

CONSEIL PROVINCIAL DE NAMUR

Procès-verbal et rapport succinct de la réunion du 23 janvier 2026 au Palais provincial

Le Président, M. Christophe GILON ouvre la séance à 9h36.

Les secrétaires sont MM. Luc DELIRE et Antonin COLLINET.

M. Denis MATHEN, Gouverneur et M. Valéry ZUINEN TILKIN, Directeur général, assistent à la réunion.

L'ordre du jour a été établi comme suit :

- 1) Ordre du jour de la séance publique par Monsieur le Président ;
- 2) Dépôt du procès-verbal de la réunion du 12 décembre 2025 ;
- 3) Communication de Monsieur le Président (s'il y a lieu) ;
- 4) Questions posées au Collège provincial (s'il y a lieu) ;
- 5) Lecture des rapports de commissions des dossiers – Discussion et vote des résolutions ;

1^{ère} commission :
2^{ème} commission : 2025-3440 ; 2025-3955 ;
3^{ème} commission : 2025-3633 ; 2025-3935 ; 2025-3983 ;
- 6) Clôture de la séance publique par Monsieur le Président.

Liste des affaires portées à l'ordre du jour

1^{ère} commission

/

2^{ème} commission

2025-3440 : Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne – Adoption d'un statut spécifique

2025-3955 : Office provincial agricole (OPA) - Analyses effectuées en laboratoire – Actualisation de la grille tarifaire – Renouvellement d'un règlement-redevance

3^{ème} commission

2025-0565 : Vivre Mieux – Pôle Santé mentale – Résiliations de conventions avec des partenaires

2026-0027 : Vivre Mieux - Pôle Santé Société - Evolution du dispositif de l'Espace VIF – Convention avec la Ville de Namur établissant des mesures transitoires précédant le développement d'un dispositif provincial de lutte contre les violences entre (ex-)partenaires et intrafamiliales

4^{ème} commission

2025-3633 : Supracommunalité/ Mise en place d'un droit de tirage : octroi

2025-3935 : Marché public de travaux visant la réalisation de deux zones d'expansion de crue à Olloy-sur-Viroin – Modification des conditions du marché

2025-3983 : Centrale d'achat de l'ETNIC : Marché relatif à l'acquisition de postes de travail de l'ETNIC - Manifestation d'intérêt, définition du besoin

Excusés :

Mme Julie Tessier (MR) et M. Hugues DOUMONT (ECOLO).

M. le Président signale que le procès-verbal de la réunion du 12 décembre a été transmis aux conseillers via l'intranet.

S'il n'y a pas de remarque ou d'observation à l'issue de cette réunion, M. le Président informera le Conseil que celui-ci est approuvé.

Communication du Président

M. le Président aborde la note d'orientation adoptée par le Gouvernement wallon le 18 décembre dernier. C'est un dossier crucial qui touche directement la raison d'être de l'institution, ce qui rend incontournable l'évocation de ce sujet pour la première séance du Conseil de l'année 2026.

Il souligne avoir reçu un courrier du Ministre François Desquesnes, Vice-Président du Gouvernement wallon et du Ministre du Territoire, des Infrastructures, de la Mobilité et des Pouvoirs locaux qui informe de l'adoption de cette note d'orientation. Ce courrier demande de transmettre, pour le 1^{er} mai 2026, une analyse approfondie des compétences du Conseil provincial.

M. le Président indique que les chefs de groupe vont chacun recevoir un courrier officiel invitant chaque formation politique à commencer sans délai une réflexion structurée, sincère et proactive et à lui transmettre une note de travail pour le 13 février 2026.

M. le Président précise qu'une réunion du Bureau sera organisée afin de permettre un échange approfondi sur ce dossier. Le dossier relatif à la réforme des Provinces figurera à l'ordre du jour de la séance du Conseil provincial du 27 mars 2026.

Jusqu'à cette date, M. le Président demande à chacun de nourrir une réflexion lucide et constructive afin que tous les Conseillers puissent ensemble défendre avec force et cohérence ce qu'ils estiment juste pour les citoyens.

Questions orales

M. le Président signale avoir reçu cinq questions orales recevables.

La première émane de M. Matthieu LIESENS du groupe PS et concerne :

Les enseignants du degré supérieur.

M. Matthieu LIESENS prend la parole pour lire la question (annexe 1).

Mme Sabine LARUELLE répond pour le Collège (annexe 1 bis).

M. Matthieu LIESENS et Mme Sabine LARUELLE interviennent successivement.

La seconde émane également de M. Matthieu LIESENS du groupe PS et concerne :

L'allocation de fin d'année des Députés

M. Matthieu LIESENS prend la parole pour lire la question (annexe 2).

M. Etienne BERTRAND répond pour le Collège (annexe 2 bis).

M. Matthieu LIESSENS intervient.

Mme Dorothée KLEIN rejoint la séance à 9h55.

La troisième émane de Mme Bénédicte ROCHET du groupe ECOLO et concerne :

La réforme des Provinces

Mme Bénédicte ROCHET prend la parole pour lire la question (annexe 3).

M. Etienne BERTRAND répond pour le Collège (annexe 3 bis).

Mme Bénédicte ROCHET intervient.

La quatrième émane de Mme Tessa BWANDINGA et concerne :

La gestion du CHR

Mme Tessa BWANDINGA prend la parole pour lire la question (annexe 4).

M. Etienne BERTRAND répond pour le Collège (annexe 4 bis).

Mme Tessa BWANDINGA et M. Olivier GRAVY interviennent successivement.

La cinquième émane également de Mme Tessa BWANDINGA et concerne :

La formation policière

Mme Tessa BWANDINGA prend la parole pour lire la question (annexe 5).

Mme Sabine LARUELLE répond pour le Collège (annexe 5 bis).

Mme Tessa BWANDINGA, Mme Sabine LARUELLE, M. François BELLOT, Mme Bénédicte ROCHET, M. Olivier GRAVY, Mme Eline BOUILLON et M. Marc GILBERT interviennent successivement.

1^{ère} commission

/

2^{ème} commission

2025-3440 : Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne – Adoption d'un statut spécifique

M. Khalid TORY lit le rapport de la commission.

M. Thomas NAGANT, Mme Cathy COLLARD, Mme Eline BOUILLON, Mme Patricia BRABANT interviennent successivement.

Mme Laurence DAFFE intervient et signale qu'elle souhaiterait, avec Mme Hélène LEBRUN, déposer un amendement (annexe 6) .

La proposition d'amendement est déposée aux Conseillers provinciaux.

Mesdames Laurence DAFFE et Hélène LEBRUN prennent la parole pour présenter l'amendement.

M. Matthieu LIESSENS, Mme Sabine LARUELLE, Mme Bénédicte ROCHET et Mme Sabine LARUELLE prennent la parole successivement.

M. le Président annonce une suspension de séance à 10h58 à la demande de Mme Bénédicte ROCHET.

M. le Président invite les groupes à rejoindre leur salle pour une durée de 5 minutes.

Le président annonce la reprise des débats à 11h09.

M. le Président met la proposition d'amendement de Mesdames Laurence DAFFE et Hélène LEBRUN de l'affaire 2025-3440 aux voix.

Décision : le Conseil approuve l'amendement à la majorité des voix (29 voix pour, 0 voix contre, 12 abstentions).

M. le Président met la résolution telle qu'amendée aux voix.

Décision : le Conseil adopte la résolution 2025-3440, reprise en annexe 7, à la majorité des voix (27 voix pour, 14 voix contre, 0 abstention).

2025-3955 : Office provincial agricole (OPA) – Analyses effectuées en laboratoire – Actualisation de la grille tarifaire – Renouvellement d'un règlement-redevance

M. Khalid TORY lit le rapport de la commission.

M. le Président met la résolution telle que présentée aux voix.

Décision : le Conseil adopte la résolution 2025-3955, reprise en annexe 8, à la majorité des voix (36 voix pour, 0 voix contre et 5 abstentions).

3^{ème} commission

2025-0565 : Vivre Mieux – Pôle Santé mentale – Résiliations de conventions avec des partenaires

Mme Marina MONT lit le rapport de la commission.

M. le Président met la résolution telle que présentée aux voix.

Décision : le Conseil adopte la résolution 2025-0565, reprise en annexe 9, à l'unanimité (41 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention).

Mme Marie DEPRAETERE et M. Gauthier de SAUVAGE quittent la séance.

2025-3633 : Supracommunalité/Mise en place d'un droit de tirage : octroi

Mme Tessa BWANDINGA lit le rapport de la commission.

M. Claude BULTOT, M. Tessa BWANDINGA, M. Pierre RONDIAT, M. Matthieu LIESSENS, Mme Mélanie HAVENNE, Mme Bénédicte ROCHET, Mme Mélanie HAVENNE, Mme Eline BOUILLON, M. Sébastien HUMBLET, M. Khalid TORY, M. Antonin COLLINET, Mme Bénédicte ROCHET, M. Claude BULTOT, Mme Mélanie HAVENNE et M. François BELLOT interviennent successivement.

M. le Président met la résolution telle que présentée aux voix.

Décision : le Conseil adopte la résolution 2025-3633, reprise en annexe 10, à la majorité des voix (36 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions).

Mme Valérie LECOMTE quitte la séance à 11h52.

2025-3935 : Marché public de travaux visant à la réalisation de deux zones d'expansion de crue à Olloy-sur-Viroin – Modification des conditions du marché

Mme Tessa BWANDINGA lit le rapport de la commission.

M. le Président met la résolution telle que présentée aux voix.

Décision : le Conseil adopte la résolution 2025-3935, reprise en annexe 11, à l'unanimité (38 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention).

2025-3983 : Centrale d'achat de l'ETNIC : Marché relatif à l'acquisition de postes de travail de l'ETNIC – Manifestation d'intérêt, définition du besoin

Mme Tessa BWANDINGA lit le rapport de la commission.

M. le Président met la résolution telle que présentée aux voix.

Décision : le Conseil adopte la résolution 2025-3983, reprise en annexe, 12, à l'unanimité (38 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention).

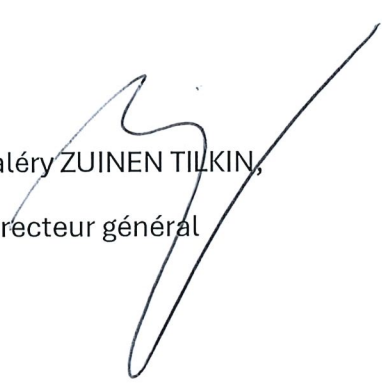
Clôture de la séance publique par M. le Président

M. le Président signale, avant de clôturer la séance publique, que le procès-verbal de la réunion du 12 décembre 2025 n'ayant fait l'objet d'aucune observation, est adopté.

M. le Président présente ses vœux à l'assemblée.

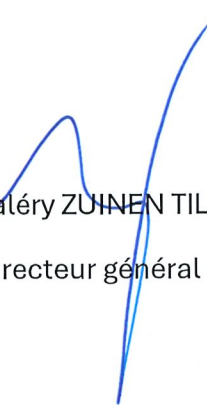
La séance est levée à 11h54.

Pour accord au titre de rapport succinct, le 23 janvier 2026.



Valéry ZUINEN TILKIN,
Directeur général

Procès-verbal ainsi adopté à Namur, le 13 février 2026.



Valéry ZUINEN TILKIN,
Directeur général



Christophe GILON,
Président

Monsieur le Gouverneur,
Monsieur le Président du Conseil Provincial,
Monsieur le Député Président,
Mesdames les Députées,
Chères et chers Collègues,

Durant le dernier quadrimestre de l'année civile 2025, le gouvernement (MR-Les Engagés) de la Fédération Wallonie-Bruxelles a annoncé que dès la rentrée scolaire 2026 les enseignant(e)s du degré supérieur (DS) de l'enseignement secondaire verraient le nombre d'heures prestées face à la classe passer de 20 à 22 (augmentation de 10 %), sans aucune augmentation salariale.

Je souhaiterais dès lors poser les questions suivantes :

1. Selon la configuration actuelle (janvier 2026), combien d'enseignants (équivalents temps pleins) de l'enseignement secondaire provincial (DS) verraient leur nombre d'heures prestées face à la classe passer de 20 à 22 (augmentation de 10 %), sans augmentation salariale ?
2. Comment ont été suivis les mouvements de grève du dernier quadrimestre de l'année civile 2025 par le personnel pédagogique et éducatif provincial ?
3. Selon la configuration actuelle (janvier 2026), combien d'équivalents temps pleins (DS) viendraient à disparaître après ce passage de 20 à 22 périodes de cours prestées face à la classe par les enseignant(e)s du degré supérieur de l'enseignement secondaire ?
4. Quelles sont les dispositions concrètes actuelles et à venir du Collège provincial quant au suivi de carrière du personnel pédagogique (nommé et temporaire) perdant potentiellement des périodes de cours, suite à ces nouvelles mesures de la FWB ?
5. Pour les enseignant(e)s nommé(e)s, vers quels établissements scolaires seraient envisagées les réaffectations internes et externes ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses et pour l'attention que vous porterez à ces questions cruciales pour l'avenir des membres du personnel pédagogique provincial.

Réponse à la question orale de M. LIESSENS sur l'enseignement secondaire

Donc tout d'abord et en préambule, je voudrais rappeler que les chiffres que je vais citer et qui sont demandés bien sûr, sont basés sur la situation dans nos écoles secondaires à la date du 19 janvier 26. Ils sont donc théoriques et propres à une situation à un moment donné. Ils ne reflètent pas nécessairement la situation qui sera vécue à la rentrée scolaire

26-27 parce que certaines variables peuvent évidemment faire évoluer ces chiffres comme la population scolaire, si on a une hausse, si on a une baisse, les départs de membres du personnel à la pension.

On a des chiffres théoriques mais les chiffres de départ de la pension, on l'a vu dans l'analyse du budget, 26 sont souvent plus importants que ce qu'on prend comme référence. Il y a les congés, il y a les démissions. Chaque année, des membres du personnel partent.

Il y a des maladies, il y a aussi des mouvements internes ou encore des dédoublements de classes. Alors sur base de l'avant-projet de décret, vu qu'on n'a pas encore les textes définitifs, les hypothèses de travail sont les suivantes. C'est donc comme vous l'avez dit, une augmentation de deux périodes face classe hebdomadaire du volume horaire des membres du personnel du degré supérieur de notre enseignement secondaire.

Et ce, pour les cours généraux, les cours techniques, la morale non confessionnelle et les différentes religions reconnues. Et donc, ça ne vaut pas, par exemple, pour les cours de pratique où là, c'est 28 périodes semaine aujourd'hui. Et il y a des enseignants, et c'est pour ça qu'en nombre d'équivalents temps pleins, je ne pourrais pas vous donner la réponse.

Il y a des enseignants qui donnent une partie de cours théoriques, une partie de cours pratique. Et donc, en équivalent temps plein, c'est évidemment compliqué. Par contre, ceux qui seront également exemptés, c'est les personnes de plus de 60 ans qui, elles, continueront à prester 20 heures semaine.

Et les « primo » arrivant dans un établissement, les jeunes enseignants, où là aussi, si on est en place, c'est deux heures. Si on est mi-temps, c'est une période, vous l'aurez évidemment compris. Alors, dans notre enseignement provincial secondaire, le nombre de membres du personnel enseignant qui ont une charge haut degré supérieur est de 196 personnes.

Mais je ne sais pas vous dire si elles seront concernées pour deux heures, pour deux périodes, pardon, pour une période, vu que, comme je vous l'ai expliqué, c'est un peu compliqué. Par contre, ce que je peux vous dire, c'est que les heures du degré supérieur impactées par la réforme, où là, c'est un chiffre évidemment plus facilement définissable, c'est de 2026,25 – ça ne s'invente pas – périodes de cours sur un total de 5 831,5 heures de cours. Et donc, toutes choses restant égales pour organiser ces 5 831 périodes, ça veut dire que ça, ce sera en fonction du nombre d'élèves, pour ceux que je n'ai pas encore perdus avec mes explications.

On aura donc une perte, et je réponds à votre question, 3 de l'équivalent de 9,21 équivalents temps plein sur un total aujourd'hui de 256, soit une perte globale dans notre enseignement secondaire de l'ordre de 3,59 %. Aujourd'hui, à l'heure où je vous parle, en tout cas au 19 janvier, nous avons 17 membres du personnel qui ont plus de 60 ans. Mais je ne sais pas vous dire si à la rentrée, on aura toujours 17, si on aura plus, ou si on aura moins. Donc ça, c'est évidemment assez compliqué.

En ce qui concerne votre deuxième question, nous avons eu 7 jours de grève sur le dernier 4 trimestre 2025, avec une moyenne de 15 membres du personnel par jour de grève sur un total de 359 membres du personnel. Donc 15 en moyenne sur les 7 jours sur un total de 359. En ce qui concerne votre quatrième question, vu que la troisième, j'y ai répondu.

