

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux, tel que modifié par un arrêté du Gouvernement du 24 janvier 2019;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux, tel que modifié par un arrêté du Gouvernement du 24 janvier 2019;

Vu le Décret du 19 juillet 2018 intégrant le programme stratégique transversal dans le Code de la démocratie locale et de décentralisation;

Considérant qu'en application de ces dispositions, il convient d'établir le statut administratif du directeur général, du directeur financier et du directeur général adjoint, en adaptant la décision du Conseil communal du 25 novembre 2013 aux réalités actuelles et à la déclaration de politique communale de la nouvelle majorité; Attendu que la présente a été soumise au comité particulier de négociation syndicale, ainsi qu'au comité de concertation commune/CPAS, en date du 16 avril 2019;

Après en avoir délibéré;

**ARRETE, PAR 16 VOIX POUR, 9 VOIX CONTRE ET 0 ABSTENTION(\$)**  
comme suit, le

## **STATUT ADMISTRATIF DU(DE LA) DIRECTEUR(TRICE) GÉNÉRAL(E), DU(DE LA) DIRECTEUR(TRICE) ADJOINT(E) ET DU(DE LA) DIRECTEUR(TRICE) FINANCIER(IÈRE)**

### **CHAPITRE 1er. - Du recrutement**

**Article 1er.** Les candidats à la fonction de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier, ci-après dénommés "directeurs", doivent remplir les conditions d'admissibilité suivantes :

1. **Être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne;**
2. **Jouir des droits civils et politiques;**
3. Être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
4. Être porteur d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A;
5. **Être lauréat d'un examen dont le programme comportera au minimum les épreuves suivantes, adaptées en fonction de l'emploi déclaré vacant :**

**5.1.** Une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier les connaissances minimales requises des candidats dans les matières suivantes:

- a) droit constitutionnel
- b) droit administratif
- c) droit des marchés publics
- d) droit civil
- e) finances et fiscalité locale
- f) droit communal et loi organique des CPAS

**5.2.** Une épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management permettant d'évaluer le candidat notamment sur sa vision stratégique de la fonction et sur la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de cette dernière en matière de gestion des ressources humaines, de gestion financière, de management et d'organisation du contrôle interne.

Sont considérés comme ayant réussi les épreuves visées aux points 5.1 et 5.2 les candidats ayant obtenu au moins 50% des points (à fixer) pour chacune des épreuves et au minimum 60% au total.

La valorisation des épreuves et la pondération sont laissées aux choix du jury.

**5.3.** Une épreuve d'assessment qui sera mise en place par les membres du jury pour les candidats ayant réussi les deux premières épreuves; cette épreuve sera l'apanage du jury ou, dans le respect de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, exécutée par une société spécialisée en cette matière. Cette épreuve se conclura par un avis (favorable-réservé-défavorable).

Si c'est une société spécialisée, choisie dans le respect de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics qui est chargée de cet assessment, celle-ci se chargera dès lors d'émettre un avis motivé dont le jury tiendra compte pour transmettre son rapport à l'autorité.

Ces épreuves se dérouleront devant un jury composé comme suit :

deux experts désignés par le Collège communal;

un enseignant (universitaire ou école supérieure) désigné par le Collège communal;

deux représentants de la fédération concernée par l'examen et disposant de trois années d'ancienneté dans la fonction. Les années de prestations en qualité de faisant fonction sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté

La liste des lauréats sera arrêtée par le jury en tenant compte des résultats aux épreuves 5.1 et 5.2 (sur base des pourcentages de réussite fixés) et des conclusions de l'assessment

Sur base du rapport établi par le jury et après avoir entendu les lauréats, le Collège communal propose au Conseil communal un candidat stagiaire. Le rapport du jury est motivé et contient les résultats de l'ensemble des épreuves. Lorsqu'un ou plusieurs candidats sont dispensés de l'épreuve visée à l'article L", point 5.1. du présent chapitre L", celle-ci est éliminatoire pour les candidats qui n'en sont pas dispensés.

