

Bulletin provincial



N° 31

-2020-

17 décembre

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Personnel non enseignant provincial – Statut applicable au personnel définitif et stagiaire et Règlement applicable au personnel contractuel – Mobilité – Adaptations.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 30 JUIN 2020

MONS, le 11 juin 2020

Mesdames,
Messieurs,

Le Statut du personnel non enseignant provincial est applicable depuis le 1^{er} janvier 2012. Il a été modifié à diverses reprises afin de répondre aux évolutions législatives, aux obligations légales ou par soucis de clarté.

Les articles concernant la mobilité manquent de clarté et ne sont pas assez précis. C'est le cas notamment de certains termes utilisés, de la procédure en elle-même et des conditions pour y accéder.

De plus, il convient d'ajouter un article dans le Règlement applicable au personnel contractuel afin de le faire coïncider aux pratiques de terrain.

Les modifications proposées sont les suivantes :

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSE
<p><u>Statut</u></p> <p><u>ARTICLE 38 : Mobilité</u></p> <p>§ 1. Dans le cadre de la mobilité, l'agent définitif est amené à exercer des fonctions dans un service ou institution autre que celui ou il a obtenu une nomination.</p> <p>Le régime de mobilité peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - volontaire ; - d'office. <p>§ 2. La mobilité volontaire peut être prononcée par l'Autorité sur requête des agents.</p> <p>Elle s'effectue par son seul mode d'exécution, le transfert qui intervient après une période probatoire minimale de 6 mois.</p> <p>§ 3. La mobilité d'office s'opère de 3 manières :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'utilisation qui consiste en l'occupation temporaire d'un agent dans un autre service que le sien ; 2. le reclassement qui consiste en une réaffectation définitive au sein du service de l'agent ; 3. le transfert qui consiste en la mutation définitive d'un agent d'un service à un autre. <p>Toute décision prise par l'Autorité en la matière est notifiée aux parties intéressées.</p>	<p><u>ARTICLE 38-1 : Mobilité-définition</u></p> <p>§ 1. La mobilité permet à un agent d'exercer ses fonctions au sein d'une institution autre que celle dans laquelle il a été désigné à titre définitif.</p> <p>Le reclassement n'est pas visé par la présente disposition.</p> <p>§ 2. La mobilité est prioritaire sur le recrutement et peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - spontanée : c'est l'agent qui demande de changer d'institution ; - sur appel à candidatures : c'est l'institution qui a un besoin en personnel et lance, dès lors, un appel à candidatures ; - d'office : elle est décidée par l'Autorité. <p>§ 3. L'utilisation est soit la période probatoire de 6 mois d'un agent qui par mobilité a intégré une nouvelle institution, soit la période pendant laquelle l'emploi au cadre de l'institution accueillante n'est pas vacant et dans lequel il est dès lors impossible de le placer.</p> <p>Le transfert de l'agent dans le cadre de l'institution accueillante suit soit la période probatoire quand l'emploi au cadre de l'institution accueillante est vacant et que l'agent convient, soit dès que l'emploi devient vacant au cadre de l'institution accueillante.</p> <p><u>ARTICLE 38-2 : Mobilité-Conditions</u></p> <p>§ 1. La mobilité est soumise aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2 ans d'ancienneté au sein d'une institution provinciale ; ● A l'exception de la mobilité d'office, maximum 5 demandes de mobilités durant toute la carrière. ● Répondre aux conditions prescrites pour occuper l'emploi ; ● Avoir le même grade dans la même catégorie professionnelle à celui de l'emploi à conférer.

