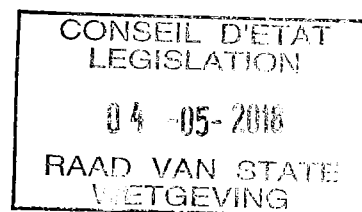


**AVANT-PROJET DE DECRET INTEGRANT LE PROGRAMME STRATEGIQUE
TRANSVERSAL DANS LE CODE DE LA DEMOCRATIE LOCALE ET DE LA
DECENTRALISATION ET MODIFIANT L'ARRETE ROYAL N°519 DU 31 MARS 1987
ORGANISANT LA MOBILITE VOLONTAIRE ENTRE LES MEMBRES DU PERSONNEL
STATUTAIRE DES COMMUNES ET DES CENTRES PUBLICS D'AIDE SOCIALE QUI ONT
UN MEME RESSORT**

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition de la Ministre des Pouvoirs locaux,

Après délibération,



ARRETE :

63450 / 4

La Ministre des Pouvoirs locaux est chargée de présenter au Parlement wallon le projet de décret dont la teneur suit :

Art. 1^{er}. A l'article L1123-15, § 1^{er} du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, modifié par les décrets des 30 avril 2009 et 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, si la commune a fait l'objet d'un reclassement, il y a lieu d'appliquer la catégorie reprise dans l'arrêté de reclassement. » ;

2° dans l'alinéa 2 ancien, devenant l'alinéa 3, les mots « Les traitements visé à l'alinéa 1 » sont remplacés par les mots « Les traitements, visés aux alinéas 1^{er} et 2 ».

Art. 2. L'article L1123-27 du même Code, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1123-27. § 1^{er}. Dans les deux mois après la désignation des échevins, le collège soumet au conseil communal une déclaration de politique communale couvrant la durée de son mandat et comportant au moins les principaux projets politiques ainsi qu'un volet budgétaire reprenant les grandes orientations en la matière.

Après adoption par le conseil communal, cette déclaration de politique communale est publiée conformément aux dispositions de l'article L1133-1 et de la manière prescrite par le conseil communal. Elle est mise en ligne sur le site internet de la commune.

§ 2. Le conseil communal prend acte du programme stratégique transversal, que le collège communal lui présente, dans les six mois qui suivent la désignation des échevins ou suite à l'adoption d'une motion de méfiance concernant l'ensemble du collège communal conformément à l'article L1123-14, § 1^{er}. Au cours de cette même séance du conseil communal, le programme stratégique transversal est débattu publiquement.

Le programme stratégique transversal est un outil de gouvernance pluriannuel qui reprend la stratégie développée par le collège communal pour atteindre les objectifs stratégiques qu'il s'est

fixés. Cette stratégie se traduit par le choix d'objectifs opérationnels, de projets et d'actions, définis notamment au regard des moyens humains et financiers à disposition.

Le programme stratégique transversal repose sur une collaboration entre le collège communal et l'administration.

Le programme stratégique transversal est soumis à une évaluation au minimum à mi-législature et au terme de celle-ci.

Le comité de direction constitue un rapport d'exécution dont le collège communal se saisit pour réaliser la dernière évaluation de la législature. Ce rapport d'exécution et cette évaluation sont transmis au conseil communal pour prise d'acte, dans le courant du premier semestre de l'année du renouvellement intégral des conseils communaux, ainsi qu'au collège communal issu des élections suivantes.

Le programme stratégique transversal peut être actualisé en cours de législature.

Le programme stratégique transversal est publié conformément aux dispositions de l'article L1133-1 et de la manière prescrite par le conseil communal. Il est mis en ligne sur le site internet de la commune.

Pour le premier programme stratégique transversal de la législature 2018-2024 le délai de six mois prévu à l'alinéa 1^{er} est porté à neuf mois.

§ 3. La délibération du conseil communal prenant acte du programme stratégique transversal est communiquée au Gouvernement.

§4. Le Gouvernement peut arrêter les modalités d'exécution du présent article. ».

Art. 3. Dans le même Code, il est inséré un article L1123-27/1 rédigé comme suit :

« Art. L1123-27/1. Les communes à caractère urbain peuvent développer une stratégie de redynamisation pluriannuelle et transversale dans le cadre du programme stratégique transversal visé à l'article L1123-27, § 2. Le plan de développement urbain présente un caractère obligatoire ou facultatif en fonction des objectifs définis par le Gouvernement.

Le Gouvernement arrête les modalités d'exécution du présent article. ».

Art. 4. L'article L1124-1 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, est abrogé.

Art. 5. L'article L1124-2, § 2 du même Code, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Avant l'engagement de toute procédure afin de pourvoir l'emploi de directeur général, le conseil communal peut nommer immédiatement à cet emploi le directeur général adjoint. Le directeur général adjoint est réputé satisfaire à toutes les conditions de nomination à l'emploi de directeur général. ».

Art. 6. A l'article L1124-4 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le directeur général est également chargé de la mise en œuvre du programme stratégique transversal. » ;

2° dans le paragraphe 1^{er}, l'alinéa 3 est abrogé ;

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Sous le contrôle du collège communal, le directeur général dirige et coordonne les services communaux et, sauf les exceptions prévues par la loi ou le décret, il est le chef du personnel, en ce compris du directeur général adjoint.

Il met en œuvre et évalue la politique de gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, il arrête le projet d'évaluation de chaque membre du personnel et le transmet à l'intéressé et au collège.

Le directeur général, ou son délégué de niveau supérieur à celui de l'agent à recruter ou à engager, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel. ».

Art 7. L'article L1124-8 du même Code, modifié par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-8. Le directeur général a droit à des augmentations biennales qui ne sont pas inférieures à :

1° cinq pour cent du minimum pour les communes de deux mille habitants et moins ;

2° quatre pour cent du minimum pour les communes de deux mille un à quatre mille habitants ;

3° trois pour cent du minimum pour les autres communes.

Les augmentations biennales prennent effet le premier du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée en fonction.

Toutefois, par application de l'article L1124-50, le titulaire perd son droit à l'augmentation biennale visé à l'alinéa 1^{er} lorsqu'il fait l'objet d'une évaluation réservée ou défavorable, et ce, jusqu'à ce qu'il obtienne une évaluation favorable.

L'échelle du Directeur général s'étend sur une période comprise entre quinze et vingt-six ans.

Les communes sont classées d'après le chiffre de leur population.

Le passage d'une commune dans une catégorie inférieure est sans effet sur les minima et maxima légaux du traitement du directeur général en fonction au moment de ce changement de catégorie. ».

Art.8. Dans l'article L1124-9 du même Code, modifié par le décret du 18 avril 2013, les mots « dans le secteur privé, en qualité d'indépendant ou » sont insérés entre les mots « l'ancienneté acquise » et les mots « dans les emplois de l'Etat ».

Art. 9. L'article L1124-15 du même Code, modifié par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-15. § 1^{er}. Dans les communes de plus de dix mille habitants, le conseil communal peut adjoindre au directeur général un fonctionnaire auquel il est donné le titre de directeur général adjoint.

§ 2. Le directeur général adjoint d'une commune peut être nommé directeur général adjoint du centre public d'action sociale du même ressort. Il ne peut toutefois pas être nommé directeur général adjoint d'une autre commune, ni directeur général adjoint du centre public d'action sociale d'une autre commune.

Les prestations totales ne peuvent en aucun cas porter le volume global de toutes les activités cumulées à plus d'un temps plein.

Le conseil communal et le conseil de l'action sociale déterminent, de commun accord, la répartition du temps de travail du directeur général adjoint commun au profit des deux institutions. La charge salariale incombant respectivement à la commune et au centre public d'action sociale est proportionnelle au temps de travail presté au profit de chacune des deux institutions. ».

Art.10. L'article L1124-18 du même Code, modifié par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-18. Le conseil communal fixe l'échelle barémique des traitements du directeur général adjoint..

Ce traitement est inférieur à celui qui est fixé pour le directeur général et ne peut être inférieur à 75% de l'échelle barémique de traitement du directeur général.

Lorsque le directeur général adjoint accomplit toutes les fonctions du directeur général absent, son échelle barémique correspond à cent pour cent de l'échelle barémique du directeur général. ».

Art. 11. L'article L1124-19 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Si le directeur général ne désigne personne, en cas d'absence temporaire de moins de sept jours, le collège peut désigner un directeur général faisant fonction. Au-delà de cette période de sept jours, le collège en désigne un. ».

Art. 12. L'article L1124-20 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-20. Le directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. S'il est choisi parmi les agents de la commune, il bénéficie d'une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade de directeur général et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif. ».

Art. 13. Dans l'article L1124-21 du même Code, §2, alinéa 1^{er}, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les mots « comptant 20. 000 habitants ou moins » sont remplacés par les mots « comptant 35.000 habitants ou moins ».

Art. 14. Dans l'article L1124-22 du même Code, le paragraphe 3, modifié par les décrets du 8 décembre 2005 et 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« § 3. En cas d'absence justifiée, le directeur financier peut, dans les trois jours, sous sa responsabilité, désigner pour une période de trente jours au plus, un directeur financier faisant fonction, agréé par le collège. Cette mesure peut être renouvelée à deux reprises pour une même absence.

Dans tous les autres cas, le collège communal désigne un directeur financier faisant fonction.

