un module de formation en sciences administratives (150 heures)
  - **soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1, D2 ou D3 avec 2 modules de formation en sciences administratives (300 heures)**
  
  - **soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1, D2 ou D3 + ESS ou assimilés (AR du 26/09/1994)**

## **APRES MODIFICATION**

### **7° Employé(e) d'administration (D.4.) - modification par le C.C. du 30/09/2002 et du XXX**

Par appel public:

**1) A la personne pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.**

**Ou**

A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

**Ou**

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

**2) Réussir un examen d'aptitudes organisé par un jury formé par le Collège Communal comportant :**

- a) **une épreuve écrite** : résumé et commentaire d'un texte d'ordre général
- b) **une épreuve orale** : un entretien permettant de juger de l'ouverture intellectuelle du candidat

En évolution de carrière des D1, D2 et D3 :

**1) Au (à la) titulaire de l'échelle D.1., D.2. ou D.3. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :**

- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.1., D.2. ou D.3. (administrative) s'il (elle) a acquis un module de formation ;  
**Ou**
- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1., D.2. ou D.3. (administrative) s'il (elle) a acquis deux modules de formation ;  
**Ou**
- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.1., D.2. ou D.3 (administrative) s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement ;  
**Ou**
- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » +**  
ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1., D.2. ou D.3 (administrative) s'il (elle) possède deux titres de compétence délivrés par le Consortium de validation de compétence, et qui soient complémentaires au titre utilisés lors du recrutement.

**2) Formation à l'accueil.**

N.B. L'agent porteur d'un titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer vers l'échelle D4 pour la personne! administratif.

## AVANT MODIFICATION

**14° E1 ouvrier(ère), personnel d'entretien, manoeuvre léger** – modification par le C.C. du 30/09/1999

**Par appel public:** aucun titre, qualification ou autre n'est requis

**15° E2 ouvrier(ère), personnel d'entretien, manoeuvre léger** – modification par le C.C. du 30/09/1999

Par appel public uniquement pour les manoeuvres/travaux lourds : aucun titre, qualification ou autre n'est requis.

**Par appel public:**

- 1) répondre aux conditions générales de recrutement
- 2) réussir l'examen d'aptitude comportant :
  - a) **une épreuve pratique** relative à la manutention et au terrassement
  - b) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat.

**En évolution de carrière des E1:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle E1, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle E1+ une formation spécifique agréée et reconnue par le Conseil Régional de la Formation, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle E1+ diplôme ETSI/CTSI et assimilé

**16° E3 ouvrier(ère), personnel d'entretien, manoeuvre léger** - modification par le C.C. du 30/09/1999

**En évolution de carrière des E2:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle E2, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle E2 + une formation spécifique agréée et reconnue par le Conseil Régional de la Formation, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle E2 = diplôme ETSI/CTSI et assimilé.

L'agent de niveau E possédant un titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E.

## APRES MODIFICATION

**14° E1 ouvrier(ère), personnel d'entretien** – modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX

**Par appel public:** aucun titre, qualification ou autre n'est requis

**15° E2 ouvrier(ère), personnel d'entretien** – modification par le C.C. du 30/09/1999

Par appel public uniquement pour les manoeuvres/travaux lourds : aucun titre, qualification ou autre n'est requis.

**Par appel public:**

- 3) répondre aux conditions générales de recrutement
- 4) réussir l'examen d'aptitude comportant :
  - a) **une épreuve pratique** relative à la manutention et au terrassement
  - b) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat.

**En évolution de carrière des E1:**

- 4) Evaluation au moins « A améliorer »
- 5) formation à l'accueil
- 6) soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle E1, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle E1+ une formation spécifique agréée et reconnue par le Conseil Régional de la Formation, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle E1+ diplôme ETSI/CTSI et assimilé

**16° E3 ouvrier(ère), personnel d'entretien** - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX

**En évolution de carrière des E2:**

- 4) Evaluation au moins « A améliorer »
- 5) formation à l'accueil

- 6) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle E2, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle E2 + une formation spécifique agréée et reconnue par le Conseil Régional de la Formation, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle E2 = diplôme ETSI/CTSI et assimilé.

L'agent de niveau E possédant un titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E.

### **AVANT MODIFICATION**

#### **18° D2 ouvrier(ère) qualifié - modification par le C.C. du 30/09/1999**

En évolution de carrière des D1:

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D1, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1 une formation spécifique (40 périodes au moins sanctionnées par une attestation de réussite ayant pour but l'amélioration de la qualité du travail), soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1 + diplôme ETSS ou assimilé.

