

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/204573]

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

Le Gouvernement wallon,

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, l'article L 2212-56, § 1^{er}, alinéa 4;

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° 53.255/4 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 :

CHAPITRE I^{er}. — Les règles d'évaluation

Article 1^{er}. § 1^{er}. Les grades de directeur général et de directeur financier 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 financier 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^{er}, alinéa 2, du présent arrêté.

CHAPITRE II. — De la procédure

Art. 2. Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le collège provincial invite le directeur général et le directeur financier 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 provincial, d'une part, et le directeur général et le directeur financier, 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 du directeur général ou du directeur financier est joint au dossier d'évaluation par ces derniers ou par le collège provincial, d'initiative ou sur demande du directeur concerné.

Les éléments joints au dossier d'évaluation par le collège provincial sont portés à la connaissance du directeur concerné afin qu'il puisse faire part de ses remarques éventuelles.

Art. 4. § 1^{er}. En préparation de l'entretien d'évaluation, le directeur concerné établit son 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 provincial invite le directeur concerné à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 1^{er}, § 2.

§ 2. Le directeur général et le directeur financier se voient attribuer une évaluation "excellente", "favorable", "réservée" ou "défavorable".

§ 3. Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le collège provincial 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, le directeur général ou le directeur financier signe et retourne cette proposition, accompagnée de ses remarques éventuelles.

A défaut, il est censé accepter l'évaluation qui devient définitive.

§ 5. Le collège provincial statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques du directeur général ou du directeur financier concerné et notifie la décision à ce dernier moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée.

§ 6. A chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par les directeurs généraux ou directeurs financiers en fonction selon l'emploi concerné sont obligatoirement présents. La désignation s'opère sur base d'une liste de directeurs généraux et de directeurs financiers provinciaux disposant d'un minimum de dix années d'ancienneté dans la fonction.

En cas de carence le choix s'opère sur base de la liste visée à l'article 10, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux.

Ces membres ont une voix délibérative.

Les membres du collège provincial sont en toute hypothèse majoritaires.

En outre, le collège provincial 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 concernés 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. 5. § 1^{er}. Les directeurs généraux et financiers qui ont fait l'objet d'une évaluation "favorable", "réservée" ou "défavorable" peuvent saisir la Chambre de recours.

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.

CHAPITRE IV. — *Des mentions et de leurs effets*

Art. 6. § 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 peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Art. 7. 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;

3° " Réservée " : sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59;

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

Art. 8. La première évaluation a lieu deux ans après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

La bonification prévue à l'article 6, § 1^{er}, 1°, du présent arrêté ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

Art. 9. 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 Initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'obtenir 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 et directeur financier provinciaux

Namur, le 11 juillet 2013.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

P. FURLAN

ÜBERSETZUNG

ÖFFENTLICHER DIENST DER WALLONIE

[2013/204573]

11. JULI 2013 — Erlass der Wallonischen Regierung zur Festlegung der Bewertungsregeln für die Stellen eines Generaldirektors, eines stellvertretenden Generaldirektors und eines Finanzdirektors der Provinz

Die Wallonische Regierung,

Aufgrund des Kodex der lokalen Demokratie und der Dezentralisierung, Artikel 2212-56 § 1 Absatz 4;

Aufgrund des Protokolls Nr. 04/2012 des Ausschusses C, Unterabschnitt Wallonische Region;

Aufgrund des am 17. April 2012 abgegebenen Gutachtens des "Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces de la Région wallonne" (Hoher Rat der Städte, Gemeinden und Provinzen der wallonischen Region);

Aufgrund des am 15. Mai 2013 in Anwendung von Artikel 84 § 1 Absatz 1 1^o, der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat abgegebenen Gutachtens des Staatsrats Nr. 53.255/4;

Auf Vorschlag des Ministers für lokale Behörden und Städte;

Nach Beratung,

Beschließt:

KAPITEL I — Die Bewertungsregeln

Artikel 1 - § 1 - Für die Dienstgrade des Generaldirektors und des Finanzdirektors, nachstehend "die Direktoren" genannt, wird alle drei Jahre im Anschluss an ein Bewertungsgespräch, dessen Ziel es ist, die Art und Weise zu beurteilen, auf die sie ihre Arbeit verrichten, eine Bewertung durchgeführt. Dieser Zeitraum von drei Jahren zwischen zwei Bewertungen wird "Bewertungszeitraum" genannt.