Le directeur financier faisant fonction bénéficie de l'échelle barémique du titulaire. S'il est choisi parmi les agents de la commune, il bénéficie d'une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade de directeur financier et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

L'article L1126-4 lui est applicable sauf en cas de désignation pour une durée de moins de trente jours.

Le directeur financier faisant fonction exerce toutes les attributions dévolues au directeur financier.

Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège communal. ».

Art. 15. A l'article L1124-40, § 1^{er}, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, aux 3° et 4°, les mots « hors T.V.A. » sont chaque fois insérés entre les mots « 22.000 euros » et les mots « , dans les dix jours ouvrables » ;

2° à l'alinéa 1^{er}, au 4° :

a) les mots « et du collège communal » sont remplacés par les mots « ou du collège communal » ;

b) les mots « inférieure à 22.000 euros » sont remplacés par les mots « égale ou inférieure à 22.000 euros » ;

3° l'alinéa 1^{er} est complété par le 5° rédigé comme suit :

« 5° d'effectuer le suivi financier du programme stratégique transversal. » ;

4° à l'alinéa 2 :

- a) les mots « Le délai de dix jours visé au 4° » sont remplacés par les mots : « Le délai de dix jours visé aux 3° et 4° » ;
- b) la phrase « *En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.* » est remplacée par la phrase : « En cas d'urgence dûment motivée, le délai de base de dix jours ouvrables visé aux 3° et 4°, peut être ramené à cinq jours ouvrables. »

Art. 16. L'article L1124-50 du même Code, inséré par le décret du 30 avril 2009 et remplacé par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1124-50. Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le collège communal procède à l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint et du directeur financier. L'évaluation s'appuie sur le rapport de planification.

Le collège communal élabore un rapport de planification déterminant les objectifs que le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier doivent, chacun pour ce qui les concerne, atteindre dans le cadre des missions que leur confie notamment l'article L1124-4.

Le directeur général, le directeur général adjoint ou le directeur financier peut annexer au rapport de planification le concernant ses observations.

La délibération du collège adoptant le rapport de planification est communiquée, pour information, au conseil communal et au Gouvernement.

L'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, si elle est :

1° « excellente » permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire ;

2° « réservée » a pour conséquence :

- a) de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation ;
- b) d'établir une évaluation intermédiaire six mois après cette évaluation réservée ;

3° « défavorable » a pour conséquence :

- a) de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation ;
- b) d'établir une évaluation intermédiaire un an après cette évaluation défavorable.

Après deux évaluations défavorables successives définitivement établies, le conseil communal peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle. ».

Art. 17. Dans l'article L1125-8 du même Code, l'alinéa 1^{er}, modifié par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Il y a dans une même commune ou entre une commune et un C.P.A.S., incompatibilité entre l'exercice de la fonction de directeur général en titre, adjoint, ou en qualité de faisant fonction et l'exercice de la fonction de directeur financier en titre ou faisant fonction. ».

Art. 18. A l'article L1211-3, § 2 du même Code, inséré par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° Le paragraphe 2 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le comité de direction :

1° participe à l'élaboration du programme stratégique transversal et soutient le collège communal visé à l'article L1121-1 ;

2° assure le suivi du programme stratégique transversal dans le cadre de sa mise en œuvre. ».

2° La première phrase du paragraphe 3 est abrogée.

Art. 19. A l'article L1215-8 du même Code, modifié par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante : « L'absence ou l'inexistence d'un supérieur hiérarchique n'empêche pas le directeur général d'exercer sa compétence. Il en est de même en cas d'absence de rapport du supérieur hiérarchique. Dans ces deux derniers cas, le directeur général rédige lui-même un rapport motivé. » ;

2° l'alinéa 5 est remplacé par ce qui suit :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au directeur général, au directeur général adjoint et au directeur financier. ».

Art. 20. A l'article L1217-1 du même Code, inséré par le décret du 30 avril 2009 et modifié par le décret du 30 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « des agents de la commune visés à l'article L1215-8 » sont remplacés par les mots « des membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales » ;

2° à l'alinéa 3, les mots « à l'exception des agents promus, » sont abrogés ;

3° à l'alinéa 3, les mots « ou la province » sont abrogés.

Art. 21. Dans l'article L1217-2, § 2, alinéa 2, du même Code, inséré par le décret du 30 avril 2009, les mots « à dater de la réception de la décision » sont remplacés par les mots « à dater de la réception de la décision ainsi que de l'ensemble des pièces afférentes à l'affaire par le Président ou le cas échéant par le Vice-Président ».

Art. 22. A l'article L1218-1, 1° du même Code, inséré par le décret du 30 avril 2009 et remplacé par le décret du 30 avril 2013, les mots « pour licenciement » sont abrogés.

Art. 23. L'article L1218-2 du même Code, inséré par le décret du 30 avril 2009 et remplacé par le décret du 18 avril 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. L1218-2. La chambre de recours est composée comme suit :

1° un président effectif et un président suppléant ;

2° un vice-président effectif et un vice-président suppléant ;

3° onze assesseurs effectifs et onze assesseurs suppléants.

Le Gouvernement désigne le président et le vice-président parmi les magistrats effectifs ou honoraires.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie désigne deux assesseurs effectifs et deux suppléants

L'Association des provinces wallonnes désigne un assesseur effectif et un suppléant.

Chaque organisation syndicale représentative au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, désigne un assesseur effectif et un suppléant.

La Fédération des directeurs généraux et de C.P.A.S. désigne deux assesseurs effectifs et deux suppléants.

La Fédération des receveurs communaux et de C.P.A.S. désigne deux assesseurs effectifs et deux suppléants.

La Fédération des directeurs généraux provinciaux désigne un assesseur effectif et un suppléant.

Les assesseurs désignés sont agréés par le Gouvernement. Le refus d'agrément est soumis au Comité des services publics provinciaux et locaux visé à l'article 3, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 2° de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le greffe est assuré par un agent de niveau A de la Direction générale opérationnelle des Affaires intérieures et de l'Action sociale. Le greffier, désigné par celle-ci, assiste aux séances de la chambre des recours ».

Art. 24. Dans l'article L1218-6 du même Code, inséré par le décret du 30 avril 2009, le mot « directeur général » est remplacé par le mot « greffe ».

Art. 25. Dans l'article L1218-12, § 2, alinéa 2, du même Code, inséré par le décret du 18 avril 2013, les mots « trente jours » sont remplacés par les mots « soixante jours ».

Art. 26. A l'article L1218-13, inséré par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, le mot « directeur général » est remplacé par le mot « greffe » ;

2° dans le paragraphe 2, les mots « trente jours » sont remplacés par les mots « soixante jours ».

Art. 27. L'article L2212-47 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Art. L2212-47. § 1^{er} Dans les deux mois après la désignation des députés provinciaux, le collège provincial soumet au conseil provincial une déclaration de politique provinciale couvrant la durée de son mandat et comportant au moins ses principaux projets politiques ainsi qu'un volet budgétaire reprenant les grandes orientations en la matière.

La déclaration de politique provinciale contient également les orientations proposées par le collège provincial, pour la conclusion du partenariat visé au chapitre III du titre III du livre II de la deuxième partie.

Après son adoption par le conseil provincial, cette déclaration de politique provinciale est insérée au Bulletin provincial et mise en ligne sur le site internet de la province.

§ 2. Le collège provincial remet au directeur général une lettre de mission à l'occasion du renouvellement intégral du conseil provincial ou lors du recrutement du directeur général.

Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1. la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général ;
2. les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base de la déclaration de politique provinciale ;
3. les moyens budgétaires et les ressources humaines attribués ;
4. l'ensemble des missions qui lui sont conférées par le présent Code et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil.

Une concertation a lieu entre le directeur général et le collège provincial sur les moyens nécessaires à la réalisation de la lettre de mission. Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé à la lettre de mission.

§ 3. Le conseil provincial prend acte du programme stratégique transversal, que le collège provincial lui présente, dans les six mois qui suivent la désignation des députés provinciaux ou suite à l'adoption d'une motion de méfiance concernant l'ensemble du collège provincial

conformément à l'article L2212-44, § 1^{er}. Au cours de cette même séance du conseil provincial, le programme stratégique transversal est débattu publiquement.

Le programme stratégique transversal est un outil de gouvernance pluriannuel qui reprend la stratégie développée par le collège provincial pour atteindre les objectifs stratégiques qu'il s'est fixés. Cette stratégie se traduit par le choix d'objectifs opérationnels, de projets et d'actions, définis notamment au regard des moyens humains et financiers à disposition.

Le programme stratégique transversal repose sur une collaboration entre le collège provincial et l'administration.

Le programme stratégique transversal est soumis à une évaluation au minimum à mi-législature et au terme de celle-ci.

Le comité de direction constitue un rapport d'exécution dont le collège provincial se saisit pour réaliser la dernière évaluation de la législature. Ce rapport d'exécution et cette évaluation sont transmis au conseil provincial pour prise d'acte, dans le courant du premier semestre de l'année du renouvellement intégral des conseils provinciaux, ainsi qu'au collège provincial issu des élections suivantes.

Le programme stratégique transversal peut être actualisé en cours de législature.

Le programme stratégique transversal est publié conformément aux dispositions de l'article L2213-2 et de la manière prescrite par le conseil provincial. Il est mis en ligne sur le site internet de la province.

