

## SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/204575]

**11 JUILLET 2013. — Arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs financiers des Centres publics d'aide sociale**

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres publics d'action sociale, l'article 41, alinéa 2;

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'article 20;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des secrétaires et receveurs des Centres publics d'aide sociale;

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° 53.251/4 du Conseil d'Etat, donné le 15 mai 2013, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

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

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

**Art. 2.** Les articles 1<sup>er</sup> à 7 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des secrétaires et receveurs des Centres publics d'aide sociale sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup> : Le Conseil de l'action sociale fixe, dans un règlement, les conditions de nomination au grade de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier, dans les limites des dispositions prévues par le présent arrêté.

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Du recrutement*

**Art. 3.** Le directeur général, adjoint ou financier peut être nommé s'il remplit les conditions générales d'admissibilité suivantes :

1<sup>o</sup> être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne;

2<sup>o</sup> jouir des droits civils et politiques;

3<sup>o</sup> être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

4<sup>o</sup> être porteur d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A;

5<sup>o</sup> être lauréat d'un examen;

6<sup>o</sup> avoir satisfait au stage.

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Le règlement prévoit les modalités de recrutement aux fonctions de directeur général, adjoint et financier. Il détermine au minimum :

1<sup>o</sup> les conditions de participation à l'examen;

2<sup>o</sup> les modalités de l'organisation de l'examen;

3<sup>o</sup> la composition du jury;

4<sup>o</sup> l'ordre, le contenu et le mode de cotation des épreuves.

§ 2. L'examen visé au § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, comporte au minimum les épreuves suivantes, adaptées en fonction de l'emploi déclaré vacant :

1<sup>o</sup> une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier les connaissances minimales requises des candidats dans les matières suivantes :

a) droit constitutionnel;

b) droit administratif;

c) droit des marchés publics;

d) droit civil;

e) finances et fiscalité locales;

f) droit communal et loi organique des C.P.A.S.;

2<sup>o</sup> une épreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management permettant d'évaluer le candidat notamment sur sa vision stratégique de la fonction et sur la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de cette dernière en matière de gestion des ressources humaines, de management et d'organisation du contrôle interne.

§ 3. Le jury est composé comme suit :

1<sup>o</sup> deux experts désignés par le Bureau permanent;

2<sup>o</sup> un enseignant (universitaire ou école supérieure);

3<sup>o</sup> deux représentants de la fédération concernée par l'examen.

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

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup> Le règlement prévoit les diplômes et certificats requis pour le recrutement aux fonctions de directeur général et de directeur financier qui sont au minimum titulaires :

1<sup>o</sup> d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A et

2<sup>o</sup> d'un certificat de management public ou tout autre titre équivalent délivré par un organisme agréé par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la formation.

Le certificat visé à l'alinéa précédent peut être obtenu durant la première année de stage. Cette période peut être prorogée jusqu'à l'obtention du certificat pour une durée d'un an.

§ 2. Lorsque le certificat prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> n'est pas acquis à l'issue de la période visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, le Conseil de l'action sociale peut notifier au directeur général, adjoint et financier leur licenciement.

§ 3. La condition visée au § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, n'est pas requise tant que le certificat de management public n'est pas organisé.

**Art. 6.** Sont dispensés de l'épreuve visée à l'article 3, § 2, 1<sup>o</sup>, et de la condition prévue à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, les directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs financiers d'une autre commune ou d'un C.P.A.S. nommés à titre définitif lorsqu'ils se portent candidat à une fonction équivalente.

Le candidat ne peut être dispensé de l'épreuve prévue à l'article 3, § 2, 2<sup>o</sup>.

**Art. 7.** Aucun droit de priorité ne peut être donné au candidat à la mobilité exerçant cette fonction dans une autre commune ou dans un autre Centre public d'action sociale et ce, sous peine de nullité.

#### CHAPITRE II. — *De la promotion*

**Art. 8.** § 1<sup>er</sup>. Le Conseil de l'action sociale désigne le ou les grade(s) dont les agents doivent être titulaires pour pouvoir postuler à l'emploi de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier.

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

Lorsqu'il y a deux ou moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration locale, l'accès peut être ouvert aux agents de niveau D6, B, C3 et C4 disposant de 10 années d'ancienneté dans ces niveaux.