Sont dispensés de l'épreuve visée à l'article L", point 5.1. du présent chapitre Ier:

le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier d'une commune, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi du même titre;

le directeur général d'une commune, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à l'emploi de directeur général adjoint;

le directeur général adjoint d'une commune, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à l'emploi de directeur général.

Les receveurs régionaux, nommés à titre définitif au L" avril 2019 (date d'entrée en vigueur de l'AGW du 24 janvier 2019 modifiant l'AGW du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux), bénéficient de la dispense prévue à l'alinéa précédent, lorsqu'ils se portent candidat à l'emploi de directeur financier.

Aucun candidat ne peut être dispensé des épreuves visées au point 5.2. (épreuve orale) et au point 5.3. (épreuve d'assessment) de l'article I".

**6. Avoir satisfait au stage** dont question au Chapitre III, ci-après.

**Article 2.** Aucun droit de priorité ne peut être donné au candidat à la mobilité exerçant cette fonction dans une autre commune ou dans un C.P.A.S. et ce, sous peine de nullité.

## **CHAPITRE II. - De la promotion**

**Article 3.** §ter. Le Conseil communal désigne le ou les grade(s) dont les agents sont titulaires pour pouvoir postuler à l'emploi de directeur.

§2. Lorsqu'il y a plus de deux agents de niveau A au sein de l'administration communale, l'accès aux fonctions de directeur n'est ouvert qu'aux agents de niveau A

§3. Lorsqu'il y a deux ou moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration communale, l'accès peut être ouvert aux agents de niveau D6, B, C3 et C4 disposant de dix années d'ancienneté dans ces niveaux.

§4. Pour le calcul des dix années d'ancienneté, sont pris en compte les services prestés tant au sein de la commune, qu'au sein du centre public d'action sociale du même ressort

**Article 4.** §1er. Les candidats à la promotion sont soumis à toutes les épreuves de l'examen prévu pour le recrutement.

§2. Sur base du rapport établi par le jury et après avoir entendu les lauréats, le Collège communal propose au Conseil communal un candidat stagiaire. Il motive son choix.

§3. Les agents visés ne sont pas dispensés du stage; en revanche, pour les candidats ayant exercé les fonctions, il pourra en être tenu compte dans le stage

### **CHAPITRE III. - Du stage**

**Article 5.** A leur entrée en fonction, les directeurs sont soumis à une période de stage d'un an. En cas de force majeure, le Conseil communal peut prolonger la durée du stage.

**Article 6.** Pendant la durée du stage, les directeurs sont accompagnés dans les aspects pratiques de leur fonction par une commission de stage composée de directeurs généraux ou de directeurs financiers selon le cas.

Les membres de cette commission sont au nombre de trois et sont désignés par la fédération concernée sur base d'une liste de directeurs disposant d'un minimum de trois années d'ancienneté dans la fonction.

Les années de prestations en qualité de directeur faisant fonction sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent

**Article 7.** §1er. A l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du directeur et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du directeur concerné à exercer la fonction. Un membre du Collège communal est associé à l'élaboration du rapport.

Lorsque le directeur concerné est un directeur général adjoint, le directeur général émet un avis sur l'aptitude ou non du directeur concerné à exercer la fonction.

Dans le mois qui suit la date de fin du stage, le rapport et, le cas échéant, l'avis du directeur général sont transmis au Conseil communal. A défaut de rapport dans ledit délai, le Collège communal enjoint à la commission de fournir ce rapport au Conseil communal dans un délai de quinze jours.

Dans le mois de la transmission du rapport, le Collège communal l'inscrit à l'ordre du jour du prochain Conseil communal. Si, à l'échéance du délai supplémentaire visé à l'alinéa précédent, le rapport fait toujours défaut, le collège prend acte de l'absence de rapport et inscrit à l'ordre du jour du prochain Conseil communal la nomination ou le licenciement du directeur.