§ 2 - Der Generaldirektor und der Finanzdirektor werden hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeit, des Arbeitsrhythmus, der Arbeitsmethoden, der Arbeitseinstellung sowie auf der Grundlage von einzureichenden Schriftstücken bewertet. Die Bewertungskriterien werden in der Anlage festgelegt.

Die Bewertung, die sich auf die Funktionsbeschreibung bezieht und insbesondere was den Generaldirektor betrifft auf die Kompetenzen und die Qualität der Maßnahmen, die getroffen werden, um die in dem Zielsetzungsvertrag erläuterten Ziele zu erreichen, auf die Art und Weise, auf die diese erreicht worden sind sowie auf die mit der Funktion einhergehenden Kompetenzen und Anforderungen, erfolgt im Rahmen des in Artikel 4 § 1 Absatz 2 des vorliegenden Erlasses erwähnten Bewertungsgesprächs.

KAPITEL II — Das Verfahren

Art. 2 - Innerhalb der ersten beiden Monate eines jeden Bewertungszeitraums fordert das Provinzialkollegium den Generaldirektor und den Finanzdirektor auf, an einem Planungsgespräch teilzunehmen, bei dem die zu erreichenden individuellen Ziele sowie die Funktionsbeschreibung erörtert werden.

Im Laufe des Monats nach diesem Planungsgespräch verfasst das Kollegium einen Bericht, der den ersten Bestandteil der Bewertungsakte darstellt.

Art. 3 - Im Laufe jedes Bewertungszeitraums findet zwischen dem Provinzialkollegium einerseits und dem Generaldirektor und dem Finanzdirektor andererseits auf Anfrage einer dieser beiden Parteien und sooft notwendig ein Dienstgespräch statt. Dieses Gespräch hat unter anderem zum Zweck, Lösungen zu Schwierigkeiten, mit denen eine der Parteien konfrontiert wird, zu finden.

Im Laufe jedes Bewertungszeitraums fügen der Generaldirektor, der Finanzdirektor oder das Provinzialkollegium jedes Schriftstück, das die Ausführung der Arbeit des Generaldirektors und des Finanzdirektors betrifft, der Bewertungsakte bei, und zwar auf Initiative oder auf Anfrage dieser Direktoren.

Der betreffende Direktor wird von den Schriftstücken, die der Bewertungsakte durch das Provinzialkollegium beigefügt werden, in Kenntnis gesetzt, damit er sich gegebenenfalls dazu äußern kann.

Art. 4 - § 1 - Zur Vorbereitung der Bewertungsgespräche verfasst der betreffende Direktor seinen Bewertungsbericht auf der Grundlage des Planungsberichts und im Fall des Generaldirektors auf der Grundlage des Zielsetzungsvertrags.

Frühestens vier Monate und spätestens zwei Monate vor dem Ende eines jeden Bewertungszeitraums fordert das Provinzialkollegium den betreffenden Direktor auf, an einem Bewertungsgespräch teilzunehmen, bei dem die verwirklichten Ziele und die in Artikel 1, § 2 erwähnten Bestandteile erörtert werden.

§ 2 - Dem Generaldirektor und dem Finanzdirektor wird eine Bewertung mit dem Vermerk "ausgezeichnet", "günstig", "vorbehaltlich" oder "ungünstig" vergeben.

§ 3 - Im Laufe des Monats nach dem Bewertungsgespräch äußert das Provinzialkollegium einen Bewertungsvorschlag, in dem es im Falle des Generaldirektors insbesondere auf das Ausmaß der Ausführung des Zielsetzungsvertrags eingeht.