<p><u>ARTICLE 39 : Mobilité volontaire</u></p> <p>§ 1. Lorsque les nécessités de fonctionnement d'un service le requièrent, le responsable de l'institution peut faire appel à la mobilité volontaire. Pour ce faire, il adresse une requête au Directeur général provincial qui le transmet à l'Inspection générale des Ressources humaines.</p> <p>L'Inspection générale des Ressources humaines examine la pertinence de la demande et soumet les propositions éventuelles à toutes les parties.</p> <p>S'il échet, un appel à candidatures auprès de tout ou partie du personnel peut être effectué.</p> <p>La demande doit préciser le grade et la monographie des fonctions à pourvoir.</p>	<p>§ 2. L'agent ayant obtenu une mobilité perd le bénéfice des avantages, de quelque nature qu'ils soient, qui lui étaient applicables dans son institution d'origine.</p> <p>§ 3. Avant d'être définitivement actée et à l'exception de la mobilité d'office, la mobilité est assortie d'une période probatoire de 6 mois au cours de laquelle l'agent et/ou l'institution accueillante peut, sur base d'un avis motivé, mettre fin à la mobilité. Durant cette période, l'agent peut être tenu de suivre une ou des formation(s) qui lui permettra(ont) d'assurer l'accomplissement des tâches qui lui ont été proposées.</p> <p>§ 4. Lorsque la période probatoire n'est pas concluante, il est mis fin à l'utilisation et l'agent réintègre son institution d'origine. Sauf avis contraire de sa part, sa demande de mobilité reste active selon les règles en vigueur de l'article 39 § 3.</p> <p><u>ARTICLE 38-3 : Mobilité-rôle de l'IGRH</u></p> <p>Le service de mobilité de l'Inspection générale des Ressources humaines a en charge l'organisation, la gestion et la coordination des demandes de mobilité interne. Elle vise la mise en adéquation des besoins d'une institution (offres de personnel) avec les aspirations et les compétences professionnelles des agents (demandes spontanées) en recherchant l'environnement de travail le plus favorable à l'expression de la performance (agent) et du résultat (service).</p> <p><u>ARTICLE 39 : Mobilité spontanée-procédure</u></p> <p>§ 1. La demande de mobilité spontanée est transmise par l'agent au Directeur général provincial après prise de connaissance par le responsable hiérarchique mais sans possibilité pour ce dernier de s'opposer à sa transmission. S'il l'estime nécessaire, le responsable de l'institution d'origine peut faire part des implications engendrées par l'éventuel départ de l'agent concerné dans le fonctionnement de son service.</p> <p>§ 2. Dans l'attente d'une mobilité, l'agent poursuit ses fonctions au sein de son institution d'origine et est soumis aux droits et obligations liés à sa situation.</p> <p>§ 3. La demande est analysée par l'IGRH en collaboration avec l'institution d'origine de l'agent.</p>
--	---

<p>Elle doit également justifier l'impossibilité de recourir à un agent du service.</p> <p>§ 2. La mobilité volontaire peut être sollicitée par l'agent définitif dès qu'il compte 2 ans d'ancienneté de service au minimum comme tel.</p> <p>L'agent ne peut se voir accorder plus de 5 mobilités volontaires.</p> <p>Seul peut en bénéficier l'agent titulaire du même grade ou d'un grade équivalent à celui de l'emploi à conférer et qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper l'emploi.</p> <p>L'agent transmet sa demande au Directeur général provincial par l'intermédiaire du responsable de l'institution, qui peut émettre les considérations relatives à la continuité du service qu'il juge utile sans pouvoir la garder par-devers lui.</p> <p>Le Directeur général provincial en accuse réception et la communique à l'Inspection générale des Ressources humaines qui instruit le dossier et informe toutes les parties de la décision arrêtée.</p> <p>§ 3. Les agents susceptibles d'être affectés par mobilité volontaire à un emploi ont priorité sur les postulants à cet emploi par recrutement.</p> <p>Le transfert par mobilité volontaire ne peut porter préjudice aux lauréats des examens de promotion qui réunissent les conditions requises pour bénéficier d'une promotion.</p> <p>§ 4. L'agent perd le bénéfice des avantages, de quelque nature qu'ils soient, qui lui étaient applicables dans son établissement ou service d'origine.</p> <p><u>ARTICLE 40 : Mobilité d'office</u></p> <p>§ 1. La mobilité d'office peut être appliquée, moyennant information préalable, donnée au moins un mois à l'avance, aux agents qui ont perdu toute affectation à un emploi par suite :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) de la suppression d'emplois au cadre de leur service ; b) de l'expiration du terme assigné à une possibilité ou à un congé pour mission ; c) de l'annulation ou du retrait d'une promotion ; d) de la décision médicale visée à l'article 86§2. 	<p>§ 4. La demande de mobilité de l'agent reste active pendant <u>6 mois</u> et renouvelable une fois tant que celle-ci n'a pas abouti. A l'issue de cette période, l'agent devra actualiser sa demande pour qu'elle reste active.</p> <p><u>ARTICLE 40 : Mobilité sur appel à candidatures-procédure</u></p> <p>§ 1. Afin de pourvoir à un poste, les institutions peuvent faire appel à la mobilité. Le responsable d'institution adresse une offre de personnel au Directeur général provincial reprenant un descriptif de la fonction envisagée, les compétences nécessaires à son accomplissement ainsi que la catégorie professionnelle et le grade visé.</p> <p>§ 2. Sans se prononcer sur l'opportunité ou non de la demande, l'Inspection générale des Ressources humaines examine celle-ci et transmet, éventuellement, à l'institution demandeuse les</p>
--	--