**Art. 9.** Sont dispensés de l'examen, les agents qui ont subi avec succès un examen ou un concours d'accès à un grade au moins égal à celui de chef de bureau et disposant de cinq années d'ancienneté dans ce niveau.

Les agents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas dispensés du stage, de l'épreuve prévue à l'article 3, § 2, 2<sup>o</sup>, ainsi que de la condition prévue à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

#### CHAPITRE III. — *Du stage*

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. A son entrée en fonction, le directeur général, le directeur général adjoint, le directeur financier est soumis à une période de stage.

§ 2. La durée du stage est d'un an lorsque, à son entrée en fonction, le directeur général, le directeur général adjoint, le directeur financier est en possession d'un certificat de management public visé à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

La durée du stage est de deux ans maximum lorsque, à son entrée en fonction, le directeur général, le directeur général adjoint, le directeur financier ne possède pas le certificat de management public. Durant cette période le stagiaire devra suivre la formation adéquate avec fruit.

§ 3. Lorsqu'il ressort que le certificat n'est pas acquis à l'issue de la période visée au paragraphe 2, le Conseil de l'action sociale peut notifier au stagiaire son licenciement.

**Art. 11.** Pendant la durée du stage, le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier sont accompagnés dans les aspects pratiques de leur fonction par une commission de stage composée de directeurs généraux ou de directeurs financiers selon le cas.

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

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. A l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du directeur et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du directeur concerné à exercer la fonction. Un membre du Bureau permanent est associé à l'élaboration du rapport.

En cas de rapport négatif, le Conseil de l'action sociale peut procéder au licenciement du directeur concerné.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, lorsque l'agent est issu de la promotion à cette fonction, il conserve le droit de récupérer son poste antérieur à la promotion et ce, dans l'hypothèse où le stage se conclut par une décision de licenciement. ».

**Art. 13.** Les articles 8 et suivants de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des secrétaires et receveurs des Centres publics d'aide sociale deviennent respectivement les articles 12 et suivants.

Dans le même arrêté, les mots « secrétaire » et « receveur » sont respectivement remplacés par les mots « directeur général » et « directeur financier ».

**Art. 14.** Les directeurs généraux, directeurs généraux adjoints et directeurs financiers en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont dispensés de la condition prévue à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des secrétaires et receveurs des centres publics d'aide sociale.

**Art. 15.** 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

## VERTALING

## WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2013/204575]

**11 JULI 2013. — Besluit van de Waalse Regering tot wijziging van het besluit van de Waalse Regering van 20 mei 1999 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de directeurs-generaal, adjunct-directeurs-generaal en financieel directeurs 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 2;

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;

Gelet op het besluit van de Waalse Regering van 20 mei 1999 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

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. 53.251/4 van de Raad van State, gegeven op 15 mei 2013, overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Besluit :

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

**Art. 2.** De artikelen 1 tot 7 van het besluit van de Waalse Regering van 20 mei 1999 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn worden opgeheven en vervangen door de volgende bepalingen :

"Artikel 1 : De Raad voor maatschappelijk welzijn legt in een reglement de voorwaarden vast voor de benoeming tot de graad van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur binnen de perken van de bepalingen bedoeld in dit besluit.

HOOFDSTUK I. — *Werving*

**Art. 3.** De directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur kan worden benoemd als hij aan de volgende toelaatbaarheidsvereisten voldoet :

1<sup>o</sup> onderdaan zijn van één Lidstaat van de Europese Unie;

2<sup>o</sup> burgerlijke en politieke rechten genieten;

3<sup>o</sup> van een gedrag zijn in overeenstemming met de functie;

4<sup>o</sup> drager zijn van een diploma dat toegang verschaft tot de betrekkingen van niveau A;

5<sup>o</sup> laureaat zijn van een examen;

6<sup>o</sup> aan de stage voldoen.

**Art. 4.** § 1. Het reglement legt de regels vast voor de aanwerving in de functies van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur. Het bepaalt op zijn minst :

1<sup>o</sup> de deelnemingsvoorwaarden aan het examen;

2<sup>o</sup> de modaliteiten voor de organisatie van het examen;

3<sup>o</sup> de samenstelling van de jury;

4<sup>o</sup> de volgorde en de inhoud alsook de wijze van quotering van de proeven.

