

Annexe 2 du Statut pécuniaire du personnel non enseignant

- Dernière modification : Résolution du Conseil provincial du 22 mai 2025
- En vigueur le 1^{er} août 2025

- I. Allocation pour prestations irrégulières.
- II/1. Allocation pour exercice de fonctions supérieures.
- II/2. Congé pour exercer provisoirement une autre fonction de recrutement mieux ou également rémunérée.
- III. Règlement relatif à la valorisation des services accomplis par les membres du personnel provincial NON enseignant, dans le secteur privé, en qualité de chômeur occupé par les pouvoirs publics ou comme stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes.
- IV. Allocation pour prestations supplémentaires.
- V. Règlement relatif à l'octroi d'une allocation pour diplôme à certains membres du personnel provincial NON enseignant.
- VI. Règlement relatif aux modalités et conditions d'octroi d'une indemnité pour prestations diurnes telles que prévues dans le cadre de la loi sur les hôpitaux pour le personnel soignant et paramédical des hôpitaux provinciaux.
- VII. Allocation pour frais funéraires.
- VIII. Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.
- IX.
 - IX 1 - Règlement fixant les conditions et modalités d'octroi d'une allocation mensuelle forfaitaire compensatoire aux agents intégrés au sein du « pool » chauffeurs du service de gestion du parc automobile provincial de Direction générale transversale.
 - IX 1bis – Règlement fixant les conditions et modalités d'octroi d'une allocation mensuelle compensatoire aux membres du personnel affectés aux secrétariats des membres du Collège provincial.
 - IX 2 – Règlement fixant la composition et le financement des Cabinets des membres du Collège provincial et du secrétariat du Directeur général provincial.
- X. Octroi d'une allocation pour exercice des fonctions de Directeur général provincial.
- XI. Règlement fixant les modalités d'octroi d'une prime d'attractivité au personnel fonctionnant dans les hôpitaux provinciaux.
- XII. Sécurité sociale et pensions.
- XIII. Pécule de vacances.
- XIV. Allocation de fin d'année.
- XV. Règlement relatif à la valorisation des prestations de garde et de rappel.

TABLEAU D'INTÉGRATION

ANCIENNES ECHELLES	NOUVELLES ECHELLES	ANCIENNES ECHELLES	NOUVELLES ECHELLES
1.10.1	Néant (CP 30.04.14)	1.59	C6
1.14.1	E3	1.60	D8
1.17	E3	1.61	B2
1.18.1	E2	1.63.1	C4
1.22	Néant (CP 30.04.14)	1.66	D9
1.26	Néant (CP 30.04.14)	1.76	D9
1.31	D5	1.77	B3
1.33	Néant (CP 30.04.14)	1.77SP	B4
1.34	D2	1.78	B4
1.34.1	D2	1.78SP (*)	B4
1.35	D2	1.80	A1 - A1SP
1.37.1	C6	1.81	D10
1.38.1	D5	1.81.1	D10
1.40	D3	1.83	D10
1.43.1	D6	1.87 (*)	A2 - A2SP
1.45	C1	1.88	A3.1
1.45.1	C1	1.89	A3
1.1.47 (Sous chef de bureau)	C3	1.90	A3 - A3SP
1.47 (Autres)	D6	1.91	A4SP
1.50.1	D4	1.92SP (*)	A4
2.1.53	C7	1.93	A5
.1.53 (Autres)	C3	1.94	A5SP
1.53.1	D7	1.95	A6
1.55	B1	1.95.1	A7
1.55.1	D7	1.96	A6SP
1.56 (Régime transitoire)	C4	1.98.1	A8
1.57	D3.1	1.99	A7SP
1.58	D8		

(*) sauf pour le personnel soignant en milieu hospitalier - voir ci-dessous.

TABLEAU D'INTÉGRATION

PERSONNEL SOIGNANT EN MILIEU HOSPITALIER

ANCIENNES ECHELLES	CATEGORIES DE PERSONNEL LIEES AUX NOUVELLES ECHELLES	NOUVELLES ECHELLES
5.1.00	Chef de service de 1ère classe nursing	B6
5.1.01	Directeur de 3ème classe nursing	A1.1
5.1.78SP	Infirmier(ère) en Chef et assimilé	B4.1
5.1.87	Directeur de 2ème classe nursing	A2.1
5.1.92SP	Directeur de 1ème classe nursing	A4.1

I. ALLOCATION POUR PRESTATIONS IRRÉGULIÈRES

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007 – Effets au 1/9/2007

Modifiée par Résolution du 30 avril 2014 – Effets au 01/01/2015

INTRODUCTION

Des allocations peuvent être accordées aux agents provinciaux qui sont astreints à des prestations irrégulières, c'est-à-dire du week-end, jour férié, et/ou nocturnes, aux conditions déterminées ci-après.

Conformément à la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, tous les agents ont droit à des périodes équivalentes de repos compensatoires lorsqu'ils travaillent un dimanche ou un jour férié.

La gratification des heures de prestations du samedi et de nuit doit prendre, par priorité, la forme de congés compensatoires, et ce, en vertu de l'article 4sexies §2 de l'annexe 4 du statut administratif. Ces congés restent subordonnés aux exigences de bon fonctionnement du service.

DEFINITION

Les prestations irrégulières sont les prestations effectuées :

- Le samedi ;
- Le dimanche ;
- Les jours fériés ;
- La nuit (entre 20h et 6h) ;
- Toute autre prestation effectuée en dehors du régime normal de travail.

CHAMP D'APPLICATION

Ces conditions ne sont toutefois pas applicables :

- aux agents titulaires de grades légaux;
- aux agents qui, en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent, bénéficient d'avantages compensatoires tels que des congés, le logement gratuit ou, à défaut, l'indemnité en tenant lieu, ou d'une échelle de traitements fixée compte tenu de la nécessité d'accomplir régulièrement des prestations le samedi, le dimanche et/ou la nuit.

En outre, elles ne visent pas le personnel soignant et paramédical des hôpitaux provinciaux qui perçoivent uniquement en cas de prestation nocturne une indemnité de 2,0479 € (indice 138.01) par heure de prestation effectuée, ledit montant étant lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation des institutions des secteurs fédéraux des soins de santé dans les cas où d'autres conditions légales ou particulières s'appliquent.

Le personnel engagé, pour une période limitée, en qualité d'agent saisonnier, ne bénéficie pas non plus de la bonification accordée pour prestations irrégulières.

De plus, le personnel revêtu d'un grade rémunéré à partir de l'échelle A3 est exclu du bénéfice des présentes dispositions, pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service.

MONTANTS DES ALLOCATIONS.

Pour les prestations dominicales et de jours fériés, en cas d'application d'un régime de 36 heures hebdomadaires, l'allocation horaire s'élève à 1/1872^{ème} de la rémunération globale annuelle brute majorée seulement, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures.

L'allocation horaire varie dans la même mesure que le traitement auquel elle se rapporte.