<p>§ 2. Dans le cas de déplacement de compétences d'un service ou d'une institution à un autre service ou une autre institution, le transfert des agents chargés de ces compétences s'effectue d'office vers cet autre service ou cette autre institution.</p> <p>L'Autorité détermine les missions, fonctions ou tâches qui ne doivent plus être accomplies dans un service ou une institution.</p> <p>§ 3. Le responsable de l'institution est tenu de signaler à l'Autorité tout agent se trouvant dans une des situations énumérées ci-dessus et de l'en informer, par écrit motivé.</p> <p>L'agent concerné est donc placé à la disposition de l'Autorité en vue de la mise en application des règles relatives à la mobilité d'office.</p> <p>L'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut introduire de demande de mobilité.</p> <p>§ 4. Durant sa mise à disposition de l'Autorité ou durant sa période d'utilisation, l'agent peut être tenu de suivre une formation en vue de rendre son reclassement ou son transfert possible ou en vue de faciliter l'accomplissement des tâches visées par l'utilisation.</p> <p>§ 5. Lorsqu'on applique la mobilité d'office par transfert, il est fait appel aux agents présentant le profil optimal classés dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'agent qui compte l'ancienneté de service la moins élevée ; ● à égalité d'ancienneté de service, l'agent le plus jeune ; ● l'agent ayant fait l'objet de l'évaluation la moins bonne. <p>§ 6. Nonobstant l'application de l'article 86, l'emploi dans lequel peut s'effectuer le reclassement d'un agent, doit être définitivement vacant. Il doit correspondre au plus à un grade équivalent à celui de l'intéressé.</p> <p><u>ARTICLE 41 : Utilisation</u></p> <p>§ 1. La décision de l'utilisation vise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● soit l'accomplissement de tâches exceptionnelles et temporaires ; ● soit l'occupation probatoire de 6 mois minimum avant reclassement ou transfert. 	<p>candidatures spontanées et/ou celles émanant d'agent en reclassement.</p> <p>§ 3. L'institution ne peut lancer un appel à candidatures pour un emploi pour lequel des agents de l'institution remplissent les conditions pour être promu dans celui-ci.</p> <p>§ 4. Si aucune candidature pour inaptitude physique (reclassement médical) ou candidature spontanée n'est disponible ou ne convient, un appel à candidatures peut être diffusé auprès de l'ensemble du personnel.</p> <p><u>ARTICLE 41 : Utilisation</u></p> <p>§ 1. L'utilisation prend fin :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) à l'expiration de la période pour laquelle elle a été décidée ; b) lorsque l'agent obtient une promotion dans son service d'origine ;
--	---