§ 2. Het examen bedoeld in § 1, 2<sup>o</sup>, bevat op zijn minst de volgende proeven die worden aangepast in functie van de vacant verklaarde betrekking :

1<sup>o</sup> een beroepsbekwaamheidsproef waarmee geoordeeld wordt of de kandidaat over de vereiste minimale kennis beschikt in de volgende vakken :

a) grondwettelijk recht;

b) administratief recht;

c) recht inzake overheidsopdrachten;

d) burgerlijk recht;

e) plaatselijke fiscaliteit en financiën;

f) gemeentelijk recht en de organieke wet van de O.C.M.W.'s;

2<sup>o</sup> een mondelinge geschiktheidproef voor de functie en voor de managementsbekwaamheid waarbij de kandidaat wordt beoordeeld over o.a. zijn strategische visie van de functie en over de beheersing van de vaardigheden die nodig zijn voor de uitoefening van deze functie inzake beheer van de menselijke hulpkrachten, management en organisatie van de interne controle.

§ 3. De jury bestaat uit :

1<sup>o</sup> twee deskundigen aangewezen door vast bureau;

2<sup>o</sup> een leerkracht (universitair of hogeschool);

3<sup>o</sup> twee vertegenwoordigers van de federatie die bij het examen betrokken is.

§ 4. Op basis van het verslag opgesteld door de jury en na eventueel de laureaten te hebben gehoord stelt het Bureau een kandidaat-stagiair aan de Raad voor. Zijn keuze wordt gemotiveerd.

**Art. 5.** § 1. Het reglement bepaalt de diploma's en de getuigschriften vereist voor de aanwerving in de functies van directeur-generaal en financieel directeur die op zijn minst houder zijn van :

1° een diploma dat toegang verschaft tot de betrekkingen van niveau A en;

2° een getuigschrift management overheidsbesturen of elke andere gelijkwaardige titel uitgereikt door een instelling erkend door de Regering na advies van de "Conseil régional de la formation" (Gewestelijke vormingsraad).

Het getuigschrift bedoeld in het vorig lid kan tijdens het eerste jaar van de stage worden behaald. Deze periode kan tot het behalen van het getuigschrift voor één jaar worden verlengd.

§ 2. Als het getuigschrift bedoeld in § 1 aan het einde van de periode bedoeld in paragraaf 1 niet behaald is, kan de Raad voor maatschappelijk welzijn aan de directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur hun ontslag betekenen.

§ 3. De voorwaarde bedoeld in 1, 2°, is niet vereist zolang het getuigschrift management overheidsbesturen niet is ingericht.

**Art. 6.** De directeurs-generaal, de adjunct-directeurs-generaal en de financieel directeurs van een andere gemeente of van een O.C.M.W. zijn vrijgesteld van de proef bedoeld in artikel 3, § 2, 1, en van de voorwaarde bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, wanneer zij zich kandidaat stellen voor een gelijkwaardige functie.

De kandidaat kan niet worden vrijgesteld van de proef bedoeld in artikel 3, § 2, 2°.

**Art. 7.** Er kan geen enkel voorrangrecht worden verleend aan de kandidaat voor de mobiliteit die deze functie in een andere gemeente of in een ander openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn uitoefent en dit, op straffe van nietigheid.

#### HOOFDSTUK II. — *Bevordering*

**Art. 8.** § 1. De Raad voor maatschappelijk welzijn wijst de graad of de graden aan waarvan de ambtenaren houder moeten zijn om te kunnen solliciteren naar de betrekking van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur.

§ 2. Als de plaatselijke administratie meer dan twee ambtenaren van niveau A telt, zijn de functies van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur slechts toegankelijk voor de ambtenaren van niveau A.

Als de plaatselijke administratie twee of minder dan twee ambtenaren van niveau A telt, kunnen deze functies worden toegankelijk gemaakt voor de ambtenaren van niveau D6, B, C3 en C4 die over 10 jaar anciënniteit beschikken in deze niveaus.

**Art. 9.** Van het examen zijn vrijgesteld de ambtenaren die met goed gevolg een examen of vergelijkend examen voor overgang naar een graad welke ten minste gelijk is aan die van bureauchef hebben afgelegd en die over een anciënniteit van vijf jaar in dat niveau beschikken.