Votre quatrième question, c'est quasi exactement la même question que celle que vous m'aviez posée le 7 février 2025. Et donc je vous renvoie peut-être à la réponse que je vous ai donnée sur l'organisation, parce que c'est différent si on a des membres du personnel nommés à titre définitif, à titre temporaire. Et je renvoie également, on avait eu l'occasion, je regarde les membres de la Commission, on avait eu l'occasion d'écouter M. l'Inspecteur général sur les règles de réattribution d'heures et de réorganisation quand un enseignant perd des heures.

Et donc tout ça pour vous dire qu'à la question 5, ce n'est évidemment pas nous qui allons décider dans quelle école. Par contre, ce que je peux évidemment vous dire, c'est que pour les membres nommés définitivement au sein du PO, on va évidemment réorganiser. Et ce que je peux également vous dire, c'est que pour cette réforme comme pour celle qu'on a connue l'année passée et pour laquelle nous avons pas mal discuté, ce qui est bien normal vu l'importance du sujet, c'est que l'ensemble du PO, mais plus encore sur le terrain et services de l'Inspecteur général et les directions d'école feront évidemment le maximum pour veiller s'il y a un enseignant perd des heures, s'il y a des heures à réattribuer et que les titres conviennent, etc., de pouvoir régler un maximum de situations au sein même de notre PO et de nos écoles.

Monsieur le Gouverneur,
Monsieur le Président du Conseil Provincial,
Monsieur le Député-Président,
Mesdames les Députées,
Monsieur le Directeur général,
Chères et chers Collègues,

A l'occasion de la séance du Conseil provincial du 17 octobre 2025, les membres du Conseil provincial, y compris les conseillères et les conseillers du groupe PS, acceptaient d'allouer une allocation de fin d'année de 860 € à tous les membres du personnel provincial.

La prime de fin d'année des députés provinciaux est, quant à elle, calculée tel que prévu dans l'arrêté royal du 23 octobre 1979, modifié par l'arrêté royal du 16 octobre 2025. Le Conseil provincial a, par sa résolution du 25 juin 2002, statué sur l'application de cet arrêté royal. Actuellement, suite à l'application du calcul explicité dans l'arrêté de 1979, le montant brut de la prime de fin d'année des députés provinciaux est de 3.329,10 € brut (informations émanant du Directeur général f. f.).

À l'occasion d'une discussion au sein de notre assemblée initiée par le conseiller provincial (PS) Claude Bultot à la fin de l'année 2025, le sujet de l'allocation de fin d'année des 4 députés provinciaux fut évoqué. Monsieur Bultot rappela la volonté de sobriété financière affichée par la majorité provinciale et les 4 députés provinciaux. Monsieur Claude Bultot suggéra alors que les députés provinciaux acceptent de solliciter une allocation de fin d'année moindre, ce qui permettrait à la Province d'économiser plus de 5000 €. Madame la Députée Sabine Laruelle répondit que ce serait étudié.

Je souhaite donc poser les questions suivantes :

1. Dans la volonté de sobriété financière et d'exemplarité affichées par les députés provinciaux, en vue d'alléger le compte ordinaire de la Province, les allocations de fin d'année perçues par les 4 députés provinciaux en 2025 ont-elles été similaires à celles des autres membres du personnel provincial ?
2. Si cela n'a pas été le cas, les députés provinciaux comptent-ils bien accepter de voir leurs allocations de fin d'année réduites en 2026, eu égard à la volonté de sobriété financière et d'exemplarité affichées, en vue d'alléger le compte ordinaire de la Province ?

Je vous remercie d'avance pour vos réponses et pour l'attention que vous porterez à ces questions.

Réponse à la question de Matthieu LIESENS sur les allocations de fin d'année

Merci M. le président,

M. le conseiller,

Mesdames et messieurs,

M. le gouverneur,

Effectivement la question était posée à l'époque par le conseiller Bultot et nous étions engagés à y réfléchir et donc c'est ce que nous avons fait depuis lors sans tarder puisque le 5 janvier, donc juste après les vacances de Noël, nous avons écrit un courrier à la tutelle parce qu'on ne peut pas faire n'importe quoi et pour le faire, il faut bien le faire. Et donc après avoir pris d'ailleurs quelques renseignements, c'est une petite parenthèse, M. Lyssen, nous sommes en matière d'exemplarité les seuls en région Wallonne. Nous avons des députés de toutes les couleurs, y compris de la vôtre, dans les autres provinces et la question ne s'est pas posée là.

Donc vous pourrez peut-être aussi la relayer chez vos collègues. Nous sommes en tout cas, nous, du côté de la province de Namur, les premiers à nous poser la question et donc parce qu'il n'y a pas de jurisprudence en la matière, il n'y a pas de doctrine, il n'y a pas d'exemple, il n'y a pas de précédent, ça ne s'est jamais fait dans le passé d'ailleurs, si ce n'est une petite fois qu'un saut d'index. Donc tout ça donc nous vous montre qu'on ne peut pas faire n'importe quoi, j'imagine, et que donc nos services très précautionneux pour éviter de faire des erreurs nous ont proposé d'écrire un courrier à la tutelle, ce que nous avons fait.

Vous devez vous rendre compte qu'en la matière c'est plus compliqué qu'on pourrait l'imaginer, vous avez un arrêté royal de 79 sur lequel on est calé, il y a un code de la démocratie locale et il y a une certaine autonomie du conseil provincial. Donc vous avez un règlement provincial, vous avez un code qui est valeur de décret et vous avez un arrêté royal. Pour ceux qui connaissent un peu la mécanique juridique, vous avez ce qu'on appelle la hiérarchie des sources de droit qui fait qu'il faut savoir si en finalité le conseil provincial a une autonomie pour bouger, modifier, amender cette décision qui était prise à une certaine époque.

Et donc dans l'attente de la réponse de ce courrier à la tutelle le 5 janvier, nous n'avons toujours pas de réponse ou la question était posée de manière très précise, vous pouvez d'ailleurs avoir copie de ce courrier comme conseiller provincial, et bien nous vous proposons évidemment de poursuivre cette réflexion et le moment venu, quand nous aurons la réponse, nous pourrions alors nous pencher sérieusement sur cette possibilité évoquée de réduction pour ce devoir d'exemplarité que nous tenons effectivement, comme vous nous l'avez proposé, à respecter. Merci.

Conseil provincial du 23 janvier 2025**Question orale posée au Collège Provincial**

Mesdames et Monsieur les Députés provinciaux,

Le Gouvernement wallon MR-Engagés a communiqué fin décembre sur une réforme annonçant la « fin » des provinces. La note d'orientation diffusée reste, en l'état, plutôt un effet d'annonce, encore très imprécise sur de nombreux éléments pour mettre en place concrètement une nouvelle supracommunalité sur l'ensemble du territoire wallon, oubliant de prendre en compte toute une série d'enjeux, notamment en terme de gouvernance et de développement du territoire ou encore de besoins en infrastructures, et finalement s'appuyant sur le découpage géographique actuel des Provinces sans autre réflexion, découpage qui a pourtant montré son inadéquation à bien des égards. Le Gouvernement wallon passe manifestement à côté de la réforme annoncée et le groupe ECOLO reviendra, d'ailleurs, avec des questions et réflexions complémentaires à ce sujet dans les prochains conseils. L'organisation de cette supracommunalité est en effet un enjeu majeur pour la Wallonie et, en particulier, nos communes et nos concitoyens.

Nous voulons néanmoins aujourd'hui déjà intervenir sur un point précis de cette note qui concerne le conseil provincial et qui manifestement doit rapidement être investigué. Il semble en effet que le Gouvernement envisage une consultation des conseils provinciaux d'ici le 30 avril. Les conseils seraient invités à distinguer, parmi leurs compétences actuelles, celles qui pourraient continuer à être exercées à un niveau supracommunal et les compétences qui pourraient être transférées aux Communautés, à la Région ou aux communes. La question est ici rédigée au conditionnel car les tenants de cette consultation sont assez flous.

Mes questions sont dès lors les suivantes :

- Avez-vous déjà reçu la demande de consultation officielle du Gouvernement wallon ? Si oui, pouvez-vous nous en donner lecture ?
- Comment envisagez-vous concrètement de travailler pour effectuer ce 'tri' des compétences provinciales ? Une méthodologie a-t-elle été fixée ? Quels acteurs seront impliqués dans la démarche ? Quel timing est envisagé au vu de ce timing très serré de rendre un avis pour le 30 avril 2026, c'est-à-dire à peine 3 mois ?
- Et surtout, comment allez-vous garantir le respect des travailleurs et travailleuses de la Province dans cette démarche ? Quelles garanties politiques le Collège entend-t-il apporter pour éviter que cette réforme ne se traduise par des pertes d'emploi et/ou une dévalorisation de certains métiers (« prioritaires », « essentiels » versus « autres ») ?

D'avance merci pour vos réponses à ce sujet,

Bénédicte ROCHET

Réponse à la question orale de Bénédicte ROCHET sur la réforme des Provinces

Monsieur le Président, Monsieur le Gouverneur, Chers Collègues, Madame la Cheffe de groupe, c'est un sujet d'une extrême importance vous l'avez compris Monsieur le Président a d'ailleurs commencé la séance par vous expliquer toutes les modalités d'organisations, de méthodologies qui vous sont proposés. Maintenant je vais revenir sur l'aspect qui n'a pas été abordé par Monsieur le Président à savoir l'aspect personnel, dont nous sommes premièrement très attentif il est évident comme employeur du personnel provincial et Deuxième élément, Mme Rocher, je pense qu'il faut éviter à ce stade-ci de lancer des peurs et de lancer une angoisse qui peut déjà être ressentie pour nous qui travaillons avec le personnel d'aujourd'hui, puisque forcément tout changement suscite des questionnements et pose question.

Troisième élément, vous ne l'avez peut-être pas eu l'occasion de le voir, mais dans la note reçue du gouvernement Wallon, le sujet est évidemment abordé parmi tous les aspects liés à cette évolution de l'institution provinciale. Et en matière de personnel, il est prévu, évidemment, comme ça a été le cas pour chaque réforme en Belgique, qu'elle soit constitutionnelle, fédérale, régionale, communautaire, que le personnel qui pourrait éventuellement quitter la province parte avec, on va dire, son sac de droit et d'obligation. C'est un transfert, ce n'est pas une fin de fonction, on l'a précisé, on l'a déjà bien expliqué lors des vœux à l'ensemble du personnel provincial, donc on est extrêmement attentif à cette pédagogie, à cet accompagnement, cette explication, ce dépliage de tout ce qui risque d'arriver, parce que je suis toujours au conditionnel au moment où on parle.

Et donc c'est un transfert, ce n'est pas une fin de carrière, il faut éviter de faire peur, comme ça s'est passé d'ailleurs à toutes les occasions dans tout transfert de compétences, et c'est donc précisé à la page 9 de cette note d'orientation reçue du gouvernement Wallon à l'époque. Nous, il y a 15 jours, 3 semaines qu'on planche avec tous les aspects liés au bâtiment, au patrimoine, au personnel, donc voilà. Et l'exemple d'ailleurs dans la note du Brabant a été un exemple intéressant à suivre, puisqu'à l'époque, vous vous souvenez qu'on a mis fin à la province du Brabant-Londres, enfin c'était le Brabant, divisé en Brabant-wallon, Brabant-Flamand, et donc tout cela a permis aussi, vous voyez, à une certaine époque, des transferts de personnel, et donc c'est un exemple que reprend d'ailleurs le ministre pour expliquer qu'il y a donc transfert des droits et des obligations.

Dire aussi, puisque c'est l'occasion, que le personnel, ses droits et ses obligations, il peut les faire respecter, il y a des mécanismes, il y aura des commissions, il y aura des consultations, et il n'est pas évidemment imaginable qu'un membre du personnel soit d'autorité sans qu'on lui, qu'on le consulte, qu'il soit transféré balbutier, balbotier comme ça d'un service à l'autre, donc il est évident qu'il y aura des mécanismes mis en place par la région et auxquels nous serons attentifs en tant qu'organes employeurs de la province de Namur. Voilà, je pense, au-delà de tout ce que M. le Président peut vous dire, de tout ce que nous aurons l'occasion d'aborder ensemble dans les semaines qui viennent. Merci Madame la Conseillère.

Conseil provincial du 23 janvier 2025
Question orale posée au Collège Provincial

Monsieur le Gouverneur,
Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Député·es,

Lors des débats ayant précédé la cession de la gestion du CHR à un opérateur privé, des garanties claires et répétées avaient été données aux élu·es, au personnel et à la population quant à l'absence de casse sociale. Les représentants de Solidaris, soutenus par la majorité provinciale, affirmaient alors explicitement qu'il n'y aurait ni licenciements, ni restructurations entraînant des pertes d'emploi, les ajustements se limitant, selon leurs termes, au non-remplacement de certains départs à la retraite.

Ces assurances ont joué un rôle déterminant dans l'acceptabilité politique de cette décision. Elles engageaient non seulement l'opérateur désigné, mais également la Province, en tant que pouvoir public ayant transféré la gestion d'une institution hospitalière essentielle sur la base de garanties précises.

Or, les faits aujourd'hui contredisent frontalement ces engagements. Dans un communiqué de presse du 30 septembre, le CHRSM indique avoir procédé à plusieurs audits ayant conduit à une réorganisation impactant directement l'emploi, principalement dans les services administratifs.

Ce décalage entre promesses et actions constitue une rupture de confiance grave, tant vis-à-vis des travailleur·euses concerné·es que des élu·es provinciaux·ales appelés à se prononcer sur la base d'informations qui apparaissent aujourd'hui, au minimum, incomplètes, voire trompeuses.

Même si la Province n'assure plus la gestion directe du CHR, elle ne peut se retrancher derrière ce transfert pour se soustraire à ses responsabilités politiques. Confier la gestion d'un hôpital public sur la base de garanties sociales qui ne sont ensuite pas respectées interroge directement la crédibilité de la parole publique et la capacité de la Province à protéger l'intérêt général.

Dans ce contexte, je souhaite poser les questions suivantes :

1. Le Collège reconnaît-il aujourd'hui l'existence d'une rupture de confiance, au regard des engagements pris publiquement et des conséquences sociales désormais avérées au sein du CHR ?
2. Comment la Province explique-t-elle que des déclarations aussi

Réponse à la question orale de Mme Tessa BWANDINGA sur la gestion du CHR

Madame la conseillère, mesdames et messieurs, chers collègues, M. le président, M. le gouverneur, je commencerai par vous dire, madame la conseillère, qu'on ne refait pas l'histoire, et surtout, on ne doit pas réécrire l'histoire, parce que la manière dont vous envisagez les choses où vous déployez les choses n'est sans doute pas celle que nous avons vécue. Puisque, premier élément, nous avons une convention.

On peut dire beaucoup de choses, mais ce qui reste, ce sont les écrits. Et donc, il y a une convention qui a été signée par les partenaires, Solidaris, les gestionnaires des hôpitaux, et sur cette convention, il y a un article, c'est l'article 6, qui dit « Le cessionnaire s'engage à reprendre l'ensemble du personnel contractuel tel qu'il existe à la date due. » Donc, il y a eu un engagement de reprendre le personnel.

Ça, c'est une chose. Mais rien de plus de reprendre le personnel. On a repris, ils ont repris le personnel.

Donc ça, il faut bien le comprendre, il n'y a rien de plus dans la convention. Alors, il y a des pages et des pages sur les statutaires, sur évidemment tout le mécanisme de financement, tout ça, vous le connaissez, mais ce n'est pas l'objet de la question. Deuxième ou troisième élément, ce processus que vous évoquez a fait l'objet d'un pilotage par ce qu'on appelle un H8, où se retrouvaient des représentants de tous les partis, y compris de votre parti et d'un nôtres.

Et dans ce groupe se retrouvait notamment un représentant très important de votre parti, qui était le président de CPS de Namur à l'époque, qui a donc avalisé, j'imagine, cette convention, et tout ce qui a découlé, à savoir un seul article 6, « Le cessionnaire s'engage à reprendre le personnel ». Donc, si nos représentants politiques de tous partis confondus n'ont pas estimé demander d'aller plus loin et faire signer autre chose que ce qu'on trouve là, il faut peut-être revenir à ces personnes de l'époque et pas aux responsables politiques actuels, où nous, nous n'avons pas participé déjà à l'époque à cette signature et à ce document. Ensuite, il faut peut-être rappeler aussi, Madame, que nous avons à l'unanimité du Conseil provincial accepté cette convention. Tous ici présents, je n'ai pas entendu du côté des écolo à l'époque, une volonté d'inscrire, de bouger, d'aller plus loin que simplement une reprise du personnel existant.

Vous revenez maintenant avec une évolution du personnel, c'est autre chose. Donc, c'est un élément important, je pense aussi. Enfin, vous parlez, ce n'est pas enfin, mais élément suivant, de casse sociale.

Je pense qu'il faut quand même être mesuré dans les termes. Je ne suis pas là pour défendre Solidaris. Il n'y a aucun intérêt avec Solidaris.