<p>L'agent utilisé est affecté à un poste correspondant à un grade équivalent au sien dans un emploi vacant ou non.</p> <p>Elle prend fin :</p> <ol style="list-style-type: none"> à l'expiration de la période pour laquelle elle a été décidée ; lorsque l'agent obtient une promotion dans son service d'origine ; par décision de reclassement ou de transfert ; sur décision motivée de l'Autorité constatant que l'agent ne satisfait pas aux exigences de la fonction. <p>§ 2. Pendant sa période d'utilisation, l'agent est réputé avoir accompli ses fonctions dans son service d'origine auquel il reste administrativement attaché. Il peut y faire valoir ses titres à la promotion.</p> <p>L'emploi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre précaire.</p> <p>L'agent est soumis au pouvoir hiérarchique du service utilisateur et est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et régime de congés.</p> <p>§ 3. Le service utilisateur est chargé, pendant la durée de l'affectation de l'agent utilisé, de procéder à son égard à toutes les démarches administratives requises.</p>	<ol style="list-style-type: none"> par décision de transfert ; sur décision motivée de l'Autorité constatant que l'agent ne satisfait pas aux exigences de la fonction. <p>§ 2. Pendant sa période d'utilisation, l'agent est réputé avoir accompli ses fonctions dans son institution d'origine à laquelle il reste administrativement attaché. Il peut y faire valoir ses titres à la promotion.</p> <p>L'emploi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre précaire.</p> <p>L'agent est soumis au pouvoir hiérarchique de l'institution accueillante et est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et régime de congés.</p> <p>§ 3. L'institution accueillante est chargée, pendant la période d'utilisation de l'agent, de procéder à son égard à toutes les démarches administratives requises.</p> <p><u>ARTICLE 42 : Mobilité d'office-procédure</u></p> <p>§ 1. La mobilité d'office peut être appliquée, moyennant information préalable, donnée au moins un mois à l'avance, aux agents qui ont perdu toute affectation à un emploi par suite :</p> <ul style="list-style-type: none"> de la suppression d'emplois au cadre de leur institution ; de l'expiration du terme assigné à une disponibilité ou à un congé pour mission ; de l'annulation ou du retrait d'une promotion ; dans l'intérêt de l'institution. <p>§ 2. Dans le cas de déplacement de compétences d'une institution à une autre institution, le transfert des agents chargés de ces compétences s'effectue d'office vers cet autre service ou cette autre institution.</p> <p>L'Autorité détermine les missions, fonctions ou tâches qui ne doivent plus être accomplies dans une institution.</p> <p>§ 3. Le responsable de l'institution est tenu de signaler à l'Autorité tout agent se trouvant dans une des situations énumérées ci-dessus et de l'en informer, par écrit motivé.</p> <p>L'agent concerné est donc placé à la disposition de l'Autorité en vue de la mise en application des</p>
--	--

<p><u>Règlement applicable aux contractuels</u></p>	<p>règles relatives à la mobilité d'office.</p> <p>L'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut introduire de demande de mobilité.</p> <p>§ 4. Lorsqu'on applique la mobilité d'office, il est fait appel aux agents présentant le profil optimal classés dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none">● l'agent qui compte l'ancienneté de service la moins élevée ;● à égalité d'ancienneté de service, l'agent le plus jeune ;● l'agent ayant fait l'objet de l'évaluation la moins bonne. <p>§ 5. L'emploi dans lequel peut s'effectuer le reclassement d'un agent doit être définitivement vacant. Il doit correspondre au plus à un grade équivalent à celui de l'intéressé.</p> <p><u>ARTICLE 11.2 : Mobilité</u></p> <p>L'agent contractuel peut bénéficier d'une mobilité dans le cadre d'un emploi contractuel.</p> <p>Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être signé.</p> <p>L'agent postulant à l'emploi proposé, peut se voir modifier non seulement son lieu de travail, son grade, son ancienneté pécuniaire, mais aussi sa fraction horaire.</p> <p>Il n'y a pas de période d'essai dans ce nouvel emploi.</p> <p>L'agent perd le bénéfice de tous les avantages liés à son précédent emploi.</p> <p>Les conditions pour postuler à une offre de mobilité sont :</p> <ul style="list-style-type: none">● Etre agent contractuel en contrat à durée indéterminée ;● Avoir 2 ans d'ancienneté au sein de l'institution ;● Avoir été évalué au moins « satisfaisant ».
--	--