A titre transitoire, le délai de six mois prévu à l'alinéa 1^{er} est porté à neuf mois pour le premier programme stratégique transversal de la législature 2018-2024.

§ 4. La délibération du conseil provincial prenant acte du programme stratégique transversal est communiquée au Gouvernement.

§ 5. Le Gouvernement peut arrêter les modalités d'exécution du présent article. ».

Art. 28. A l'article L2212-56, § 1^{er}, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement, le collège provincial procède à l'évaluation du directeur général et du directeur financier. L'évaluation s'appuie notamment sur le rapport de planification » ;

2° il est complété par quatre alinéas rédigés comme suit :

« Le collège provincial élabore un rapport de planification déterminant les objectifs que le directeur général et le directeur financier doivent, chacun pour ce qui les concerne, atteindre dans le cadre des missions que leur confie notamment l'article L2212-58.

La délibération du collège adoptant le rapport de planification est communiquée, pour information, au conseil provincial et au Gouvernement.

Le directeur général ou le directeur financier peut annexer au rapport de planification ses observations.

L'évaluation visée à l'alinéa 4, si elle est :

1° « excellente » permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire ;

2° « réservée » a pour conséquence :

- a) de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation ;
- b) d'établir une évaluation intermédiaire six mois après cette évaluation réservée ;

3° « défavorable » a pour conséquence :

- a) de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation ;
- b) d'établir une évaluation intermédiaire un an après cette évaluation défavorable.

Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le conseil provincial peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle. ».

Art. 29. L'article L2212-57, § 1^{er}, alinéa 2 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, est complété par la phrase suivante : « L'absence ou l'inexistence d'un supérieur hiérarchique n'empêche pas le directeur général d'exercer sa compétence. Il en est de même en cas d'absence de rapport. ».

Art. 30. Dans l'article L2212-58, § 1^{er}, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le directeur général est également chargé de la mise en œuvre du programme stratégique transversal. ».

Art. 31. A l'article L2212-59 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est complété par les phrases suivantes : « Si le directeur général ne désigne personne, en cas d'absence temporaire de moins de sept jours, le collège peut désigner le directeur général faisant fonction. Au-delà de cette période de sept jours, le collège en désigne un. » ;

2° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. S'il est choisi parmi les agents de la province, il bénéficie d'une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade de directeur général et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif. ».

Art. 32. Dans la deuxième partie, livre II, titre Ier, chapitre II, section 5, du même Code, remplacée par le décret du 18 avril 2013, l'intitulé de la sous-section 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le comité de direction ».

Art. 33. L'article L2212-61 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, est abrogé.

Art. 34. L'article L2212-62 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le comité de direction

1° participe à l'élaboration du programme stratégique transversal et soutient le collège provincial ;

2° assure le suivi du programme stratégique transversal dans le cadre de sa mise en œuvre. ».

Art. 35. Dans l'article L2212-64, § 1^{er}, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le directeur financier faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. S'il est choisi parmi les agents de la province, il bénéficie d'une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade de directeur financier et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif. ».

Art. 36. A l'article L2212-65, du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, au 8°, les mots « hors T.V.A. » sont insérés entre les mots « 22.000 euros » et les mots « , dans les dix jours ouvrables » ;

2° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2, la phrase « En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours. » sont remplacés par la phrase suivante : « En cas d'urgence dûment motivée, le délai de base de dix jours ouvrables visé au 8°, peut être ramené à cinq jours ouvrables. » ;

3° le paragraphe 5 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le directeur financier est chargé du suivi financier du programme stratégique transversal. ».

Art. 37. A l'article L2212-67 du même Code, remplacé par le décret du 18 avril 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « , et sont assimilés aux receveurs spéciaux ou comptables en deniers, en ce qui concerne les garanties à fournir » sont abrogés ;

2° à l'alinéa 2, les mots « alinéa 2 » sont remplacés par les mots « alinéa 1^{er} ».

Art. 38. L'article L2221-1 du même Code, modifié par le décret du 30 avril 2009, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

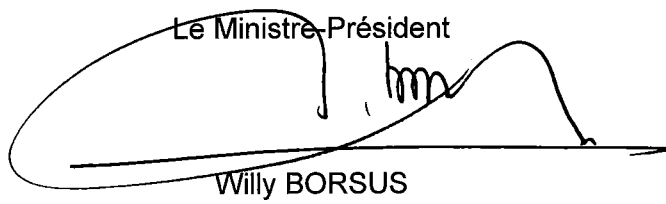
« En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle du directeur général ou du directeur financier, la province leur octroie une indemnité correspondant à minimum trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée. ».

Art. 39. L'article 2 de l'arrêté royal n°519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort, modifié par le décret du 18 avril 2013, est complété par le 4° rédigé comme suit:

« 4° aux titulaires des grades légaux. ».

Art. 40. Le présent décret entre en vigueur après le renouvellement des conseils communaux et provinciaux issus des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018.

Le Ministre-Président



Willy BORSUS

La Ministre des Pouvoirs locaux,



Valérie DE BUE

Avant-projet de décret intégrant le programme stratégique transversal dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et modifiant l'Arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort

EXPOSE DES MOTIFS

1. Rappel

1.1 La réforme du statut des titulaires des grades légaux de 2013

La réforme du statut des titulaires des grades légaux a été portée par deux décrets du 18 avril 2013, lesquels modifiaient respectivement le Code de la démocratie locale et de la décentralisation du 22 avril 2004 et la loi du 08 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, ainsi que par les arrêtés d'exécution du Gouvernement wallon pris le 11 juillet 2013.¹ Cette réforme est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2013.

L'objectif poursuivi par cette réforme était de tendre à la modernisation du fonctionnement des administrations locales en implémentant « *un nouveau schéma organisationnel des administrations locales et provinciales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci* » (Travaux parlementaires, 744-n°1, 2012-2013, exposé des motifs, p. 2) et ce, d'une part, en précisant le(s) rôle(s) des Directeurs généraux et des Directeurs financiers et d'autre part, en consacrant² de nouveaux outils de gouvernance.

A cette fin, le législateur wallon a entendu guider les Pouvoirs locaux vers une programmation stratégique en imposant à l'autorité d'une part, de formaliser, dans une lettre de mission, les objectifs stratégiques politiques qu'elle entend mener, et d'autre part, de se concerter avec son directeur général, au travers du contrat d'objectifs, sur la manière d'opérationnaliser ceux-ci. Il appartient ensuite au directeur général, aidé de son équipe managériale, de concrétiser ces objectifs stratégiques par des projets qui devront être discutés au sein du Comité de direction, exécutés par l'ensemble du personnel, puis évalués. Quant au directeur financier il porte la responsabilité de la légalité et de la bonne gestion financière du pouvoir local concerné.

Pour mener à bien les nouvelles missions des grades légaux, d'autres outils de gestion et de management par objectifs ont également été introduits dans les textes législatifs, à savoir le contrat d'objectifs, le contrôle interne, l'organigramme, le comité de direction ou encore le rôle accru de chef du personnel qu'est le directeur général.

1.2 L'expérience pilote consacrée au programme stratégique transversal

En parallèle de la mise en œuvre de la réforme des grades légaux, une expérience pilote consacrée au « programme stratégique transversal » a été menée à partir de 2013 avec la collaboration de 24 communes pilotes³. Ces communes pilotes ont été sélectionnées sur base de caractéristiques multiples et diverses telles que leur démographie, leur caractère urbain ou rural et leur éventuelle soumission à un plan de gestion et ce, de manière à former un panel hétérogène.

¹ M.B., 22 août 2013.

² Certains outils tels que le CODir ou le Contrat d'objectifs étaient parfois déjà présents mais de manière éparse, non contraignante et sous d'autres appellations.

³ Les 24 communes pilotes sont : Chapelle-lez-Herlaimont, Fauvillers, Floreffe, Gembloux, Hannut, Herbeumont, Houyet, La Hulpe, La Louvière, Liège, Limbourg, Marche-en-Famenne, Modave, Namur, Ottignies-Louvain-la-Neuve, Péruwelz, Sambreville, Soignies, Thuin, Tournai, Viroinval, Walcourt, Wanze et Wavre.

Le programme stratégique transversal a été conçu comme un outil de gouvernance pluriannuel qui reprend la stratégie développée par le collège pour atteindre les objectifs stratégiques qu'il s'est fixés. Cette stratégie se traduit par le choix d'objectifs opérationnels, de projets et d'actions, définis notamment au regard des moyens humains et financiers à disposition.

L'inscription du PST dans la législation constitue le prolongement d'une réflexion entamée depuis de nombreuses années : celle d'intégrer les pouvoirs locaux dans une démarche stratégique.

Depuis 2013, les communes pilotes ont eu l'occasion de participer à de nombreux ateliers au cours desquels elles ont pu :

- échanger les unes avec les autres par rapport à leurs pratiques respectives en matière de PST ;
- critiquer la méthodologie PST telle que proposée par la Région ;
- émettre leurs avis concernant le cadre qui doit entourer l'introduction du PST dans la législation (modalités, outils de gouvernance connexes, etc.).