Pour les prestations qui sont effectuées le samedi, les agents peuvent se voir accorder, au maximum, par heure de travail, une allocation égale à 50 p.c. du taux horaire précité, calculé sur la base de la rémunération globale annuelle brute.

Pour les prestations nocturnes et les autres prestations effectuées en dehors du régime normal de travail, les agents peuvent se voir accorder, par heure de prestation, une allocation égale à 25 p.c. du taux horaire précité, calculé sur la base de la rémunération globale annuelle brute.

Pour le calcul des allocations, la fraction d'heure est négligée ou arrondie à une heure, selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

CUMUL.

Pour les prestations nocturnes effectuées les week-end et jours fériés, les allocations pour prestations du week-end et nocturnes peuvent être cumulées.

En revanche, les allocations précitées ne peuvent pas être cumulées avec l'allocation pour prestations supplémentaires. Dans ce cas, les agents bénéficient du régime le plus favorable. Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

Ces indemnités ne peuvent être cumulées avec le supplément d'allocation pour prestations exceptionnelles prévu à l'article 22 du Statut pécuniaire du personnel provincial non enseignant.

SECURITE SOCIALE ET PENSIONS.

Voir règles générales de ce chapitre reprises en annexe XII.

PAIEMENT.

Les allocations pour prestations du week-end et pour prestations nocturnes sont payables mensuellement à terme échu.

II/1. ALLOCATION POUR EXERCICE DE FONCTIONS SUPÉRIEURES

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007- Effets au 1/9/2007

Pour assurer le bon fonctionnement de l'administration provinciale, des agents statutaires peuvent être chargés d'exercer temporairement des fonctions supérieures.

DEFINITION.

Pour l'application de la présente disposition, il faut entendre par "fonctions supérieures" : des fonctions correspondant à un emploi prévu au cadre, d'un grade au moins équivalent à celui dont l'agent est revêtu, auquel est attachée une échelle de traitements plus avantageuse.

DE LA DESIGNATION POUR EXERCICE DE FONCTIONS SUPERIEURES.

Le seul fait qu'un emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé ne suffit pas à justifier qu'il y soit pourvu par une désignation temporaire d'agent auquel sera accordé, le cas échéant, une allocation pour fonctions supérieures. L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt du service.

La désignation se fait par l'autorité compétente en la matière aux termes du statut.

Une désignation pour l'exercice de fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution définitive de l'emploi soit engagée.

L'acte de désignation ou de prorogation de désignation indique si l'emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé et précise que : "L'exercice de fonctions supérieures dans un grade ne confère aucun droit à une nomination définitive audit grade".

CONDITIONS REQUISES

Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, les conditions suivantes doivent être remplies dans le chef de l'agent concerné :

- a) bénéficier d'une évaluation au moins positive;
- b) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée;
- c) répondre à la condition d'ancienneté requise pour accéder, par promotion, à l'emploi à exercer, ou aux conditions de diplôme requises pour le recrutement à cet emploi. Il peut être dérogé à cette dernière condition en l'absence d'agents y répondant.

Les fonctions supérieures sont octroyées, par priorité, au fonctionnaire portant le grade le plus élevé répondant aux conditions susmentionnées.

Il s'indique, néanmoins, de confier l'exercice de fonctions supérieures relatives à un emploi vacant ou momentanément inoccupé à l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche du service.

A défaut d'agent statutaire remplissant les conditions requises, il est admis d'attribuer des fonctions supérieures à un agent contractuel.

MODALITES.

Sauf dérogation expresse, dûment motivée, prévue dans l'acte de désignation, l'agent chargé de fonctions supérieures exerce toutes les prérogatives attachées à ces fonctions.

La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures, ne peut, en principe, avoir d'effets rétroactifs.

Elle est décidée pour une période d'un mois au minimum et de six mois au maximum. Elle peut être prorogée, par décision dûment motivée, par périodes de un à six mois. En cas de vacance temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi.

Les fonctions supérieures prennent fin :

- en cas d'absence du titulaire : dès le retour en fonction de cet agent;
- en cas d'emploi définitivement vacant : dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Si l'agent est promu à l'emploi qu'il a occupé par exercice de fonctions supérieures, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date fixée par la délibération désignant l'agent pour l'entrée en fonctions sans pouvoir toutefois remonter au delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au grade par promotion.

DE L'OCTROI D'UNE ALLOCATION POUR L'EXERCICE DE FONCTIONS SUPERIEURES

L'allocation est égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans le grade de l'emploi correspondant aux fonctions supérieures et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

Il faut entendre par rémunération, le traitement barémique augmenté éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence.

L'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et en même temps que le traitement.

Le bénéfice de l'allocation peut être accordé à l'agent qui a exercé les fonctions supérieures d'une façon ininterrompue pendant un mois au moins.

En cas d'interruption de la fonction qui y ouvre le droit, elle n'est due que si l'interruption n'enlève pas à l'agent le bénéfice de son traitement d'activité et qu'elle ne dépasse pas un mois. Lorsqu'elle n'est pas due entièrement, elle est payée sur la base du nombre de jour que comporte la période d'exercice de la fonction supérieure. L'année étant réputée de trois cent soixante jours.

II/2. <u>Congé pour exercer provisoirement une autre fonction de recrutement mieux ou également rémunérée</u>
--

Résolution du Conseil provincial du 16/07/2020 - Effets au 1/9/2020

Article 1^{er} :

§ 1^{er}. L'agent relevant du statut administratif du personnel provincial non enseignant revêtu d'une nomination à titre définitif, en activité de service, peut être mis un congé d'office par le Collège provincial pour exercer une fonction également ou mieux rémunérée, s'il :

- bénéficie dans sa fonction définitive d'une évaluation au moins positive datant de moins de deux ans ;
- n'est pas sur le coup d'une sanction disciplinaire non radiée ;
- est titulaire du titre et/ou qualification requis pour le grade considéré tel qu'il résulte des tableaux figurant dans le règlement unique portant « Conditions de recrutement, de promotion, de rémunération, d'évolution de carrière et programmes d'examens » du personnel provincial non enseignant ;
- est lauréat d'un examen de recrutement organisé après appel public pour le grade concerné.

§ 2. Il peut être dérogé à la dernière condition visée au § 1^{er} lorsque la réserve n'existe pas ou si l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service n'y figure pas.

Néanmoins, pour conserver l'éventuel bénéfice de ce congé, l'agent provincial devra présenter et réussir le plus prochain examen de recrutement organisé après appel public pour le grade concerné.

§ 3. Ce congé est assimilé à de l'activité de service.

Article 2 :

§ 1^{er}. Ce congé pourra être octroyé par périodes maximales de 12 mois renouvelables sauf s'il est accordé afin de permettre à l'agent d'occuper un emploi de recrutement momentanément inoccupé auquel cas il sera limité au retour de l'agent remplacé.