Mais moi, ce que je sais par les contacts que nous avons pris encore hier avec le gestionnaire, c'est qu'il y a effectivement une évolution, une réorientation, comme dans tout organisme public et privé aujourd'hui qui fait face à des contraintes de gestion. Vous ne pouvez pas empêcher, et ce n'est plus notre responsabilité, celle du CA de Solidaris, d'évoluer avec le personnel qui l'a repris en fonction des évolutions hospitalières qui sont très contraignantes, comme vous le savez. Ensuite, Solidaris, il faut peut-être le rappeler, je ne suis pas du tout là pour parler en son nom, mais comme tout organisme, et ce sera le cas pour la province de Namur également, doit respecter le droit du travail.

Il y a un cadre juridique précis. Donc, faire croire qu'un organisme fait n'importe quoi, je pense que c'est un peu fort. Il y a des règles, il y a des concertations, il y a des évolutions.

Dans le cas présent, j'entends mon chef de groupe qui pourra le confirmer juste après, qu'il n'y a pas eu de renouvellement des contrats à durée déterminée. Ce n'est pas des indéterminés, ce n'est pas de la casse sociale, ce n'est pas d'un bain de sang social, c'est une évolution classique sur base d'évolution, j'imagine, hospitalière du personnel existant. Donc, soyons mesurés, regardons nos responsabilités qui sont les nôtres, regardons ce qui a été signé et au-delà de ça, nous n'avons pas de responsabilité politique ayant remis dans les mains de cet organisme solidariste le transfert avec le personnel, les droits et les obligations.

Conseil provincial du 23 janvier 2025
Question orale posée au Collège Provincial

Monsieur le Gouverneur,
Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Député·es,

En 2019, l'émission *On n'est pas des pigeons* (RTBF) annonçait que la Province de Namur avait investi près de 4 millions d'euros dans un nouveau centre de formation de l'Académie de police. Cet investissement était présenté comme stratégique, avec l'ambition de faire de cette académie l'une des plus modernes du pays, capable de former des agent·es mieux préparé·es aux réalités du terrain, à la gestion de situations complexes et à la maîtrise de l'usage de la force.

La mort d'Adamo, survenue lors d'une intervention policière à Namur le 14 décembre dernier, interroge profondément ces objectifs. Elle pose des questions lourdes sur l'usage de la force, la proportionnalité des moyens déployés et la capacité des forces de l'ordre à intervenir face à des personnes en détresse sociale ou psychologique. Elle a également renforcé un sentiment de défiance d'une partie de la population à l'égard des institutions publiques.

Certes, les compétences policières relèvent principalement d'autres niveaux de pouvoir. Toutefois, la Province est un acteur central en matière de formation policière, mais aussi de prévention, de cohésion sociale, de santé mentale, bref de « mieux-vivre ». Lorsqu'un pouvoir public investit massivement dans la formation de la police, il engage nécessairement sa responsabilité politique quant aux orientations pédagogiques, aux valeurs transmises et aux effets concrets de ces formations.

Dès lors, je souhaite poser les questions suivantes :

1. Au regard des investissements réalisés, comment la Province évalue-t-elle aujourd'hui la place réellement accordée, dans la formation policière, à la gestion non violente des conflits, à la maîtrise sans arme à feu, à la désescalade et à l'intervention auprès de personnes en crise ou en détresse psychique ?
2. Existe-t-il un dispositif d'évaluation indépendant permettant d'analyser l'adéquation entre les contenus de formation et les pratiques effectives sur le terrain ? À défaut, la Province est-elle prête à mandater un audit externe de la formation policière et de son efficacité ?
3. Plus largement, comment la Province entend-elle intégrer de manière structurelle dans la formation policière la sensibilisation aux biais cognitifs, aux préjugés raciaux, à l'interculturalité et aux enjeux de santé mentale ?

Je vous remercie pour vos réponses.

Tessa Bwandinga (Ecolo)

Réponse à la question orale de Mme Tessa BWANDINGA sur la formation policière

C'est toujours assez délicat, voire un peu spéculatif, de partir d'un cas particulier, de tirer des conclusions, vu que, dans vos propos, on a l'impression que la police a commis des fautes. Moi, je n'en sais rien. Laissons la justice faire son œuvre.

Et je trouve que c'est politiquement un peu particulier, dirons-nous, pour ne pas utiliser un autre qualificatif que de présupposer de telles choses. Moi, je crois dans la justice de mon pays et je lui fais confiance et j'invite tous les responsables politiques ici à faire de même. En ce qui concerne la première question, donc, de fait, on a une académie de police, mais le contenu des formations sont fixés par un arrêté ministériel, lequel est le même pour l'ensemble des artistes, que ces académies soient organisées dans une province ou que ces académies soient organisées par d'autres instances, et dont nous n'avons évidemment pas du tout la main sur le contenu de ces formations.

En ce qui concerne votre deuxième question, je pourrais vous faire la même réponse, dire qu'il ne nous revient évidemment pas de faire ce type d'audit, mais là aussi, je trouve que ce que vous laissez transparaître, en tout cas ce que j'ai l'impression que vous laissez transparaître, et j'espère que je ne me trompe, c'est que in fine, une école, quelle qu'elle soit, est non seulement responsable et ça c'est notre responsabilité, de former les gens en fin de parcours ou en fin d'année, de vérifier qu'ils ont acquis des connaissances théoriques, des connaissances pratiques, à savoir être, à savoir faire. Mais ce que vous laissez présupposer en nous disant il faut faire un audit de comment après les gens mettent en pratique ce qu'ils ont appris, ça ne viendrait à dire que pour la formation, l'école hôtelière par exemple, si dix ans après la formation un restaurateur doit fermer son institution parce qu'il a commis des fautes en matière de sécurité alimentaire, ça serait comme si la formation qu'il a reçue il y a dix ans était responsable et qu'il faudrait faire un audit pour voir ceci et ça. Et donc il faut évidemment que les responsabilités de chacun soient mises là où elles sont.

Nous avons une obligation de qualité en matière de dispense de contenu de formation, nous avons une responsabilité quant à vérifier en fin de parcours ou en fin d'une année scolaire, est-ce que la personne a acquis ce qu'on lui demande d'acquiescer, est-ce que même dans ces formations, la posture, la manière dont il réagit est correcte ou n'est pas correcte, après ce que les gens font avec leur formation cinq ans, dix ans, vingt ans après, ça ce n'est évidemment pas la responsabilité des dispenseurs de formation. Alors en ce qui concerne le contenu des cours, j'ai deux documents que je me propose, si vous l'acceptez, de joindre au PV de la réunion du Conseil. Donc chaque aspirant doit signer une charte qui date de 2013 non seulement sur l'égalité homme-femme bien évidemment, l'égalité des chances, mais également sur toute la problématique de la diversité et donc ça, il y a un engagement que chaque aspirant doit signer.

Je remettrai une copie, si vous voulez, je peux la lire, mais ça va être un peu fastidieux, nous sommes d'accord. Et en ce qui concerne les formations, vous me demandiez donc quel type de formation. Donc au sein de la formation de douze mois au sein du grade d'inspecteur, il y a un cluster qui est relatif à l'interculturalisme, au racisme, etc.

Et donc vous avez ici trois pages de formations qui sont dispensées et qui concourent à cette problématique, qui est évidemment une problématique importante, ça on ne le nie pas. Et donc il y a

par exemple situer le travail du policier au travers des lois spéciales, contexte social, intégrer les phénomènes sociaux, gestion de la violence et du stress, maîtriser les aptitudes psychosociales, etc. Et ça je me propose aussi, si vous l'acceptez, de le donner pour le mettre en annexe, j'y arriverai M. le Président, de ma réponse.

Et je peux déjà-moi vous donner une copie après cette séance.

Infonouvelles

Egalité et diversité

Charte de l'égalité entre hommes et femmes



Quelques jours avant la Journée nationale des femmes (le 11 novembre), la commissaire générale de la police fédérale, Catherine De Bolle, a signé conjointement avec un certain nombre de chefs de corps de la police locale la 'Charte de l'égalité entre les femmes et les

hommes, de l'égalité des chances et de la diversité'. Cette cérémonie s'est déroulée en présence de la Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances, Joëlle Milquet, ainsi que des représentantes de Womenpol.

Cette charte résulte de la circulaire du 19 juillet 2013 sur la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein des services de police. Elle constitue aussi une des actions du plan d'actions Gender élaboré par la Task Force Gender de la police intégrée. Sous l'impulsion de la Ministre Milquet, cette Task Force a vu le jour en ce début d'année 2012 et a reçu pour mission de formuler diverses mesures selon les trois axes suivants :

- le soutien au parcours professionnel de toutes les femmes et en particulier, à celui des hauts potentiels ;
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- l'implémentation du gendermainstreaming et du genderbudgeting.

La circulaire prévoit entre autres, la rédaction de deux chartes : une charte destinée au niveau managérial de la police et l'autre pour chaque membre du personnel individuellement. C'est la première charte qui a été signée ce 8 novembre par la commissaire générale et plusieurs chefs de corps.

>>>

Public

Police fédérale
e.r.: Éric Cobut

www.polsupport.be

Vos questions au callcenter :

0800 99 272

Twitter: @Polsupport_F
polsupport@police.belgium.eu
Facebook: Polsupport Fr
teamware/puma: polsupport



Police

Charte

de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des chances et de la diversité

II CADRE GENERAL

La police intégrée est au service du citoyen et des autorités.

Avec cette charte, nous voulons montrer notre ouverture et notre engagement en faveur de l'égalité et de la diversité au sein de la police.

Nous voulons ainsi montrer la volonté de la police d'être, dans sa composition, le reflet de la population dans sa diversité et de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette charte nous incite donc à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles, dans laquelle la promotion de l'égalité de traitement est un objectif prioritaire.

III ENGAGEMENT

En tant qu'organisation policière, nous nous engageons à réaliser l'égalité et la diversité :

1. en développant des plans d'actions qui s'intègrent dans les politiques définies par les différentes autorités en matière d'égalité des chances, d'intégration de la dimension genre et de diversité ;
2. en créant, de manière proactive, un environnement professionnel au sein duquel l'égalité et la diversité sont sources d'épanouissement, de renouvellement et de créativité;
3. en veillant à ce que les commissions, les conseils, les jurys, les groupes de travail, etc. soient composés de personnes du genre féminin et du genre masculin, avec pour objectif, la présence d'au minimum un tiers des membres d'un des deux genres, tout en privilégiant le critère 'compétence'. Dans la mesure du possible, les critères d'âge, d'origine culturelle, de langue, etc. sont également pris en considération pour tendre vers davantage de diversité;
4. en appliquant le principe de non-discrimination dans les relations que l'organisation entretient avec le citoyen ainsi qu'à chaque étape du processus des ressources humaines développées au sein du corps de police;
5. en stimulant l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, et ce, quels que soient leur catégorie, leur grade ou leur fonction, à adopter des comportements qui favorisent l'égalité et la diversité;
6. en communiquant notre engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'une part, et de la diversité, d'autre part, aussi bien au sein de l'organisation qu'à l'extérieur de celle-ci.



Police

Clusters relatifs à l'interculturalisme, racisme, etc...

Compétence 6.3. Situer le travail policier au travers des différentes lois spéciales (52h)

6.3.5.	Expliquer les éléments constitutifs des infractions à la loi antiracisme et antidiscrimination	4	<i>Pol FOURNEAU</i>
--------	--	---	---------------------

Compétence 9.2. Exécuter des missions administratives et des modes d'action (EDA 7670 - 42h) (56h)

9.2.1.	Situer le concept d'ordre public dans la société actuelle	4	<i>Laurent LEROY</i>
9.2.2.	Situer une intervention de maintien de l'ordre dans le cadre de la gestion négociée de l'espace public		<i>William WALEFFE</i>
9.2.3.	Distinguer les compétences de l'APA et de l'OPA en maintien de l'ordre		

Cluster 12: Contexte sociétal (32h + 8h d'alternance)

Compétence 12.1. Intégrer les phénomènes sociaux dans leur ensemble (32h + 8h d'alternance)

12.1.1.	Citer et décrire les développements socioculturels	8	<i>Mike MBONGO</i>
12.1.2.	Reconnaître les développements socioculturels à partir de différents contextes	4	<i>Pascal DARDENNE</i>
12.1.2.AA.	Visite des Territoires de la Mémoire (heures d'alternance)	4	<i>Territoire de la mémoire asbl</i>
12.1.3.	Expliquer des comportements déviants de la norme à partir de différents contextes	12	<i>Pol FOURNEAU</i>
12.1.4.	Etre conscient des causes et des conséquences du racisme, de la discrimination, des stéréotypes et des préjugés (propre cadre de référence) et de l'impact de celui-ci sur une attitude professionnelle	4	<i>Pol FOURNEAU</i>
12.1.4.AA.	Faire face aux dilemmes policier - serious game (heures d'alternance)	4	<i>Denis DAMBRE</i> <i>David DOYEN</i> <i>Pol FOURNEAU</i> <i>Nicolas THIELEN</i> <i>Pascale VANDROMME</i>
12.1.5.	Prendre conscience des causes structurelles et sociétales du stress	4	<i>Marc WALKER</i>
Sous-total		40	

Cluster 15: Gestion de la violence et du stress (188h) + 52h (cluster 9 : 9.1.4. + 9.1.5. + 9.4.1.) = 240h

Compétence 15.1. Situer le cadre légal et déontologique en matière d'utilisation de la violence (4h)

15.1.1.	Justifier l'usage des moyens de contrainte suivant le cadre légal et déontologique	4	<i>DOTHEE Xavier</i>
---------	--	---	----------------------

Compétence 15.2. Gérer le stress et se prémunir des risques du métier (8h)

15.2.1.	Reconnaître les signes de stress chez soi et chez les autres et appliquer les techniques de gestion du stress	8	<i>WALKER Marc</i>
15.2.2.	Augmenter sa stabilité émotionnelle		

Compétence 15.3. PITIP - Maîtriser les aptitudes psychosociales de résolution de situations de danger (12h)

15.3.1.	Evaluer les situations et motiver l'intervention appropriée	12	<i>ADAM Rodrigue</i>
15.3.2.	Intégrer les aptitudes psychosociales dans la résolution de situations de danger		<i>CHAUVIN François</i>
			<i>CIAVARELLA Angelo</i>
			<i>COLAUX Frédéric</i>
			<i>GUILLAUME Yannick</i>
			<i>HALE Albert</i>
			<i>HANTZ Romain</i>
			<i>HERNALSTEEN Gilles</i>
			<i>KERRINCKX Matthieu</i>
			<i>LAMBERT Frédéric</i>
			<i>LAMBERT Rémi</i>

			LIMAGE Xavier
			MARCHAL Yves
			MARTIN Christophe
			TECHER Lionel
			MOHIMONT Jean-François
Compétence 15.4. Maîtriser les aptitudes physiques de défense et de contrainte sans arme à feu (60h)			
15.4	Introduction - théorie	4	Coordination SMV
15.4.1.	Maîtriser les techniques de défense	60	ADI Roy
15.4.2.			BROECKAERT Sidney
15.4.3.			DECUJRE Damien
15.4.4.			DELME Charles
15.4.5.			GUIOT Damien
15.4.1.	Maîtriser les moyens de défense individuels	60	JORIS Thierry
15.4.2.			MAHVELATI Sorosh
15.4.3.	Maîtriser les techniques de neutralisation	60	MARCELIS Jonathan
15.4.4.			MAROQUIN Christophe
15.4.4.	Maîtriser les techniques de fouille et de menottage	60	MEURICE Serge
15.4.5.			SZABADOS Stéphane
15.4.5.	Appliquer les techniques de gestion de la violence dans des situations spécifiques de temps et de lieu	60	TORDOIR Jonathan
15.4.5.			VAN TONGERLOO Cédric
15.4.5.			VAN DYCK Laurent
15.4.5.			BOUIAOUHAD Abdelkamal
15.4.5.			VERITER Mathieu
15.4.5.			WILMART Thibaut
Compétence 15.5. Maîtriser les aptitudes physiques de défense et de contrainte avec arme à feu (88h)			
15.5.1.	Prendre les mesures nécessaires de sécurité envers les armes et leurs munitions	4	Coordination SMV
15.5.2.	Expliquer les principes de balistique appliquée et évaluer les conséquences de l'utilisation de l'arme de service dans des situations particulières	4	ANGE Bernard
15.5.3.	Manipuler et utiliser l'arme à feu individuelle	80	ANGE Bernard
15.5.4.			BARBIER Karl
15.5.3.	Manipuler et utiliser l'arme à feu collective	80	CHATIN Hélène
15.5.4.			DEBRUCHE Arnaud
15.5.5.	Intervenir en équipe tant avec son arme individuelle qu'avec l'arme collective	80	DODET Mario
15.5.5.			DOMBRET Fabrice
15.5.5.			DURY Pierre Jean
15.5.5.			HALLET Thibault
15.5.5.			HANART Didier
15.5.5.			HAUBEN Grégory
15.5.5.			JACQUART Timothy
15.5.5.			JALHAY Florent
15.5.5.			JOUNIAUX Damien
15.5.5.			KLEIN Christophe
15.5.5.			CELLIERE Thierry
15.5.5.			LAMBERT Fabrice
15.5.5.			POUILLAUDE Eric
15.5.5.			MORRE Laurence
15.5.5.			PETRISOT Laurent
15.5.5.			PHILIPPART William
15.5.5.	IGNOTI Vincent		
15.5.5.	THIBAUT Damien		
15.5.5.	VANSTEELANDT Philippe		
15.5.5.	TALBOT Arnaud		
15.5.5.	CUVELIER Valerian		
15.5.5.	LEHMANN Cédric		
15.5.5.	MALET Jacques		
15.5.5.	LAMBERT Christophe		
15.5.5.	VANDER PERRE Dorian		
15.5.5.	KURZ Bastien		
15.5.5.	WARNY Christian		
Compétence 15.6. PITIP - Effectuer des procédures et interventions de contrôle pour la résolution de situations de risques (16h)			
15.6	Introduction - théorie	4	Coordination SMV

15.6.1.	Appliquer les principes tactiques des interventions	16	<i>ADAM Rodrigue</i>
15.6.2.			<i>CHAUVIN François</i>
15.6.3.			<i>CIAVARELLA Angelo</i>
15.6.4.			<i>COLAUX Frédéric</i>
15.6.5.			<i>GUILLAUME Yannick</i>
	Intégrer des animaux lors des interventions de contrôle		<i>HALE Albert</i>
	Intervenir dans des situations violentes spécifiques		<i>HANTZ Romain</i>
	Distinguer et protéger des objectifs visés potentiels		<i>HERNALSTEEN Gilles</i>
	Effectuer des missions spécifiques en collaboration avec le service de la justice		<i>KERRINCKX Matthieu</i>
			<i>LAMBERT Frédéric</i>
			<i>LAMBERT Rémi</i>
			<i>LIMAGE Xavier</i>
			<i>MARCHAL Yves</i>
			<i>MARTIN Christophe</i>
			<i>TECHER Lionel</i>
			<i>MOHIMONT Jean-François</i>
Sous-total		196	

CONSEIL PROVINCIAL de la PROVINCE de NAMUR*Formulaire d'assistance au dépôt d'amendement*

ROI Art.33. La discussion d'une proposition peut être divisée en deux débats : - la discussion générale qui porte sur le principe et l'ensemble de la proposition ; - la discussion des articles. Si après la discussion générale, aucun amendement n'a été déposé, le conseil vote immédiatement sur l'ensemble de la proposition. La discussion des articles porte successivement sur chaque article suivant l'ordre numérique et sur les amendements qui s'y rapportent. Les sous-amendements sont mis aux voix avant les amendements et les amendements soit avant la proposition initiale soit avant les propositions de modifications faites par les commissions.