Chacune des communes pilotes a également remis à la DGO5, en avril 2016, l'évaluation de son PST et de sa démarche PST. Ces évaluations, riches en enseignements, mettent notamment en avant que les communes pilotes sont satisfaites de la démarche PST qu'elles ont entreprise. Si les communes pilotes ont avoué les difficultés de l'exercice (principalement financières et humaines), aucune d'entre elles n'a, au cours de l'évaluation, émis son intention de renoncer à la démarche PST initiée. L'aspect structurant (le fait de disposer d'une feuille de route, d'un outil de suivi et d'évaluation, le fait d'engager une réflexion sur le fonctionnement interne de l'administration, le fait de pouvoir prioriser l'action publique et de la rendre plus efficiente et plus cohérente, le fait d'inciter l'autorité politique à faire des choix...) qu'apporte le PST à l'institution communale a particulièrement été relevé. De plus, il ressort de l'expérience-pilote que les communes de petite taille qui sont entrées dans la démarche perçoivent le PST comme une opportunité de moderniser la gestion publique locale et de dynamiser les collaborations transversales. A ce jour, la plupart de ces communes cherchent à davantage développer le modèle qu'elles ont mis en place au cours de la législature 2012-2018 afin de l'adapter plus encore à leur réalité locale.

En parallèle de l'expérience pilote, il est important de noter que le nombre de communes qui s'engagent volontairement dans une démarche PST ne cesse de croître.

Développer un PST dans une commune n'est donc pas insurmontable : cela a été empiriquement prouvé dans le cadre de l'expérience-pilote consacrée au PST et en dehors de celle-ci.

Le développement d'un module PST dans le logiciel gratuit eComptes utilisé par chaque commune constitue une aide appréciable et directement accessible pour s'initier à la démarche.

2. Constats

Les présents constats se sont révélés notamment au travers de l'exercice de la tutelle administrative, du programme d'accompagnement des Pouvoirs locaux, des réflexions internes, menées par les fédérations des grades légaux ou encore sur base de l'expérience « du terrain ».

En substance, l'on relèvera que peu de Pouvoirs locaux ont élaboré une lettre de mission et un contrat d'objectifs et ce, pour divers motifs : manque de familiarisation avec l'outil, délai d'implémentation jugé trop court...

La réforme du statut des grades légaux a néanmoins produit l'effet positif de susciter des réflexions, des débats au sein des Pouvoirs locaux quant à la nécessité de réorganiser les services et la gestion des ressources humaines, compte tenu aussi des contraintes budgétaires.

La simplification et la rationalisation des outils de management stratégique semblent dès lors pertinentes afin d'augmenter l'efficacité et la cohérence de l'action publique locale. Le projet de décret s'inscrit dans une logique de bonne gouvernance et dans la Déclaration de politique régionale 2017-2019 qui prône l'efficacité, la responsabilité, la transparence et la performance. La contractualisation entre l'autorité politique et l'autorité administrative ainsi que la planification des objectifs à poursuivre renforceront indéniablement la responsabilisation des gestionnaires locaux. Rappelons à cet égard la DPR invitant les communes « *à se concentrer sur l'essentiel dans les différents documents stratégiques qu'elles sont amenées à remettre, en mettant systématiquement l'accent sur l'accomplissement des missions de base, du respect des trajectoires budgétaires et du principe de subsidiarité* ».

3. Périmètre de la réforme

Au vu de ce qui précède et compte-tenu du rapport d'évaluation portant sur les 24 communes pilotes ainsi que sur les retours de terrain concernant la réforme des grades légaux, certaines modifications législatives et réglementaires apparaissent nécessaires. La réforme des grades légaux et la généralisation de la programmation stratégique dans les pouvoirs locaux étant étroitement liées, les modifications législatives proposées dans la présente note concernent ces deux points.

Ces modifications législatives et réglementaires poursuivent les objectifs suivants :

- lever les obstacles à la mise en œuvre de la réforme (il s'agit des améliorations à apporter) ;
- tirer les enseignements des recours en annulation dirigés contre les arrêtés du Gouvernement wallon et des arrêts rendus par le Conseil d'Etat et par la Cour constitutionnelle (cela constitue la réponse au contentieux) ;
- clarifier les dispositions sujettes à interprétations (à savoir les modifications de forme).

4. Propositions de modification

4.1. Améliorations

Dans un souci d'amélioration continue de la mise en œuvre des objectifs pré-rappelés de la réforme du statut des grades légaux, compte tenu des obstacles relevés par les principaux acteurs concernés et au regard de la Déclaration de politique régionale 2017-2019, les solutions suivantes sont proposées :

Introduction dans la législation du Programme Stratégique Transversal

Comme exposé ci-avant, les pouvoirs locaux ne sont pas suffisamment saisis de certains outils comme la lettre de mission et le contrat d'objectifs, imposés par la réforme de 2013. En revanche, l'expérience pilote consacrée au programme stratégique a rencontré un vif succès et un vif intérêt auprès des communes.

Dès lors, le Gouvernement propose une réorientation du « triptyque » programme de politique générale/lettre de mission/contrat d'objectifs. Les modifications décrétales envisagées visent à :

- donner au programme stratégique transversal un caractère obligatoire reposant sur une méthodologie modulable et évolutive en fonction des besoins mais aussi des capacités et des ressources de chaque commune. A minima, il est simplement demandé à chaque commune de se doter d'un PST qui reprend ses objectifs et

projets pour la législature, de le piloter et de l'évaluer à mi-législature et en fin de législature ;

- supprimer la lettre de mission, pour les communes, qui n'a plus de raison d'être compte-tenu de l'obligation de développer un PST. La multiplication des outils ferait en effet perdre l'apport de simplification administrative induit par le PST.

La lettre de mission est toutefois conservée pour les provinces, à leur demande, afin de maintenir un espace de concertation plus formel entre le Directeur général et l'autorité. En effet, il appert que les provinces se sont mieux appropriées que les communes les outils de management proposés dans la réforme du statut des grades légaux de 2013, principalement la lettre de mission. Il convient donc de ne pas retirer aux provinces un outil ayant prouvé son efficacité et son utilité.

- supprimer le contrat d'objectifs au profit du rapport de planification individuelle. Le collège élabore, avec le grade légal, un rapport déterminant les objectifs que le grade légal doit atteindre dans le cadre des missions que lui confie le Code. C'est sur base de ce rapport de planification que sera évalué le grade légal ;
- maintenir une feuille de route politique : la déclaration de politique communale / la déclaration de politique provinciale. Il s'agit en effet d'un acte politique déterminant de la législature locale dans lequel la majorité affirme les objectifs qu'elle entend poursuivre et dresse une feuille de route qui permettra à son administration de préparer le PST et d'opérationnaliser ainsi la DPC/DPP.

C'est bien la démarche de développer un programme stratégique transversal qui devient obligatoire et non le contenu de ce PST. Aucune forme de tutelle ne sera dès lors exercée à l'égard de la formalisation du PST et aucune sanction ne sera prise à cet égard. L'objectif est d'inviter les pouvoirs locaux à se doter d'un outil de gestion et de gouvernance pour eux-mêmes à concevoir selon leurs spécificités et leurs objectifs et de le développer au fil du temps. Aussi, une petite commune peut très bien décider de n'insérer dans son PST que ses projets et actions prioritaires.

Le débat sur le programme stratégique transversal en conseil communal constituera à l'évidence un moment politique fort en début de législature locale et un échange, en séance publique, sur la manière dont les priorités de la majorité seront mises en œuvre. Outil de gestion, de planification, de transversalité et de gouvernance, le PST sera aussi un outil de communication, d'échange avec la population et de transparence. Il traduira en actions, projets et en objectifs stratégiques et opérationnels les axes politiques que le collège issu des élections aura présentés dans les deux mois de son installation.

Ces diverses dispositions entreront en vigueur lors de l'installation des conseils issus des élections communales et provinciales du 14 octobre 2018. Le collège disposera de deux mois pour présenter sa déclaration de politique communale ou provinciale. Sept mois plus tard (pour les législatures suivantes, la période sera de 4 mois), il présentera le programme stratégique transversal qui opérationnalisera cette déclaration.

Introduction dans la législation du plan de développement urbain (PDU)

Conformément à la décision du Gouvernement wallon du 7 décembre 2017 relative à la « politique des grandes villes », il est proposé d'apporter un cadre légal au plan de développement urbain (PDU). Dans un souci de rationalisation des outils et compte-tenu du fait que le plan de développement urbain rencontre les mêmes objectifs que le PST, il est proposé de l'insérer dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation. Le PDU sera donc partie intégrante du PST des communes urbaines.

De manière à pallier aux manquements de la PGV wallonne et similairement au PST, le PDU rencontrera des objectifs de transversalité et de prévisibilité. Précisément, il permettra aux communes de s'engager dans une démarche de prévisibilité en prévoyant l'ensemble des actions à initier dans le cadre du développement urbain pour la durée d'une législature et ce, de manière transversale. L'identification de l'ensemble des sources de financement potentielles devrait intégrer cette démarche.

Obligatoire pour les villes bénéficiant de subventions allouées dans le cadre de la Politique des Grandes Villes dans un premier temps, le PDU pourrait être, dans un second temps, une option facultative pour l'ensemble des autres villes wallonnes.

Les contours précis du PDU seront définis dans un arrêté distinct et futur et tiendront compte des éléments suivants :

- outil de programmation pluriannuel ;
- identification de l'ensemble des politiques et sources de financement pouvant influencer favorablement la redynamisation des centres urbains (dimensions territoriales, sociales, économiques, environnementales, culturelles). L'adoption du PDU ne vaut en aucun cas promesse de subvention et n'implique pas de priorisation quelconque. Les communes sont tenues de suivre la voie classique pour l'obtention des subsides sollicités ;
- mécanisme de contractualisation.

