

11 juillet 2013

Arrêté du Gouvernement wallon fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier des Centres publics d'action sociale

AGW modifié par :
-AGW du 24/01/2019

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 8 juillet 1976 organique des C.P.A.S., l'article 41, alinéa 6;

Vu le protocole n° 04/2012 du Comité C, sous-section Région wallonne;

Vu l'avis du Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces de la Région wallonne du 17 avril 2012;

Vu l'avis n° 53.254/4 du Conseil d'État, donné le 15 mai 2013, en application de l'article 84, §1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville;

Après délibération,

Arrête:

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

Chapitre 1^{er}
Les règles d'évaluation

Art. 2.

§1^{er}. Le directeur général, adjoint et financier ci-après dénommés « les directeurs », 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 2, conformément aux critères fixés à l'annexe 1 du présent arrêté. Le directeur financier est évalué sur base du rapport de planification visé à l'article 2, conformément aux critères fixés à l'annexe 2. - AGW du 24/01/2019)

Chapitre II
De la procédure

Art. 3.

Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Bureau permanent invite les directeurs à se présenter à un entretien de planification au cours duquel sont précisés les objectifs individuels à atteindre et la description de la fonction.

Dans le mois qui suit l'entretien de planification, le Bureau permanent rédige un rapport constituant la première pièce du dossier d'évaluation.

(Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Bureau permanent 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 Bureau dans le mois qui suit l'entretien. Ce rapport constitue la première pièce du dossier d'évaluation.

Dans les deux mois qui suivent l'adoption d'un programme stratégique transversal, le Bureau invite les directeurs à un entretien aux fins d'actualiser le rapport de planification.

- AGW du 24/01/2019)

Art. 4.

Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le Bureau permanent, 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 Bureau permanent, d'initiative ou sur demande des directeurs.

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

Art. 5.

§1^{er}. En préparation de l'entretien d'évaluation les directeurs concernés établissent leur rapport d'évaluation sur la base du rapport de planification et, (...) - AGW du 24/01/2019)

Au plus tôt quatre mois et au plus tard deux mois avant la fin de chaque période d'évaluation, le Bureau permanent invite les directeurs concernés à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 1^{er}, §2.

§2. Les directeurs se voient attribuer une évaluation « excellente », « favorable », « réservée » ou « défavorable ».

(§ 3. Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le Bureau permanent formule une proposition d'évaluation. Celle-ci tient compte de l'avis du directeur général lorsque le directeur concerné est le directeur général adjoint. -AGW du 24/01/2019)

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

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

§5. Le Bureau permanent 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 de l'action sociale.

§6. À chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par la fédération concernée (sont présents si le directeur concerné en fait la demande. - AGW du 24/01/2019) Ces membres ont une voix délibérative.

Les membres du Bureau permanent sont en toute hypothèse majoritaires.

En outre, le Bureau permanent peut s'adjoindre les services d'un expert externe.

(§ 7. Lorsque l'évaluation 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. - AGW du 24/01/2019)

Chapitre III

Du recours

Art. 6.

§1^{er}. 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 IV

Des mentions et de leurs effets

Art. 7.

((...) - AGW du 24/01/2019)

Art. 8.

(L'évaluation visée à l'article 41, alinéa 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale est chiffrée. Elle est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe.- AGW du 24/01/2019)

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° « Réservee »: sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 inclus;

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

Art. 9.

La première évaluation a lieu deux ans après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

(à l'article 41, alinéa 6, de la loi organique des centres publics d'action sociale - AGW du 24/01/2019)

Art. 10.

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la date de sa publication au *Moniteur belge* .

Namur, le 11 juillet 2013.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

P. FURLAN

Annexe 1

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

Annexe 2

Critères généraux	Développements	Pondération
1. Réalisation du métier de base (missions légales)	1. Gestion comptable et financier 2. Contrôle de légalité 3. conseils budgétaire 4. Membre du Comité de Direction 5. Gestion d'équipe	50 %
2. Réalisation des objectifs opérationnels (O.O.)	A. Etat d'avancement des objectifs B. Initiative, réalisation, méthodes mises en oeuvre afin d'atteindre les objectifs	30 %
3. Réalisation des objectifs individuels (O.I.)	A. Initiatives B. Investissement personnel C. Acquisition de compétences D. Aspects relationnels	20 %

(- AGW du 24/01/2019)