En cas de rapport de la commission concluant au licenciement ou de proposition de licenciement, le Collège communal en informe le directeur stagiaire au moins quinze jours avant la séance du Conseil communal. Le directeur stagiaire, s'il le souhaite, est entendu par le Conseil communal.

Le Conseil communal prononce la nomination ou le licenciement du directeur stagiaire dans les trois mois qui suivent la date de fin du stage. Le dépassement de ce délai ne fait pas obstacle ni à un licenciement, ni à une nomination.

§2. En cas de rapport négatif, le Conseil communal peut procéder au licenciement du directeur concerné.

§3. Par dérogation au §2, lorsque l'agent est issu de la promotion à cette fonction, il conserve le droit de récupérer son poste antérieur à la promotion et ce, dans l'hypothèse où le stage se conclut par une décision de licenciement.

#### CHAPITRE IV - De l'évaluation

**Article 8. §1e.** Le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier font l'objet d'une évaluation tous les trois ans à l'issue d'un entretien d'évaluation dont l'objectif est d'apprécier la manière dont ils effectuent leur travail. La période de trois ans séparant deux évaluations est appelée "période d'évaluation".

§2. Le directeur général et le directeur général adjoint sont évalués sur base du rapport de planification visé à l'article 9, conformément aux critères fixés à l'article 8 §3. Le directeur financier est évalué sur base du rapport de planification visé à l'article 9, conformément aux critères fixés à l'article 8 §4.

##### §3. Critères "directeur général" et "directeur général adjoint"

Critères généraux	Développements		Pondération
1. Réalisation du métier de base	La gestion d'équipe La gestion des organes Les missions légales La gestion économique et budgétaire	Planification et organisation Direction et stimulation Exécution des tâches dans les délais imposés Évaluation du personnel Pédagogie et encadrement	50
2. Réalisation des objectifs opérationnels	État d'avancement des objectifs, initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs		30
3. Réalisation des objectifs individuels	Initiatives Investissement personnel Acquisition de compétences Aspects relationnels		20

##### §4. Critères "directeur financier"

Critères généraux	Développements	Pondération
1. Réalisation du métier de base (missions légales)	1. Gestion comptable 2. Contrôle de légalité 3. Conseil budgétaire et financier	50%

	4. Membre du Comité de direction	
	S. Gestion d'équipe	
. Réalisation des objectifs opérationnels (O.0)	f État d'avancement des objectifs	30%
	B. Initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs	
. Réalisation des objectifs individuels (O.1.)	A. Initiatives	20%
	B. Investissement personnel	
	C. Acquisition de compétences	
	D. Aspects relationnels	

## CHAPITRE V - De la procédure

**Article 9.** Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite les directeurs à se présenter à un entretien de planification au cours duquel sont précisés la description de fonction, les objectifs individuels et les objectifs opérationnels à atteindre. Ceux-ci sont consignés dans un rapport appelé "le rapport de planification", lequel est rédigé par le Collège dans le mois qui suit l'entretien. Ce rapport constitue la première pièce du dossier de l'évaluation. Dans les deux mois qui suivent l'adoption d'un programme stratégique transversal, le Collège invite les directeurs à un entretien aux fins d'actualiser le rapport de planification.

**Article 10.** Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le collège communal, d'une part, et les directeurs, d'autre part, à la demande de l'une ou l'autre partie. Cet entretien vise notamment à trouver des solutions aux difficultés rencontrées par une des parties.

Dans le courant de chaque période d'évaluation, tout document relatif à l'exécution du travail des directeurs est joint au dossier d'évaluation par ces derniers ou par le Collège communal, d'initiative ou sur demande des directeurs.

Les éléments joints au dossier d'évaluation par le collège communal sont portés à la connaissance des directeurs afin qu'ils puissent faire part de leurs remarques éventuelles.

**Article 11.** En préparation de l'entretien d'évaluation les directeurs concernés établissent leur rapport d'évaluation sur la base du rapport de planification. Au plus tôt quatre mois et au plus tard deux mois avant la fin de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite les directeurs concernés à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les critères fixés aux tableaux repris à l'article 8, §§3 et 4.

