

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/204572]

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'Etat, donné le 15 mai 2013, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

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

Après délibération,

Arrête :

Article 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.

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.

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

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

2^o 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^o 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^o « Excellente » : sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80;

2^o « Favorable » : sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 inclus;

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

4^o « 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^o, 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	Planification et organisation	50	
	La gestion des organes	Direction et stimulation		
	Les missions légales	Exécution des tâches dans les délais imposés		
	La gestion économique et budgétaire	Évaluation du personnel		
		Pédagogie et encadrement		
2. Réalisation des objectifs	Etat d'avancement des objectifs		30	
	Initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs			
3. Réalisation des objectifs individuels	Initiatives			20
	Investissement personnel			
	Acquisition de compétences			
	Aspects relationnels			

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

VERTALING

WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2013/204572]

11 JULI 2013. — Besluit van de Waalse Regering tot vaststelling van de evaluatieregels voor de betrekkingen van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

De Waalse Regering,

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 41, lid 6;

Gelet op protocol nr. 04/2012 van Comité C, onderafdeling Waals Gewest;

Gelet op het advies van de "Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces de la Région wallonne" (Hoge Raad van Steden, Gemeenten en Provincies van het Waalse Gewest) van 17 april 2012;

Gelet op advies nr. 53.254/4 van de Raad van State, gegeven op 15 mei 2013, overeenkomstig artikel 84, § 1, lid 1, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van de Plaatselijke Besturen en de Stad,

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. Dit besluit regelt, overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet, een aangelegenheid bedoeld in artikel 128 ervan.

HOOFDSTUK I. — *Evaluatieregels.*

Art. 2. § 1. De directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur, hierna "de directeurs" genoemd, maken het voorwerp uit van een evaluatie om de drie jaar na afloop van een evaluatiegesprek waarvan de doelstelling is om de manier te beoordelen waarop zij hun werk verrichten. De periode van drie jaar tussen twee evaluaties wordt "evaluatieperiode" genoemd.

§ 2. De directeurs worden geëvalueerd op de kwaliteit van de arbeid, het arbeidsritme, de werkmethodes, de werkhoudingen alsook op grond van documenten die ze moeten voorleggen. De evaluatiecriteria worden in de bijlage bepaald.

De evaluatie die de functiebeschrijving al basis heeft en, met name, wat de directeur generaal betreft, de vaardigheden en de kwaliteit van de uitgevoerde acties om de doelstellingen te bereiken die in de doelstellingenovereenkomst worden bepaald, de manier waarop ze werden bereikt, de vaardigheden en de vereisten van de functie, vindt plaats tijdens het evaluatiegesprek bedoeld in artikel 5, § 1, tweede lid.

HOOFDSTUK II. — *Procedure*

Art. 3. Binnen de twee eerste maanden van elke evaluatieperiode worden de directeurs door het vast bureau uitgenodigd om zich te melden voor een planningsgesprek tijdens welke de te halen individuele doelstellingen en de functiebeschrijving worden bepaald.

Binnen de maand volgend op het planningsgesprek stelt het vast bureau een verslag op dat het eerste stuk van het evaluatiedossier vormt.

Art. 4. In de loop van elke evaluatieperiode vindt een functioneringsgesprek plaats telkens als het nodig is tussen het vast bureau, enerzijds, en de directeurs, anderzijds, op verzoek van de ene of de andere partij. Dit gesprek heeft met name als doel om oplossingen te vinden voor de moeilijkheden die door één van de partijen wordt ondervonden.

In de loop van elke evaluatieperiode wordt elk document betreffende de uitvoering van het werk van de directeurs gevoegd bij het evaluatiedossier door laatstgenoemden of door het vast bureau, op eigen initiatief of op verzoek van de directeurs.

De gegevens die door het vast bureau bij het evaluatiedossier worden gevoegd, worden ter kennis gebracht van de directeurs opdat ze hun eventuele opmerkingen zouden kunnen meedelen.

Art. 5. § 1. Ter voorbereiding van het evaluatiegesprek stellen de betrokken directeurs hun evaluatieverslag op, op basis van het planningsverslag en, wat de directeur-generaal betreft, op basis van de doelstellingenovereenkomst.

Ten vroegste vier maanden en ten laatste twee maanden voor het einde van elke evaluatieperiode nodigt het vast bureau de betrokken directeurs uit om deel te nemen aan een evaluatiegesprek dat betrekking heeft op de verwezenlijking van de doelstellingen en op de gegevens bedoeld in artikel 1, § 2.

§ 2. De directeurs krijgen een evaluatie "uitstekend", "gunstig", "met voorbehoud" of "ongunstig".

§ 3. Binnen de maand na het evaluatiegesprek formuleert het vast bureau een evaluatievoorstel dat, wat de directeur-generaal betreft, o.a. verwijst naar de uitvoeringsgraad van de doelstellingenovereenkomst.