ROI Art.34. Tout amendement à une proposition doit être présenté par écrit et signé par son auteur. Il doit être remis au président du conseil. Il doit être remis avant que la discussion de la proposition ait été déclarée clôturée, et peut être retiré tant que le conseil n'a pas pris de résolution à son égard. Le conseil peut ordonner qu'il soit préalablement examiné par une commission ou par le collège.

ROI Art.38. Dans le cadre des avis rendus par les commissions comprenant des modifications à des propositions de délibération, si aucun conseiller n'a d'amendement à formuler, le conseil peut directement inclure ses modifications dans la proposition et passer au vote. Tout amendement sollicité par un conseiller sera fait dans les formes prescrites à l'article 34 du présent règlement.

Identité(s) :

Date : 23/01/26

Affaire n°

Proposition d'amendement de la résolution :

~~Compléter~~, modifier, ~~ajouter~~ (*biffer les mentions inutiles*) la résolution comme suit :

Remplacer l'article 1 de la résolution par le texte suivant :

« Article 1^{er} :

D'approuver le statut applicable aux agents de la régie ordinaire du Domaine provincial de Chevetogne engagés sous un contrat conclu à partir de l'entrée en vigueur de ce nouveau statut tel que repris en annexe, **moyennant l'ajout d'un point 1.2 et d'un nouvel article 24 ter comme suit :**

1.2 Utilisation de moyen de transport privé.

Article 24 ter :

Chaque membre du personnel bénéficie d'un remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail effectués au moyen d'un transport privé à moteur. Le montant de ce remboursement correspond à 50% du coût d'une carte de train pour une distance équivalente à celle parcourue par le membre du personnel.

Le point 1.2 de la version initiale devient le point 1.3 et l'article 24 ter de cette version devient l'article 24 quater. »

Signature

DAFFE Laurence

LEBRUN Héléne



PROVINCE DE NAMUR

TERRITOIRE ET APPUI

SERVICE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Affaire n° 2025-3440 : Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne – Conditions salariales – Conditions d'accès aux emplois - Règles statutaires**LE CONSEIL PROVINCIAL,**

VU les articles L2221-5 et L2212-32 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

VU la résolution du Conseil provincial du 4 septembre 2020 par laquelle le Conseil approuve le passage du Domaine de Chevetogne en régie provinciale ordinaire dénommée « Domaine provincial de Chevetogne » à dater du 1er janvier 2022 ;

CONSIDERANT que la régie a une comptabilité séparée et qu'une partie du personnel y est spécialement affecté ;

CONSIDERANT que la régie est chargée d'assurer la gestion et le développement des activités touristiques du Domaine, lesquelles constituent un service public tout en présentant des spécificités découlant de l'objet social et des contraintes propres aux activités touristiques ;

CONSIDERANT que la régie ordinaire du Domaine est confrontée à des spécificités propres qui diffèrent de celles de l'administration provinciale ;

CONSIDERANT la volonté de maîtriser les coûts applicables à la régie ordinaire du Domaine provincial de Chevetogne et ainsi de pérenniser son développement touristique et économique ;

CONSIDERANT la volonté de disposer de davantage de souplesse et d'autonomie dans le recrutement du personnel ;

CONSIDERANT qu'il est dès lors nécessaire que le Domaine se dote d'un nouveau statut ;

CONSIDERANT que ce statut apportera une réelle autonomie à la régie ordinaire du Domaine dans sa gestion du personnel ;

CONSIDERANT que ce nouveau statut garantit une gestion transparente et efficiente du personnel du Domaine ;

CONSIDERANT que ce nouveau statut permettra de rester compétitif et de se maintenir comme un acteur touristique majeur dans la Province ;

CONSIDERANT que ce nouveau régime ne s'applique pas aux agents statutaires, ni aux contrats de travail en cours ;

CONSIDERANT que ce statut organise les nouvelles échelles de traitement applicables à tout nouveau engagé à dater de l'entrée en vigueur du présent statut ;

CONSIDERANT que le statut organise notamment les nouvelles conditions d'accès aux emplois de la régie ordinaire du Domaine, les échelles barémiques et les indemnités financières pour le personnel du Domaine ;

ATTENDU que la direction du Domaine a pu déterminer les conditions d'accès en fonction des besoins du Domaine ;

VU la demande d'avis de légalité adressée à la Directrice financière faisant fonction en date du 18 novembre 2025 ;

VU l'avis rendu par la Directrice financière faisant fonction en date du 20 novembre 2025 libellé comme suit : « l'article 1 dans la résolution porte à confusion quant aux agents visés par ces modifications. Il y aurait lieu de préciser 'nouvellement' engagés » ;

VU le procès-verbal et protocole du comité de négociation du 16 décembre 2025;

VU la proposition du Collège provincial ;

VU l'avis de sa 2ème Commission ;

CONSIDERANT que l'amendement déposé par Mesdames Laurence DAFPE et Hélène LEBRUN est adopté à 29 voix pour, 0 voix contre et 12 abstention(s) ;

CONSIDERANT que la présente résolution telle qu'amendée est adoptée à 27 voix pour, 4 voix contre et 0 abstention(s) ;

CONSIDERANT que la présente résolution est adoptée à la majorité / à l'unanimité ;

DECIDE

Article 1^{er} : D'approuver le statut applicable aux agents de la régie ordinaire du Domaine provincial de Chevetogne engagés sous un contrat conclu à partir de l'entrée en vigueur de ce nouveau statut tel que repris en annexe moyennant l'ajout de l'un point 1.2 et d'un nouvel article 24 ter comme suit :

« **1.2** Utilisation de moyen de transport privé

Article 24 ter : Chaque membre du personnel bénéficie d'un remboursement des frais de déplacement domicile – lieu de travail effectués au moyen d'un transport privé à moteur. Le montant de ce remboursement correspond à 50% du coût d'une carte de train pour une distance équivalente à celle parcourue par le membre du personnel.

Le point 1.2 de la version initiale devient le point 1.3 et l'article 24 ter de cette version devient l'article 24 quater ».

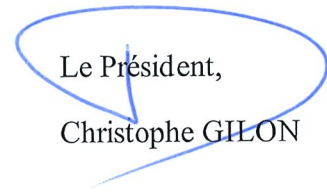
Article 2 : De transmettre la résolution et le statut à la tutelle conformément à l'article L3131-

1 §2 CDLD.

Article 3 : De publier la résolution et son annexe au Bulletin provincial et sur le site internet de la Province.

Namur, le 23 janvier 2026


Le Directeur général,
Valéry ZUINEN TILKIN


Le Président,
Christophe GILON

Statut du personnel de la Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne

I. Champ d'application	2
II. Classification de fonction	2
III. Des services admissibles	4
IV. Du paiement du traitement	4
V. Conditions d'engagement	5
VI. Régime de travail	13
VII. De la responsabilité personnelle	14
VIII. Allocations - Indemnités	14
i. Pécule de vacances	14
ii. Allocation de foyer et de résidence	14
iii. Allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes	14
iv. Indemnité pour frais de parcours	15
v. Indemnité pour frais de séjour	15
vi. Allocation pour frais funéraires	15
vii. Prime de fin d'année	15
viii. Assurance soins de santé	15
ix. Second pilier de pension	15
x. Indemnité pour frais de transport entre le domicile et le lieu de travail	16
xi. Indemnité télétravail	17
xii. Titres-repas	17
IX. Formation continue	17
X. Dispositions applicables	18
XI. Entrée en vigueur	18

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.-

La présente résolution s'applique aux agents contractuels de la Régie provinciale ordinaire du Domaine de Chevetogne engagés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent statut.

Régime transitoire :

Sauf interruption de l'occupation, les agents (contractuels ou statutaires) en fonction à la veille de l'entrée en vigueur du présent statut, restent soumis aux dispositions applicables au personnel relevant de la catégorie du personnel provincial non enseignant.

II. CLASSIFICATION DE FONCTION

Article 2.-

Les membres du personnel sont rétribués sur base d'une échelle de traitement.

Les différentes fonctions au sein de la régie du Domaine provincial de Chevetogne sont classées par échelle de traitement et ce, sur la base des aptitudes requises pour exercer la fonction.

L'échelle comporte :

- Un traitement minimum ;
- Des traitements dénommés « échelons », résultant des augmentations périodiques ;
- Un traitement maximum.

Les différentes échelles de traitement sont les suivantes :

FONCTION GRADE	Echelle
Directeur	Classe 7
Coordinateur administratif	Classe 6
Coordinateur parcs et jardins	Classe 6
Coordinateur technique	Classe 6
Coordinateur du secteur pédagogique	Classe 6
Assistante de Direction	Classe 5

Animateur	Classe 5
Chargé de communication	Classe 5
Brigadier	Classe 4
Animateur-adjoint classe de forêt	Classe 4
Animateur-adjoint guide musée	Classe 4
Chef de camp	Classe 4
Assistant administratif	Classe 4
Agent d'accueil	Classe 3
Ouvrier spécialisé	Classe 3
Garde	Classe 2
Saisonnier aux activités	Classe 2
Maître-nageur	Classe 2
Ouvrier qualifié	Classe 2
Fonction logistique et technique	Classe 1
Technicien de surface	Classe 1
Chauffeur du petit train	Classe 1

Les échelles ont un développement étalé sur 40 ans.

Les échelles de traitement sont reprises en annexe 1, elles sont rattachées à l'indice 138,01 et s'adaptent conformément aux dispositions légales et réglementaires organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

Le personnel étudiant est rémunéré comme suit :

- Pour l'étudiant âgé de 21 ans ou plus 5,67 €/heure ;
- Pour l'étudiant âgé de 20 ans : 5,33 €/heure ;
- Pour l'étudiant âgé de 19 ans : 5 €/ heure ;
- Pour l'étudiant âge de 18 ans : 4,65 €/ heure ;

Ces montants sont rattachés à l'indice 138,01 et s'adaptent conformément aux dispositions légales et réglementaires organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

III. DES SERVICES ADMISSIBLES

Article 3.-

§1. Pour la fixation du traitement au moment du recrutement, seules sont reconnues comme ancienneté d'échelle les périodes de services effectivement accomplies qui présentent un lien direct avec la fonction à exercer.

§2. Les services accomplis à temps plein ou à temps partiel tant dans le secteur public que dans le secteur privé peuvent être pris en considération, pour autant qu'ils répondent à la condition énoncée au paragraphe 1.

Sont assimilés aux services prestés dans le secteur privé ceux accomplis en qualité d'indépendant, de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics ou de stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes.

L'utilité directe de l'expérience antérieure est appréciée en fonction de la nature des tâches, des compétences acquises et de leur transférabilité dans l'exercice de la fonction actuelle.

§4. Les services ainsi reconnus sont calculés au prorata des prestations réellement effectuées.

§5. La charge de la preuve des services prestés et de leur utilité directe incombe au membre du personnel qui sollicite la valorisation de cette ancienneté. La preuve apportée est appréciée au cas par cas par l'autorité compétente.

§6. Les services admissibles se comptent en mois calendrier. Les fractions de mois sont totalisées et sont comptabilisées à concurrence d'un mois par 30 jours. La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent ces services. Une même période ne peut jamais être couverte par des services admissibles de nature différente. La fixation de l'ancienneté d'échelle prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la date de recrutement, sauf si celui-ci intervient le premier jour du mois.

IV. DU PAIEMENT DU TRAITEMENT

Article 4.-

Le traitement des membres du personnel est payé mensuellement, à terme échu.

Le traitement du mois est égal au douzième du traitement annuel. Il prend cours à la date de l'entrée en fonction ; si celle-ci a lieu au cours d'un mois, l'agent obtient, pour ce mois, autant de trentièmes du traitement mensuel qu'il reste de jours à courir à partir de celui de l'entrée en fonction inclusivement.

Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes. Le nombre de trentièmes dus est égal :

- au nombre réel de journées payables, si ce nombre est égal ou inférieur à quinze;
- à la différence entre trente et le nombre réel de journées non payables, si le nombre de journées payables est supérieur à quinze.

V. CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Article 5. -

Les conditions d'accès spécifiques aux diverses fonctions fixé à l'article 2 sont déterminées comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

FONCTION GRADE	Diplôme minimum exigé - au recrutement	et/ou	Expérience utile requise	Epreuve(s)
Directeur	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long	Et	5 années d'expérience dans une fonction de management jugée relevant	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion Examen de Recrutement organisé par le Collège
Coordinateur administratif	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion Examen de recrutement organisé par le Collège
Coordinateur parcs et jardins	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités

				managériales et de gestion Examen de recrutement organisé par le Collège
Coordinateur technique	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion Examen de recrutement organisé par le Collège
Coordinateur du secteur pédagogique	L'accès à cet emploi requiert au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	Et	2 années d'expérience utile	Epreuve d'assessment destinée à évaluer les capacités managériales et de gestion Examen de recrutement organisé par le Collège
Assistante de Direction	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type long en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Animateur	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Chargé de communication	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	fonction à exercer			
Brigadier	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>	Et	5 années d'expérience dans le domaine technique	Examen de recrutement organisé par le Collège
Animateur-adjoint Classe de forêt	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Animateur-adjoint guide musée	L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement supérieur de type court en rapport avec la fonction à exercer	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Chef de camp	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>			
Assistant administratif	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Agent d'accueil	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>			
Ouvrier spécialisé	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Garde	<p>L'accès à cet emploi requiert un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en lien avec la fonction à exercer</p> <p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de compétences de base, délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer,</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>OU</p> <p>Être en possession d'un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau de l'enseignement secondaire supérieur et en lien avec la fonction à exercer.</p>			
Activité saisonnières	<p>L'accès à cet emploi requiert au minimum un niveau d'enseignement secondaire inférieur lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>OU</p> <p>- un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau du 2e degré et en lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>OU</p> <p>- un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau du 2e degré et en lien avec la fonction à exercer.</p>	/	/	Audition en vue de la constitution d'une réserve de candidats
Maître-nageur	<p>L'accès à cet emploi requiert au minimum un niveau d'enseignement secondaire inférieur lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>Détenteur du brevet BSSA (Brevet de sauvetage supérieur aquatique) ou</p> <p>secourisme;</p>	/	/	Examen de recrutement organisé par le Collège
Ouvrier qualifié	<p>L'accès à cet emploi requiert au minimum un niveau d'enseignement secondaire inférieur en lien avec la fonction à exercer ;</p>	Et	Être titulaire du permis de conduire de la catégorie adéquate selon le cas lorsque la	Examen de recrutement organisé par le Collège

	<p>OU</p> <p>- un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences, correspondant au niveau du 2e degré et en lien avec la fonction à exercer ;</p> <p>OU</p> <p>- un titre de formation certifié, délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon, correspondant au niveau du 2e degré de l'enseignement et en lien avec la fonction à exercer.</p>		<p>fonction à exercer comporte la conduite de véhicules automobiles</p>	
Ouvrier logistique et technique	L'accès à l'emploi ne requiert pas de diplôme ou de titre particulier			Examen de recrutement organisé par le Collège
Technicien de surface	L'accès à l'emploi ne requiert pas de diplôme ou de titre particulier			Audition en vue de la constitution d'une réserve de candidats
Chauffeur petit train	L'accès à l'emploi ne requiert pas de diplôme ou de titre particulier		Etre titulaire du permis de conduire de la catégorie adéquate depuis 5 ans au minimum	Audition en vue de la constitution d'une réserve de candidats

Article 6.-

Le Collège est compétent pour décider de l'organisation et assurer la mise en œuvre des examens de recrutement.