Il est proposé que les modifications entrent en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

Tel est l'objet du projet de résolution que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Personnel non enseignant provincial – Statut applicable au personnel définitif et stagiaire et Règlement applicable au personnel contractuel – Mobilité – Adaptations.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

Vu le statut du personnel non enseignant provincial applicable depuis le 1^{er} janvier 2012 ;

Considérant qu'il a été modifié à diverses reprises afin de répondre aux évolutions législatives, aux obligations légales ou par soucis de clarté ;

Considérant que les articles concernant la mobilité manquent de clarté et ne sont pas assez précis ; que c'est le cas notamment de certains termes utilisés, de la procédure en elle-même et des conditions pour y accéder ;

Considérant que, de plus, il convient d'ajouter un article dans le Règlement applicable au personnel contractuel afin de le faire coïncider aux pratiques de terrain ;

Considérant que les modifications proposées sont les suivantes :

TEXTE ACTUEL	TEXTE PROPOSE
<p><u>Statut</u></p> <p><u>ARTICLE 38 : Mobilité</u></p> <p>§ 1. Dans le cadre de la mobilité, l'agent définitif est amené à exercer des fonctions dans un service ou institution autre que celui ou il a obtenu une nomination.</p> <p>Le régime de mobilité peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - volontaire ; - d'office. <p>§ 2. La mobilité volontaire peut être prononcée par l'Autorité sur requête des agents.</p> <p>Elle s'effectue par son seul mode d'exécution, le transfert qui intervient après une période probatoire minimale de 6 mois.</p> <p>§ 3. La mobilité d'office s'opère de 3 manières :</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. l'utilisation qui consiste en l'occupation temporaire d'un agent dans un autre service que le sien ; 5. le reclassement qui consiste en une réaffectation définitive au sein du service de l'agent ; 6. le transfert qui consiste en la mutation 	<p><u>ARTICLE 38-1 : Mobilité-définition</u></p> <p>§ 1. La mobilité permet à un agent d'exercer ses fonctions au sein d'une institution autre que celle dans laquelle il a été désigné à titre définitif.</p> <p>Le reclassement n'est pas visé par la présente disposition.</p> <p>§ 2. La mobilité est prioritaire sur le recrutement et peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - spontanée : c'est l'agent qui demande de changer d'institution ; - sur appel à candidatures : c'est l'institution qui a un besoin en personnel et lance, dès lors, un appel à candidatures ; - d'office : elle est décidée par l'Autorité. <p>§ 3. L'utilisation est soit la période probatoire de 6 mois d'un agent qui par mobilité a intégré une nouvelle institution, soit la période pendant laquelle l'emploi au cadre de l'institution accueillante n'est pas vacant et dans lequel il est dès lors impossible de le placer.</p>

définitive d'un agent d'un service à un autre.

Toute décision prise par l'Autorité en la matière est notifiée aux parties intéressées.

Le transfert de l'agent dans le cadre de l'institution accueillante suit soit la période probatoire quand l'emploi au cadre de l'institution accueillante est vacant et que l'agent convient, soit dès que l'emploi devient vacant au cadre de l'institution accueillante.

ARTICLE 38-2 : Mobilité-Conditions

§ 1. La mobilité est soumise aux conditions suivantes :

- 2 ans d'ancienneté au sein d'une institution provinciale ;
- A l'exception de la mobilité d'office, maximum 5 demandes de mobilités durant toute la carrière ;
- Répondre aux conditions prescrites pour occuper l'emploi ;
- Avoir le même grade dans la même catégorie professionnelle à celui de l'emploi à conférer.

§ 2. L'agent ayant obtenu une mobilité perd le bénéfice des avantages, de quelque nature qu'ils soient, qui lui étaient applicables dans son institution d'origine.