### **APRES MODIFICATION**

#### **18° D2 ouvrier(ère) qualifié - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

En évolution de carrière des D1:

##### **1) Au (à la) titulaire de l'échelle D1, pour autant que soient réunies les conditions suivantes :**

- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1 si il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.**

**Ou**

- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 si il (elle) a acquis une formation complémentaire.**

**Ou**

- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 si il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.**

##### **2) Formation à l'accueil**

### **AVANT MODIFICATION**

#### **19° D3 ouvrier(ère) qualifié**

En évolution de carrière des D2:

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D2, soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D2 + une formation spécifique (40 périodes au moins sanctionnées par une attestation de réussite ayant pour but l'amélioration de la qualité du travail), soit 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D2 + diplôme ETSS ou assimilé

Est dispensé des formations l'agent possédant le diplôme (ETSS et assimilés) donnant accès au niveau D4 par recrutement.



## **APRES MODIFICATION**

**19° D3 ouvrier(ère) qualifié** - modification par le C.C. du XXX

En évolution de carrière des D2:

- 1) Au (à la) titulaire de l'échelle D2, pour autant que soient réunies les conditions suivantes :**
  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 si il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.**

**Ou**

  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 si il (elle) a acquis une formation complémentaire.**

**Ou**

  - **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 si il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.**
- 2) Formation à l'accueil**

## **AVANT MODIFICATION**

**20° D4 ouvrier(ère) qualifié** - modification par le C.C. du 30/09/1999

**Par appel public:**

Pour les emplois de chauffeur: être détenteur du permis de conduire catégorie C ainsi que du certificat de sélection médicale

- 1) être titulaire du diplôme ESS ou assimilé en rapport avec la fonction à exercer
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement
- 3) réussir un examen d'aptitude comportant :
  - a) **une épreuve écrite** consistant à rédiger un rapport sur un sujet technique.
  - b) **une épreuve pratique** sur les connaissances professionnelles suivant la spécialisation
  - c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

**En évolution de carrière des D3 :**

Au (à la) titulaire de l'échelle D3 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »**
  - 1) ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3
  - 2) avoir acquis une formation complémentaire

Les périodes de formation suivies permettant les évolutions de carrière de l'échelle D1 à l'échelle D3 sont capitalisées pour le passage en D4.

## **APRES MODIFICATION**

**20° D4 ouvrier(ère) qualifié** - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX

**Par appel public:**

- 1) A la personne pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en rapport avec la fonction à exercer.**

**Ou**

**A la personne pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.**

**Ou**

**A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon**

**2) Réussir un examen d'aptitude comportant :**

- a) **une épreuve écrite** consistant à rédiger un rapport sur un sujet technique.
- b) **une épreuve pratique** sur les connaissances professionnelles suivant la spécialisation
- c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

**3) Pour les emplois de chauffeur: être détenteur du permis de conduire catégorie C ainsi que du certificat de sélection médicale**

**En évolution de carrière des D3 :**

Au (à la) titulaire de l'échelle D3 pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 + avoir acquis une formation complémentaire**

Ou

- **avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 + posséder un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.**

N.B. l'agent porteur d'un titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer de l'échelle D1 vers l'échelle D2 et/ou de l'échelle D2 vers l'échelle D3 et de D3 à D4 pour le personnel ouvrier.

## C. PERSONNEL TECHNIQUE

Modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX  
AVANT MODIFICATION

Absence des échelles D1 à D3 Technique

### APRES MODIFICATION

Ajout des échelles D1 à D3 (25°, 26° et 27°) ET renumérotation personnel technique et de bibliothèque à partir de 28°

25° D1 agent technique

Par appel public:

- 1) **A la personne possédant un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4ème année de l'enseignement secondaire (2ème degré - CESDD)**

Ou

**A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2ème degré et en lien avec l'emploi considéré.**

Ou

**A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.**

**2) Réussir un examen d'aptitude comportant :**

- a) **une épreuve écrite** permettant d'évaluer les connaissances techniques du candidat.
- b) **une épreuve pratique** en vue de vérifier les connaissances professionnelles du candidat.
- c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

26° D2 agent technique

**En évolution de carrière :**

Au (à la) titulaire de l'échelle D1 (technique), pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1 (technique) si il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;  
Ou
- avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 (technique) si il (elle) a acquis une formation complémentaire ;  
Ou
- avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 (technique) si il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

#### **27° D3 agent technique**

En évolution de carrière :

Au (à la) titulaire de l'échelle D2 (technique), pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 (technique) si il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire;  
Ou
- avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (technique) si il (elle) a acquis une formation complémentaire  
Ou
- avoir satisfait à la condition d'évaluation suivante : Evaluation au moins « A améliorer » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (technique) si il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement

#### **RENUMEROTATION DES TITRES SUIVANTS POUR LE PERSONNEL TECHNIQUE ET BIBLIOTHEQUE**

**25° 28° D7 agent technique**

**26° 29° D8 agent technique**

**27° 30° D9 agent technique en chef**

**28° 31° D10 agent technique en chef**

**29° 32° A1 Chef de bureau technique**

**30° 33° A2 Chef de bureau technique**

#### **D. PERSONNEL DE BIBLIOTHEQUE**

Modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX

**31° 34° D1 auxiliaire de bibliothèque**

**32° 35° D2 auxiliaire de bibliothèque**

**33° 36° D3 auxiliaire de bibliothèque**

**34° 37° D4 employé(e) de bibliothèque**

**35° 38° D5 Employé(e) de Bibliothèque**

**36° 39° D6 Employé(e) de Bibliothèque**

**37° 40° B1 bibliothécaire-gradué**

38° 41° B2 bibliothécaire-gradué  
 39° 42° B3 bibliothécaire-gradué  
 40° 43° B4 bibliothécaire-gradué  
 41° 44° A.1. bibliothécaire dirigeant  
 42° 45° A.2. bibliothécaire dirigeant

MODIFICATION N°39	
PARTIE	CONDITIONS PARTICULIÈRES DE RECRUTEMENT PAR APPEL PUBLIC ET DE PROMOTION
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.60 et suivantes
MOTIF DE LA MODIFICATION	Précisions pour les évolutions de carrière et les promotions pour le personnel technique
AVIS DU COMITE DE NEGOCIATION «SYNDICAL»	Favorable / Défavorable Remarques éventuelles :

**C. PERSONNEL TECHNIQUE**

**Modification par le C.C. du 27/08/2015 et du XXX  
 AVANT MODIFICATION**

**25° D7 agent technique - modification par le C.C. du 30/09/1999**

Par appel public:

- 1) être titulaire du diplôme E.T.S.S/C.T.S.S. ou assimilé
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement
- 3) être titulaire du permis catégorie B
- 4) réussir un examen comportant :
  - a) **une épreuve écrite** permettant d'évaluer les connaissances techniques ainsi que les capacités d'organisation du candidat.
  - b) **une épreuve pratique** en vue de vérifier les connaissances professionnelles du candidat.
  - c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

Par promotion des D1:

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1 en qualité d'agent statutaire définitif
- 4) être titulaire du permis de conduire catégorie B
- 5) réussir l'examen d'accession comportant :
  - a) **une épreuve écrite** permettant d'évaluer les connaissances techniques ainsi que les capacités d'organisation du candidat.
  - b) **une épreuve pratique** en vue de vérifier les connaissances professionnelles du candidat.
  - c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

**APRES MODIFICATION**

## **25° 28° D7 agent technique - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

Par appel public:

- 1) être titulaire du diplôme E.T.S.S/C.T.S.S. ou assimilé
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement
- 3) être titulaire du permis catégorie B
- 4) réussir un examen comportant :
  - a) **une épreuve écrite** permettant d'évaluer les connaissances techniques ainsi que les capacités d'organisation du candidat.
  - b) **une épreuve pratique** en vue de vérifier les connaissances professionnelles du candidat.
  - c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

Par promotion des D1, D2 ou D3 technique :

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D1 technique en qualité d'agent statutaire définitif
- 4) être titulaire du permis de conduire catégorie B
- 5) réussir l'examen d'accession comportant :
  - a) **une épreuve écrite** permettant d'évaluer les connaissances techniques ainsi que les capacités d'organisation du candidat.
  - b) **une épreuve pratique** en vue de vérifier les connaissances professionnelles du candidat.
  - c) **une épreuve orale** permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

### **AVANT MODIFICATION**

## **26° D8 agent technique - modification par le C.C. du 30/09/1999**

**En évolution de carrière des D7:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D7 sans formation complémentaire, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D7 avec une formation complémentaire de 60 heures reprenant :
  - a) **une formation en sécurité spécifique à la fonction (21 heures)**
  - b) une formation de base en informatique (24 heures)
  - c) **notions de la législation sur les marchés (15 heures)**

### **APRES MODIFICATION**

## **26° 29° D8 agent technique - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

**En évolution de carrière des D7 technique :**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D7 technique sans formation complémentaire, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D7 technique avec une formation complémentaire de 60 heures reprenant :
  - a) une formation en sécurité spécifique à la fonction (21 heures)
  - b) une formation de base en informatique (24 heures)
  - c) **notions de la législation sur les marchés (15 heures)**

## AVANT MODIFICATION

### **27° D9 agent technique en chef - modification par le C.C. du 30/09/1999**

#### **Par appel public:**

- 1) être titulaire du diplôme de l'enseignement supérieur de type court (ex. ingénieur technique) ou assimilé
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement
- 3) être titulaire du permis de conduire catégorie B
- 4) réussir un examen comportant :
  - a) **une épreuve écrite:** résumé et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général.
  - b) **une épreuve pratique:** établissement d'un projet d'ordre technique.
  - c) **une épreuve orale:** présentation, discussion du projet et conversation permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

#### **Par promotion des D8:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D8 en qualité d'agent statutaire définitif
- 4) réussir l'examen d'accession comportant:
  - a) **une épreuve écrite:** résumé et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général.
  - b) **une épreuve pratique:** établissement d'un projet d'ordre technique
  - c) **une épreuve orale:** présentation, discussion du projet et conversation permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