Toute proposition tendant à l'organisation d'un examen de recrutement émane de la direction de la Régie. Cette dernière précise, dans sa proposition, les besoins en personnel, la nature du poste à pourvoir ainsi que les qualifications et compétences requises.

Sur la base de cette proposition, le Collège statue sur l'opportunité du recrutement et, le cas échéant, organise l'examen.

Dans ce cadre, le Collège

1. détermine le régime juridique à appliquer à l'agent en prenant en considération les besoins de

- la Régie ordinaire du Domaine de Chevetogne ;
2. détermine la composition de la commission de sélection constitué pour chaque examen de recrutement ;
 3. fixe les modalités de la publicité pour l'appel aux candidats ;
 4. fixe la date limite du dépôt des candidatures ;
 5. fixe la nature et le programme de la sélection qui peut comporter une ou plusieurs épreuves écrites, orales et/ou pratiques. Celles-ci portent sur la motivation du candidat, sa vision de la fonction, ainsi que sur les connaissances et compétences requises pour le poste ;
6. rédige une offre d'emploi reprenant :
- la dénomination de la fonction et le descriptif de fonction ;
 - le grade et l'échelle de traitement prévus par le présent statut ;
 - les conditions d'engagement ;
 - le ou les épreuve(s) de sélection ;
 - les modalités de soumission des candidatures ;
 - les pièces justificatives à produire par le candidat en vue d'accéder à la procédure de sélection ;
 - le point de contact auprès duquel des informations sur le poste à pourvoir peuvent être obtenues.

Article 7.-

§1. Sauf disposition contraire fixée dans une résolution particulière par le Conseil provincial, sont seuls admis à présenter les examens, les candidats qui, à la date limite fixée pour le dépôt des candidatures, satisfont aux conditions requises.

§2. Par dérogation au §1, sont admis comme candidats aux examens de recrutement les étudiants qui accomplissent la dernière des années d'études requises pour l'obtention du diplôme ou certificat d'études exigé.

Les candidats autorisés à participer aux examens de recrutement sur cette base ne peuvent faire valoir le bénéfice de leur réussite qu'à partir du jour où ils auront produit le diplôme ou certificat d'études exigé.

Article 8.-

La commission de sélection examine la recevabilité et l'opportunité des candidatures au regard des critères et objectifs préalablement établis et aux conditions générales d'admissibilité établies par le Collège.

Les candidats non retenus sont informés des motifs de non recevabilité ou d'écartement de leur candidature.

Les candidats retenus sont invités à participer à la sélection. Ceux qui ne donnent pas suite à cette invitation sont rayés de la liste des candidats.

Les candidats sont informés des dates et lieux de la ou des différentes épreuve(s) de sélection ainsi que de leur réussite ou échec à la ou les dite(s) épreuves(s).

Article 9.-

S1. Pour autant que les conditions particulières d'accès à un emploi déterminé n'aient pas été modifiées entre-temps, et pour autant que le Collège provincial l'estime adéquat eu égard à la spécificité du grade concerné, les lauréats d'une ou de plusieurs épreuves de recrutement peuvent, à leur demande, conserver le bénéfice de leur réussite lors de l'organisation ultérieure d'épreuves de recrutement similaires (même programme et même grade), pour autant que cette demande soit introduite dans les délais et formes prescrits pour le dépôt des candidatures.

S2. Le Collège provincial informe les agents concernés des motifs pour lesquels il ne peut accorder les dispenses susvisées.

Article 10.-

S1. Le Collège Provincial prend connaissance du PV de délibération de la commission de sélection et décide de procéder au recrutement d'un candidat repris dans la sélection effectuée par la commission de sélection conformément aux dispositions légales applicables et au regard exclusif des titres et mérites de la personne désignée.

S2. Les lauréats d'un examen de recrutement non engagés en qualité de contractuel sont versés dans une réserve de recrutement dont la durée de validité est fixée à 5 ans, renouvelables par le Collège.

Le Collège peut faire appel aux candidats de cette réserve de recrutement pour pourvoir ultérieurement à tout emploi vacant similaire à l'emploi pour lequel les candidats placés dans la réserve avaient postulé à l'origine.

Article 11.-

Le droit de présence des organisations syndicales représentatives lors des épreuves de recrutement est assuré dans les limites et conditions portées par l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Article 12.-

Les membres du personnel nécessaires pour l'exercice des fonctions visées à l'article 2 sont engagés dans les liens d'un contrat de travail.

En aucun cas, les membres du personnel de la régie du Domaine Provincial de Chevetogne ne peuvent faire l'objet, au sens du statut organique des agents provinciaux, d'une nomination à titre définitif dans la fonction qu'ils occupent.

VI. REGIME DE TRAVAIL

Article 13.-

La durée du travail des membres du personnel du Domaine Provincial de Chevetogne, est fixée à 38 heures par semaine.

VII. DE LA RESPONSABILITE PERSONNELLE

Article 14. -

Les agents provinciaux contractuels sont soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978. En cas de dommage causé par l'agent contractuel durant l'exécution du contrat de travail, des indemnités et dommages-intérêts pourront lui être réclamés si ce dommage résulte d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère présentant un caractère habituel.

VIII. ALLOCATIONS - INDEMNITES

S'il échet, les agents bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel des services publics fédéraux, des allocations suivantes :

i. Pécule de vacances

Article 15. -

Les agents bénéficient chaque année d'un pécule de vacances calculé conformément à l'Arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publiques fédérale.

ii. Allocation de foyer et de résidence

Article 16. -

Les agents bénéficient d'une allocation de foyer ou de résidence dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères.

S'il échet, les agents bénéficient, dans les conditions arrêtées par le Conseil provincial, des allocations et indemnités suivantes:

iii. Allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes

Article 17. -

L'allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes est octroyée dans les mêmes conditions que celles applicables aux membres du personnel provincial, conformément à la résolution du Conseil provincial du 2 octobre 1980 relative à l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes.

iv. Indemnité pour frais de parcours

Article 18. -

L'indemnité pour frais de parcours est octroyée dans les conditions applicables aux agents provinciaux, conformément à la résolution du Conseil provincial du 14 février 1985 relative à la réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcours résultant des déplacements effectués pour le compte de la Province.

v. Indemnité pour frais de séjour

Article 19. -

L'indemnité pour frais de séjour est octroyée dans les conditions applicables aux agents provinciaux, conformément à la résolution du Conseil provincial du 14 février 1985 relative à la réglementation générale en matière de remboursement des frais réels de séjour aux agents provinciaux.

vi. Allocation pour frais funéraires

Article 20. -

Une allocation pour frais funéraires est accordée dans les conditions prévues pour les agents provinciaux, conformément à la résolution du Conseil provincial du 4 septembre 2020 relative au Personnel provincial - Indemnité pour frais funéraires.

vii. Prime de fin d'année

Article 21. -

Les agents peuvent bénéficier d'une prime de fin d'année. Son octroi, son montant et ses modalités sont fixés chaque année par résolution du Conseil provincial et restent à l'appréciation de ce dernier. Cette prime ne constitue en aucun cas un droit acquis.

viii. Assurance soins de santé

Article 22. -

Les agents bénéficient d'une assurance collective soins de santé dans les mêmes conditions que les agents provinciaux sur base d'une résolution du Conseil provincial du 30 septembre 2005.

ix. Second pilier de pension

Article 23. -

Les agents bénéficient d'un deuxième pilier de pension sur base de la résolution n°69/19 du Conseil provincial du 24 mai 2019 relative à l'installation d'un 2ème pilier de pension à destination des agents.

x. Indemnité pour frais de transport entre le domicile et le lieu de travail

Article 24. -

Les agents peuvent dans les conditions ci-après bénéficier d'une intervention de l'employeur dans les frais de transport entre le domicile et le lieu de travail.

1.1. Utilisation des transports en commun public

Article 24. bis -

Il est accordé une intervention dans les frais supportés par les agents lorsqu'ils utilisent un moyen de transport en commun public pour effectuer quotidiennement le trajet aller et retour de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

Les conditions d'octrois sont définies par la résolution du Conseil provincial du 19 juin 2009 déterminant l'intervention de la Province dans les frais de transport résultant des déplacements effectués entre le domicile et le lieu de travail des agents provinciaux non rétribués par des subventions-traitements.

1.2. Utilisation de moyen de transport privé

Article 24. ter -

Chaque membre du personnel bénéficie d'un remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail effectué au moyen d'un transport privé à moteur. Le montant de ce remboursement correspond à 50% du coût d'une carte de train pour une distance équivalente à celle parcourue par le membre du personnel.

1.3. Utilisation du vélo sur le chemin du travail

Article 24. quater -

Moyennant production d'un relevé détaillé du parcours qu'ils suivront et auquel ils doivent strictement se tenir, il est accordé aux agents qui utilisent le vélo pour leurs déplacements entre leur domicile et lieu de travail, une indemnité kilométrique, pour autant que le trajet accompli dans un sens soit d'un kilomètre au minimum.

Lorsque le membre du personnel combine l'usage du vélo avec un autre moyen de transport, seule la partie du trajet effectué à vélo est prise en compte pour le calcul de l'indemnité.

Il n'est pas nécessaire que le parcours effectué soit le plus court mais il doit être le plus indiqué

pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

Les conditions d'octroi sont définies par la résolution du Conseil provincial du 27 avril 2001 accordant une indemnité pour les agents provinciaux utilisant la bicyclette pour se rendre sur leur lieu de travail et/ou pour les nécessités de service. La résolution du conseil provincial du 17 juin 2016 prévoit l'adaptation automatique du montant de l'indemnité kilométrique attribuée aux agents provinciaux au montant maximum non imposable prévu par la législation fiscale.

xi. Indemnité télétravail

Article 25. -

Le travail à distance est déterminé par le règlement sur le travail à distance prévu pour les membres du personnel provincial. Les règles prévues à l'annexe 14 du statut organique des agents provinciaux - règlement relatif au travail à distance - s'appliquent intégralement.

xii. Titres-repas

Article 26.

Les agents peuvent bénéficier de titres-repas. Les conditions de leur octroi sont fixées chaque année par résolution du Conseil provincial et restent sous la seule appréciation de ce dernier. Cet avantage ne constitue en aucun cas un droit acquis.

IX. FORMATION CONTINUE

Article 27. - les formations dispensées dans le cadre d'un programme de formation continue donnent lieu à l'octroi d'une dispense de service (si les formations sont organisées en tout ou en partie durant les heures obligatoires de présence au service) ou d'un congé de formation (si les formations sont organisées dans leur totalité en dehors des heures normales de service).

Article 28. - En aucun cas, la durée totale des dispenses et congés accordés ne peut excéder 50 heures par an, sauf circonstance particulière à apprécier par le Collège provincial.

Le nombre d'heures de dispense de service ou de congé de formation est proportionnel au régime des prestations effectives de l'agent et en fonction également de la durée et/ou de nature du contrat sous lequel il est engagé.

L'agent qui souhaite obtenir une dispense ou un congé visé à l'article 27 introduit sa demande suivant les modalités fixées par le Collège provincial.

Article 29. - S'ils sont victimes d'un accident pendant la durée d'une formation ou à l'occasion des déplacements qu'ils effectuent pour y participer, les agents bénéficient de la réglementation provinciale relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou survenus

sur le chemin du travail.

X. DISPOSITIONS APPLICABLES

Article 30.- Les règles suivantes (applicables aux agents contractuels du personnel relevant de la catégorie du personnel provincial non enseignant) sont applicables aux agents soumis au présent statut :

- Chapitre IIII. Des droits et devoirs (articles 8 à 16) ;
- Chapitre IV. Des incompatibilités (articles 17 à 19) ;
- Chapitre V. Des droits d'auteur (article 20 à 23) ;
- Chapitre XII. De l'évaluation (articles 51 à 54) ainsi que l'annexe 6 du statut organique - Règlement relatif à l'évaluation des agents provinciaux
- Les annexes du statut organique :
 - Annexe 1 : règlement particulier des congés et dispenses ;
 - Annexe 1 bis : règlement provincial en matière de contrôle médical ;
 - Annexe 5 : règlement relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
 - Annexe 6 : règlement relatif l'évaluation des agents provinciaux ;
 - Annexe 9 : Code de bonne conduite des usagers des systèmes informatiques, du courrier électronique et d'Internet au sein de la Province ;
 - Annexe 10 : règlement relatif à la compensation des prestations exceptionnelles ou supplémentaires, dominicales et/ou nocturnes ;
 - Annexe 13 : règlement et procédures d'intervention relatifs à l'alcool et autres drogues au travail ;
 - Annexe 14 : règlement relatif au travail à distance ;
 - Annexe 15 : réglementation relative à la vidéo surveillance.

XI. ENTREE EN VIGUEUR

Article 31 - La présente résolution entre en vigueur et produit ses effets le 1^{er} jour du mois suivant son approbation par l'Autorité de tutelle.

Annexe 1 - Echelles barémiques

Echelons	CLASSE 1	CLASSE 2	CLASSE 3	CLASSE 4	CLASSE 5	CLASSE 6	CLASSE 7
0	12.537,40 €	13.888,36 €	13.844,85 €	14.901,55 €	16.090,87 €	18.777,54 €	22.060,48 €
1	12.913,29 €	14.094,82 €	14.256,56 €	15.344,84 €	16.569,50 €	19.336,09 €	22.716,68 €
2	13.057,63 €	14.234,54 €	14.539,21 €	15.649,28 €	16.898,24 €	19.719,72 €	23.167,38 €
3	13.186,99 €	14.375,67 €	14.827,56 €	15.959,88 €	17.233,64 €	20.111,15 €	23.627,25 €
4	13.317,53 €	14.518,17 €	15.121,65 €	16.276,54 €	17.575,57 €	20.510,18 €	24.096,04 €
5	13.449,48 €	14.662,01 €	15.421,55 €	16.599,68 €	17.924,52 €	20.946,73 €	24.608,92 €
6	13.549,45 €	14.807,40 €	15.651,03 €	16.846,88 €	18.191,45 €	21.228,86 €	24.940,37 €
7	13.650,09 €	14.954,27 €	15.884,02 €	17.097,66 €	18.462,26 €	21.544,91 €	25.311,67 €
8	13.751,53 €	15.102,49 €	16.120,39 €	17.352,24 €	18.737,13 €	21.865,70 €	25.688,56 €
9	13.819,64 €	15.252,32 €	16.360,40 €	17.610,70 €	19.016,26 €	22.191,39 €	26.071,18 €
10	13.888,23 €	15.403,62 €	16.603,97 €	17.873,03 €	19.299,52 €	22.521,96 €	26.459,55 €
11	13.888,23 €	15.518,19 €	16.851,18 €	18.139,29 €	19.587,03 €	22.857,48 €	26.853,73 €
12	13.888,23 €	15.633,57 €	17.102,07 €	18.409,55 €	19.878,85 €	23.198,02 €	27.253,81 €
13	13.888,23 €	15.749,93 €	17.356,72 €	18.683,79 €	20.174,99 €	23.543,66 €	27.659,87 €
14	13.888,23 €	15.867,09 €	17.615,24 €	18.962,22 €	20.475,63 €	23.894,45 €	28.071,99 €
15	14.025,79 €	15.945,79 €	17.746,46 €	19.244,87 €	20.780,82 €	24.250,60 €	28.490,41 €
16	14.025,79 €	16.024,93 €	17.878,65 €	19.436,00 €	20.987,23 €	24.491,40 €	28.773,31 €
17	14.025,79 €	16.104,43 €	18.011,82 €	19.629,17 €	21.195,79 €	24.734,85 €	29.059,32 €
18	14.025,79 €	16.184,30 €	18.145,95 €	19.824,17 €	21.406,38 €	24.980,60 €	29.348,05 €
19	14.025,79 €	16.264,67 €	18.281,10 €	20.021,28 €	21.619,19 €	25.228,94 €	29.639,80 €
20	14.164,71 €	16.345,29 €	18.371,91 €	20.220,20 €	21.833,98 €	25.479,65 €	29.934,34 €
21	14.164,71 €	16.426,45 €	18.463,15 €	20.421,12 €	22.050,98 €	25.732,87 €	30.231,83 €
22	14.164,71 €	16.507,93 €	18.554,87 €	20.624,10 €	22.270,14 €	25.988,60 €	30.532,27 €
23	14.164,71 €	16.589,84 €	18.647,01 €	20.829,14 €	22.491,52 €	26.246,97 €	30.835,82 €
24	14.164,71 €	16.672,12 €	18.739,64 €	21.036,23 €	22.715,18 €	26.507,93 €	31.142,40 €
25	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
26	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
27	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
28	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
29	14.305,23 €	16.754,89 €	18.832,75 €	21.245,32 €	22.940,94 €	26.771,39 €	31.451,93 €
30	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
31	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
32	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
33	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
34	14.305,23 €	16.921,17 €	19.019,81 €	21.456,59 €	23.169,10 €	27.037,64 €	31.764,72 €
35	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
36	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
37	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
38	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
39	14.590,15 €	17.089,11 €	19.208,76 €	21.669,85 €	23.399,35 €	27.306,40 €	32.080,47 €
40	14.734,80 €	17.258,78 €	19.399,70 €	21.885,41 €	23.632,13 €	27.578,00 €	32.399,56 €