§ 4 - Innerhalb von 15 Tagen nach der Mitteilung unterzeichnet der Generaldirektor oder der Finanzdirektor diesen Vorschlag und sendet ihn gemeinsam mit seinen etwaigen Bemerkungen zurück.

In Ermangelung davon wird davon ausgegangen, dass er die Bewertung annimmt, die dann endgültig wird.

§ 5 - Das Provinzialkollegium trifft innerhalb von fünfzehn Tagen nach Eingang der von dem Generaldirektor oder dem Finanzdirektor geäußerten Bemerkungen einen endgültigen Beschluss, der Letztgenanntem gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt oder per Einschreibebrief übermittelt wird.

§ 6 - Zu jedem Zeitpunkt des Bewertungsverfahrens müssen zwei von den Generaldirektoren oder den Finanzdirektoren (je nachdem, um welches Amt es sich handelt) bezeichnete Mitglieder zugegen sein. Diese Bezeichnung erfolgt auf der Grundlage einer Liste von Generaldirektoren und Finanzdirektoren, die ein Dienstalter von wenigstens zehn Jahren im Amt aufweisen.

Fehlt diese, erfolgt die Bezeichnung auf der Grundlage der in Artikel 10, Absatz 2 des Erlasses der Wallonischen Regierung vom 11. Juli 2013 zur Festlegung der Ernennungsbedingungen für die Stellen eines Generaldirektors, eines stellvertretenden Generaldirektors und eines Finanzdirektors der Gemeinde.

Diese Mitglieder haben eine beratende Stimme.

Die Mitglieder des Provinzialkollegiums sind in allen Fällen mehrheitlich vertreten.

Zudem kann das Provinzialkollegium einen externen Sachverständigen zu Rate ziehen.

§ 7 - Wurde keine Bewertung vorgenommen oder ist diese nicht innerhalb von vier Monaten nach Ablauf der dafür vorgesehenen Frist erfolgt, und unter der Bedingung, dass die betreffenden Direktoren bei der zuständigen Behörde einen entsprechenden Antrag eingereicht haben, gilt die Bewertung als günstig und ist diese ab dem Datum der vorerwähnten Frist rückwirkend gültig.

KAPITEL III — Die Beschwerde

Art. 5 - § 1 - Die Generaldirektoren und die Finanzdirektoren, die Gegenstand einer "günstigen", "vorbehaltlichen" oder "ungünstigen" Bewertung sind, haben die Möglichkeit, die Beschwerdekammer zu befassen.

In der Mitteilung der Bewertung werden das Bestehen und die Form der Berufung angegeben.

§ 2 - Innerhalb von fünfzehn Tagen nach dieser Mitteilung können die Direktoren die Beschwerdekammer mit einer Beschwerde befassen.

KAPITEL IV — Die Vermerke und ihre Auswirkungen

Art. 6 - § 1 - Die Bewertung hat folgende Auswirkungen:

1° eine "ausgezeichnete" Bewertung ermöglicht die Gewährung eines Finanzbonus, der einer Jahreserhöhung entspricht;

2° eine "vorbehaltliche" Bewertung führt dazu, dass das Gehalt bis zu der nächsten Bewertung unverändert bleibt. Sechs Monate nachdem diese Bewertung erteilt wurde, findet eine Zwischenbewertung statt;

3° eine "ungünstige" Bewertung führt dazu, dass das Gehalt bis zu der nächsten Bewertung unverändert bleibt. Ein Jahr nachdem diese Bewertung erteilt wurde, findet eine Zwischenbewertung statt.

§ 2 - Nach zwei endgültig erteilten aufeinander folgenden ungünstigen Bewertungen kann der Rat einen Kündigungsvorschlag wegen Berufsuntauglichkeit zustellen.