## APRES MODIFICATION

### **27° 30° D9 agent technique en chef - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

#### **Par appel public:**

- 1) être titulaire du diplôme de l'enseignement supérieur de type court (ex. ingénieur technique) ou assimilé
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement
- 3) être titulaire du permis de conduire catégorie B
- 4) réussir un examen comportant :
  - a) **une épreuve écrite:** résumé et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général.
  - b) **une épreuve pratique:** établissement d'un projet d'ordre technique.
  - c) **une épreuve orale:** présentation, discussion du projet et conversation permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

#### **Par promotion des D8 technique :**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) 4 ans d'ancienneté dans l'échelle D8 technique en qualité d'agent statutaire définitif
- 4) réussir l'examen d'accession comportant:
  - a) **une épreuve écrite:** résumé et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général.
  - b) **une épreuve pratique:** établissement d'un projet d'ordre technique

- c) **une épreuve orale:** présentation, discussion du projet et conversation permettant de déceler les motivations du candidat et de comparer son profil avec les exigences générales inhérentes à la fonction à pourvoir.

### **AVANT MODIFICATION**

#### **28° D10 agent technique en chef - modification par le C.C. du 30/09/1999**

En évolution de carrière des D9:

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D9 sans formation complémentaire, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D9 avec une formation complémentaire de 60 périodes reprenant:
  - a) une formation en ressources humaines (cfr module III A4 Sc Adm) (25 périodes)
  - b) formation complète en marchés publics (cfr module III 6 Sc Adm) (20 périodes)

**Remarque:** si les connaissances de base de l'agent sont insuffisantes, le module II A1 Sc Adm doit être suivi.

- c) une formation technique poussée spécifique à la fonction (choix local en rapport avec le métier exercé) (15 périodes)

Les formations en sécurité et les formations techniques spécifiques à la fonction visée ci-dessus, qui ont été suivies dans le passé par les agents, peuvent être considérées comme acquises si elles l'ont été dans un organisme de formation reconnu par le CRF. Ces formations auront dû faire l'objet d'un contrôle de l'acquis.

### **APRES MODIFICATION**

#### **28° 31° D10 agent technique en chef - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

En évolution de carrière des D9 technique :

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
  - 2) formation à l'accueil
  - 3) soit 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D9 technique sans formation complémentaire, soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D9 technique avec une formation complémentaire de 60 périodes reprenant:
    - a) une formation en ressources humaines (cfr module III A4 Sc Adm) (25 périodes)
    - b) formation complète en marchés publics (cfr module III 6 Sc Adm) (20 périodes)
- Remarque:** si les connaissances de base de l'agent sont insuffisantes, le module II A1 Sc Adm doit être suivi.
- c) une formation technique poussée spécifique à la fonction (choix local en rapport avec le métier exercé) (15 périodes)

Les formations en sécurité et les formations techniques spécifiques à la fonction visée ci-dessus, qui ont été suivies dans le passé par les agents, peuvent être considérées comme acquises si elles l'ont été dans un organisme de formation reconnu par le CRF. Ces formations auront dû faire l'objet d'un contrôle de l'acquis.

### **AVANT MODIFICATION**

#### **29° A1 Chef de bureau technique - modification par le C.C. du 30/09/1999**

**Par appel public:**

- 1) être titulaire d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé.
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement.
- 3) réussir l'examen d'accession comportant:
  - a) **une épreuve écrite:** résumé (sans prise de notes durant l'exposé de celle-ci) et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général du niveau de

l'enseignement supérieur, de manière à permettre d'apprécier les capacités de synthèse, de rédaction et d'analyse des candidats.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20.

- b) **une épreuve écrite professionnelle** permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances et les capacités professionnelles requises pour exercer la fonction à conférer et portant sur les matières techniques: établissement d'un projet d'ordre technique

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 30 points sur 50.

- c) **une interview** permettant d'évaluer la motivation et l'aptitude du candidat à exercer la fonction à pourvoir.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir 18 points sur 30.

#### **Par promotion des D7, D8, D9 ou D10:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) une formation technique complémentaire spécifique à la fonction, d'un volume total de 40 périodes se décomposant comme suit:
  - a) une formation technique complémentaire, spécifique à la fonction de 20 périodes dont le choix appartient à l'Autorité Locale et qui devra avoir un lien évident avec le métier exercé par les agents concernés.
  - b) une formation approfondie en gestion de ressources humaines de 20 périodes du cours "gestion des ressources humaines et management approfondissement" figurant parmi les options spécifiques du module III des sciences administratives.
- 4) 4 ans d'ancienneté dans les échelles D7, D8, D9 ou D10.
- 5) réussir l'examen d'accession comportant :
  - a) **une épreuve écrite**: résumé (sans prise de note durant l'exposé de celle-ci) et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général du niveau de l'enseignement supérieur, de manière à permettre d'apprécier les capacités de synthèse, de rédaction, d'analyse des candidats. Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20.
  - b) **une épreuve écrite professionnelle** permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances et les capacités professionnelles requises pour exercer la fonction à conférer et portant sur les matières techniques :
    - établissement d'un projet d'ordre techniquePour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 30 points sur 50.
  - c) **une interview** permettant d'évaluer la motivation et l'aptitude du candidat à exercer la fonction à pourvoir. Pour réussir, les candidats doivent obtenir 18 points sur 30.