Cet arrêté définira aussi plus précisément ce qu'il y a lieu d'entendre par « communes à caractère urbain » et « stratégie de redynamisation urbaine », ainsi que les effets de la contractualisation du PDU.

Assouplissement de la procédure relative à la chambre des recours

La Chambre de recours régionale pour les pouvoirs locaux a été créée par le Décret du 30 avril 2009 pour connaître des recours introduits par les agents statutaires des pouvoirs locaux à l'encontre des décisions de démission d'office pour inaptitude professionnelle. Elle est composée d'un Président et d'un Vice-Président issus de la magistrature, de 11 assesseurs effectifs et de 11 assesseurs suppléants (représentants des employeurs et des organisations syndicales). Un agent de la Direction générale des Pouvoirs locaux est greffier de la Chambre.

Depuis la réforme du statut des grades légaux de 2013, sa compétence a été élargie aux recours introduits par les grades légaux à l'encontre des décisions prises à leur égard dans le cadre de leur évaluation.

Il est proposé de revoir le fonctionnement de la Chambre des recours afin d'assouplir les règles et la procédure dans l'objectif de tendre vers une gestion plus optimale. Les principales modifications concerneront la désignation de magistrats suppléants, la désignation du greffier par l'administration et non par le Gouvernement wallon. Des précisions seront également apportées quant aux délais.

Introduction de nouvelles mesures

Il est de plus proposé de lever d'autres verrous législatifs et réglementaires qui participent ainsi à rendre toute leur efficacité aux objectifs poursuivis par la réforme mais également à la simplification administrative.

1° Dans l'objectif de favoriser et d'amplifier les synergies entre les communes et les CPAS, les avant-projets de décret prévoient la possibilité que le directeur général adjoint d'une commune puisse être nommé directeur général adjoint du centre public d'action sociale du même ressort.

De plus, la référence au seuil de 20.000 habitants pour la mise en place d'un directeur financier commun est relevée à 35.000 habitants.

Ces nouveautés s'inscrivent dans la déclaration de politique régionale 2017-2019 qui prévoit qu' *« afin d'opérer un maximum de synergies pour un service de qualité au moins égale pour le citoyen, les communes seront incitées à opérer des fusions internes comme externes. Ainsi, la création de services communs de support (GRH, Informatique, assurances, marchés publics...) sera requise entre communes, CPAS et régies communales. Le rapprochement entre les services de l'administration communale et ceux des CPAS sera facilité sur base volontaire, tout en conservant la pleine autonomie des comités d'attribution. »* Le Gouvernement adoptera dans un second temps des propositions plus précises pour concrétiser cet objectif.

Le directeur général adjoint commun pourra par exemple être en charge de la gestion des services communs de support. Ces derniers seraient donc sous la supervision directe d'une seule personne et non de deux personnes (le directeur général de la commune et le directeur général du CPAS) ce qui répond à des exigences de simplification et de rationalisation.

En outre, la mise en place d'un directeur général adjoint commun permettra d'assurer une meilleure cohérence entre la gestion administrative de la commune et celle du CPAS.

2° Il est proposé de permettre au conseil communal, lors de la vacance du poste de directeur général, de nommer de suite à cet emploi le directeur général adjoint. En effet, ceux-ci sont réputés satisfaire à toutes les conditions de nomination à l'emploi de directeur général. Avantages : dispense de lancer une procédure d'engagement relativement longue et dont l'aboutissement n'est pas certain. En outre, le directeur général adjoint sera immédiatement efficace, apte à reprendre la fonction et à assurer ainsi la continuité du service public.

3° La mise en place des postes de directeur général adjoint relevant de l'autonomie locale, il apparaît logique que la fixation du statut pécuniaire puisse être déterminé librement par le conseil communal. Un minimum de 75% de l'échelle barémique du directeur général est toutefois instauré, l'objectif étant d'éviter, dans la mesure du possible, que la rémunération d'un directeur général adjoint, hors ancienneté, soit inférieure à la rémunération d'un agent dont le supérieur hiérarchique est le directeur général adjoint.

Cependant lorsqu'ils accompliront les fonctions du directeur général absent, leur échelle barémique correspondra à 100% de l'échelle barémique du directeur général. Rien ne justifierait en effet une différence de traitement avec le directeur général faisant fonction.

4° Dans le cas où le grade légal en titre n'a pas désigné de remplaçant, il est proposé de laisser au collège une certaine appréciation quant à la nécessité de pourvoir ou non à son remplacement pour une courte durée à savoir 7 jours. Au-delà de cette période, le Collège devra désigner un remplaçant.

5° Par similarité et dans une logique d'efficacité, il est proposé que le directeur financier faisant fonction, à l'instar du directeur général faisant fonction, soit désigné par le collège et non plus par le conseil.

6° Dans le même esprit, lorsqu'un directeur financier faisant fonction est désigné pour une période inférieure à 30 jours, la modification décrétable proposée envisage le maintien de l'établissement d'un compte de fin de gestion et de remise de l'encaisse au début et à la fin de l'installation sous la surveillance du collège mais dispense le directeur financier de prêter serment en séance publique du conseil communal compte-tenu des difficultés matérielles qui peuvent se poser au regard de cette courte durée.

7° Afin d'accroître la fonction publique locale auprès du secteur privé, il est proposé que les services admissibles dans le privé ou les périodes d'activité en qualité d'indépendant soient

également admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire. Si le Code fixe le principe, un arrêté futur précisera que la durée maximale qui pourra être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire sera de 6 ans.

4.2. Sécurité juridique - réponses au contentieux

- L'arrêt n° 231.189 du Conseil d'Etat (12 mai 2015)

Il ressort de l'arrêt susvisé que seul le législateur – et non le Gouvernement wallon - est habilité à déterminer les effets donnés à certaines mentions de l'évaluation sur le traitement des grades légaux et, plus particulièrement, le blocage de l'augmentation biennale suite à une évaluation défavorable. La base décrétole est désormais établie.

- Le reclassement des communes

Il est à relever un litige relatif à l'abrogation du reclassement des communes lors de la réforme des grades légaux. Pour rappel, la volonté du législateur était de supprimer les effets du reclassement pour les grades légaux, déjà revalorisés financièrement, tout en maintenant ses effets pour les mandataires. Toutefois, cette volonté du législateur a été traduite dans le Code de la démocratie locale de manière malencontreuse en sorte qu'elle a produit l'effet inverse de celui escompté. Ceci est désormais corrigé.

4.3 Modifications de forme

La clarification de certaines dispositions sujettes à interprétation est nécessaire.

- La procédure d'accès à l'emploi de grade légal par promotion et par mobilité est précisée notamment eu égard à l'application de l'arrêté royal n° 519 *organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statuaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort.*
- Suite aux remarques formulées par le service des pensions du secteur public, une précision est apportée sur le calcul de l'échelle de traitement allouée au grade légal faisant fonction.
- En matière d'indemnité de licenciement du grade légal, la discrimination créée involontairement entre les grades légaux issus de la promotion et ceux qui n'ont pas accédé à leur poste par promotion est supprimée.
- Il est proposé de préciser l'incompatibilité suivante : entre l'exercice de la fonction de directeur général (en titre, adjoint ou ff) et l'exercice de la fonction de directeur financier (en titre ou faisant fonction) au sein d'une même commune ou entre une commune et un CPAS.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Le reclassement permettait aux communes d'être classées dans une catégorie supérieure à celle dans laquelle elles sont comprises en raison de leur population.

Ce reclassement permettait d'augmenter le traitement des grades légaux et des membres du collège communal.

En effet, les effets du reclassement bénéficiaient d'une part, aux grades légaux au travers de l'article L1124-8 qui stipulait que : « *Les communes sont classées d'après le chiffre de leur population, à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7* », et d'autre part, aux mandataires en vertu de l'article L1123-15, §1^{er}, alinéa 2 qui indiquait que : « *Les communes reclassées dans une catégorie supérieure, en vertu de l'article L1124-7, sont censées compter un nombre d'habitants égal à la moyenne de la nouvelle catégorie* ».

Actuellement, les communes ne peuvent plus demander ce reclassement, le décret du 18 avril 2013 ayant supprimé l'article L1124-7, lequel permettait de recourir au reclassement. Cependant, les arrêtés de reclassement subsistent. En effet, le fait d'abroger l'article L1124-7 ne supprime pas les arrêtés de reclassement existants.

Or, à la lecture stricte du texte, le reclassement n'a plus d'effets sur le traitement des membres du collège communal. En effet, l'abrogation de l'alinéa 2 de l'article L1123-15 supprime explicitement la référence aux communes reclassées dans une classe supérieure. L'abrogation de l'alinéa 3 précise que désormais, seuls « *les traitements, visés à l'alinéa 1er, sont augmentés ou diminués conformément au régime de liaison à l'indice des prix applicable au traitement du directeur général* ».