§ 2. Après deux années de fonctionnement dans la fonction de recrutement et sur base d'une évaluation au moins positive dans ladite fonction, le congé sera octroyé à durée indéterminée.

Article 3 :

§ 1^{er}. L'agent provincial peut être désigné, pour toutes ses prestations de définitif ou une partie de celles-ci, pour occuper une fonction accessible par la voie du recrutement donnant droit à une échelle de traitement égale ou supérieure à celle dont il bénéficie à titre définitif.

Il est alors placé en congé de ses fonctions définitives mais continue à être rétribué sur la base de la fonction à laquelle il est nommé définitivement et obtient en outre, le cas échéant, une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait dans le grade de recrutement et la rémunération dont il bénéficie dans son grade d'agent définitif.

L'ancienneté pécuniaire de l'agent afférente au grade de recrutement est fixée, en tenant compte des services admissibles, conformément aux dispositions définies au statut pécuniaire du personnel provincial non enseignant et ses annexes.

§ 2. L'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et en même temps que le traitement.

En cas d'interruption de la fonction qui y ouvre le droit, elle n'est due que si l'interruption n'enlève pas à l'agent le bénéfice de son traitement d'activité et qu'elle ne dépasse pas 30 jours. Lorsqu'elle n'est pas due entièrement, elle est payée sur la base du nombre de jour que comporte la période d'exercice de la fonction de recrutement. L'année étant réputée de 360 jours.

§ 3. L'allocation ainsi calculée est prise en compte lors du calcul de l'indemnité horaire liée aux prestations irrégulières, à la bonification pour diplôme ainsi qu'aux frais funéraires.

Article 4 :

L'exercice d'une fonction de recrutement également ou mieux rémunérée ne confère aucun droit à une nomination définitive audit grade.

Lorsque l'agent exerçant une fonction de recrutement également ou mieux rémunérée est revêtu à titre définitif de cette fonction, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date fixée par la délibération désignant l'intéressé dans le grade sans pouvoir toutefois remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé remplit toutes les conditions visées à l'article 18 du statut administratif pour accéder au grade par recrutement.

Article 5 :

La nomination à titre définitif dans le grade mieux ou également rémunéré met fin automatiquement au congé et à l'allocation y liée.

Article 6 :

§ 1^{er}. Dans le cas où le congé a été accordé au travailleur, sur base du § 2 de l'article 1^{er}, si le travailleur, ultérieurement à sa désignation dans le grade de recrutement mieux ou également rémunéré, n'a pas participé au premier examen organisé en vue de la constitution d'une réserve de recrutement pour la fonction considérée ou n'a pas réussi ledit examen, il sera mis fin d'office au congé et à l'octroi de l'allocation le dernier jour du mois au cours duquel le Collège provincial constituera ladite réserve de recrutement du grade considéré.

§ 2. Outre le retour en fonction de l'agent remplacé, il peut également être mis fin, à tout moment, au congé et à l'octroi de l'allocation si l'agent ne satisfait pas à l'exigence de la fonction constatée par un bulletin d'évaluation ne disposant pas d'une mention globale au moins positive.

§ 3. L'agent peut également solliciter d'initiative qu'il soit mis fin à son congé et à l'allocation.

III. Règlement relatif à la valorisation des services accomplis par les membres du personnel provincial NON enseignant, dans le secteur privé, en qualité de chômeur occupé par les pouvoirs publics ou comme stagiaires en vertu de la législation sur le stage des jeunes
--

Résolution du Conseil provincial du 25 janvier 1996, approuvé par arrêté du Ministre de la Région wallonne du 29 février 1996, modifiée par résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007, approuvée par arrêté Ministériel du 10 août 2007

Article 1.

Le présent règlement est applicable aux membres du personnel provincial NON enseignant, exerçant une fonction à prestations complètes ou incomplètes.

Article 2.

Les services à prestations complètes accomplis dans le secteur privé ainsi qu'au titre d'indépendant sont admissibles pour le calcul du traitement des bénéficiaires du présent règlement, pour autant qu'il soit établi que ces services ont un rapport direct avec l'exercice de la fonction remplie à l'administration.

La valorisation des services accomplis en qualité de chômeur occupé par les pouvoirs publics ou comme stagiaires en vertu de la législation sur le stage des jeunes est conditionnée par le rapport direct entre les services antérieurement prestés et la fonction exercée et sera effectuée au prorata des prestations réellement exercées, sauf si ces services antérieurs ont été exercés au sein de la Province de Liège.

(Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007 – Effets au 1/9/2007).

Article 3.

Pour l'application des articles 1 et 2, sont complètes les prestations de travail dont l'horaire est tel qu'elles absorbent une activité professionnelle normale.

Article 4.

Les services visés à l'article 2 sont valorisables dans les mêmes conditions que celles qui gouvernent en régime organique l'admissibilité des services visés à l'article 7 du statut pécuniaire du personnel provincial NON enseignant. Ils ne sont toutefois pris en considération qu'à concurrence de six ans au maximum à l'exception des services visés au deuxième alinéa de l'article 2 qui sont pris en considération sans limitation de durée. *(Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007 – Effets au 1/9/2007).*

Article 4 bis.

Par dérogation à l'article 4 et uniquement pour les membres du personnel infirmier fonctionnant dans les hôpitaux provinciaux, les services valorisables conformément aux dispositions reprises à l'article 2 du présent règlement, peuvent être pris en compte dans l'ancienneté sans limitation de durée. *(Résolution du Conseil provincial du 26 mai 2011 – Effets au 1er juillet 2011)*

Article 5.

Si la nomination de l'agent est subordonnée à la condition qu'il ait accompli des services visés à l'article 2, seules les années excédant celles que prévoient les conditions sont valorisables, dans la limite prévue à l'article 4.

Article 6.

La durée des services visés à l'article 2 ne peut être supputée si elle est déjà couverte par d'autres services admissibles effectifs.

Elle ne peut être comptée dans l'ancienneté requise pour l'avancement de grade.

Article 7.

Le présent règlement fait partie intégrante du statut pécuniaire du personnel provincial NON enseignant auquel il sera annexé.

Il produit ses effets le 1er juillet 1994. Toutes les dispositions réglementaires antérieures relatives au même objet sont abrogées à cette date.

Toutefois, les agents en fonctions au 30 juin 1994 conservent, s'il est plus favorable, le régime qui était, avant l'intervention du présent règlement, applicable à cette date en matière de valorisation de services accomplis dans le secteur privé, en qualité de chômeur occupé par les pouvoirs publics ou comme stagiaires en vertu de la législation sur le stage des jeunes.

IV. ALLOCATION POUR PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Résolution du Conseil provincial 5 juillet 2007 – Effets 1/9/2007

Modifiée par Résolution du 30 avril 2014 – Effets au 01/01/2015

INTRODUCTION.

Les prestations supplémentaires donnent toujours lieu à des périodes équivalentes de congés compensatoires.