**Administration
Service Juridique &
Affaires Générales**

AU CONSEIL PROVINCIAL DE NAMUR

Affaire n° 2025-3955 : Office provincial agricole (OPA) - Analyses effectuées en laboratoire - Actualisation de la grille tarifaire - Renouvellement d'un règlement-redevance

LE CONSEIL PROVINCIAL,

Siégeant en séance publique,

VU la Constitution, notamment les articles 41, 162 et 173 ;

VU le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, notamment les articles L2212-32 et L2213-2 ;

VU la circulaire relative à l'élaboration des budgets des Provinces, de la Région wallonne pour l'année 2026 ;

VU le règlement-redevance relatif aux analyses effectuées par le laboratoire de l'Office Provincial Agricole (OPA) de la Province de Namur, adopté par la résolution n° 225/22 du Conseil provincial du 17 février 2023 ;

ATTENDU QUE ce règlement a établi une redevance pour les exercices 2023 à 2025 ;

CONSIDÉRANT QU'il est pertinent d'essayer de mener une concertation avec les autres provinces en vue d'harmoniser les tarifs de tous les laboratoires provinciaux ;

CONSIDÉRANT QU'il est donc opportun de reconduire le règlement-redevance relatif aux analyses effectuées par le laboratoire de l'OPA uniquement pour l'exercice 2026, en attendant que cette concertation aboutisse ;

ATTENDU QUE la grille tarifaire a été adaptée pour refléter les conséquences de l'application du mécanisme d'indexation automatique annuel selon l'indice des prix à la consommation qui avait été mis en place lors de l'adoption du précédent règlement-redevance ;

CONSIDÉRANT QUE la présente résolution est établie afin de procurer à la Province de Namur les moyens financiers nécessaires à l'exercice de ses missions ;

ATTENDU QUE la présente décision établit un règlement-redevance provincial ; QU'il est donc obligatoire de respecter les règles relatives à la transmission des actes au Gouvernement wallon agissant en tant qu'autorité de tutelle ainsi que celles relatives à la publication et à l'entrée en vigueur des règlements provinciaux ;

CONSIDÉRANT QUE la présente décision a une incidence financière supérieure à 30.000,00€, QUE l'avis du Directeur financier est obligatoirement sollicité conformément à l'article L2212-65 § 2, 8° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

VU la demande d'avis de légalité adressée à la Directrice financière f.f. en date du 18 décembre 2025 ;

VU l'avis *in extenso* rendu par la Directrice financière f.f. à cette même date :
« positif.
Merci de transmettre le règlement redevance aux services financiers une fois adopté le cas échéant (pôle recettes) »

VU la proposition du Collège provincial ;

VU l'avis de la 2^{ème} Commission ;

CONSIDÉRANT QUE la présente résolution est adoptée à : 36, voix pour, ...0.. voix contre et ...5... abstention(s) ;

CONSIDÉRANT QUE la présente résolution est dès lors adoptée à la majorité / à l'unanimité.

DÉCIDE

Article 1^{er} :

Il est établi, pour l'exercice 2026, une redevance provinciale relative aux analyses effectuées par le laboratoire de l'Office Provincial Agricole de la Province de Namur.

Article 2 :

La redevance est due par le bénéficiaire d'un tel service auprès du laboratoire de l'Office Provincial Agricole de la Province de Namur.

Article 3 :

Les montants de la redevance relative aux analyses effectuées par le laboratoire de l'Office Provincial Agricole de la Province de Namur sont fixés comme suit.

Analyses	Tarif OPA (€)
FOURRAGES	
Analyse standard : %MS-valeurs NIR	12,0
Supplément minéraux : P-K-Mg-Ca-Na	10,4
Supplément min + oligos : P-K-Mg-Ca-Na-Cu-Fe-Zn-Mn	26,0
Supplément soufre	8,3
Supplément nitrate	14,6
MS Maïs (prélèvement + analyse)	32,0

SOLS	
Analyse standard	
Pack standard : pH KCl-pH acétate-CEC-%C-%N-C/N-Humus-minéraux (P-K-Mg-Ca-Na) Conseils agronomiques P-K-Mg et chaulage	25,5
Supplément oligos : Cu-Fe-Zn-Mn	11,4
Supplément S	8,3
Supplément Al	8,3
Supplément Bore	8,3
Autres suppléments (prix/élément)	8,3
Supplément pH eau	8,5
Supplément Calcaire actif	15,5

Analyse ETM	
Eléments traces métalliques : <i>Cu-Zn-Pb-Ni-Cd-As-Cr</i> + <i>pHeau</i>	94,6
Supplément : <i>Hg, Mo, Mn, Fe, Co, V</i> (prix/élément)	15,6/élément
Supplément pH eau	8,5

Analyse vigne	
Pack installation vigne (<i>analyse standard sur les 2 premiers horizons - Bore - oligos sur premier horizon - calcaire actif + indice de pouvoir chlorosant - granulométrie</i>)	144,7

Analyse granulométrique	
Granulométrie des sols	selon prix sous-traitance en vigueur + 5 € (frais administratif)

Analyse biologique	
Carbone labile	23

Bilan MR14-MAEC sols	
Bilan MR14 (argile granulométrique non comprise)	51,6

Analyse profils azoté ou APL	
Profil azoté avec conseil de fumure ou APL	57,2
supplément ammonium dans profil	10,4

CEREALES	
Escourgeon : <i>humidité + protéine</i>	8,3
Epeautre : <i>humidité + protéine + Hagberg</i>	22,9
Froment : <i>humidité + protéine + Zélény + Hagberg + PS</i>	25
Supplément décorticage avant analyse	selon prix sous-traitance en vigueur + 5 € (frais administratif)

AMENDEMENT ORGANIQUE	
Pack standard (<i>MS-C/N-Minéraux</i>)	36,4
Supplément oligos	8,3
Supplément Soufre	8,3

DIVERS	
Analyse engrais	
Choix parmi les éléments suivants : <i>N-P-K-NH4-S-Ca-Mg-Na-Cu-Fe-Zn-Mn</i> (prix/élément)	13,5/élément

Analyse eau	
Pack standard : <i>pH - minéraux - oligos</i>	36,4
Pack standard : <i>pH - minéraux - oligos-nitrate</i>	46,8

Analyse chaux	
Pack standard : <i>MS, Ca, Mg, valeur neutralisante</i>	27

Article 4 :

La redevance est payable dans les 30 jours de la date d'envoi de la facture et selon les modalités reprises sur celle-ci.

Article 5 :

Le présent règlement sera transmis au Gouvernement wallon conformément aux articles L3131-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation pour exercice de la tutelle spéciale d'approbation.

Article 6 :

Le présent règlement sera publié au Bulletin provincial et mis en ligne sur le site internet de la Province de Namur.

Article 7 :

Le présent règlement entre en vigueur le 8^{ème} jour après celui de l'insertion dans le Bulletin provincial et de sa mise en ligne sur le site internet de la Province conformément aux articles L2213-2 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 8 :

La présente résolution du Conseil provincial abroge toutes les dispositions antérieures relatives au même objet.

Article 9 :

Conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données (RGPD), la Province de Namur certifie que les données à caractère personnel sont collectées uniquement à des fins d'établissement et de recouvrement des redevances adoptées par le Conseil provincial et approuvées par la Région wallonne, autorité de tutelle.

La Province de Namur s'engage à traiter toutes les données à caractère personnel de manière licite, loyale et transparente au regard des redevables concernés.

Les données sont exactes et tenues à jour. En cas de données inexactes, celles-ci sont effacées ou rectifiées sans tarder.

La Province de Namur s'engage à ne conserver les données que pour un délai maximum de 30 ans et à les supprimer par la suite.

Les données ne seront communiquées qu'à des tiers autorisés par ou en vertu de la loi, ou à des sous-traitants du responsable de traitement.

Pour toute question relative à leurs données, les redevables peuvent prendre contact avec le délégué à la protection des données à l'adresse courriel suivante : privacy@province.namur.be.

Namur, le 23 janvier 2026

Le Directeur général

Va  ry ZUINEN TILKIN

Le Président

Christophe GILON

PROVINCE DE NAMUR
Vivre mieux
BP 50000 - 5000 NAMUR

LE CONSEIL PROVINCIAL

Réf. : Santé mentale – 2025-0565 – Résolution

Affaire n° 2025/0565: Vivre mieux - Pôle Santé mentale - Résiliations de conventions avec des partenaires

VU l'article L2212-32 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;

CONSIDERANT qu'à la suite des inspections de l'AVIQ qui ont eu lieu au sein des SSM provinciaux en 2022 et 2023, par son courrier du 7 février 2023, l'Inspection a relevé que certaines normes imposées par le CWASS ne sont que partiellement rencontrées;

CONSIDERANT en effet que les conventions conclues dans le cadre de la concertation institutionnelle, telle que définie dans l'article 552 du CWASS, doivent être revues avec les différents partenaires car elles ne sont pas à jour;

VU la résolution du Conseil provincial du 13 décembre 2024 par laquelle il décide, une première fois, de résilier une série de conventions qui n'étaient plus d'actualité ;

VU la décision du Collège provincial du 19 avril 2011 par laquelle il décide d'approuver une convention entre la Province de Namur et l'ONE portant sur la création d'un espace "Parents/enfants" à Rochefort ;

CONSIDERANT que les collaborations n'existent plus depuis longtemps et ne sont plus pertinentes dans le cadre actuel ;

CONSIDERANT qu'en vertu de l'article 9, la convention peut être résiliée à tout moment moyennant un préavis de deux mois notifié par lettre recommandée ;

VU la décision du Collège provincial du 8 août 2019 par laquelle il décide d'approuver une convention entre la Province de Namur et le Centre de méditation des gens du voyage du 8 août 2019 portant sur le suivi individuel d'usagers Roms en province de Namur ;

CONSIDERANT que la collaboration étant inexistante, la convention n'a plus de sens ;

CONSIDERANT qu'en vertu de l'article 6, la convention peut être résiliée à tout moment moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée ;

VU la décision du Collège provincial du 18 février 2014 par laquelle il approuve une SSM convention entre la Province de Namur et l'Institut Saint-Aubain portant sur l'adresse mutuelle de patients ;

CONSIDERANT que cette école n'existe plus ;

CONSIDERANT qu'en vertu de l'article 6, la convention peut être résiliée à tout moment moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée ;

VU les propositions du Collège provincial ;

VU l'avis de la 2^{ème} Commission ;

CONSIDERANT que la présente résolution est adoptée à4).... voix pour, .0... voix contre et .0..... Abstentions ;

CONSIDERANT dès lors que la présente résolution est adoptée à la majorité de/à l'unanimité ;

DECIDE :

Article 1er : De résilier la convention reprise en annexe entre la Province de Namur (SSM de Dinant-Jemelle) et l'ONE du 19 avril 2011 portant sur la création d'un espace "Parents/enfants" à Rochefort

Article 2 : De résilier la convention reprise en annexe entre la Province de Namur (SSM de Namur-Balances) et le Centre de méditation des gens du voyage du 8 août 2019 portant sur le suivi individuel d'usagers Roms en province de Namur.

Article 3 : De résilier la convention reprise en annexe entre la Province de Namur (SSM de Namur-Balances) et l'Institut Saint-Aubain du 18 février 2014 portant sur l'adresse mutuelle de patients.

Article 4 : De notifier ces décisions à chacun des signataires par lettre recommandée ainsi qu'au service d'Inspection de l'AVIQ.

Namur, le 23 janvier 2026

Le Directeur général,
Valéry ZUINEN TILKIN

Le Président,
Christophe GILON

CONVENTION AVEC LES PARTENAIRES DU RESEAU

Entre :

La Province de Namur sise Place Saint-Aubain, 2 à 5000 NAMUR, représentée par le Collège provincial de son Conseil provincial en les personnes de Monsieur Jean-Marc VAN ESPEN, Député Président et Monsieur Valéry ZUINEN, Directeur général, pouvoir organisateur du **Service de Santé mentale de Namur Balances** (ci-après la Province ou S.S.M.) ;

Et d'autre part :

Le Centre de Médiation des gens du Voyage de la Région Wallonne asbl
Rue Borgnet, 12 – 5000 Namur,
Représenté par Ahmed AHKIM, Directeur

Il convient ce qui suit :

Article 1^{er}

Par la présente convention, la Province et Le Centre de Médiation des Gens du Voyage de la RW asbl s'engagent à travailler en étroite collaboration dans le cadre du suivi individuel d'usagers Roms en Province de Namur et en provenance d'Europe centrale et orientale (de l'Union européenne ou hors Union européenne, ex. Yougoslavie) et à assurer la meilleure prise en charge possible.

Article 2

La collaboration porte sur les éléments suivants :

1. Mise à disposition par le CMGV d'un service de médiation interculturelle, de coaching et d'interprétariat social en romani, roumain, hongrois et italien :
 - Ce service d'interprétariat est rendu soit par déplacement (0,35€/km), soit par téléphone ;
 - L'interprétariat social s'effectue sur rendez-vous, en fonction de la disponibilité des interprètes

Pour toute demande d'interprétariat social, le service contacte préalablement le CMGV, par téléphone au 081/241.814 ou par courriel gensdvoyage@skynet.be

Pour introduire la demande de rendez-vous en précisant :

- Le pays de provenance des personnes accompagnées
- Le type d'entretien qui nécessite l'interprétariat
- Les jours/heures souhaités pour le rendez-vous



2. Possibilité de collaboration pour l'identification des besoins et l'organisation de séances de formation/intervision/supervision pour l'équipe du service signataire
3. Le Centre de Médiation des Gens du Voyage de la RW asbl s'engage à effectuer une analyse correcte de la demande avant de contacter le SSM et à s'assurer avec lui de l'opportunité de cette collaboration.
4. Le SSM s'engage à effectuer lui aussi cette lecture scrupuleuse de la demande avec le service concerné et à apporter ensuite son expertise selon des modalités convenues ensemble.

Article 3

L'échange des informations se fera suivant les situations, soit par téléphone, soit lors de réunions « cliniques » auxquelles les deux services pourraient participer. L'agent de liaison du SSM, en collaboration avec le Directeur administratif, sera la personne-relais pour initier et maintenir ce travail de lien, soit autour du patient, soit autour de problématiques générales.

Article 4

Les parties s'engagent à se concerter en cas de difficultés d'application de la présente convention ou lors de tout élément nouveau pouvant justifier une modification des dispositions de la convention.

Article 5

Les parties s'engagent à respecter les dispositions du décret du 3 avril 2009 relatif à l'agrément des services de santé mentale et à la reconnaissance du Centre de Référence en Santé Mentale (CRESAM) en vue de l'octroi de subventions ainsi que les dispositions prises en exécution de celui-ci.

Article 6

La présente convention est conclue pour une durée d'un an et est renouvelable par tacite reconduction. Elle entrera en vigueur à dater de la signature.

Elle pourra être résiliée à tout moment par l'une des deux parties en cas de non-respect des modalités prévues dans les articles précédents moyennant un préavis de 3 mois.

Cette résiliation doit être signifiée à l'autre partie par lettre recommandée à la poste.

Article 7

Le Tribunal de 1^{ère} Instance de Namur est compétent pour régler tous les litiges liés à l'exécution de la présente convention.

Fait à Namur, le 08/04/2018 en deux exemplaires.

Pour la Province de Namur

Jean-Marc VAN ESPEN
Député Président

Valéry ZUINEN
Directeur général

Pour le CMGV

Ahmed AHKIM
Directeur

.....
.....



PNC0022063

12/03/2014



PROVINCE
de **NAMUR**
Santé Publique

Santé Mentale

Service de Santé Mentale
agrée et subventionné
par la Région Wallonne

CONVENTION AVEC LES PARTENAIRES DU RÉSEAU

Entre, d'une part :

La province de Namur sise 2, place St Aubain à 5000 Namur, représentée par le Collège provincial du Conseil provincial en les personnes de Monsieur Jean-Marc VAN ESPEN, Député-Président et Monsieur Valéry ZUINEN, Directeur Général, pouvoir organisateur du Service de santé mentale de Namur Balance (ci-après le S.S.M.)