Toutefois, il apparaît que la volonté du législateur wallon exprimée à l'occasion des travaux parlementaires du décret du 18 avril 2013 précité était de maintenir les effets du reclassement sur le traitement des mandataires. En effet, les travaux parlementaires apportent la justification suivante à l'abrogation, à l'article L1124-8 alinéa 4 du Code, des mots « en application de l'article L1124-7 » : « *Par mesures de sécurité quant aux potentielles conséquences que cette modification pourrait avoir sur le traitement des mandataires, il est proposé de maintenir les effets du reclassement* ». ⁴

Cependant, le texte légal prime sur la justification d'un amendement d'un article placé dans un chapitre et une section relatifs au directeur général (l'article L1124-8 alinéa 4 du CDLD).

Par conséquent, l'alinéa 2 de l'article L1123-15, §1 est remplacé afin de prendre en compte les arrêtés de reclassement uniquement pour les mandataires. De même que le nouvel alinéa 3 de ce paragraphe est modifié afin de viser les deux premiers alinéas.

Art. 2.

Cet article intègre dans le Code le programme stratégique transversal. Par le biais de la déclaration de politique communale qu'il lui transmet dans un délai de deux mois à compter de la désignation des échevins, le collège communal communique à l'administration ses intentions concernant les objectifs qu'il désire se fixer pour la législature et la stratégie qu'il souhaite mettre en place pour les atteindre. Ce faisant, il donne l'impulsion au dialogue constructif préfigurant

⁴ Doc. parl., 19 mars 2013, Parl. wall., session 2012-2013, DOC n°744/5, amendements, p. 2.

sa collaboration avec l'administration en vue de la construction du programme stratégique transversal.

Le programme stratégique transversal repose sur une concertation entre, d'une part, le collège communal et, d'autre part, le directeur général et le directeur financier.

L'expérience-pilote consacrée au programme stratégique transversal a démontré que le développement d'un premier programme stratégique transversal nécessite plus de temps que le développement des suivants. C'est pourquoi, le collège communal dispose d'un délai de 9 mois à compter de la désignation des échevins pour soumettre au conseil communal le premier programme stratégique transversal de la législature 2018-2024. Pour les programmes stratégiques transversaux suivants, un délai de 6 mois est prévu.

Le rapport d'exécution constitué par le comité de direction en fin de législature a pour objectif d'assurer un lien entre la majorité communale sortante et la future nouvelle majorité communale. Il est constitué sur base de données objectives. Le conseil en prend acte dans le courant du premier semestre de l'année électorale.

La délibération du conseil communal prenant acte du programme stratégique transversal est communiquée au Gouvernement.

Art. 3.

Les communes urbaines développeront un plan de développement urbain afin de s'inscrire dans une stratégie de redynamisation pluriannuelle basée sur des objectifs définis par le Gouvernement wallon. Ce plan de développement urbain fera partie intégrante du programme stratégique transversal.

Le programme stratégique transversal est un document faitier. Les objectifs et actions du plan de développement urbain sont repris dans le programme stratégique transversal de la commune au même titre que les objectifs et actions des autres plans sectoriels communaux.

Dans un premier temps, le plan de développement urbain sera obligatoire pour les villes bénéficiant de subventions allouées dans le cadre de la Politique des Grandes Villes. Dans un second temps, les autres villes wallonnes auront la faculté d'introduire un plan de développement urbain dans leur programme stratégique transversal.

Art. 4.

La lettre de mission et le contrat d'objectif sont supprimés. La multiplication des outils ferait perdre le but de simplification administrative poursuivi par le PST. Le contrat d'objectif, tel que visé dans 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, est remplacé par le rapport de planification du grade légal. Un arrêté détermine les règles d'évaluation du grade légal.

Art. 5.

L'article L1124-2 est complété afin d'introduire la faculté pour le conseil communal de nommer immédiatement au poste de directeur général le directeur général adjoint.

Il s'agit d'une dérogation possible aux trois modes d'accès classiques que sont le recrutement, la promotion et la mobilité en vue de faire bénéficier l'institution des connaissances et de l'expérience acquise par le directeur général adjoint.

Il est à noter que les conditions de nomination aux emplois de directeur général et de directeur général adjoint, fixées par l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 sont exactement les mêmes (conditions générales d'admissibilité, composition du jury, matières d'examen). Par ailleurs, le directeur général adjoint qui sera désigné directeur général ne sera pas dispensé d'effectuer un stage qui permettra d'évaluer s'il convient pour la fonction.

Art. 6.

Le Directeur général est chargé de la mise en œuvre du programme stratégique transversal. Il est évident que toute décision politique est prise par l'autorité politique et que le Directeur général est ensuite chargé de sa mise en œuvre administrative.

Par ailleurs, il est précisé que le directeur général est le chef du personnel, en ce compris du directeur général adjoint.

Art. 7.

Cet article a pour objet d'apporter une dérogation à l'attribution automatique de l'augmentation biennale aux directeurs généraux communaux.

Par un arrêt n°231.189 du 12 mai 2015, le Conseil d'État a annulé l'article 6 de 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.

En effet, la Haute juridiction considère que l'article 6 de l'arrêté précité méconnaît le droit légalement reconnu et inconditionnel des grades légaux de bénéficier d'une augmentation biennale *« dès lors qu'il ajoute une condition qui ne figure pas dans le décret, à savoir obtenir une évaluation 'favorable' ou 'excellente' ; que seul le législateur décréte est en mesure de déterminer dans quelle hypothèse l'augmentation biennale peut être bloquée ou dans quelles limites le Gouvernement wallon y est habilité »*.

Aux fins de se conformer aux enseignements de cet arrêt, il est procédé à la modification des articles L1124-8 et L1124-50 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et de conférer la base légale à la disposition annulée.

En ce qui concerne le reclassement, la volonté du législateur était de supprimer le reclassement pour éviter une double revalorisation des titulaires des grades légaux mais entendait maintenir ce reclassement pour le traitement des mandataires. En conséquence, il convient de supprimer les termes *« à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement »* figurant dans l'article L1124-8.

Art. 8.

Afin de s'aligner sur la fonction publique régionale et sur le régime applicable aux agents locaux, les services admissibles dans le privé ou les périodes d'activité en qualité d'indépendant sont également admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire. Un arrêté précisera que les années d'ancienneté qui pourront ainsi être valorisées selon qu'elles sont en lien avec la fonction prise ne pourront excéder 6 ans.

Art. 9.

Dans l'objectif de créer des synergies entre les communes et les CPAS, l'article prévoit que le directeur général adjoint d'une commune puisse être nommé directeur général adjoint du centre public d'action sociale du même ressort. Il ne peut toutefois pas être nommé directeur général

adjoint d'une autre commune, ni directeur général adjoint du centre public d'action sociale d'une autre commune.

Art.10.

L'article permet que le statut pécuniaire du directeur général adjoint soit fixé librement. Il ne peut toutefois pas être inférieur à 75% de l'échelle barémique du directeur général. Cependant, lorsque le directeur général adjoint accomplit toutes les fonctions du directeur général absent, son échelle barémique correspond à 100% de l'échelle barémique du directeur général. En effet, si le conseil communal peut en toute autonomie fixer le traitement du directeur général adjoint, il convient d'éviter que l'échelle barémique du directeur général adjoint soit inférieure, hors ancienneté, aux agents dont il est le supérieur hiérarchique.

Art.11.

Dans le cas où le directeur général en titre n'a pas désigné de remplaçant et que la durée de remplacement n'excède pas 7 jours, il convient de laisser au collège une certaine appréciation quant à la nécessité de le remplacer ou non. Aussi pendant une période de 7 jours, on peut ou non désigner. Au-delà de cette période, il faut désigner un remplaçant.

Art. 12.

Le texte actuel de l'article L1124-20 dispose que le directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. Ces termes posent problème aux agents statutaires qui exercent les fonctions de grade légal au regard de l'article 8, §1^{er} de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (*« Le traitement de référence est le traitement moyen des cinq dernières années de la carrière ou de toute la durée de la carrière si celle-ci est inférieure à cinq ans. Ce traitement moyen est établi sur la base des traitements tels qu'ils sont fixés dans les échelles de traitement attachées aux fonctions dans lesquelles l'intéressé a été nommé à titre définitif. Si, durant la période définie ci-avant, l'intéressé, nommé à titre définitif dans une fonction, exerce une autre fonction dans laquelle il n'est pas nommé à titre définitif, seuls les traitements attachés à la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif sont pris en compte. (...) »*).

Dans le cas de la désignation d'un agent contractuel en qualité de directeur faisant fonction, aucun problème ne se pose, celui-ci bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire.

Si le directeur faisant fonction est choisi parmi les agents du pouvoir local, n'étant pas nommé dans l'échelle du titulaire, il ne peut pas bénéficier de cette échelle. Il convient, néanmoins, de lui octroyer une rémunération égale à la rémunération du titulaire. Par conséquent, l'article prévoit d'octroyer dans ce cas une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade légal et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

Art. 13.

L'article remplace, au §2 de l'article L1124-21, le seuil actuellement prévu de 20.000 habitants, permettant le recours à un directeur financier commun, par un nouveau seuil fixé à 35.000 habitants.

Art. 14.

La pratique démontre qu'il est plus aisé de procéder à la désignation, par le Collège et non par le Conseil, d'un directeur financier faisant fonction, celui-ci se réunissant moins fréquemment que le Collège. Il est donc proposé, à l'instar de la désignation du directeur général faisant

fonction (cf. article L1124-19), que ce soit le Collège communal qui procède à cette désignation lorsque le directeur financier n'a pas désigné lui-même un faisant fonction.