Par priorité, la gratification des heures supplémentaires prend la forme d'un bonus de congés compensatoires, conformément à l'article 4quinquies §2 de l'annexe 4 du statut administratif. Ces congés restent subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

Le Collège provincial peut néanmoins décider que le bon fonctionnement du service public exige de faire accomplir des prestations supplémentaires rétribuées.

DEFINITION.

Les prestations supplémentaires sont les prestations dépassant les maximums autorisés par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, à savoir 11h/jour et 50h/semaine. Pour les agents occupés à temps partiel, la limite hebdomadaire est fixée au prorata du temps de travail.

Il s'agit également des prestations effectuées par l'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service pour un travail imprévu et urgent.

Une allocation peut également être accordée pour des prestations effectuées sur demande expresse du Collège provincial en dehors des prestations habituelles, même si elles ne dépassent pas les limites fixées par la loi du 14 décembre 2000 susvisée.

CHAMP D'APPLICATION.

Elles sont applicables à tout agent statutaire et à tout membre du personnel contractuel, travaillant à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des titulaires de grades légaux.

Toutefois, le personnel revêtu d'un grade rémunéré à partir de l'échelle A3 est exclu du bénéfice des présentes dispositions, pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service.

MONTANT DE L'ALLOCATION.

1. Cette allocation fait référence au taux horaire calculé suivant la rémunération globale annuelle brute. On entend par rémunération globale annuelle brute le traitement annuel brut, allocations familiales déduites, mais y compris, le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence. L'allocation horaire s'élève à 1/1.872^{ème} de la rémunération globale annuelle brute. L'allocation horaire varie dans la même mesure que le traitement auquel elle se rapporte.

2. Pour le calcul de l'allocation, la fraction d'heure est négligée ou arrondie à une heure, selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

3. Les heures supplémentaires accomplies au-delà des limites journalières et hebdomadaires de travail peuvent donner lieu à l'octroi d'un supplément horaire égal à 25 p.c. de l'allocation horaire fixée conformément au point 1. Les prestations effectuées à

la demande expresse du Collège provincial en dehors des prestations habituelles peuvent également donner lieu à un supplément horaire égal à 25 p.c.

4. L'allocation visée au point 1 peut être augmentée de 50 p.c. lorsque les prestations supplémentaires sont effectuées entre 20 heures et 6 heures ou le samedi.

Les prestations supplémentaires accomplies le dimanche ou un jour férié donnent lieu à un bonus de 100% en leur qualité de prestations irrégulières.

5. L'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service pour participer à un travail imprévu et urgent, peut recevoir une allocation égale à quatre fois le montant de l'allocation visée au point 1.

Cette allocation est indépendante de la rétribution des heures supplémentaires.

CUMUL.

L'allocation pour prestations supplémentaires ne peut pas être cumulée avec les allocations relatives aux prestations irrégulières.

Dans ce cas, les agents bénéficient du régime le plus favorable. Pour l'application de cette règle, il y'a lieu de prendre en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

SECURITE SOCIALE ET PENSIONS.

Voir règles générales de ce chapitre reprises à l'annexe XII.

PAIEMENT.

L'allocation pour prestations supplémentaires est payée mensuellement et à terme échu.

V. REGLEMENT RELATIF A L'OCTROI D'UNE ALLOCATION POUR DIPLOME A CERTAINS MEMBRES DU PERSONNEL PROVINCIAL NON ENSEIGNANT.

Résolution du Conseil provincial du 25 janvier 1996, approuvé par arrêté du Ministre de la Région wallonne du 29 février 1996

Article 1er.

Les membres du personnel provincial non enseignant titulaires d'un grade de recrutement rémunéré par une échelle de traitements appartenant au groupe A bénéficient d'une allocation pour diplôme aux conditions énumérées ci-après.

Article 2.

Sont exclus du bénéfice des présentes dispositions les titulaires d'une fonction accessoire, c'est-à-dire d'une fonction à temps partiel exercée en cumul avec une fonction à temps plein.

Article 3.

Le titre qui donne lieu à l'allocation doit à la fois:

- a) être complémentaire à celui ou ceux repris pour la nomination au grade correspondant à la fonction;
- b) être directement utile à l'exercice de la fonction;

Le Collège provincial apprécie les titres qui ouvrent les droits à l'allocation.

Article 4.

Le montant de l'allocation attachée à un diplôme, brevet ou certificat d'études visé à l'article 1er ne variera pas d'après le grade de l'agent.

En aucun cas, il ne pourra dépasser 1.054,15 € par an ni avoir pour effets de porter la rétribution de l'agent au delà de celle qu'il obtiendrait s'il bénéficiait d'une évolution de carrière, limitée en tout état de cause à 26.137,55 €.

Par rétribution, il y a lieu d'entendre le traitement dérivant de l'échelle augmenté, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonction supérieure.

Article 5.

La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats d'études donnant lieu à l'octroi de plusieurs allocations pour diplôme ne pourra jamais avoir pour effets de porter le montant total des allocations au delà du maximum visé à l'article 4, alinéa 2.

Article 6.

Dans le cas de fonctions à prestations incomplètes, l'allocation pour diplôme est accordée au prorata des prestations fournies.

Article 7.

L'allocation pour diplôme et la rétribution maximale visée à l'article 4 sont liées aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément à la loi du 1er mars 1977 et rattachées à l'indice-pivot 138,01.

Article 8.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, les allocations suivantes sont accordées pour la possession des diplômes, brevets ou certificats d'études ci-après :

a) allocation de 1.054,15 € pour un diplôme, brevet ou certificat sanctionnant un cycle complet comportant au moins trois années d'études aux cours de plein exercice ou 750 périodes aux cours de promotion sociale ou à horaire réduit;

b) allocation de 702,81 € pour un diplôme, brevet ou certificat sanctionnant un cycle complet comportant au moins deux années d'études aux cours de plein exercice ou 500 périodes aux cours de promotion sociale ou à horaire réduit;

c) allocation de 351,37 € pour un diplôme, brevet ou certificat sanctionnant un cycle complet comportant au moins une année d'études aux cours de plein exercice ou moins de 500 périodes aux cours de promotion sociale ou à horaire réduit.

A l'exception du diplôme des Cours provinciaux de sciences administratives et les certificats délivrés par l'ASBL AIB-VINCOTTE, le Centre d'Information des Combustibles liquides (CEDICOL) et le Centre de Formation des Techniques de Chauffage (CEFORTEC), les diplômes, brevets ou certificats d'études requis doivent avoir été délivrés par une université belge ou un établissement assimilé par la loi, par un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par une Communauté ou par un jury constitué par le Gouvernement.

Article 9.

Les allocations mentionnées ci-dessus sont liquidées par fraction mensuelle en même temps que le traitement.

Article 10.

Toutes dispositions réglementaires antérieures relatives au même objet prévues en régime organique et/ou transitoire sont abrogées avec effets au 1er juillet 1994.

Article 11.