#### **APRES MODIFICATION**

#### **29° 32° A1 Chef de bureau technique - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

##### **Par appel public:**

- 1) être titulaire d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé.
- 2) répondre aux conditions générales de recrutement.
- 3) réussir l'examen d'accession comportant:
  - a) **une épreuve écrite**: résumé (sans prise de notes durant l'exposé de celle-ci) et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général du niveau de l'enseignement supérieur, de manière à permettre d'apprécier les capacités de synthèse, de rédaction et d'analyse des candidats. Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20.
  - b) **une épreuve écrite professionnelle** permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances et les capacités professionnelles requises pour exercer la fonction à conférer et portant sur les matières techniques: établissement d'un projet d'ordre technique Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 30 points sur 50.



- c) **une interview** permettant d'évaluer la motivation et l'aptitude du candidat à exercer la fonction à pourvoir.  
Pour réussir, les candidats doivent obtenir 18 points sur 30.

**Par promotion des D7, D8, D9 ou D10 technique:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) une formation technique complémentaire spécifique à la fonction, d'un volume total de 40 périodes se décomposant comme suit:
  - a) une formation technique complémentaire, spécifique à la fonction de 20 périodes dont le choix appartient à l'Autorité Locale et qui devra avoir un lien évident avec le métier exercé par les agents concernés.
  - b) une formation approfondie en gestion de ressources humaines de 20 périodes du cours "gestion des ressources humaines et management approfondissement" figurant parmi les options spécifiques du module III des sciences administratives.
- 4) 4 ans d'ancienneté dans les échelles D7, D8, D9 ou D10 technique.
- 5) réussir l'examen d'accession comportant :
  - a) **une épreuve écrite**: résumé (sans prise de note durant l'exposé de celle-ci) et commentaire critique d'une conférence sur un sujet d'ordre général du niveau de l'enseignement supérieur, de manière à permettre d'apprécier les capacités de synthèse, de rédaction, d'analyse des candidats.  
Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 12 points sur 20.
  - b) **une épreuve écrite professionnelle** permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances et les capacités professionnelles requises pour exercer la fonction à conférer et portant sur les matières techniques :
    - établissement d'un projet d'ordre techniquePour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 30 points sur 50.
  - c) **une interview** permettant d'évaluer la motivation et l'aptitude du candidat à exercer la fonction à pourvoir.  
Pour réussir, les candidats doivent obtenir 18 points sur 30.

**AVANT MODIFICATION**

**30° A2 Chef de bureau technique - modification par le C.C. du 30/09/1999**

**En évolution de carrière des A1:**

- 1) **Evaluation au moins « A améliorer »**
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 et avoir acquis une formation complémentaire (112h00 comprenant un tronc commun pluridisciplinaire de 52h00 et deux modules thématiques de 3h00 chacun), soit 16 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 sans formation complémentaire.

En outre, la formation interuniversitaire de 300 heures en management communal organisée dans le cadre du programme d'aide à la gestion communale (PROAGEC) peut également être valorisée pour l'évolution de carrière de l'échelle A1 vers l'échelle A2. En effet, les thèmes y abordés sont identiques à ceux du programme de 112 heures dont question ci-dessus, la charge horaire plus importante permettant de les approfondir.

**APRES MODIFICATION**

**30° 33° A2 Chef de bureau technique - modification par le C.C. du 30/09/1999 et du XXX**

**En évolution de carrière des A1 technique:**

- 1) Evaluation au moins « A améliorer »
- 2) formation à l'accueil
- 3) soit 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 technique et avoir acquis une formation complémentaire (112h00 comprenant un tronc commun pluridisciplinaire de 52h00 et deux modules thématiques de 3h00 chacun), soit 16 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 technique sans formation complémentaire.

En outre, la formation interuniversitaire de 300 heures en management communal organisée dans le cadre du programme d'aide à la gestion communale (PROAGEC) peut également être valorisée pour l'évolution de carrière de l'échelle A1 technique vers l'échelle A2 technique. En effet, les thèmes y abordés sont identiques à ceux du programme de 112 heures dont question ci-dessus, la charge horaire plus importante permettant de les approfondir.