De ambtenaren bedoeld in het eerste lid zijn niet vrijgesteld van de stage, van de proef bedoeld in artikel 3, § 2, 2°, alsook van de voorwaarde bedoeld in artikel 4, § 1, 2°.

#### HOOFDSTUK III. — *Stage*

**Art. 10.** § 1. Bij hun indiensttreding worden de directeur-generaal, de adjunct-directeur-generaal en de financieel directeur aan een stageperiode onderworpen.

§ 2. De stage duurt één jaar wanneer de directeur-generaal, de adjunct-directeur-generaal, de financieel directeur, bij zijn indiensttreding, in het bezit is van een getuigschrift management overheidsbesturen bedoeld in artikel 4, § 1, 2°.

De stage duurt maximum twee jaar wanneer de directeur-generaal, de adjunct-directeur-generaal, de financieel directeur, bij zijn indiensttreding, niet in het bezit is van het getuigschrift management overheidsbesturen. Tijdens die periode zal de stagiair de gepaste opleiding met succes moeten volgen.

3. Als blijkt dat het getuigschrift aan het einde van de periode bedoeld in paragraaf 2 niet behaald is, kan de Raad voor maatschappelijk welzijn aan de stagiair zijn ontslag betekenen.

**Art. 11.** Tijdens de stage worden de directeur-generaal, de adjunct-directeur-generaal en de financieel directeur voor de technische aspecten van hun functie begeleid door een stagecommissie die naar gelang van het geval samengesteld is uit directeurs-generaal of financieel directeurs.

Deze commissie telt drie leden die door de betrokken federatie worden aangewezen op basis van een lijst van directeurs-generaal, adjunct-directeurs-generaal of financieel directeurs die over een anciënniteit van minstens tien jaar in de functie beschikken.

**Art. 12.** § 1. Na afloop van de stageperiode gaat de commissie over tot de evaluatie van de directeur en stelt een gemotiveerd verslag op waarin zij besluit tot de (on)geschiktheid van de betrokken directeur om de functie uit te oefenen. Een lid van het vast bureau wordt betrokken bij de uitwerking van het verslag.

Als het verslag negatief is, kan de Raad voor maatschappelijk welzijn de betrokken directeur ontslaan.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, wanneer de ambtenaar uit de bevordering tot deze functie voortkomt, behoudt hij het recht om zijn ambt die hij vóór de bevordering bekleedde, terug te krijgen en dit, in de veronderstelling dat de stage wordt afgesloten door een besluit tot ontslag.

**Art. 13.** De artikelen 8 en volgende van het besluit van de Waalse Regering van 20 mei 1999 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn worden respectievelijk de artikelen 12 en volgende.

In hetzelfde besluit worden de woorden "secretaris" en "ontvangers" respectievelijk vervangen door de woorden "directeur-generaal" en "financieel directeur".

**Art. 14.** De directeurs-generaal, de adjunct-directeurs-generaal en de financieel directeurs die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit in functie zijn, worden vrijgesteld van de voorwaarde bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het besluit van de Waalse Regering van 20 mei 1999 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

**Art. 15.** 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

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/204571]

**11 JUILLET 2013. — Arrêté du Gouvernement wallon fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux**

Le Gouvernement wallon,

Vu l'article 20 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;  
Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;  
Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation;  
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° 53.253/4 du Conseil d'Etat, donné le 15 mai 2013, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 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 :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Les règles d'évaluation*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Le directeur général, adjoint ou 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 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du présent arrêté.

CHAPITRE II. — *De la procédure*

**Art. 2.** Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite les directeurs à se présenter à un entretien de planification au cours duquel sont précisés les objectifs individuels à atteindre et la description de la fonction.

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

**Art. 3.** Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le Collège communal, d'une part, et les directeurs, d'autre part, à la demande de l'une ou l'autre partie. Cet entretien vise notamment à trouver des solutions aux difficultés rencontrées par une des parties.

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

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

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. 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 Collège communal invite les directeurs concernés à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 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 Collège communal 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 15 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 Collège communal statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques des directeurs concernés et notifie la décision à ces derniers moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée.

L'évaluation est communiquée au Conseil communal.

§ 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 Collège communal sont en toute hypothèse majoritaires.

En outre, le Collège communal 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.