Par dérogation à la disposition prévue à l'article 10, les agents en fonction à la date d'approbation de la présente résolution, conservent, s'il est plus favorable, le bénéfice du régime d'allocation pour diplôme dont ils jouissaient à cette date dans leur échelle d'intégration. Lors du passage dans une échelle d'évolution de carrière ou de promotion, ils pourront prétendre à la différence entre cette nouvelle échelle et éventuellement l'échelle d'intégration antérieure augmentée de l'allocation pour diplôme.

VI. REGLEMENT RELATIF AUX MODALITES ET CONDITIONS D'OCTROI D'UNE INDEMNITE POUR PRESTATIONS DIURNES TELLES QUE PREVUES DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LES HOPITAUX POUR LE PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL DES HOPITAUX PROVINCIAUX.

Résolution du Conseil provincial du 25 février 1993 approuvée le 17 mai 1993, prise d'effets : 1er décembre 1992

Article 1er.

Les membres du personnel soignant et paramédical des hôpitaux provinciaux bénéficient d'une indemnité de 1,12 € (index au 1er décembre 1992) par heure de jour réellement prestée, les samedi, dimanche et jours fériés; ledit montant étant lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971.

Article 2.

L'allocation pour prestations diurnes est payée mensuellement à terme échu.

VII. ALLOCATION POUR FRAIS FUNÉRAIRES

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007 – Effets au 1/9/2007

INTRODUCTION.

§ 1er. Le présent texte concerne les membres du personnel statutaire des pouvoirs locaux et provinciaux qui se trouvent dans une des positions suivantes :

- 1° en activité de service;
- 2° en disponibilité pour maladie ou infirmité;
- 3° en non-activité du chef d'absence pour convenance personnelle.

§ 2. Il concerne également les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail et qui se trouvent dans une des situations visées à l'article 86, § 1er, 1° a) et b), 2° et 3° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

§ 3. Ne sont pas visés les agents des pouvoirs locaux et provinciaux visés par la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

CONDITIONS D'OCTROI.

Lors du décès d'un agent visé au point 1, §§ 1er et 2, il est octroyé une indemnité pour frais funéraires. Cette indemnité est versée à la personne ou partagée entre les personnes qui justifient avoir assumé les frais funéraires.

L'indemnité n'est pas due aux personnes auxquelles s'appliquent les articles 727 et 729 du Code civil.

Elle n'est pas due aux entrepreneurs de pompes funèbres, leurs parents, leurs préposés ou mandataires, sauf s'ils sont le conjoint, le cohabitant légal ou un parent ou allié jusqu'au troisième degré du défunt, ni aux personnes morales de droit privé qui, en exécution d'un contrat d'assurance, ont pris en charge une partie ou la totalité des frais funéraires exposés.

MONTANT.

§ 1er. L'indemnité pour frais funéraires correspond à un mois de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent. Cette rétribution comprend le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite.

Pour les agents en disponibilité, la dernière rétribution brute d'activité est, s'il y échet :

- 1) adaptée aux modifications résultant des fluctuations de l'indice général des prix à la consommation du Royaume visé à l'article 2, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays;
- 2) revue à l'occasion d'une modification du statut pécuniaire.

Pour les membres du personnel contractuel, la dernière rétribution brute d'activité est la dernière rémunération entièrement due à charge de l'employeur. Elle est, le cas échéant,

adaptée aux modifications résultant des fluctuations de l'indice général des prix à la consommation du Royaume visé à l'article 2, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

§ 2. Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéas 1er, 3 et 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

CUMUL.

L'indemnité funéraire est diminuée, le cas échéant, du montant d'une indemnité accordée en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.

SECURITE SOCIALE ET PENSIONS.

Voir les règles générales de ce chapitre reprises en annexe XII.

PAIEMENT.

L'indemnité funéraire est payée au(x) bénéficiaire(s) dès que la preuve de participation aux frais funéraires a été apportée.

VIII. ALLOCATION POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES OU INCOMMODES

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007 – Effets au 1/9/2007

INTRODUCTION.

Il peut être octroyé une allocation aux agents provinciaux astreints occasionnellement ou sporadiquement à des tâches qui, en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi de matières nocives ou dangereuses, augmentent considérablement le degré de danger, d'inconfort ou d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de leur fonction.

Sont exclus du bénéfice de cette allocation, les agents qui, en raison de l'exécution des travaux effectués, bénéficient d'une échelle de traitements spécifique ou attachée à une fonction plus qualifiée que celle qu'ils exercent.

CONDITIONS D'OCTROI.

Pour l'octroi de l'allocation visée au point 1, il y a lieu d'assurer le respect des dispositions générales suivantes :

1. l'allocation ne peut être accordée que pour le temps qui a été effectivement consacré à l'exécution du travail qui y donne droit;
2. le taux de l'allocation ne peut être supérieur aux pourcentages du salaire horaire de l'agent chargé d'exécuter le travail, tels qu'ils sont indiqués par catégories au point 4 ci-après.

CATEGORIES DE TRAVAUX ET MONTANTS DE L'ALLOCATION.

Peuvent être pris en considération pour une allocation maximum de :

A. 50 % :

- a) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction;
- b) les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés;
- c) les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles, pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées;
- d) les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.

B. 25 % :

- a) les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que les matières visées à la lettre A, a) ;
- b) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, de gaz, d'acides ou de matières corrosives;
- c) les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets des poussières et du suif dans des locaux fermés ou peu spacieux;
- d) les travaux de désobstruction et de curage d'égouts;

- e) les travaux visés à la lettre A, c), lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 à 30 mètres au-dessus du niveau du sol;
- f) les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées;
- g) les travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes.
- h) les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau pneumatique à river ou d'un marteau pneumatique perforateur;
- i) le soufflage des joints de pavage par air comprimé;
- j) l'asphaltage des routes;

Il convient de préciser, pour chaque catégorie de travaux mentionnés ci-avant, ceux qui sont retenus pour l'octroi de l'allocation, les services qui en sont chargés, ainsi que les catégories d'agents susceptibles d'y être astreints. II y a lieu de prévoir, en outre, les modalités qui doivent précéder l'exécution de tels travaux, ainsi que le contrôle de la durée effective du travail.

CUMUL.

En aucun cas, les allocations visées aux lettres A, B ne peuvent être cumulées.

SECURITE SOCIALE ET PENSIONS.

Voir les règles générales de ce chapitre reprises en annexe XII.

PAIEMENT.

L'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes est payée mensuellement et à terme échu.

**IX. 1 REGLEMENT FIXANT LES CONDITIONS ET MODALITES D'OCTROI D'UNE
ALLOCATION MENSUELLE FORFAITAIRE COMPENSATOIRE AUX AGENTS
INTEGRES AU SEIN DU « POOL » CHAUFFEURS DU SERVICE DE GESTION DU
PARC AUTOMOBILE PROVINCIAL DE LA DIRECTION GENERALE
TRANSVERSALE**

*Résolution du Conseil provincial des 26 novembre 1998 et 25 février 1999 approuvées
par arrêtés du Ministre de la Région wallonne des 20 janvier 1999 et 13 avril 1999.*

Modifiée par la Résolution du Conseil provincial du 22 mai 2025 adoptée suite à la décision du Collège provincial du 6 décembre 2024 de ne plus affecter nominativement un chauffeur à chaque Député provincial et, par la même occasion, de constituer un « pool » de chauffeurs à destination des différentes autorités provinciales, au sein du service de Gestion du parc automobile provincial de la Direction générale transversale

Article 1er.