§ 3. Avant d'être définitivement actée et à l'exception de la mobilité d'office, la mobilité est assortie d'une période probatoire de 6 mois au cours de laquelle l'agent et/ou l'institution accueillante peut, sur base d'un avis motivé, mettre fin à la mobilité. Durant cette période, l'agent peut être tenu de suivre une ou des formation(s) qui lui permettra(ont) d'assurer l'accomplissement des tâches qui lui ont été proposées.

§ 4. Lorsque la période probatoire n'est pas concluante, il est mis fin à l'utilisation et l'agent réintègre son institution d'origine. Sauf avis contraire de sa part, sa demande de mobilité reste active selon les règles en vigueur de l'article 39 § 3.

ARTICLE 38-3 : Mobilité-rôle de l'IGRH

Le service de mobilité de l'Inspection générale des Ressources humaines a en charge l'organisation, la gestion et la coordination des demandes de mobilité interne. Elle vise la mise en adéquation des besoins d'une institution (offres de personnel) avec les aspirations et les compétences professionnelles des agents (demandes spontanées) en recherchant l'environnement de travail le plus favorable à l'expression de la performance (agent) et du résultat (service).

ARTICLE 39 : Mobilité spontanée-procédure

ARTICLE 39 : Mobilité volontaire

§ 1. Lorsque les nécessités de fonctionnement d'un service le requièrent, le responsable de l'institution peut faire appel à la mobilité volontaire. Pour ce faire, il adresse une requête au Directeur général provincial qui le transmet à l'Inspection générale des Ressources humaines.

L'Inspection générale des Ressources humaines examine la pertinence de la demande et soumet les propositions éventuelles à toutes les parties.

S'il échec, un appel à candidatures auprès de tout ou partie du personnel peut être effectué.

La demande doit préciser le grade et la monographie des fonctions à pourvoir.

Elle doit également justifier l'impossibilité de recourir à un agent du service.

§ 2. La mobilité volontaire peut être sollicitée par l'agent définitif dès qu'il compte 2 ans d'ancienneté de service au minimum comme tel.

L'agent ne peut se voir accorder plus de 5 mobilités volontaires.

Seul peut en bénéficier l'agent titulaire du même grade ou d'un grade équivalent à celui de l'emploi à conférer et qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper l'emploi.

L'agent transmet sa demande au Directeur général provincial par l'intermédiaire du responsable de l'institution, qui peut émettre les considérations relatives à la continuité du service qu'il juge utile sans pouvoir la garder par-devers lui.

Le Directeur général provincial en accuse réception et la communique à l'Inspection générale des Ressources humaines qui instruit le dossier et informe toutes les parties de la décision arrêtée.

§ 3. Les agents susceptibles d'être affectés par mobilité volontaire à un emploi ont priorité sur les postulants à cet emploi par recrutement.

Le transfert par mobilité volontaire ne peut porter préjudice aux lauréats des examens de promotion qui réunissent les conditions requises pour bénéficier

§ 1. La demande de mobilité spontanée est transmise par l'agent au Directeur général provincial après prise de connaissance par le responsable hiérarchique mais sans possibilité pour ce dernier de s'opposer à sa transmission. S'il l'estime nécessaire, le responsable de l'institution d'origine peut faire part des implications engendrées par l'éventuel départ de l'agent concerné dans le fonctionnement de son service.

§ 2. Dans l'attente d'une mobilité, l'agent poursuit ses fonctions au sein de son institution d'origine et est soumis aux droits et obligations liés à sa situation.

§ 3. La demande est analysée par l'IGRH en collaboration avec l'institution d'origine de l'agent.

§ 4. La demande de mobilité de l'agent reste active pendant **6 mois** et renouvelable une fois tant que celle-ci n'a pas abouti. A l'issue de cette période, l'agent devra actualiser sa demande pour qu'elle reste active.

d'une promotion.

§ 4. L'agent perd le bénéfice des avantages, de quelque nature qu'ils soient, qui lui étaient applicables dans son établissement ou service d'origine.

ARTICLE 40 : Mobilité d'office

§ 1. La mobilité d'office peut être appliquée, moyennant information préalable, donnée au moins un mois à l'avance, aux agents qui ont perdu toute affectation à un emploi par suite :

- a) de la suppression d'emplois au cadre de leur service ;
- b) de l'expiration du terme assigné à une possibilité ou à un congé pour mission ;
- c) de l'annulation ou du retrait d'une promotion ;
- d) de la décision médicale visée à l'article 86§2.