## CHAPITRE VI - Des mentions et de leurs effets

**Article 12.** §1e'. Les directeurs se voient attribuer une évaluation "excellente", "favorable", "réservée" ou "défavorable".

§2. Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le Collège communal formule une proposition d'évaluation. Celle-ci tient compte de l'avis du directeur général lorsque le directeur concerné est le directeur adjoint.

§3. Dans les quinze jours de la notification, les directeurs concernés signent et retournent cette proposition, accompagnée de leurs remarques éventuelles.

A défaut, ils sont censés accepter l'évaluation qui devient définitive.

§4. Le collège communal statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques des directeurs concernés, et notifie la décision à ces derniers moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée. L'évaluation est communiquée au Conseil communal.

§5. A chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par la fédération concernée, sont présents si le directeur concerné en fait la demande. Ces membres ont une voix délibérative.

Les membres du Collège communal sont en toute hypothèse majoritaire.

En outre, le Collège communal peut s'adjoindre les services d'un expert externe.

§6. A défaut d'évaluation, ou lorsqu'elle n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance et pour autant que les directeurs en aient fait la demande à l'autorité compétente, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

**Article 13.** L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit aux tableaux repris à l'article 8, §§3 et 4.

1° "Excellente" : sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80;

2° "Favorable" : sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 inclus;

3° "Réservée" : sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 inclus;

4° "Défavorable" : sur 100, un nombre de points inférieur à 50.

**Article 14.** §1er. Les effets de l'évaluation sont les suivants :

A. Une évaluation "excellente" permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire, telle que prévue dans le statut pécuniaire des directeurs.

B. Une évaluation "réservée" a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu six mois après son attribution.

C. Une évaluation "défavorable" a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu un an après son attribution.

§2. Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le conseil communal peut notifier la proposition de licenciement du directeur pour inaptitude professionnelle.

§3. En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle du directeur général, ou du directeur général adjoint, ou du directeur financier, la commune leur octroie une indemnité correspondant à minimum trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée.

**Article 15.** La première évaluation a lieu deux ans après l'entrée en vigueur du présent statut.

La bonification prévue à l'article 15 §1er, A du présent arrêté ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

## **CHAPITRE VII - Du recours**

**Article 16. §1er.** Les directeurs qui font l'objet d'une évaluation "favorable", "réservée" ou "défavorable" peuvent saisir la Chambre de recours visée à l'article L1218-1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

La notification de l'évaluation mentionne l'existence et les formes du recours.

§2. Dans les quinze jours de cette notification, les directeurs peuvent introduire un recours devant la Chambre de recours visée à l'article L1218-1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

## **CHAPITRE VIII – De l'interdiction de cumul**

**Article 17. §1<sup>er</sup>.** Le directeur ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du code des impôts sur les revenus de 1992, à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article LS111-1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Le Conseil communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur, pour une durée renouvelable de trois ans, si le cumul n'est pas :

- 1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;
- 2° contraire à la dignité de la fonction;
- 3° de nature à compromettre l'indépendance du directeur ou créer une confusion avec sa qualité de directeur général.

L'autorisation est révoquée dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie.

Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2. Par dérogation au §1<sup>er</sup>, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

- 1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;
- 2° inhérente à une fonction à laquelle le directeur est désigné d'office par le Conseil communal.

## **CHAPITRE IX – Dispositions finales**

**Article 18.** Il sera pourvu à l'emploi du directeur général, de directeur général adjoint et du directeur financier, soit par recrutement, soit par promotion, soit par mobilité, selon le choix du Conseil communal.

**Article 19.** Le secrétaire communal en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent statut, porte le titre de directeur général.

Le receveur communal en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent statut porte le titre de directeur financier.

**Article 20.** Le présent statut entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2019 et abroge toutes les dispositions antérieures relatives au même objet.

Il sera soumis à l'approbation de l'autorité de tutelle.