Il est accordé aux agents intégrés au sein du « Pool » Chauffeurs du service de gestion du parc automobile provincial de la Direction générale transversale, une allocation forfaitaire mensuelle compensatoire des prestations supplémentaires imposées par la fonction et des conditions particulières de travail.

Article 2.

Cette allocation est de 228,93 € par mois.

Elle est variable comme les traitements et est rattachée à l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation. Elle est payée mensuellement et à terme échu.

Lorsqu'elle n'est pas due entièrement, elle est payée en trentièmes conformément à la règle prévue en cette matière au statut pécuniaire du personnel provincial NON enseignant.

En cas d'interruption de l'exercice de la fonction qui y ouvre le droit, elle n'est due que si l'interruption n'enlève pas à l'agent le bénéfice de son traitement d'activité et qu'elle ne dépasse pas un mois sauf si l'absence est consécutive à un accident de travail ou sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle auquel cas elle n'est suspendue qu'après six mois d'absence consécutive.

Article 3.

Cette allocation ne peut, en aucun cas, être cumulée ni avec les allocations pour prestations exceptionnelles, ni avec les allocations pour prestations nocturnes et/ou dominicales, visées à l'article 17 du statut pécuniaire susvisé.

IX. 1bis REGLEMENT FIXANT LES CONDITIONS ET MODALITES D'OCTROI D'UNE ALLOCATION MENSUELLE COMPENSATOIRE AUX MEMBRES DU PERSONNEL AFFECTES AUX SECRETARIATS DES MEMBRES DU COLLEGE PROVINCIAL.

Résolutions provinciales des 26 novembre 1998 et 25 février 1999 approuvées par arrêtés du Ministre de la Région wallonne des 20 janvier 1999 et 13 avril 1999.

**Abrogé par les dispositions reprises à l'annexe IX/2 sauf en ce qui concerne les membres du personnel provincial affectés au Cabinet de Monsieur le Gouverneur tant que le Gouvernement wallon n'aura pas fixé la composition de son Cabinet et déterminé le régime qui est applicable aux agents qui y sont détachés ainsi que les indemnités auxquelles ceux-ci peuvent prétendre.
*Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007 – Effets au 1/9/2007***

Article 1er.

A partir du 1er novembre 1998, il est accordé aux agents affectés aux secrétariats des membres du Collège provincial une allocation forfaitaire mensuelle compensatoire des prestations supplémentaires et des sujétions imposées par la fonction et des conditions particulières de travail.

Article 2.

Cette allocation est :

- d'un montant de 123,95 € par mois, pour l'agent qui assume la responsabilité du secrétariat,
- d'un montant de 74,37 € par mois, pour les autres membres du secrétariat.

Elle est variable comme les traitements et est rattachée à l'indice-pivot 114,20 des prix à la consommation. Elle est payée mensuellement et en même temps que le traitement.

Lorsqu'elle n'est pas due entièrement, elle est payée en trentièmes conformément à la règle prévue en cette matière au statut pécuniaire du personnel provincial non enseignant.

En cas d'interruption de l'exercice de la fonction qui ouvre le droit, elle n'est due que si l'interruption n'enlève pas à l'agent le bénéfice de son traitement d'activité et qu'elle ne dépasse pas un mois sauf si l'absence est consécutive à un accident de travail ou sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle auquel cas elle n'est suspendue qu'après six mois d'absence consécutive.

Article 3.

Cette allocation ne peut, en aucun cas, être cumulée ni avec les allocations pour prestations exceptionnelles, ni avec les allocations pour prestations nocturnes et/ou dominicales, visées à l'article 17 du statut pécuniaire susvisé.

IX/2. RÈGLEMENT FIXANT LA COMPOSITION ET LE FINANCEMENT DES CABINETS DES MEMBRES DU COLLÈGE PROVINCIAL ET DU SECRETARIAT DU DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL

Résolution du Conseil provincial du 22 mai 2025

Article 1er

La composition des Cabinets des membres du Collège provincial et du Secrétariat du Directeur général provincial, ainsi que l'allocation forfaitaire mensuelle compensatoire des prestations supplémentaires et des sujétions imposées par la fonction et les conditions particulières des agents provinciaux y affectés sont fixées comme mentionné dans les tableaux repris ci-dessous :

a) Composition des Cabinets des Députés provinciaux.

Titre	Nombre	Allocation mensuelle
1. Cabinet de Base		
Chef de Cabinet	1	500,00 €
Chargé de mission ou membre de Cabinet	1	214,00 €
Membre de Cabinet	3	214,00 €
Soit au total	5 membres	
2. Cabinet du Vice-Président (Cabinet de base complété par)		
Chef de Cabinet adjoint	1	321,00 €
Soit au total	6 membres	
3. Cabinet du Président (Cabinet de base complété par)		
Chef de Cabinet adjoint	1	321,00 €
Chargé de mission ou membre de Cabinet	1	214,00 €
Soit au total	7 membres	

b) Composition du Secrétariat du Directeur général provincial.

Titre	Nombre	Allocation mensuelle
Chef de secrétariat	1	428,00 €
Membre de secrétariat	4	214,00 €
Soit au total	5 membres	

** L'appellation « membre de cabinet » ou « membre de secrétariat » recouvre les agents de niveaux A, B, C ou D qui sont détachés dans leur fonction administrative de base.*

Article 2

L'allocation mensuelle est variable comme les traitements et est rattachée à l'indice-pivot 138.01 des prix à la consommation. Elle est payée mensuellement.

Lorsqu'elle n'est pas due entièrement, elle est payée en trentièmes conformément à la règle prévue en cette matière au statut pécuniaire du personnel provincial non enseignant.

En cas d'interruption de l'exercice de la fonction qui y ouvre le droit, elle n'est due que si l'interruption n'enlève pas à l'agent le bénéfice de son traitement d'activité et qu'elle ne dépasse pas un mois sauf si l'absence est consécutive à un accident de travail ou sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle auquel cas elle n'est suspendue qu'après six mois d'absence consécutive.

Article 3

Cette allocation ne peut, en aucun cas, être cumulée ni avec les allocations pour prestations exceptionnelles, ni avec les allocations pour prestations nocturnes et/ou dominicales visées dans le statut pécuniaire du personnel provincial non enseignant.

Article 4

Les membres désignés dans les Cabinets des Députés provinciaux et dans le Secrétariat du Directeur général provincial sont des agents provinciaux qui bénéficient, selon leur grade, des dispositions contenues dans les statuts administratifs et pécuniaires du personnel provincial.