Et d'autre part

Institut S' Aubain (Directeur Sébastien MCKART)



IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Art.1 :

Par la présente convention, le S.S.M. et le service Institut S' Aubain s'engagent à travailler en étroite collaboration lors de l'adresse mutuelle de patients afin de s'assurer de la meilleure prise en charge possible.

Art.2 : 1. Le service Institut S' Aubain s'engage à effectuer une analyse correcte de la demande avant de contacter le SSM et à s'assurer avec lui de l'opportunité de cette collaboration.

2. Le S.S.M. s'engage à effectuer lui aussi cette lecture scrupuleuse de la demande avec le service concerné, et d'apporter ensuite son expertise selon des modalités convenues ensemble.

Art.3 : L'échange des informations se fera suivant les situations, soit par téléphone, soit lors de réunions « cliniques » auxquelles les deux services pourraient participer. L'agent de liaison du S.S.M. en collaboration avec le directeur administratif, sera la personne-relais pour initier et maintenir ce travail de lien, soit autour du patient, soit autour de problématiques générales.

Art.4 : Les parties s'engagent à se concerter en cas de difficultés d'application de la présente convention ou lors de tout élément nouveau pouvant justifier une modification des dispositions de la convention.

Art.5 : les parties s'engagent à respecter les dispositions du décret du 3 avril 2009 relatif à l'agrément des services de santé mentale et à la reconnaissance du Centre de référence en santé Mentale (CRESAM) en vue de l'octroi de subventions ainsi que les dispositions prises en exécution de celui-ci.

INSTITUT SAINT-AUBAIN NAMUR
Maternelle - Primaire
Rue Henri Blès, 192
5000 Namur - 081/73 67 87

Art.6 : La présente convention est conclue pour une durée d'un an et est renouvelable par tacite reconduction. Elle entrera en vigueur à dater de sa signature.

Elle pourra être résiliée à tout moment par l'une des deux parties, moyennant un préavis de 3 mois, en cas de non-respect des modalités prévues dans les articles précédents.

Cette résiliation doit être signifiée à l'autre partie par lettre recommandée à la poste.

Art.7 : Le tribunal de 1^{ère} Instance de Namur est compétent pour régler tous les litiges dus à la présente convention.

Fait à Namur, le 18/02/2014

en deux exemplaires.

Pour la Province de Namur

Pour le service

Monsieur le Directeur Général,
Valéry ZUINEN.

Monsieur le Député-Président,
Jean-Marc VAN ESPEN.

Institut S. Aubain (Namur)

MASART Sébastien
Directeur



ECNAS
Institut Saint-Aubain Namur
Maternelle - Primaire
Rue Henri Blès, 192
5000 Namur - 081/73 67 87

Santé Mentale

**CONVENTION POUR DES FORMATIONS
ET SUPERVISIONS À L'ÉGARD DE TIERS**

Entre, d'une part :

La province de Namur sise 2, place St Aubain à 5000 Namur, représentée par le Collège provincial de son Conseil provincial en les personnes de Monsieur Jean-Marc VAN ESPEN, Député-Président et Monsieur Valéry ZUINEN, Directeur Général, pouvoir organisateur du Services de santé mentale de Namur- Balances (Ci-après le S.S.M.)

Et d'autre part,

Le Service Relais Santé du RSUN

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la présente convention

La présente convention a pour objet des formations/supervisions données à raison de 2 supervisions individuelles par trimestre pour l'année 2015-2016 (à répartir sur l'année, soit 8 séances de 1 heures chacune fixées pour le premier trimestre, agenda à définir pour la suite) par le S.S.M. Namur-Balances au Service Relais Santé, *placé par le Relais Social Urbain Namurois.*

Article 2 : Paiement des supervisions

Le Service Relais Santé versera une rémunération au S.S.M. conforme au barème fixé par le Conseil provincial à 20€ de l'heure, dans les 30 jours de la réception de la facture.

Cette rémunération sera versée sur le compte BE81-0910-0848-7024 au nom de Prov Namur- Direction santé mentale- recettes, avec la mention supervisions

Article 3 : Durée et résiliation

La présente convention est conclue la durée de la supervision.

La présente convention pourra être résiliée à tout moment par l'une des deux parties en cas de non-respect des modalités prévues dans les articles précédents moyennant un préavis de 15 jours.

Cette résiliation doit être signifiée à l'autre partie par lettre recommandée à la poste.



PNC0109833

28/10/15

Article 4 : Litiges

En cas de contestation liée à l'exécution de la présente convention, le Tribunal de Première Instance de Namur est compétent.

Fait à Namur, le 26 août 2015 en deux exemplaires originaux.

Pour la Province de Namur

Monsieur le Directeur Général,

Valéry ZUINEN.

Monsieur le Député-Président,

Jean-Marc VAN ESPEN.

Pour le
Service.....

*Relais Social Urbain
Namur*

*Virginie Chiers
coordinatrice générale*

*Philippe Defeyt
Président*

gemelle

16 AOUT 2012

Convention de partenariat dans le cadre du projet « Parents-enfants »

Entre d'une part :

Le Centre Public d'Action Sociale de ROCHEFORT, Rue du Square n° 7a, à 5580 Rochefort, représenté par Monsieur J-M. HENIN, Président, et Monsieur P. BURLET, Secrétaire agissant en exécution d'une délibération du Conseil de l'Aide Sociale du 19 Avril 2011.

ET d'autre part ;

L'Office de la Naissance et de l'Enfance représenté par Monsieur K. AZZOUZ, coordinateur subrégional de Namur, sis Rue de Coquelet 134 à 5000 NAMUR.

ET

La Ville de ROCHEFORT dans le cadre du service d'Accueil extra-scolaire représentée par Monsieur F. BELLOT, Bourgmestre et Monsieur L. PIRSON, Secrétaire, sis Place Albert 1^{er} n°1/1, à 5580 Rochefort, agissant en exécution d'une délibération du Conseil Communal en date du 30 mai 2011,
27 juin 2012

ET

La Province de Namur représentée par le Collège provincial du Conseil provincial en les personnes de Messieurs Dominique NOTTE, Député-Président et Valéry ZUINEN, Greffier Provincial, en vertu d'une décision du Collège Provincial du 06/10/2011.

Il est convenu et accepté ce qui suit:

Article 1.

La présente convention est conclue dans le cadre de la mise en place de l'espace « Parents-enfants » de Rochefort qui a pour but : *la création d'un lieu d'accueil, convivial et ludique sous forme d'espace de psychomotricité aménagé avec des jeux attrayants pour les enfants de 0 à 3 ans accompagnés de leurs parents.*

Ce projet a pour objectifs de :

1. *Soutenir la relation entre l'enfant et ses parents ;*
2. *Rompre l'isolement social ;*
3. *Favoriser la socialisation précoce de l'enfant ;*
4. *Favoriser le développement global de l'enfant et des parents ;*
5. *Proposer un éventuel suivi thérapeutique avec un organisme adapté.*

Article 2.

Un projet d'accueil reprenant les objectifs, les moyens, le descriptif de fonction et le profil déontologique des accompagnants a été rédigé par les partenaires et est joint en annexe à la présente.

Article 3.

Le C.P.A.S. a aménagé deux locaux situés rue de France n°13 à Rochefort, qu'il met à disposition des partenaires pour permettre l'ouverture de l'espace « Parents-enfants » une matinée par semaine à compter du 1^{er} septembre 2011.

Le C.P.A.S. assume les différentes charges afférentes à l'occupation des locaux affectés audit projet (chauffage, électricité, assurance incendie, nettoyage, fourniture boissons et collations, ...).

Le CPAS de Rochefort a prévu dans sa police d'assurance « incendie » un abandon de recours en faveur des partenaires à ce projet d'accueil « parents-enfants ». Cette mise à disposition est octroyée à titre gratuit.

Article 4.

Les partenaires assureront un relais pour garantir la présence de deux travailleurs sociaux à chaque moment d'ouverture de l'espace «Parents-Enfants».

Ainsi, collaborera au projet

- Pour L'ONE : un travailleur médico social deux matinées par mois
- Pour L'Administration communale : la coordinatrice de l'Accueil extra-scolaire une matinée par mois ;
- Pour la Province, un membre du service de santé mentale deux matinées par mois ;
- Pour le C.P.A.S. : un membre du personnel social une matinée par mois. Sa participation effective dépendra des nécessités et des besoins.

Ce personnel restera sous l'autorité hiérarchique de son employeur qui devra couvrir sa responsabilité civile et le risque d'accident du travail.

Un calendrier fixant les modalités organisationnelles sera établi en fonction des disponibilités de chacun et en respectant les engagements définis ci-avant.

Article 5.

Dans le cadre de la réalisation des objectifs visés à l'article 1 de la présente convention, si un accompagnement thérapeutique est requis ou sollicité par des familles fréquentant le lieu d'accueil, celles-ci seront orientées vers les services sociaux adaptés et notamment vers le Service de Santé mentale, le Planning familiale, Reflets d'Exil,...

Article 7.

Des ateliers proposant des activités complémentaires à la matinée d'accueil visant la réalisation des objectifs définis à l'article 1^{er}, pourront être organisés. La mise en place de ces activités devra au préalable être avalisée par les partenaires.

Ce travail de partenariat et de collaboration pourra être étendu, le cas échéant, à d'autres partenaires intéressés.

Le C.P.A.S. devra, en outre, marquer son accord sur la mise à disposition du local pour des activités complémentaires.

Article 6.

En fonction des besoins constatés et en vue de favoriser le développement du projet, chaque partenaire se propose de chercher des moyens et des sources de subventionnements possibles.

Article 7.

Ladite convention peut être modifiée de commun accord, en cours d'exécution à la demande de l'une des parties cosignataires. Dans ce cas, un avenant à la convention sera établi.

Une évaluation destinée à apprécier la réalisation des objectifs et le respect des engagements fixés dans la présente sera organisée au minimum une fois par trimestre en présence des différents partenaires.

Article 8.

En cas de contestation, les Tribunaux de Dinant sont seuls compétents.

Article 9.

La présente convention prend cours le 1^{er} septembre 2011 pour une durée d'un an. Elle est renouvelable tacitement d'année en année pour autant que les locaux attribués au projet parents-enfants soient toujours disponibles.

Chacun des partenaires peut mettre fin à la présente convention moyennant dénonciation remise contre accusé réception ou par lettre recommandée de la poste, deux mois au moins à l'avance.

Fait en quatre exemplaires à Rochefort, le 19/04/2011.

Pour le C.P.A.S.,

Pour L'ONE,

Le Secrétaire, Le Président,

Coordinateur subrégional,

P. BURLET J.-M. HENIN

K. AZZOUZ

Pour La Ville de Rochefort,

Pour la Province,

le 06/07/2012

Le Secrétaire,

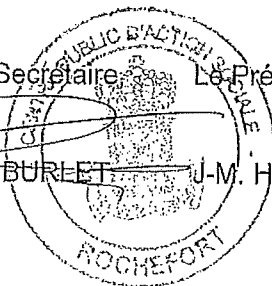
Le Bourgmestre,

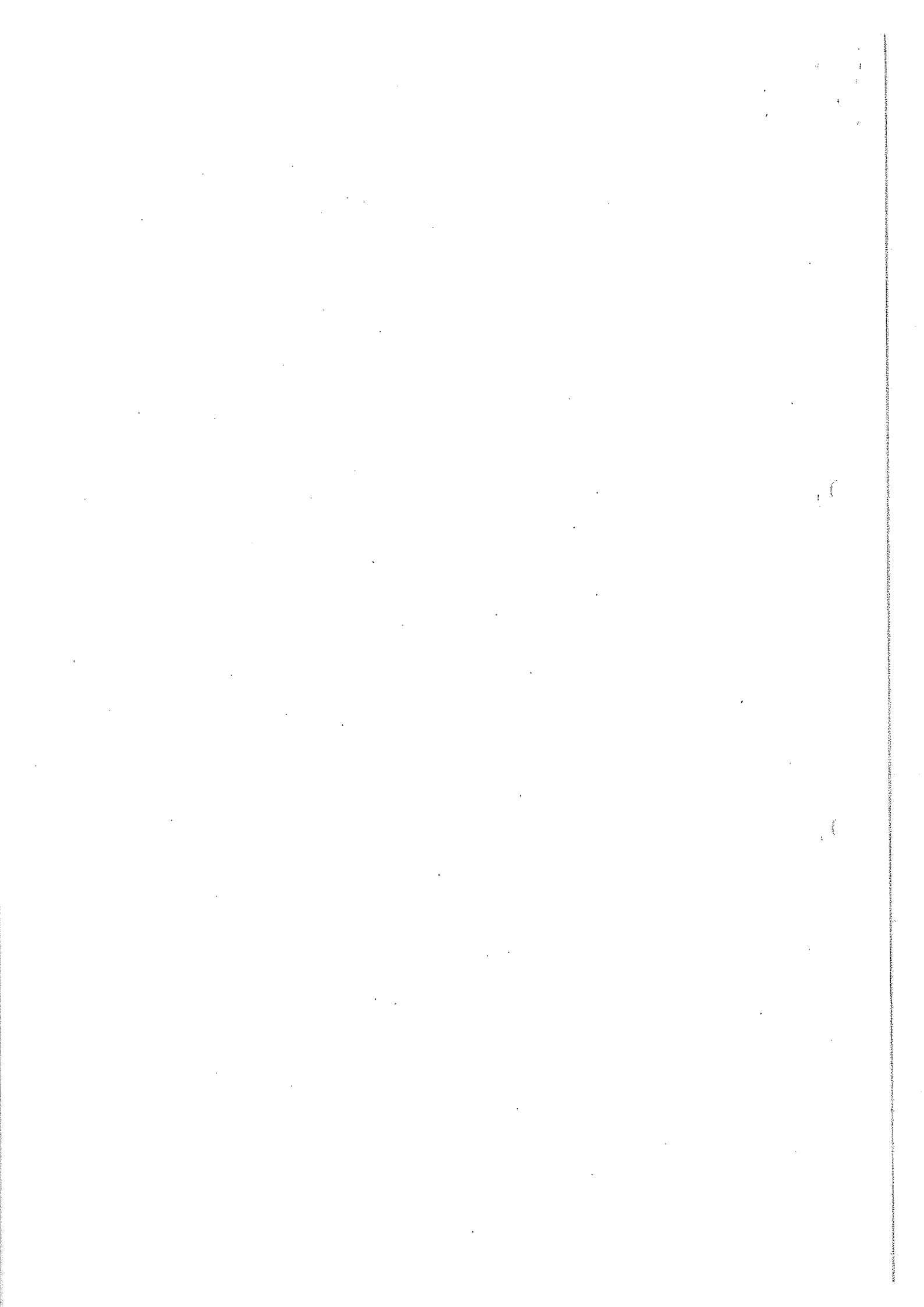
Le Député-Président, Le Greffier Provincial,

L. PIRSON

BELLOT

D. NGITE V. ZUINEN







STS

Service Territoire & Supracommunauté

Affaire 2025/3633 : Supracommunauté / Mise en place d'un droit de tirage : octroi

Le Conseil provincial,

VU l'article L2212-32 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation fixant les compétences du Conseil provincial ;

VU les articles L3331-1 à L3331-8 du Code de la démocratie Locale et de la décentralisation relatifs à l'octroi et au contrôle de l'octroi et de l'utilisation de certaines subventions ;

CONSIDÉRANT QUE dans le cadre du développement de la politique de supracommunauté, une enveloppe budgétaire de 452.000 € est prévue au budget provincial 2026 à l'article budgétaire n° 104130/64000/000 : *Subsides destinés aux communes dans le cadre de la supracommunauté et de la transition territoriale*, afin de créer un droit de tirage au profit des communes ;

CONSIDÉRANT QUE cette enveloppe budgétaire a pour objectif d'offrir un soutien financier aux communes afin de leur permettre de soutenir leurs forces vives locales et développer des projets en lien avec les thématiques des 4 métiers provinciaux : Enseignement, Culture, Vivre-mieux (santé), Transition territoriale ;

CONSIDÉRANT QUE ce budget, sous réserve de son acceptation par les autorités de tutelle, sera attribué aux 38 communes de la Province de Namur selon les modalités suivantes :

- 10.000 € pour les communes de moins de 10.000 habitants ;
- 14.000 € pour les communes entre 10.000 et 20.000 habitants ;
- 17.000 € pour les communes de plus de 20.000 habitants.

CONSIDÉRANT QU'il convient d'adopter un règlement relatif à l'octroi de ce droit de tirage ;

VU la demande d'avis de légalité adressée à la Directrice financière f.f. en date du 07 janvier 2026 ;

VU l'avis rendu par la Directrice financière f.f. en date du 08 janvier 2026 ;

VU le rapport de la 4^{ème} Commission ;

CONSIDÉRANT QUE la présente résolution est adoptée à 36.. voix pour, ..0... voix contre et ..3... abstentions ;

CONSIDÉRANT dès lors que la présente résolution est adoptée à la majorité/l'unanimité ;

DECIDE :

Article 1 : D'octroyer, sous réserve de l'approbation du budget par les autorités de tutelle, un montant de 452.000 euros au profit des 38 communes de la Province de Namur selon la répartition fixée dans le règlement relatif à la mise en place d'un droit de tirage.