# MODIFICATION N°40

PARTIE	ANNEXES
PAGE(S) STATUT EN VIGUEUR	p.69
MOTIF DE LA MODIFICATION	Mise à jour annexes

## **AVANT MODIFICATION**

### **ANNEXES**

---

#### ***GRILLE D'EVALUATION***

***ARRETE ROYAL DU 17 MAI 2007 RELATIF A LA PREVENTION DE LA CHARGE PSYCHOSOCIALE OCCASIONNEE PAR LE TRAVAIL DONT LA VIOLENCE, LE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AU TRAVAIL ET SES MODIFICATIONS ULTERIEURES.***

## **APRES MODIFICATION**

### **ANNEXE**

---

#### **1) GRILLE D'EVALUATION**

# MODIFICATION N°41

MOTIF DE LA MODIFICATION

Corrections orthographe/grammaire

## Article 17

### AVANT MODIFICATION

Le jury, désigné par le Collège Communal, se compose de :

- du Bourgmestre, qui assure la présidence, à moins qu'il ne délègue un Echevin;
- du Directeur général ou d'une personne par lui déléguée;
- de plusieurs membres désignés par le Collège Communal.

### APRES MODIFICATION

Le jury, désigné par le Collège Communal, se compose comme suit :

- du Bourgmestre, qui assure la présidence, à moins qu'il ne délègue un Echevin;
- du Directeur général ou d'une personne par lui déléguée;
- de plusieurs membres désignés par le Collège Communal.

## Article 66

### AVANT MODIFICATION

L'Autorité disciplinaire ne peut plus tenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance.

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour où l'Autorité judiciaire informe l'Autorité disciplinaire qu'une décision définitive est intervenue ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

### APRES MODIFICATION

L'Autorité disciplinaire ne peut plus tenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance.

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour où l'Autorité judiciaire informe l'Autorité disciplinaire qu'une décision définitive est intervenue ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

## Section 14

### AVANT MODIFICATION

**SECTION 14 : ABSENCE DE LONGUE DUREE JUSTIFIEES PAR DES RAISONS FAMILIALES**

### APRES MODIFICATION

**SECTION 14 : ABSENCE DE LONGUE DUREE JUSTIFIEE PAR DES RAISONS FAMILIALES**

**Article 2** : de transmettre la présente délibération à l'autorité de tutelle. Les modifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'approbation par l'autorité de tutelle.

**b) DECLARATION DE VACANCE D'UN EMPLOI DE CHEF DE BUREAU ADMINISTRATIF (H/F) A1**

Le Conseil, en séance publique,

Considérant la décision du Conseil communal du 7 novembre 2002 de désigner Madame Isabelle CHARLIER au stage pour un an à titre d'agent contractuel en qualité de chef de bureau administratif A1 et ce, pour la période s'étendant du 1er février 2003 au 31 janvier 2004 ;

Considérant la décision du Conseil communal du 29 janvier 2004 de nommer à titre définitif Madame Isabelle CHARLIER en qualité de chef de bureau administratif A1;

Considérant la décision du Conseil communal du 18 avril 2012 de nommer à titre définitif Madame Isabelle CHARLIER en qualité de secrétaire communale à partir du 19 avril 2012 ;

Considérant dès lors que le poste de chef de bureau administratif A1 n'est plus occupé par Madame Isabelle CHARLIER à partir du 19 avril 2012 ;

Sur proposition du Collège communal ;

en fonction des considérations émises ci-dessus ;  
à l'unanimité,

DECIDE

Article unique : de déclarer le poste de chef de bureau administratif A1 vacant.

**c) PROMOTION D'UN CHEF DE BUREAU ADMINISTRATIF (H/F) A1 : APPEL AUX CANDIDATS, PROFIL DE FONCTION, MODALITES D'EXAMENS ET COMITE DE SELECTION**

Le Conseil, en séance publique,

- Vu le cadre de la Ville de Couvin approuvé par l'autorité de tutelle en date du 11 décembre 2014 ;
- Considérant la délibération du conseil communal du 30 septembre 2016 déclarant vacant un poste de chef de bureau administratif A1 ;
- Vu le procès-verbal du comité de concertation commune-CPAS du 14 septembre 2016 ;
- Vu le protocole d'accord du comité de négociation « syndical » du 22 septembre 2016 ;
- Vu l'avis de légalité du Directeur financier ;
- Sur proposition du Collège communal ;

en fonction des considérations émises ci-dessus ;  
à l'unanimité,

- DECIDE de lancer un appel aux candidats en vue de la promotion d'un titulaire de l'échelle pécuniaire D5, D6, C3 ou C4 (personnel administratif) au poste de chef de bureau administratif à l'échelle pécuniaire A1. Les candidat(e)s doivent répondre aux conditions suivantes :
  - Disposer d'une évaluation au moins « A améliorer » ;
  - Avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules) ;
  - Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D5, D6, C3 ou C4 ;
  - Réussir l'examen d'accession.

- DETERMINE le profil de la fonction conformément à l'appel aux candidats en annexe ;
- DETERMINE les modalités d'examens comme suit :
  - a) une épreuve écrite : résumé (sans prise de notes durant l'exposé de celle-ci) et commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général du niveau de l'enseignement supérieur, de manière à permettre d'apprécier les capacités de synthèse, de rédaction et d'analyse des candidats.

*Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 15 points sur 25.*

b) une épreuve écrite professionnelle permettant d'apprécier si les candidats possèdent les connaissances et les capacités professionnelles requises pour exercer les fonctions à conférer et portant sur les matières suivantes :

- le Code de la démocratie locale et de décentralisation ;
- la législation sur les marchés publics de travaux, de fournitures et de services ;
- la loi sur la motivation formelle des actes administratifs ;
- le décret du 6 février 2014 relatif à la voirie communale.

*Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 30 points sur 50.*

c) une interview permettant d'évaluer la motivation et l'aptitude du candidat à exercer une fonction administrative ainsi que ses facultés de raisonnement juridique.

*Pour réussir les candidats doivent obtenir au moins 15 points sur 25.*

- CONSTITUE un comité de sélection comme suit :
  - ✓ un Président : le Bourgmestre ou un Echevin qu'il délègue – le Président n'a pas de voix délibérative,
  - ✓ la Directrice générale ou une personne déléguée par elle,
  - ✓ un secrétaire,
  - ✓ un ou plusieurs membre(s) désigné(s) par le Collège communal,
- CONSTITUE une réserve de recrutement d'une durée de trois ans qui prendra cours à la date de la dernière épreuve de sélection.

#### **d) CHARTE D'ENGAGEMENT RECIPROQUE ENTRE LA VILLE DE COUVIN ET LE CONSEIL REGIONAL DE LA FORMATION AU SUJET DU PROGRAMME CO3 - APPROBATION**

Le Conseil Communal, en séance publique,

Considérant l'appel à participation au programme CO3 qui est une initiative conjointe du Conseil régional de la Formation et de la Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé du Service Public de Wallonie (DGO5), et ce en matière de ressources humaines ;

Considérant la décision du Collège communal du 30 mai 2016 de participer à ce programme ;

Considérant qu'il y a lieu de formaliser l'engagement réciproque ;

Sur proposition du Collège communal ;

DECIDE, à l'unanimité,

Art. 1er : d'approuver la charte d'engagement réciproque entre la Ville de Couvin et le Conseil régional de la Formation au sujet du programme CO3, dont le texte est repris ci-dessous :

« Le programme CO<sup>3</sup> est un programme d'accompagnement et de soutien initié par le Conseil régional de la Formation en partenariat avec la Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO 5) du Service public de Wallonie. Son objectif est de soutenir les entités participantes dans la gestion quotidienne mais aussi stratégique des ressources humaines et des compétences.

CO<sup>3</sup> comporte 3 grandes phases :

CONSULTER de manière individuelle pour dresser un état des lieux et identifier au mieux les besoins.

CONSEILLER individuellement et proposer un plan d'action personnalisé.

Pour répondre aux attentes décelées, COACHER sur différents thèmes : formation, compétences, descriptions de fonctions, ...

Votre entité s'est manifestée durant l'appel à participation et a été retenue en vue de prendre part au programme CO<sup>3</sup>. Le Conseil régional de la Formation et ses partenaires s'en réjouissent. Chacun fera en sorte que cette expérience soit riche et de grande qualité.

Pour ce faire, la présente charte fixe les engagements de l'entité et du Conseil régional de la Formation.

### **Engagement du Conseil régional de la Formation**

Le CRF s'engage à communiquer à l'entité toutes les informations utiles en vue de faciliter optimaliser la participation au programme.

Le CRF s'engage à accompagner l'entité dans les préparatifs de la participation au programme.

Pour ce qui le concerne, le CRF s'engage à répondre aux demandes de l'entité.

Le CRF s'engage à participer aux différentes rencontres composant le programme.

Le CRF s'engage à consulter ses partenaires en fonction des besoins émis par l'entité.

Le CRF s'engage à ce que l'interlocuteur désigné assure un contact régulier avec les représentants de l'entité.

Le CRF s'engage à assurer la gratuité du programme CO<sup>3</sup> ainsi que sa confidentialité en ce compris les informations échangées avec les partenaires.

### **Engagement de l'entité**

L'entité s'engage à communiquer de la manière la plus complète possible les informations utiles à la réalisation du programme.

L'entité s'engage à participer très activement à toutes les étapes du processus.

L'entité s'engage à respecter le planning préalablement fixé.

L'entité s'engage à respecter la confidentialité des informations tant à l'égard des partenaires que des autres entités participantes.

Les personnes ressources identifiées par l'entité pour prendre part au projet s'engagent à consacrer le temps nécessaire à la préparation, à la participation et au suivi des réunions auxquelles elles sont conviées. »

Art.2 : de transmettre la charte dûment signée au Conseil régional de la Formation.

## **8) FORÊTS**

Le Conseil Communal ratifie à l'unanimité la décision du Collège Communal du 19/09/2016 relative à la vente de bois marchands - Exercice 2016 - Cantonnement de Couvin.