Article 5

Les rémunérations des agents affectés dans les Cabinets des Députés provinciaux et au Secrétariat du Directeur général provincial restent à charge du budget des Services provinciaux auxquels ils appartiennent.

Les dépenses de fonctionnement (budget ordinaire) et d'investissement (budget extraordinaire) émanent du budget provincial.

X. OCTROI D'UNE ALLOCATION POUR EXERCICE DES FONCTIONS DE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL

Résolution du Conseil provincial du 25 juin 1992 devenue exécutoire par expiration du délai imparti pour statuer. Date de prise d'effets : 1er janvier 1992.

Article 1er.

Une allocation est accordée au fonctionnaire provincial qui exerce, par intérim, en cas d'empêchement ou d'absence du titulaire, les fonctions de Directeur général provincial.

Article 2

L'allocation est payée mensuellement et en même temps que le traitement.

Lorsqu'elle est due pour le mois entier, son montant est égal à 1/50 du traitement annuel minimum brut afférent à la fonction de Directeur général provincial, sans qu'il puisse dépasser la différence entre le traitement mensuel brut dont l'intérimaire bénéficierait, s'il était nommé à la fonction, et le traitement mensuel brut dont il bénéficie dans sa propre fonction.

Lorsque l'allocation n'est pas due pour le mois entier, elle est liquidée à raison d'1/30 du montant mensuel par jour de prestation.

Article 3.

Le montant de l'allocation s'adapte dans la même mesure que les traitements des agents provinciaux, conformément aux dispositions légales et/ou réglementaires organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

XI. REGLEMENT FIXANT LES MODALITES D'OCTROI D'UNE PRIME D'ATTRACTIVITE AU PERSONNEL FONCTIONNANT DANS LES HOPITAUX PROVINCIAUX
--

Résolution du Conseil provincial du 20 septembre 2007 – Approuvée le 25 octobre 2007

Article 1er

Le présent règlement est applicable aux membres du personnel ouvrier et employé, contractuel ou statutaire fonctionnant dans les hôpitaux provinciaux, à l'exception des médecins et des étudiants.

Article 2

Les avantages du présent règlement ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement, en exécution des points 1 et 13 de l'accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé du 18 juillet 2005, en assure la prise en charge des coûts.

Article 3

Le montant de la prime d'attractivité est constitué d'un montant forfaitaire de 480 euros, accordé moyennant un phasage fixé comme suit :

- en 2005 : 40 euros
- en 2006 : 130 euros supplémentaires, soit 170 euros
- en 2007 : 90 euros supplémentaires, soit 260 euros
- en 2008 : 120 euros supplémentaires, soit 380 euros
- à partir de 2009 : octroi du solde (100 euros) pour aboutir à 480 euros.

Les montants mentionnés ci-dessus sont liés à l'indice-santé 113,17 du 1er octobre 2004 et sont variables de la même manière que les traitements.

Article 4

§ 1. : Le travailleur reçoit le montant de la prime s'il est titulaire d'une fonction avec des prestations de travail complètes effectives qui ont donné lieu au paiement d'un salaire complet pendant toute la période de référence.

Sont assimilées à ces prestations de travail, les journées ou les heures non prestées qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération par la Province.

Les journées ou les heures non prestées ne sont pas assimilées dans la mesure où elles n'ont pas donné lieu au paiement d'une rémunération provinciale.

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel est en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ne sont pas non plus assimilées.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de la prime octroyée conformément aux dispositions de l'article 3.

Pour l'application de l'alinéa précédent, ne sont pris en compte que les mois situés dans la période de référence pendant lesquels des prestations de travail effectif ou assimilé prennent cours avant le seizième jour du mois.

§ 2. : Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de la prime dans son entièreté dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de la prime est fixée au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. : Pour le travailleur occupé à temps partiel, le montant de prime est calculé au prorata de la durée des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

Article 5

La prime d'attractivité est liquidée en une seule fois dans le courant du dernier trimestre de l'année considérée.

Article 6

§1. : La prime n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour les prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin.

§2. : Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'année considérée n'ont pas droit à la prime.

XII. SÉCURITÉ SOCIALE ET PENSIONS

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007

SECURITE SOCIALE

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération telle que définie à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Cette notion de rémunération peut toutefois être limitée ou étendue par arrêté royal : il a été fait usage de cette possibilité dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, qui visent tant le personnel contractuel que le personnel statutaire.

Dès lors, en vertu de la réglementation précitée, mais sans préjudice de ses modifications ultérieures, on peut dire que sont soumises à cotisation pour la sécurité sociale,

1. pour les agents statutaires :

- ☐ Toutes les nouvelles allocations, primes et indemnités;
- ☐ Toutes les allocations, primes et indemnités existantes, mais dont les principes d'octroi ont été modifiés, même partiellement, après le 1er août 1990 (la simple indexation n'étant pas considérée comme une modification des principes d'octroi);

2. pour les agents contractuels :

- ☐ Les allocations, primes et indemnités de toute nature.

PENSIONS.

Pour les agents statutaires : en vertu de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques, les cotisations pensions sont dues sur les éléments de rémunération qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension. Lesdits éléments sont fixés par la même loi. Seuls les agents nommés à titre définitif sont visés par cette cotisation.

Pour les agents contractuels, en vertu de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 déjà cité, les cotisations au régime de pension des travailleurs sont incluses dans les cotisations de sécurité sociale.

XIII. PÉCULE DE VACANCES

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007

INTRODUCTION.

1. Les membres du personnel provincial bénéficient chaque année d'un pécule de vacances dont le montant est établi comme suit.

DEFINITIONS.

2. Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

1° "prestations complètes", les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale;

2° "année de référence", l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées;

3° "traitement annuel", le traitement, le salaire, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire y compris l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence éventuelle. Pour le bénéficiaire de la rétribution garantie, le " traitement annuel " équivaut à ladite rétribution garantie.

MODALITES GENERALES D'OCTROI.

3. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le montant du pécule de vacances correspond à 92 % d'un douzième du ou des traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) dû(s) pour le mois de mars de l'année des vacances.

CALCUL INDIVIDUEL.

4. § 1er. Sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent :

1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel;

2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980, à l'exclusion dans les deux cas du rappel disciplinaire;

3° a bénéficié d'un congé parental;

4° a été absent suite à un congé accordé en vue de la protection de la maternité par les articles 39, 42 et 43bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

5° a été dispensé du travail en application de l'article 18, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

§ 2. Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1er janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui auquel l'agent a acquis cette qualité, à condition :

1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence;

2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit :

a) soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés;

b) soit la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises. Cette preuve peut être fournie par toutes voies de droit, témoins y compris.

5. Par dérogation au point 4, ne sont pas prises en considération pour le calcul du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles l'agent a obtenu une dispense de service pour l'accomplissement d'une mission.