§ 2. Dans le cas de déplacement de compétences d'un service ou d'une institution à un autre service ou une autre institution, le transfert des agents chargés de ces compétences s'effectue d'office vers cet autre service ou cette autre institution.

L'Autorité détermine les missions, fonctions ou tâches qui ne doivent plus être accomplies dans un service ou une institution.

§ 3. Le responsable de l'institution est tenu de signaler à l'Autorité tout agent se trouvant dans une des situations énumérées ci-dessus et de l'en informer, par écrit motivé.

L'agent concerné est donc placé à la disposition de l'Autorité en vue de la mise en application des règles relatives à la mobilité d'office.

L'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut introduire de demande de mobilité.

§ 4. Durant sa mise à disposition de l'Autorité ou durant sa période d'utilisation, l'agent peut être tenu de suivre une formation en vue de rendre son reclassement ou son transfert possible ou en vue de faciliter l'accomplissement des tâches visées par l'utilisation.

§ 5. Lorsqu'on applique la mobilité d'office par transfert, il est fait appel aux agents présentant le profil optimal classés dans l'ordre suivant :

ARTICLE 40 : Mobilité sur appel à candidatures-procédure

§ 1. Afin de pourvoir à un poste, les institutions peuvent faire appel à la mobilité. Le responsable d'institution adresse une offre de personnel au Directeur général provincial reprenant un descriptif de la fonction envisagée, les compétences nécessaires à son accomplissement ainsi que la catégorie professionnelle et le grade visé.

§ 2. Sans se prononcer sur l'opportunité ou non de la demande, l'Inspection générale des Ressources humaines examine celle-ci et transmet, éventuellement, à l'institution demandeuse les candidatures spontanées et/ou celles émanant d'agent en reclassement.

§ 3. L'institution ne peut lancer un appel à candidatures pour un emploi pour lequel des agents de l'institution remplissent les conditions pour être promus dans celui-ci.

§ 4. Si aucune candidature pour inaptitude physique (reclassement médical) ou candidature spontanée n'est disponible ou ne convient, un appel à candidatures peut être diffusé auprès de l'ensemble du personnel.

- l'agent qui compte l'ancienneté de service la moins élevée ;
- à égalité d'ancienneté de service, l'agent le plus jeune ;
- l'agent ayant fait l'objet de l'évaluation la moins bonne.

§ 6. Nonobstant l'application de l'article 86, l'emploi dans lequel peut s'effectuer le reclassement d'un agent, doit être définitivement vacant. Il doit correspondre au plus à un grade équivalant à celui de l'intéressé.

ARTICLE 41 : Utilisation

§ 1. La décision de l'utilisation vise :

- soit l'accomplissement de tâches exceptionnelles et temporaires ;
- soit l'occupation probatoire de 6 mois minimum avant reclassement ou transfert.

L'agent utilisé est affecté à un poste correspondant à un grade équivalent au sien dans un emploi vacant ou non.

Elle prend fin :

- a) à l'expiration de la période pour laquelle elle a été décidée ;
- b) lorsque l'agent obtient une promotion dans son service ;
- c) par décision de reclassement ou de transfert ;
- d) sur décision motivée de l'Autorité constatant que l'agent ne satisfait pas aux exigences de la fonction.

§ 2. Pendant sa période d'utilisation, l'agent est réputé avoir accompli ses fonctions dans son service d'origine auquel il reste administrativement attaché. Il peut y faire valoir ses titres à la promotion.

L'emploi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre précaire.

L'agent est soumis au pouvoir hiérarchique du service utilisateur et est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et régime de congés.