L'actuel article L1124-22, §3 prévoit que le directeur faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. Ces termes posent problème aux agents statutaires qui exercent les fonctions de grade légal au regard de l'article 8, §1^{er}, de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (*« Le traitement de référence est le traitement moyen des cinq dernières années de la carrière ou de toute la durée de la carrière si celle-ci est inférieure à cinq ans. Ce traitement moyen est établi sur la base des traitements tels qu'ils sont fixés dans les échelles de traitement attachées aux fonctions dans lesquelles l'intéressé a été nommé à titre définitif. Si, durant la période définie ci-avant, l'intéressé, nommé à titre définitif dans une fonction, exerce une autre fonction dans laquelle il n'est pas nommé à titre définitif, seuls les traitements attachés à la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif sont pris en compte. (...) »*).

Dans le cas de la désignation d'un agent contractuel en qualité de directeur faisant fonction, aucun problème ne se pose, celui-ci bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire.

Si le directeur faisant fonction est choisi parmi les agents du pouvoir local, n'étant pas nommé dans l'échelle du titulaire, il ne peut pas bénéficier de cette échelle. Il convient, néanmoins, de lui octroyer une rémunération égale à la rémunération du titulaire. Par conséquent, l'article prévoit d'octroyer dans ce cas une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade de directeur financier et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

En outre, pour les remplacements de moins de 30 jours, compte-tenu de la difficulté matérielle de prêter serment en séance publique du conseil communal, il est proposé de ne pas accomplir cette formalité. Il n'en demeure pas moins que le directeur financier qui assure le remplacement doit établir un compte de fin de gestion et de remise de l'encaisse au début et à la fin de l'installation sous la surveillance du collège.

Par ailleurs, la référence aux articles L1124-25 à L1124-34 est supprimée. En effet, d'une part, la référence à l'article L1124-25 n'a pas d'intérêt, celui-ci étant relatif aux missions du directeur financier et s'applique de plein droit, et, d'autre part, les articles L1124-26 à L1124-34 ont été abrogés par le décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du CDLD.

Art. 15.

Il est précisé à l'article L1124-40 que le montant de 22.000 euros s'entend comme étant un montant hors TVA. Cette mention qui était déjà reprise dans la circulaire explicative de la réforme du statut des titulaires des grades légaux est ainsi confirmée légalement.

En outre, au §1^{er}, 4° du même article, les termes « et du collège communal », par souci d'uniformisation avec le 3°, sont remplacés par les termes « ou du collège communal ». Cette modification n'a pas de conséquence de fond.

Par ailleurs, l'article tranche la question du sort des décisions ayant une incidence financière égale à 22.000 euros qui font désormais l'objet d'un avis d'initiative et non plus d'un avis d'office.

La prorogation de délai et la réduction de délai pour la remise de l'avis du directeur financier ne visent que le cas de l'avis d'office du 4° alors qu'elles devraient viser les 2 hypothèses (d'office et d'initiative) soit viser le 3° et le 4°. Cet article solutionne le problème. Par ailleurs, le texte est modifié afin de préciser que le délai qui peut être réduit à 5 jours est bien le délai initial de 10 jours et qu'en outre ces 5 jours sont des jours ouvrables.

Enfin, un 5° est ajouté afin de confier au directeur financier le suivi financier du programme stratégique transversal.

Art. 16.

L'article contient deux modifications. Premièrement, la suppression du contrat d'objectifs est opérée au profit de l'établissement, pour chaque grade légal, d'un rapport de planification sur lequel reposera son évaluation. La disposition prévoit que ce rapport soit élaboré par le collège communal. Le rapport de planification détermine les objectifs que le grade légal doit atteindre dans le cadre des missions que lui confie le Code. Le directeur général peut y annexer ses éventuelles remarques. La délibération du collège adoptant le rapport de planification est communiquée au conseil communal ainsi qu'au Gouvernement.

Deuxièmement, par un arrêt n°231.189 du 12 mai 2015, le Conseil d'État a annulé l'article 6 de 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.

En effet, la Haute juridiction considère que l'article 6 de l'arrêté précité méconnaît le droit légalement reconnu et inconditionnel des grades légaux de bénéficier d'une augmentation biennale *« dès lors qu'il ajoute une condition qui ne figure pas dans le décret, à savoir obtenir une évaluation 'favorable' ou 'excellente' ; que seul le législateur décréte est en mesure de déterminer dans quelle hypothèse l'augmentation biennale peut être bloquée ou dans quelles limites le Gouvernement wallon y est habilité »*.

Aux fins de se conformer aux enseignements de cet arrêt, il est procédé à la modification de l'article L1124-50 qui reprend les effets de l'évaluation.

Art. 17.

La modification de l'article L1125-8 a pour objectif de préciser l'incompatibilité existant dans la pratique entre l'exercice de la fonction de directeur général (qu'il soit en titre, adjoint, ou en qualité de faisant fonction) et l'exercice de la fonction de directeur financier (qu'il soit en titre ou faisant fonction) au sein d'une même commune ou entre une commune et un CPAS.

Art. 18.

Le comité de direction, organe de la transversalité, enceinte de concertation entre les grades légaux et les responsables de l'administration, accompagne le collège communal et assure le suivi du programme stratégique transversal.

Par élaboration, il convient d'entendre la définition des objectifs opérationnels, projets et actions qui vont permettre d'atteindre les objectifs stratégiques que le collège communal s'est fixés.

Cette attribution du comité de direction est ajoutée à l'article L1211-3, §2 du Code de la démocratie locale.

Art. 19.

La compétence du directeur général d'infliger une sanction disciplinaire mineure ne peut se concrétiser que moyennant l'existence d'un rapport du supérieur hiérarchique de l'agent concerné. Cependant, il y a lieu de préciser que cette compétence d'infliger les sanctions mineures existe même s'il n'existe pas de supérieur hiérarchique distinct du directeur général ou encore si le supérieur hiérarchique est dans l'impossibilité ou s'abstient de rédiger un rapport. Il doit toutefois être précisé qu'en sa qualité de chef du personnel, le directeur général a la capacité d'enjoindre le supérieur hiérarchique à rédiger un rapport.

Même si le Directeur général prend une décision, en l'absence du supérieur hiérarchique ou en l'absence d'un rapport de ce dernier, il doit toujours notifier sa décision au collège communal qui dispose d'un délai de quinze jours pour l'évoquer.

L'alinéa 5, en ajoutant le directeur général, corrige un oubli : la procédure disciplinaire prévue dans cet article ne s'applique pas aux grades légaux.

Art. 20.

La référence à l'article L1215-8 est supprimée. En effet, l'article L1215-8 se rapporte au régime disciplinaire, lequel n'est pas en lien avec la procédure de démission d'office pour inaptitude professionnelle. Une telle référence crée un amalgame entre les deux procédures. L'actuel article L1217-1 prévoit que, après deux évaluations défavorables, *à l'exception des agents promus*, les grades légaux licenciés pour inaptitude professionnelle reçoivent une indemnité. Les termes « à l'exception des agents promus » sont supprimés de ce texte. En effet, ces termes créent une discrimination à l'égard des agents promus, lesquels n'ont pas droit à une indemnité de licenciement au regard de cet article. Or, il faut rappeler qu'en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, l'agent, même issu de la promotion, ne récupère pas son ancien poste. En effet, au regard des AGW nomination et évaluation, il appert que le seul cas où un agent promu récupère son poste est celui du grade légal stagiaire dont le stage n'aboutit pas à sa nomination. Un grade légal qui exerce ses fonctions pendant 10 ans et qui se voit licencié pour inaptitude professionnelle ne récupère pas son ancien poste.

Par ailleurs, les termes « ou la province » sont supprimés. L'article 1217-1, pourtant situé dans le titre 1^{er} « le personnel communal », s'applique aux Provinces. Il est plus logique de supprimer les termes « ou la province » et d'insérer un article autonome dans le titre du CDLD relatif aux provinces.

Art. 21.

La modification de l'article L1217-2, §2, alinéa 2 du Code a pour objectif d'apporter des précisions sur le point de départ du délai dans lequel la Chambre de recours doit statuer. Les termes « à dater de la réception de la décision » sont donc remplacés par les termes « à dater de la réception de la décision ainsi que de l'ensemble des pièces afférentes à l'affaire par le Président ou le cas échéant par le Vice-Président ».

Art. 22.

L'article L1218-1 est redondant lorsqu'il vise « des décisions de démission d'office pour licenciement pour inaptitude professionnelle ». L'article supprime les termes « pour licenciement », lesquels sont superflus.

Art. 23 à 26.

Le système de désignation des greffiers par le Gouvernement est supprimé à l'article L1218-2 afin de faciliter la gestion administrative de la Chambre. Dans la même mesure et vu les délais impartis à la Chambre pour respecter la procédure, la même disposition prévoit d'ajouter la désignation de deux magistrats supplémentaires : un président suppléant et un vice-président suppléant.

Le délai initialement prévu de trente jours est beaucoup trop court pour respecter toutes les modalités de la procédure (disponibilité du Président, consultation du dossier administratif par le requérant, etc...), il est donc remplacé par un délai de 60 jours. Ce délai n'est pas suspensif.

Art. 27.

Les objectifs stratégiques fixés par le collège provincial relèvent des domaines de compétence identifiés dans les axes prioritaires de la province.

La lettre de mission est maintenue afin de garantir un espace plus formel de concertation entre le directeur général et le collège provincial.