Art. 7 - Die mit Zahlen unterlegte Bewertung wird erzielt, indem die für jedes der in der Anlage angeführten Kriterien vergebenen Punkte addiert werden.

1° "Ausgezeichnet": von 100 möglichen Punkten eine Punktzahl von wenigstens 80;

2° "günstig": von 100 möglichen Punkten eine Punktzahl zwischen 60 und 79 einschl.;

3° "vorbehaltlich": von 100 möglichen Punkten eine Punktzahl zwischen 50 und 59 einschl.;

4° "ungünstig": von 100 möglichen Punkten eine Punktzahl unter 50.

Art. 8 - Die erste Bewertung findet zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des vorliegenden Erlasses statt.

Der in Artikel 6 § 1 1° des vorliegenden Erlasses erwähnte Bonus kann erst nach Ablauf des zweiten Bewertungszyklus gewährt werden.

Art. 9 - Der vorliegende Erlass tritt am ersten Tag des Monats, der auf seine Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* folgt, in Kraft.

Namur, den 11. Juli 2013

Der Minister-Präsident

R. DEMOTTE

Der Minister für lokale Behörden und Städte

P. FURLAN

ANLAGE

Allgemeine Kriterien	Erläuterung	—	Gewichtung
1. Verwirklichung der Grundlagen des Berufs	Team-Management	Planung und Organisation	50
	Leitung der Einrichtungen	Leitung und Förderung	
	Gesetzliche Aufgaben	Fristgerechte Ausführung von Aufgaben	
	Wirtschafts- und Haushaltsführung	Bewertung des Personals	
		Pädagogik und Betreuung	
2. Verwirklichung der Zielsetzungen	Stand der Zielsetzungen		30
	Initiativen, Verwirklichung, eingesetzte Methoden, um die Ziele zu erreichen		

Allgemeine Kriterien	Erläuterung	—	Gewichtung
3. Verwirklichung der individuellen Zielsetzungen	Initiativen Persönliches Engagement Aneignung von Kompetenzen Zwischenmenschliche Aspekte		20

Gesehen, um dem Erlass der Wallonischen Regierung vom 11. Juli 2013 zur Festlegung der Bewertungsregeln für die Stellen eines Generaldirektors und eines Finanzdirektors der Provinz beigefügt zu werden.

Namur, den 11. Juli 2013

Der Minister-Präsident

R. DEMOTTE

Der Minister für lokale Behörden und Städte

P. FURLAN

—
VERTALING

WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2013/204573]

11 JULI 2013. — Besluit van de Waalse Regering tot vaststelling van de evaluatieregels voor de betrekkingen van provinciaal directeur-generaal en financieel directeur

De Waalse Regering,

Gelet op het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie, artikel 2212-56, § 1, lid 4;

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. 53.255/4 van de Raad van State, gegeven op 15 mei 2013, overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, 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 :

HOOFDSTUK I. — *Evaluatieregels*

Artikel 1. § 1. De graden van directeur-generaal en financieel directeur 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-generaal en de financieel directeur worden geëvalueerd op de kwaliteit van de arbeid, het arbeidsritme, de werkmethodes, de werkatitudes 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 bevoegdheden en de kwaliteit van de uitgevoerde acties om de doelstellingen te bereiken die in de doelstellingenovereenkomst bepaald, de manier waarop ze werden bereikt, de bevoegdheden en de vereisten van de functie, vindt plaats tijdens het evaluatiegesprek bedoeld in artikel 4, § 1, tweede lid, van dit besluit.

HOOFDSTUK II. — *Procedure*

Art. 2. Binnen de twee eerste maanden van elke evaluatieperiode worden de directeur-generaal en de financieel directeur door het Provinciecollege 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 College een verslag op dat het eerste stuk van evaluatiedossier vormt.

Art. 3. In de loop van elke evaluatieperiode vindt een functioneringsgesprek plaats telkens als het nodig is tussen het Provinciecollege, enerzijds, en de directeur-generaal en de financieel directeur, 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 directeur-generaal of van de financieel directeur gevoegd bij het evaluatiedossier door laatstgenoemden of door het Provinciecollege, op eigen initiatief of op verzoek van de betrokken directeur.