Article 2 : D'approuver le règlement relatif à la mise en place d'un droit de tirage tel que repris en annexe.

Article 3 : Le présent règlement sera publié au Bulletin provincial et mis en ligne sur le site internet de la Province de Namur.

Article 4 : Le présent règlement entrera en vigueur le jour de sa publication.

Article 5 : Une expédition de la présente résolution sera transmise aux 38 communes de la Province de Namur.

Namur, le 23 janvier 2026

Pour le Conseil provincial,

Valéry ZUINEN TILKIN
Directeur Général

Christophe GILON
Président du Conseil provincial

DROIT DE TIRAGE 2026 RÈGLEMENT

ARTICLE 1 : OBJET

Dans le cadre du développement de sa politique de supracommunalité, le Collège provincial a dégagé une enveloppe budgétaire en faveur des communes de son territoire.

Cette enveloppe budgétaire a pour objectif d'offrir un soutien financier aux communes afin de leur permettre de soutenir leurs forces vives locales et développer des projets en lien avec les thématiques des 4 métiers provinciaux : Enseignement, Culture, Vivre-mieux (santé), Transition territoriale.

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

La subvention est octroyée aux 38 communes du territoire de la Province de Namur.

ARTICLE 3 : REPARTITION DES MONTANTS

Chaque commune bénéficie d'une enveloppe financière selon la clé de répartition suivante (nombre d'habitants au 01/01/2025) :

- 10.000 € pour les communes de moins de 10.000 habitants ;
- 14.000 € pour les communes entre 10.000 et 20.000 habitants ;
- 17.000 € pour les communes de plus de 20.000 habitants.

ARTICLE 4 : UTILISATION

Les montants attribués sont utilisés pour financer des projets liés aux 4 métiers provinciaux, portés par la commune elle-même ou par une association active sur son territoire.

Les dépenses de personnel ainsi que de gros investissements ne sont pas éligibles. Toutefois, les petits investissements sont considérés comme éligibles à concurrence de 10 % de l'enveloppe annuelle attribuée.

Le montant minimum par projet est fixé à 500,00 €.

La commune est tenue de communiquer l'état d'avancement des projets au cours du 1er semestre par courriel à l'adresse : supracommunalite@province.namur.be.

ARTICLE 5 : SUIVI ET CONTROLE

La subvention est liquidée en une seule fois, conformément à la répartition fixée à l'article 3.

Chaque commune bénéficiaire devra transmettre, au plus tard le 31 décembre 2026, les pièces justificatives suivantes, selon le bénéficiaire final :

- les extraits de compte attestant des versements aux associations, si applicable ;
- les factures relatives aux dépenses engagées dans le cadre des projets (hors dépenses de gros investissement et frais de personnel). Pour rappel, les petits investissements sont recevables à hauteur de 10 % de l'enveloppe annuelle.

Les justificatifs doivent être envoyés au Pôle Supracommunalité et Zones de Secours par courrier (BP 50.000 – 5000 Namur) ou par courriel (supracommunalite@province.namur.be –tél: 081/77 6706).

ARTICLE 6 : RESTITUTION DE LA SUBVENTION EN CAS DE NON-RESPECT DES DISPOSITIONS

En cas de non-respect des présentes dispositions, la subvention devra être restituée à la Province de Namur, conformément à l'article L3331-8 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

ARTICLE 7 : CONTREPARTIES

La commune s'engage à assurer la visibilité provinciale sur tous les supports de communication utilisés, dans le respect de la charte graphique. Pour ce faire, la Commune est tenue de prendre contact avec le Service Com de la Province (secretariat.com@province.namur.be).

ARTICLE 8 : JURIDICTION COMPÉTENTE

En cas de litige, seuls les Tribunaux de Namur seront compétents.

ARTICLE 9 : PUBLICATION

Le présent règlement sera publié au Bulletin provincial et mis en ligne sur le site internet de la Province de Namur.

ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement entrera en vigueur le jour de sa publication.

**AFFAIRE N°2025-3935 : 2025/12 - MARCHÉ PUBLIC DE TRAVAUX VISANT LA
REALISATION DE DEUX ZONES D'EXPANSION DE CRUE A OLLOY-SUR-VIROIN -
MODIFICATION DES CONDITIONS DU MARCHÉ**

LE CONSEIL PROVINCIAL,

VU la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics ;

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

VU l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques ;

VU l'arrêté du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics ;

VU les articles L 2222-2 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation relatifs aux organes compétents en matière de marchés publics ;

VU l'article L3122-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation disposant que les actes des autorités provinciales portant sur l'attribution des marchés sont transmis au Gouvernement, accompagnés de leurs pièces justificatives, dans les quinze jours de leur adoption, et ne peuvent être mis à exécution avant d'avoir été ainsi transmis ;

VU la résolution du Conseil provincial du 13 décembre 2024 relative aux délégations en matière de marchés publics ;

CONSIDÉRANT que la dépense relative au présent marché est inscrite au budget extraordinaire et est supérieure à 150.000,00 € HTVA ;

VU la résolution du Conseil provincial du 13 juin 2025 approuvant la procédure, les conditions et les documents du marché de travaux de réalisation de deux zones d'immersion temporaire à Olloy-sur-Viroin (Viroinval) ;

ATTENDU que ce marché fait suite au subside de 865.590 € accordé par la Ministre Tellier pour la réalisation de deux zones d'immersion temporaire sur le ruisseau de Noyés à Olloy-sur-Viroin (« Plan de relance de la Wallonie - Projet 99 – Résilience Biodiversité-Climat ») et à la désignation d'un auteur de projet en vue de la réalisation de deux zones d'immersion temporaire attribué par décision du 21 décembre 2023 à la société GREISCH INGENIERIE (0444.668.289) au montant total de 172.698,00 €HTVA soit 208.964,58 € TVAC (cf. dossiers COP n°68350 & 71491) ;

CONSIDÉRANT qu'à la suite de la décision du Conseil du 13 juin 2025, il n'a pas été possible de publier l'avis de marché ;

QU'en effet, la cellule cours d'eau recevait fin juin la dérogation à la loi sur la conservation de la nature, laquelle limitait la période possible pour la réalisation des travaux (15 août - 31 janvier) ;

CONSIDÉRANT qu'en tenant compte des différents délais afférents à la passation du marché et à la réalisation des travaux, il était techniquement impossible de respecter cette imposition ;

CONSIDÉRANT qu'une demande de prolongation officielle du subside a été introduite avec pour objectif de pouvoir réaliser les travaux jusqu'en juin 2027 ;

QUE le planning actuel envisage un commencement des travaux au 15 août 2026, ce qui devrait permettre de respecter les délais imposés par la dérogation sur la loi de la protection de la nature ;

CONSIDÉRANT que certaines mesures exigées dans la dérogation ont également contraint l'auteur de projet à adapter une partie des documents de marché ;

QUE le bureau Greish (auteur de projet) a également remarqué un oubli de sa part (poste manquant) ;

CONSIDÉRANT que les mesures imposées et cet oubli ont généré un surcoût modifiant l'estimation initiale ;

CONSIDÉRANT que les délais et périodes d'intervention prévus dans le CSC ont également dû être adaptés ;

CONSIDÉRANT que les modifications apportées aux documents de marchés paraissant substantielles (documents, période d'exécution et estimatif) et qu'elles nécessitent dès lors une approbation par l'organe compétent, à savoir le Conseil provincial ;

CONSIDÉRANT que le montant estimé du marché total actualisé (incluant les deux options) s'élève à 1.262.161,75 € HTVA soit 1.527.215,72 € TVAC ;

CONSIDÉRANT que ce montant inclut deux options relatives à l'évacuation des terres pour chaque ZEC mais qu'une seule des deux options sera retenue ;

CONSIDÉRANT que l'estimation de la dépense à prendre en considération (hypothèse la plus défavorable financièrement - option 1 incluse pour chaque ZEC), à ce stade, est donc fixée à 1.238.551,75 € HTVA soit 1.498.647,62 € TVAC ;

CONSIDÉRANT que ce marché est composé d'une tranche ferme et d'une tranche conditionnelle ;

QUE l'existence même de la tranche conditionnelle est liée à des considérations budgétaires et est motivée par l'incertitude qui règne quant à la suffisance de crédits pour procéder à l'exécution de l'ensemble du projet (tranches ferme et conditionnelles) ;

ATTENDU que les crédits pour ce marché sont prévus au budget extraordinaire à l'article 484017/27201/000 ;

ATTENDU que le mode de passation du marché proposé dans le cadre de ce marché est la procédure ouverte avec publication d'un avis de marché au seul bulletin des adjudications, le montant estimé du marché étant inférieur au seuil européen de 5.404.000 € HTVA ;

QUE le délai de réception des offres sera de minimum 30 jours soit le délai légal en cas de recours à la procédure électronique ;

ATTENDU que la présente décision a une incidence financière supérieure à 30.000€ HTVA ;

QUE l'avis du Directeur financier a dès lors été sollicité en date du le 18 décembre 2025, conformément à l'article L2265-2, 8° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

QU'il ressort de l'avis rendu le 24 décembre 2025 par la Directrice financière ff ce qui suit :

« positif Au niveau budgétaire: un crédit de 2.389.341 état inscrit en 2025 mais seulement 821.308,91 ont été engagés. Le solde tombera sans emploi. En 2026, un crédit de 1.500.000 est inscrit et financé à hauteur de 1.433.993 par boni (droit pour le subside déjà constaté en 2023). Un tableau récapitulatif R/D va être sollicité auprès du service Cours d'eau » ;

VU les conditions du présent marché reprises dans le cahier des charges et définies en fonction de la législation relatives aux marchés publics ;

VU la proposition du collège provincial ;

VU l'avis de sa 4^{ème} Commission ;

CONSIDERANT que la présente résolution est adoptée à ...38... voix pour, 0... voix contre et ...0... abstentions ;

CONSIDERANT dès lors que la présente résolution est adoptée à la majorité/ à l'unanimité ; »

ARRÊTE :

- Article 1 : Les documents et conditions du marché de travaux de réalisation de deux zones d'immersion temporaire à Olloy-sur-Viroin (Viroinval), telles que modifiés, sont approuvés.
- Article 2 : Il est décidé de lancer la procédure de marché public visant les travaux sus-vanté au montant estimé (hypothèse la plus défavorable financièrement - option 1 incluse pour chaque ZEC), à 1.238.551,75 € HTVA soit 1.498.647,62 € TVAC ;
- Article 3 : Le mode de passation du marché, à savoir une procédure ouverte avec publication d'un avis de marché au seul Bulletin des adjudications, le montant estimé du marché étant inférieur au seuil européen de 5.404.000 € HTVA, est approuvé.
- Article 4 : Le dossier sera transmis au pouvoir subsidiant.

Le Directeur général

Valéry ZUINEN TILKIN

Namur, le 23 janvier 2026

Le Président

Christophe GILON



Service des marchés publics

AFFAIRE N° 2025-3983 : SIT 2026/01 - Centrale d'achat de l'ETNIC : Marché relatif à l'acquisition de postes de travail de l'ETNIC - Manifestation d'intérêt, définition du besoin.

LE CONSEIL PROVINCIAL,

VU la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics et plus particulièrement ses articles 2.6° et 47, relatifs aux centrales d'achat ;

VU les articles L 2222-2 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation relatifs aux organes compétents en matière de marchés publics et plus spécifiquement l'article L2222-2 quinquies concernant les centrales d'achat ;

CONSIDÉRANT que l'ETNIC est un partenaire informatique du progrès en Fédération Wallonie-Bruxelles et qu'elle agit en qualité de centrale d'achat ;

CONSIDÉRANT qu'elle a invité la Province de Namur par mail du 22 décembre 2025 à marquer son intérêt pour ce futur marché et de lui transmettre ses besoins (estimation) pour le marché d'une durée de 6 ans à compter du 5 avril 2027, relatif à l'acquisition de postes de travail ;

CONSIDÉRANT que l'estimation des besoins susceptibles d'être commandés pour ce marché a été réalisée par le Service de l'informatique et télécommunication et s'élève à un total de 840.000,00 € HTVA soit 1.016.400,00 € TVAC sur la durée totale du marché (6 ans) réparti en plusieurs lots, comme suit :

Lot 1 : Matériel Windows : 108.000 € HTVA par an (budget extraordinaire) et 12.000 € HTVA par an (budget ordinaire) soit 720.000,00 € HTVA pour 6 ans ;

Lot 2 : Matériel Apple : 10.000,00 € HTVA par an (budget extraordinaire) soit 60.000,00 € HTVA pour 6 ans ;

Lot 3 : Tablettes spécifiques : 4.000,00 € HTVA par an (budget ordinaire) soit 24.000,00 € HTVA pour 6 ans ;

Lot 4 : Tablettes Android : 6.000,00 € HTVA par an (budget ordinaire) soit 36.000,00 € HTVA pour 6 ans ;

CONSIDÉRANT que l'imputation de ces éventuelles dépenses se fera sur les articles des budgets ordinaires et extraordinaires ;

CONSIDÉRANT que pour rappel, au sens de l'article 2, 6° de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, une centrale d'achat est un pouvoir adjudicateur qui acquiert des fournitures et/ou des services ou passe des marchés de travaux, fournitures ou services, destinés à d'autres adjudicateurs ;

CONSIDÉRANT que la centrale d'achat n'est donc pas un mode de passation mais une manière d'organiser les commandes ;

CONSIDÉRANT que la manifestation d'intérêt et l'estimation du besoin doivent être transmis à ETNIC pour le 2 février 2026 au plus tard ;

CONSIDÉRANT qu'en ce qui concerne les organes compétents, conformément à l'article L2222-2quinquies du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (dans sa version applicable depuis le 1^{er} mars 2023), il convient de préciser que l'acquisition de services, fournitures ou travaux via une centrale d'achat implique quatre décisions, à savoir

1. Une décision relative à l'adhésion à la centrale d'achat (compétence de principe du Conseil sauf délégations),
2. Une décision relative à la manifestation d'intérêt (compétence de principe du Conseil sauf délégations),
3. Une décision relative à la définition du besoin et au choix de recourir à la centrale pour le satisfaire (compétence de principe du Conseil sauf délégations),
4. Une décision relative à la commande à la centrale (compétence de principe du Collège sauf délégations) ;

CONSIDÉRANT que dans le cadre de l'ETNIC, l'adhésion à la centrale relative aux différents marchés se fait ultérieurement à l'attribution de ceux-ci ;

CONSIDÉRANT que la manifestation d'intérêt et la définition du besoin intervenant ici dans le cadre de la préparation du marché ;

CONSIDÉRANT que cette manifestation d'intérêt n'entraîne aucune obligation de commande, la Province restant libre de commander ou non via la centrale, une fois qu'elle aura décidé d'adhérer à celle-ci ;

CONSIDÉRANT qu'en l'espèce, il est proposé, de transmettre à l'ETNIC d'une part la manifestation d'intérêt et d'autre part la définition du besoin ;

CONSIDÉRANT que l'article L2222-2quinquies, §4 du CDLD prévoit que le Conseil provincial peut déléguer ses compétences au Collège provincial ;

CONSIDÉRANT que le Conseil provincial par sa résolution du 13 décembre 2024 a octroyé cette délégation au Collège provincial dans les limites prévues par le CDLD le cas échéant ;

CONSIDÉRANT qu'en l'espèce, la dépense étant inscrite aux budgets ordinaire et extraordinaire pour un montant supérieur à 150.000€ HTVA (dépense à l'extraordinaire supérieure à 150.000 € HTVA), il appartient au Conseil provincial de définir les besoins en termes de fournitures dans le cadre de cette centrale d'achat ;

CONSIDÉRANT que ces dépenses seraient prévues au budget ordinaire et extraordinaire du service émetteur (SIT) ;

CONSIDÉRANT que la présente décision n'a pas une incidence financière supérieure à 30.000 € HTVA ;

QUE l'avis du Directeur financier n'a pas dès lors été sollicité, sur base de l'article L2212-65 §2, 8° du CDLD ;

CONSIDÉRANT que les dispositions en matière de tutelle - et plus spécifiquement les dispositions relatives à la tutelle générale d'annulation avec transmission obligatoire - ne sont pas d'application dans le cadre de la présente adhésion ;

VU la proposition du Collège provincial ;

VU l'avis de sa 4^{ème} Commission ;

CONSIDÉRANT que la présente résolution est adoptée à ...38... voix pour, ...0... voix contre et ...0... abstentions ;

CONSIDÉRANT dès lors que la présente résolution est adoptée à la majorité/ à l'unanimité ; »

ARRÊTE :

Article 1 : Il est décidé de manifester son intérêt et de définir le besoin quant au marché relatif à l'acquisition de postes de travail de l'ETNIC pour la Province de Namur.

Namur, le 23 janvier 2026

Le Directeur général

Valéry ZUINEN TILKIN

Le Président

Christophe GILON