§ 4. Binnen de vijftien dagen na de mededeling ondertekenen de betrokken directeurs dat voorstel en zenden het terug samen met hun eventuele opmerkingen.

Doen ze dat niet, worden ze geacht de evaluatie te aanvaarden, die definitief wordt.

§ 5. Het vast bureau spreekt zich definitief uit binnen vijftien dagen te rekenen van de ontvangst van de bemerkingen van de betrokken directeurs en betekent de beslissing aan laatstgenoemden tegen afgifte van een ontvangstbewijs of met een aangetekende brief.

De evaluatie wordt aan de Raad voor maatschappelijk welzijn meegedeeld.

§ 6. In elk stadium van de evaluatieprocedure zijn twee leden aangewezen door de betrokken federatie verplicht aanwezig. Deze leden zijn stemgerechtigd.

De leden van het vast bureau zijn hoe dan ook in de meerderheid.

Het vast bureau kan zich bovendien laten bijstaan door een externe deskundige.

§ 7. Bij gebrek aan evaluatie of wanneer zij niet binnen de vier maanden is uitgevoerd na de vervaldatum en voor zover de directeurs hiertoe bij de bevoegde overheid een aanvraag hebben ingediend, wordt zij geacht gunstig te zijn en heeft zij terugwerkende kracht tot de vervaldatum.

HOOFDSTUK III. — *Beroep.*

Art. 6. § 1. De directeurs die het voorwerp uitmaken van een evaluatie "gunstig", "met voorbehoud" of "ongunstig" kunnen de zaak aanhangig maken bij de beroepskamer bedoeld in artikel L1218-1 van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie.

De kennisgeving van de evaluatie vermeldt het bestaan en de vormen van het beroep.

§ 2. Binnen de vijftien dagen na die kennisgeving kunnen de directeurs een beroep indienen voor de Kamer van beroep bedoeld in artikel L1218-1 van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie.

HOOFDSTUK IV. — *Meldingen en de gevolgen ervan*

Art. 7. § 1. De gevolgen van de evaluatie zijn de volgende :

1° een evaluatie "uitstekend" laat de toekenning toe van een financiële toelage die gelijk is aan een bijkomende jaarlijkse verhoging;

2° een evaluatie "met voorbehoud" heeft tot gevolg dat de wedde dezelfde blijft tot de volgende evaluatie. Er vindt een tussenevaluatie plaats zes maanden na de toekenning daarvan;

3° een evaluatie "ongunstig" heeft tot gevolg dat de wedde dezelfde blijft tot de volgende evaluatie. Er vindt een tussenevaluatie plaats één jaar na de toekenning daarvan.

§ 2. Na twee opeenvolgende ongunstige evaluaties, definitief toegewezen, kan de Raad voor maatschappelijk welzijn kennis geven van het voorstel tot ontslag wegens beroepsonbekwaamheid.

Art. 8. De becijferde evaluatie wordt verkregen na optelling van de punten die worden behaald voor elk criterium opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

1° "Uitstekend" : op 100, een aantal punten gelijk aan 80 of meer;

2° "Gunstig" : op 100, een aantal punten tussen 60 en 79 inbegrepen;

3° "Met voorbehoud" : op 100, een aantal punten tussen 50 en 59 inbegrepen;

4° "Ongunstig" : op 100, een aantal punten lager dan 50.

Art. 9. De eerste evaluatie vindt plaats twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit.

De toelage bedoeld in artikel 7, § 1, 1°, van dit besluit mag slechts worden toegekend na afloop van de tweede evaluatiecyclus.

Art. 10. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Namen, 11 juli 2013.

De Minister-President,

R. DEMOTTE

De Minister van de Plaatselijke Besturen en de Stad,

P. FURLAN

BIJLAGE

Algemene criteria	Ontwikkelingen	—	Weging
1. Uitvoering van het basisberoep	Teammanagement	Planning en organisatie	50
	Het beheer van de organen	Leiding en stimulering	
	De wettelijke opdrachten	Uitvoering van de taken binnen de opgelegde termijnen	
	Het economische en budgettair beheer	Evaluatie van het personeel	
		Pedagogie en begeleiding	
2. Het halen van de doelstellingen	Stand van vordering van de doelstellingen		30
	Initiatieven, verwezenlijking, uitgevoerde methodes om de doelstellingen te bereiken		
3. Het halen van de individuele doelstellingen	Initiatieven		20
	Persoonlijke investering		
	Verwerving van vaardigheden		
	Relationele aspecten		

Gezien om te worden gevoegd bij besluit van de Waalse Regering van 11 juli 2013 tot vaststelling van de evaluatieregels voor de betrekkingen van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Namen, 11 juli 2013.

De Minister-President,

R. DEMOTTE

De Minister van de Plaatselijke Besturen en de Stad,

P. FURLAN