6. § 1er. Sans préjudice du point 4, § 1er, 2° et 3°, et § 2, lorsque des prestations complètes n'ont pas été accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit :

1° un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois;

2° un trentième du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

§ 2. L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

7. En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies sur base du ou des diviseur(s)-horaire(s) en vigueur dans la réglementation pécuniaire; éventuellement, la même proportion s'applique aux périodes visées au point 4, § 1er, 2° et § 2.

CUMUL.

8. Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

9. Pour l'application du point 8, l'agent qui cumule des pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant, ainsi que éventuellement le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

10. Les sommes que l'agent aurait perçues, à titre de pécule de vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, sont déduites du montant du pécule de vacances octroyé en application du point 4, § 2.

SECURITE SOCIALE.

11. Une retenue de 13,07 % est effectuée sur le montant intégral du pécule de vacances même lorsque celui-ci est fixé à un pourcentage du traitement mensuel brut.

PAIEMENT.

12. § 1er. Le pécule de vacances est payé au cours du mois de mai conformément aux points 2 et 3.

§ 2. Par dérogation à la règle énoncée au paragraphe précédent, le pécule de vacances est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l'intéressé.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont bénéficie l'agent à la même date.

Lorsqu'à ce moment, il ne bénéficie d'aucun traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été dû(s)

XIV. ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

Résolution du Conseil provincial du 5 juillet 2007

INTRODUCTION.

1. § 1er. L'autorité provinciale prévoit l'octroi d'une allocation de fin d'année.

§ 2. Tous les membres du personnel, quel que soit leur régime de travail, bénéficient de ladite allocation.

DEFINITIONS.

2. Pour l'application du présent règlement, il faut entendre :

1° par "rémunération" : tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte non tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

2° par "rétribution" : la rémunération telle qu'elle est visée au 1° augmentée, le cas échéant, de l'allocation de foyer ou de résidence;

3° par "rétribution brute" : la rétribution telle qu'elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;

4° par "prestations complètes" : les prestations dont l'horaire atteint le nombre d'heures prévu par le statut administratif ou le règlement de travail;

5° par "période de référence" : la période qui s'étend du 1er janvier au 30 septembre de l'année considérée.

CONDITIONS D'OCTROI.

3. § 1er. Bénéficie de la totalité du montant de l'allocation l'intéressé qui, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes, a bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence.

§ 2. Lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération visée au § 1er, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou des prestations incomplètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

§ 3. Toutefois, pendant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, peut avoir bénéficié de certains congés qui sont assimilés à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de sa rémunération, et notamment :

- d'un départ anticipé à mi-temps;
- d'un congé en vue de la protection de la maternité;
- d'un congé parental;
- s'il n'a pu entrer en fonction, ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, ou des

lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1960, à l'exclusion dans les deux cas du rappel par mesure disciplinaire,

CUMUL.

4. § 1er. Lorsque les membres du personnel cumulent dans le secteur public deux ou plusieurs fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, le montant des allocations de fin d'année qui leur est octroyé de ce chef ne peut être supérieur au montant correspondant à l'allocation la plus élevée, qui est obtenu lorsque les allocations de toutes les fonctions sont calculées sur la base de prestations complètes.

§ 2. Si le montant visé au § 1er est dépassé, la partie excédentaire est soustraite de l'allocation de fin d'année ou des allocations de fin d'année qui, calculées sur la base de prestations complètes, sont les moins élevées en commençant par la plus basse.

§ 3. Le membre du personnel qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, aux services du personnel dont il dépend, les fonctions qu'il exerce en cumul.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des sanctions disciplinaires.

CALCUL.

5. § 1er. Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

§ 2. Le montant de l'allocation de fin d'année est calculé comme suit :

1° pour la partie forfaitaire : le montant de la partie forfaitaire octroyée l'année précédente, augmenté d'une fraction dont le dénominateur est l'indice santé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur l'indice santé du mois d'octobre de l'année considérée; le résultat est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement;

2° pour la partie variable : la partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

Pour l'année 2008, le montant de la partie forfaitaire à prendre en compte pour le calcul de l'allocation de fin d'année est fixé à 482,7862 €. (*Résolution du Conseil provincial du 24/11/2009*)

Pour l'année 2009, le montant de la partie forfaitaire à prendre en compte pour le calcul de l'allocation de fin d'année est fixé à 632,7862 €. (*Résolution du Conseil provincial du 24/11/2009*)

§ 3. Si l'intéressé n'a pas bénéficié de sa rétribution pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rétribution annuelle brute à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rétribution pour ce mois, si celle-ci avait été due.

RETRIBUTION GARANTIE.

6. Pour le membre du personnel qui bénéficierait de la rétribution garantie, le montant à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation de fin d'année est celui de la rétribution garantie.

SECURITE SOCIALE.

7. L'allocation de fin d'année est soumise aux retenues prévues en application des dispositions de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

PAIEMENT.

8. L'allocation de fin d'année est liquidée et payée en une fois entre le 1er et le 15 décembre de l'année considérée.

XV. Règlement relatif à la valorisation des prestations de garde et de rappel

Résolution du Conseil provincial du 30 avril 2014 – En vigueur le 1^{er} janvier 2015

Article 1^{er}.

Le présent règlement est applicable au personnel non enseignant occupé dans les établissements provinciaux. Il s'applique tant aux agents définitifs qu'aux agents contractuels.

Article 2.

On entend par « prestations de garde » l'obligation pour un membre du personnel, en dehors de ses heures de services, d'être joignable et disponible pendant toute la durée de la garde, afin de pouvoir rallier son lieu de travail ou d'intervention dans un délai raisonnable déterminé par la Direction.

La direction décide de l'organisation de services de garde et y désigne les membres du personnel. Il en précise également les modalités. Ce type de décision doit faire l'objet d'une autorisation préalable du Collège provincial.

Article 3.

Une allocation de 1€ par heure (à l'indice 138,01) est octroyée pour les gardes imposées par le Collège provincial en dehors des heures de fonctionnement du service, un jour ouvrable, la nuit, le week-end, un jour férié, ainsi que durant la période comprise entre Noël et Nouvel an.

Le nombre d'heures de garde effectué par un agent est toutefois limité à 72 heures par mois.

Article 4.

Lorsque l'agent en situation de garde est rappelé, les heures effectivement prestées, ainsi que le temps de déplacement domicile-lieu d'intervention, sont comptabilisés comme temps de travail.

Si les heures effectivement prestées dépassent les limites de temps de travail fixées par la loi du 14 décembre 2000 ou s'il s'agit d'heures irrégulières, elles peuvent donner lieu à une bonification conformément au statut pécuniaire et à ses annexes.

Article 5.

Le présent règlement ne s'applique pas aux agents qui bénéficient de la gratuité du logement (logement de fonction) ou, à défaut, de toute allocation ou indemnité qui en tient lieu, pendant les périodes où il est prévu qu'ils se tiennent à la disposition de l'administration.