## **9) CULTE**

## COMPTE - FABRIQUE D'EGLISE DE BOUSSU-EN-FAGNE - EXERCICE 2015

Le Conseil, en séance publique,

Vu la Constitution, les articles 41 et 162 ;

Vu la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, l'article 6, §1<sup>er</sup>, VIII, 6 ;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les articles L1122-20, L1124-40, L1321-1, 9°, et L3111-1 à L3162-3 ;

Vu la circulaire ministérielle du 12 décembre 2014 relative aux pièces justificatives se rattachant aux actes adoptés par les établissements chargés de la gestion du temporel des cultes reconnus ;

Vu le décret impérial du 30 décembre 1809 concernant les Fabriques d'église ;

Vu la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes, telle que modifiée par le décret du 13 mars 2014, les articles 6 et 7 ;

Vu le compte de Fabrique arrêté le 19 avril 2016, parvenu à l'autorité de tutelle accompagné des pièces justificatives ;

Vu l'envoi simultané du compte et des pièces justificatives à l'organe représentatif du culte ;

Vu la décision du 2 mai 2016, par laquelle l'organe représentatif du culte arrête, avec remarques, les dépenses reprises dans le chapitre I du compte et, pour le surplus, approuve, sans remarque, le reste du compte ;

Attendu que les pièces transmises à la Commune ont été vérifiées par le Directeur financier et que, dès lors, son avis est jugé favorable ;

Considérant que le compte susvisé ne reprend pas, en différents articles, les montants effectivement encaissés et décaissés par la Fabrique d'église de BOUSSU-EN-FAGNE au cours de l'exercice 2015, et qu'il convient dès lors d'adapter, comme détaillé dans le tableau repris ci-après le montant des allocations suivantes :

Article concerné	Intitulé de l'article	Ancien montant (€)	Nouveau montant (€)
5 - Dépenses ordinaires	Eclairage	1.627,99	1.520,64
6 - Dépenses ordinaires	Chauffage	1.223,10	1.223,09
45 - Dépenses ordinaires	Papier, plumes, ...	17,05	17,07
50i - Dépenses ordinaires	Frais bancaires	170,99	180,99

Sur proposition du Collège communal et après en avoir délibéré,

ARRETE,

**Article 1<sup>er</sup>** : Le compte de la Fabrique d'église de BOUSSU-EN-FAGNE pour l'exercice 2015, voté en séance du Conseil de fabrique du 19 avril 2016, est réformé par 19 OUI et 1 ABSTENTION (Monsieur Benjamin CALICE) comme suit :

### Réformes effectuées

Article concerné	Intitulé de l'article	Ancien montant (€)	Nouveau montant (€)
5 - Dépenses ordinaires	Eclairage	1.627,99	1.520,64
6 - Dépenses ordinaires	Chauffage	1.223,10	1.223,09
45 - Dépenses ordinaires	Papier, plumes, ...	17,05	17,07
50i - Dépenses ordinaires	Frais bancaires	170,99	180,99



Ce compte présente en définitive les résultats suivants :

Recettes ordinaires totales	1.309,21
- Dont une intervention communale ordinaire de secours de :	0,00
Recettes extraordinaires totales	102.527,83
- Dont une intervention communale extraordinaire de secours de :	0,00
- Dont un boni comptable de l'exercice précédent de :	102.209,09
Dépenses ordinaires du chapitre I totales	3.824,17
Dépenses ordinaires du chapitre II totales	2.473,98
Dépenses extraordinaires du chapitre II totales	0,00
- Dont un mali comptable de l'exercice précédent de :	0,00
<b>Recettes totales</b>	<b>103.837,04</b>
<b>Dépenses totales</b>	<b>6.298,15</b>
<b>Résultat comptable</b>	<b>97.538,89</b>

**Article 2 :** En application de l'article L3162-3 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, un recours est ouvert à « l'établissement cultuel » et à « l'organe représentatif du culte » contre la présente décision devant le Gouverneur de la province de NAMUR. Ce recours doit être introduit dans les 30 jours de la réception de la présente décision.

**Article 3 :** Un recours en annulation est ouvert aux autres intéressés contre cette décision devant la section du contentieux administratif du Conseil d'Etat.

A cet effet, une requête en annulation datée et signée doit être adressée, par lettre recommandée à la poste, au Conseil d'Etat (rue de la Science, 33, 1040 Bruxelles) dans les 60 jours à dater du lendemain de la notification qui leur est faite par la présente.

La requête peut également être introduite par voie électronique sur le site internet du Conseil d'Etat : <http://eproadmin.raadvst-conselat.be>.

**Article 4 :** Conformément à l'article L3115-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, la présente décision est publiée par voie d'une affiche.

**Article 5 :** Conformément à l'article L3115-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, la présente décision est notifiée :

- à l'établissement cultuel concerné ;
- à l'organe représentatif du culte concerné.

Monsieur le Président LÈVE la séance.  
APPROUVE LE PRESENT PROCES-VERBAL EN SEANCE DU 27/10/2016.

La Directrice générale,

Le Président,

Isabelle CHARLIER.

Raymond DOUNIAUX.