Par le biais de la déclaration de politique provinciale qu'il lui transmet dans un délai de deux mois à compter de la désignation des députés provinciaux, le collège provincial communique à l'administration ses intentions concernant les objectifs qu'il désire se fixer pour la législature et la stratégie qu'il souhaite mettre en place pour les atteindre. Ce faisant, ils donnent l'impulsion au dialogue constructif préfigurant sa collaboration avec l'administration en vue de la construction du programme stratégique transversal.

Le programme stratégique transversal repose sur une concertation entre le collège provincial et le comité de direction.

L'expérience-pilote consacrée au programme stratégique transversal a démontré que le développement d'un premier PST nécessite plus de temps que le développement des suivants. C'est pourquoi le collège provincial dispose, pour la législature 2018-2024, d'un délai de 9 mois à compter de la désignation des députés provinciaux pour soumettre au conseil provincial le premier programme stratégique transversal de la législature 2018-2024. Pour les programmes stratégiques transversaux suivants, un délai de 6 mois est prévu.

Le rapport d'exécution constitué par le comité de direction en fin de législature a pour objectif d'assurer un lien entre la majorité provinciale sortante et la future nouvelle majorité provinciale. Il est constitué sur base de données objectives. Le conseil en prend acte dans le courant du premier semestre de l'année électorale.

La délibération du conseil provincial prenant acte du programme stratégique transversal est communiquée au Gouvernement.

Art. 28.

L'article contient deux modifications. Premièrement, la suppression du contrat d'objectifs est opérée au profit de l'établissement, pour chaque grade légal, d'un rapport de planification sur lequel reposera son évaluation. La disposition prévoit que ce rapport soit élaboré par le collège provincial. Le rapport de planification détermine les objectifs que le grade légal doit atteindre dans le cadre des missions que lui confie le Code. Il est communiqué au conseil provincial ainsi qu'au Gouvernement.

Deuxièmement, dans un souci de cohérence avec l'article L1124-50, lequel reprend à l'égard des agents de la commune les effets de l'évaluation, l'article L2212-56 est complété afin d'y intégrer les effets de l'évaluation, lesquels seront retirés de l'AGW du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général et directeur financier provinciaux.

Art. 29.

La compétence du directeur général d'infliger une sanction disciplinaire mineure ne peut se concrétiser que moyennant l'existence d'un rapport du supérieur hiérarchique de l'agent concerné. Cependant, il y a lieu de préciser que cette compétence d'infliger les sanctions mineures existe même s'il n'existe pas de supérieur hiérarchique distinct du directeur général ou encore si le supérieur hiérarchique est dans l'impossibilité ou s'abstient de rédiger un rapport.

Art. 30.

Le contrat d'objectifs est supprimé. Le directeur général est chargé de la mise en œuvre du programme stratégique transversal. Il est évident que toute décision politique est prise par l'autorité politique et que le Directeur général est ensuite chargé de sa mise en œuvre administrative.

Art. 31.

Dans le cas où le directeur général en titre n'a pas désigné de remplaçant, pour une période de courte durée n'excédant pas 7 jours, il convient de laisser au collège une certaine appréciation quant à la nécessité de le remplacer ou non. Aussi pendant une période de 7 jours, on peut ou non désigner. Au-delà de cette période, il faut désigner un remplaçant.

Actuellement, le Directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. Ces termes posent problème au directeur général faisant fonction statutaire au regard de l'article 8, §1^{er} de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (« *Le traitement de référence est le traitement moyen des cinq dernières années de la carrière ou de toute la durée de la carrière si celle-ci est inférieure à cinq ans. Ce traitement moyen est établi sur la base des traitements tels qu'ils sont fixés dans les échelles de traitement attachées aux fonctions dans lesquelles l'intéressé a été nommé à titre définitif. Si, durant la période définie ci-avant, l'intéressé, nommé à titre définitif dans une fonction, exerce une autre fonction dans laquelle il n'est pas nommé à titre définitif, seuls les traitements attachés à la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif sont pris en compte. (...)* »).

Dans le cas de la désignation d'un agent contractuel en qualité de directeur faisant fonction, aucun problème ne se pose, celui-ci bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire.

Si le directeur faisant fonction est choisi parmi les agents du pouvoir local, n'étant pas nommé dans l'échelle du titulaire, il ne peut pas bénéficier de cette échelle. Il convient, néanmoins, de lui octroyer une rémunération égale à la rémunération du titulaire. Par conséquent, l'article prévoit d'octroyer dans ce cas une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade légal et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

Art. 32.

Dans le titre de la sous-section 2 de la section 5, chapitre II, livre II, titre 1^{er}, la référence au contrat d'objectif est supprimée.

Art. 33.

Le contrat d'objectifs est supprimé. La multiplication des outils ferait perdre le but de simplification administrative poursuivi par le PST. Le contrat d'objectif, tel que visé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général et directeur financier provinciaux, est remplacé par le rapport de planification individuelle du grade légal. Un arrêté du Gouvernement précisera les règles d'évaluation du grade légal.

Art. 34.

Le comité de direction, organe de la transversalité, enceinte de concertation entre les grades légaux et les responsables de l'administration, assure le suivi du programme stratégique transversal.

Par élaboration, il convient d'entendre la définition des objectifs opérationnels, projets et actions qui vont permettre d'atteindre les objectifs stratégiques que le collège provincial s'est fixés.

Cette attribution du comité de direction est ajoutée à l'article L2212-62.

Art. 35.

Actuellement, le Directeur financier faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire. Ces termes posent problème au directeur financier faisant fonction statutaire au regard de l'article 8, §1^{er} de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (*« Le traitement de référence est le traitement moyen des cinq dernières années de la carrière ou de toute la durée de la carrière si celle-ci est inférieure à cinq ans. Ce traitement moyen est établi sur la base des traitements tels qu'ils sont fixés dans les échelles de traitement attachées aux fonctions dans lesquelles l'intéressé a été nommé à titre définitif. Si, durant la période définie ci-avant, l'intéressé, nommé à titre définitif dans une fonction, exerce une autre fonction dans laquelle il n'est pas nommé à titre définitif, seuls les traitements attachés à la fonction dans laquelle il est nommé à titre définitif sont pris en compte. (...) »*).

Dans le cas de la désignation d'un agent contractuel en qualité de directeur faisant fonction, aucun problème ne se pose, celui-ci bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire.

Si le directeur faisant fonction est choisi parmi les agents du pouvoir local, n'étant pas nommé dans l'échelle du titulaire, il ne peut pas bénéficier de cette échelle. Il convient, néanmoins, de lui octroyer une rémunération égale à la rémunération du titulaire. Par conséquent, l'article prévoit d'octroyer dans ce cas une allocation égale à la différence entre la rémunération dont il bénéficierait s'il était titulaire du grade légal et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

Art. 36.

Il est précisé à l'article L2212-65 que le montant de 22.000 euros s'entend comme étant un montant hors TVA. Cette mention qui était déjà reprise dans la circulaire explicative de la réforme du statut des titulaires des grades légaux est ainsi confirmée légalement. Par ailleurs, le texte est modifié afin de préciser que le délai qui peut être réduit à 5 jours est bien le délai initial de 10 jours et qu'en outre ces 5 jours sont des jours ouvrables.

Un alinéa supplémentaire au §5 précise que le directeur financier est chargé du suivi financier du programme stratégique transversal.

Art. 37.

L'article L2212-67 qui reprend en partie le contenu de l'ancien article L2212-72 continue de traiter, par erreur, du cautionnement des agents spéciaux, alors que ce dernier a été supprimé par le décret du 18 avril 2013. La fin de l'alinéa 1^{er} est dès lors supprimée.

Une erreur est également corrigée à l'alinéa 2 de cet article.

Art. 38.

Les termes « ou la province » étant supprimés de l'article L1217-1, situé dans le titre 1^{er} « le personnel communal », l'article 26 insère le droit à une indemnité en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle pour le directeur général et le directeur financier provincial.

Art. 39.

L'arrêté royal n° 519, bien que les titulaires des grades légaux aient été retirés de son champ d'application (et ce par l'article 49 décret du 18 avril 2013), impose aux pouvoirs locaux de faire appel aux éventuels candidats au sein de la commune ou du CPAS du même ressort lors d'un examen de promotion pour un emploi de grade légal.

En effet, si les titulaires des grades légaux ne peuvent pas eux-mêmes bénéficier du système de mobilité prévu par cet arrêté, les membres du personnel définitif, eux, peuvent « *présenter leur candidature à un emploi de promotion vacant dans le cadre du personnel d'une commune ou d'un centre public d'aide sociale qui ont un même ressort, pour autant qu'ils répondent aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion* » (article 15).

Dans un but de clarification uniquement, l'article 2 de l'AR n° 519 est modifié, afin de préciser que les grades légaux ne peuvent pas bénéficier d'un transfert dans un emploi de recrutement, ni d'un transfert dans un emploi de promotion. C'est donc le Code qui trouve à s'appliquer pleinement.

Néanmoins, il est entendu que le transfert par voie de promotion (article 15 à 19 de l'AR) d'un agent qui n'est pas grade légal dans un poste de grade légal reste d'application.

Art. 40.

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent décret. Celui-ci entrera en vigueur au moment de l'installation des nouveaux conseils suite aux élections communales et provinciales du 14 octobre 2018.