§ 3. Le service utilisateur est chargé, pendant la durée de l'affectation de l'agent utilisé, de procéder à son égard à toutes les démarches administratives

ARTICLE 41 : Utilisation

§ 1. L'utilisation prend fin :

- a) à l'expiration de la période pour laquelle elle a été décidée ;
- b) lorsque l'agent obtient une promotion dans son service d'origine ;
- c) par décision de transfert ;
- d) sur décision motivée de l'Autorité constatant que l'agent ne satisfait pas aux exigences de la fonction.

§ 2. Pendant sa période d'utilisation, l'agent est réputé avoir accompli ses fonctions dans son institution d'origine à laquelle il reste administrativement attaché. Il peut y faire valoir ses titres à la promotion.

L'emploi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre précaire.

L'agent est soumis au pouvoir hiérarchique de l'institution accueillante et est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et régime de congés.

§ 3. Le service utilisateur est chargé, pendant la durée de l'affectation de l'agent utilisé, de procéder à son égard à toutes les démarches administratives requises.

ARTICLE 42 : Mobilité d'office-procédure

§ 1. La mobilité d'office peut être appliquée, moyennant information préalable, donnée au moins un mois à l'avance, aux agents qui ont perdu toute affectation à un emploi par suite :

requis.

- de la suppression d'emplois au cadre de leur institution ;
- de l'expiration du terme assigné à une disponibilité ou à un congé pour mission ;
- de l'annulation ou du retrait d'une promotion ;
- dans l'intérêt de l'institution.

§ 2. Dans le cas de déplacement de compétences d'une institution à une autre institution, le transfert des agents chargés de ces compétences s'effectue d'office vers cet autre service ou cette autre institution.

L'Autorité détermine les missions, fonctions ou tâches qui ne doivent plus être accomplies dans une institution.

§ 3. Le responsable de l'institution est tenu de signaler à l'Autorité tout agent se trouvant dans une des situations énumérées ci-dessus et de l'en informer, par écrit motivé.

L'agent concerné est donc placé à la disposition de l'Autorité en vue de la mise en application des règles relatives à la mobilité d'office.

L'agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut introduire de demande de mobilité.

§ 4. Lorsqu'on applique la mobilité d'office, il est fait appel aux agents présentant le profil optimal classés dans l'ordre suivant :

- l'agent qui compte l'ancienneté de service la moins élevée ;
- à égalité d'ancienneté de service, l'agent le plus jeune ;
- l'agent ayant fait l'objet de l'évaluation la moins bonne.

§ 5. L'emploi dans lequel peut s'effectuer le reclassement d'un agent doit être définitivement vacant. Il doit correspondre au plus à un grade équivalent à celui de l'intéressé.

ARTICLE 11.2 : Mobilité

L'agent contractuel peut bénéficier d'une mobilité dans le cadre d'un emploi contractuel.

Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être signé.

Règlement applicable aux contractuels

	<p>L'agent postulant à l'emploi proposé, peut se voir modifier non seulement son lieu de travail, son grade, son ancienneté pécuniaire, mais aussi sa fraction horaire.</p> <p>Il n'y a pas de période d'essai dans ce nouvel emploi.</p> <p>L'agent perd le bénéfice de tous les avantages liés à son précédent emploi.</p> <p>Les conditions pour postuler à une offre de mobilité sont :</p> <ul style="list-style-type: none">● Etre agent contractuel en contrat à durée indéterminée ;● Avoir 2 ans d'ancienneté au sein de l'institution ;● Avoir été évalué au moins « satisfaisant ».
--	--

Vu l'avis syndical ;

Vu l'avis du Directeur financier ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1^{er} : Les articles du Statut et du Règlement applicable au personnel contractuel précités sont modifiés tels qu'exposé ci-dessus.

Article 2 : La présente résolution entrera en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle.

En séance à MONS, le 30 JUIN 2020

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL ff,
(s) France PEPIN.

LE PRESIDENT,
(s) Armand BOITE.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 6 août 2020, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des pouvoirs locaux, référence 050201/03/A2020-2038/TD/310720/PRO.HAINAUT-09.AM, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 8 septembre 2020

*Monsieur le Directeur général provincial ff,
(s) France PEPIN.*

*Monsieur le Président du Conseil provincial,
(s) Armand BOITE.*