

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

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. Les directeurs sont évalués sur la qualité du travail, le rythme de travail, les méthodes de travail, les attitudes de travail ainsi que sur base de documents à produire. Les critères d'évaluation sont fixés à l'annexe.

L'évaluation, qui a pour base la description de fonction et, notamment, s'agissant du directeur général, les compétences et la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences et les exigences de la fonction, est réalisée lors de l'entretien d'évaluation visé à l'article 5, §1^{er}, alinéa 2.

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, s'agissant du directeur général, sur la base du contrat d'objectifs.

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 qui, s'agissant du directeur général, fait notamment référence au degré de réalisation du contrat d'objectifs.

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

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.

§1^{er}. Les effets de l'évaluation sont les suivants:

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

2° une évaluation « réservée » a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu six mois après son attribution;

3° une évaluation « défavorable » a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu un an après son attribution.

§2. Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le Conseil de l'action sociale peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Art. 8.

L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe au présent arrêté.

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° « Réserve »: 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.

La bonification prévue à l'article 7 §1^{er}, 1°, du présent arrêté ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

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

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

P. FURLAN

ANNEXE

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

Vu pour être annexé à 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 des Centres publics d'action sociale.

Namur, le 11 juillet 2013.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

P. FURLAN