De gegevens die door het Provinciecollege bij het evaluatiedossier worden gevoegd, worden ter kennis gebracht van de betrokken directeur opdat hij zijn eventuele opmerkingen zou kunnen meedelen.

Art. 4. § 1. Ter voorbereiding van het evaluatiegesprek stelt de betrokken directeur zijn 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 Provinciecollege de betrokken directeur 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 directeur-generaal en de financieel directeur krijgen een evaluatie "uitstekend", "gunstig", "met voorbehoud" of "ongunstig".

§ 3. Binnen de maand na het evaluatiegesprek formuleert het Provinciecollege 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 ondertekent de directeur-generaal of de financieel directeur dat voorstel en zendt het terug samen met zijn eventuele opmerkingen.

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

§ 5. Het Provinciecollege spreekt zich definitief uit binnen vijftien dagen te rekenen van de ontvangst van de bemerkingen van de directeur-generaal of de financieel directeur en betekent de beslissing aan laatstgenoemde tegen afgifte van een ontvangstbewijs of met een aangetekende brief.

§ 6. In elk stadium van de evaluatieprocedure zijn twee leden aangewezen door de directeurs-generaal of de financieel directeurs in functie volgens de betrokken betrekking, verplicht aanwezig. De aanwijzing gebeurt op basis van een lijst van provinciale directeurs-generaal en financieel directeurs die over een anciënniteit van minstens tien jaar in de functie beschikken.

Bij gebrek wordt er een keuze gemaakt op basis van de lijst bedoeld in artikel 10, tweede lid, van het besluit van de Waalse Regering van 11 juli 2013 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden tot de betrekkingen van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur in een gemeente.

Deze leden zijn stemgerechtigd.

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

Het Provinciecollege 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 betrokken 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. 5. § 1. De directeurs-generaal en de financieel directeurs die het voorwerp hebben uitgemaakt van een evaluatie "gunstig", "met voorbehoud" of "ongunstig" kunnen de zaak aanhangig maken bij de beroepskamer.

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.

HOOFDSTUK IV. — *Meldingen en de gevolgen ervan*

Art. 6. § 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 kennis geven van het voorstel tot ontslag wegens beroepsonbekwaamheid.

Art. 7. 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;

3° "met Voorbehoud" : op 100, een aantal punten tussen 50 en 59;

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

Art. 8. De eerste evaluatie vindt plaats twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit.

De toelage bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, van dit besluit mag slechts worden toegekend na afloop van de tweede evaluatiecyclus.

Art. 9. 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 het besluit van de Waalse Regering van 11 juli 2013 tot vaststelling van de evaluatieregels voor de betrekkingen van provinciaal directeur-generaal en financieel directeur.
Namen, 11 juli 2013.

De Minister-President,
R. DEMOTTE

De Minister van de Plaatselijke Besturen en de Stad,
P. FURLAN

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/204574]

11 JUILLET 2013. — Arrêté du Gouvernement wallon fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux

Le Gouvernement wallon,

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, les articles L1124-2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et § 2, alinéa 1^{er}, L11224-16 et L1124-22, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et § 2, alinéa 2;

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° 53.250/4 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 :

CHAPITRE I^{er}. — *Du recrutement*

Article 1^{er}. Le Conseil communal fixe, dans un règlement, les conditions et les modalités de nomination et de promotion au grade de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier, ci-après dénommés « directeurs », dans les limites des dispositions prévues par le présent arrêté.

Art. 2. Nul ne peut être nommé directeur s'il ne remplit pas les conditions générales d'admissibilité suivantes :

- 1° être ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 4° être porteur d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A;
- 5° être lauréat d'un examen;
- 6° avoir satisfait au stage.

Art. 3. § 1^{er}. Le règlement prévoit les modalités de recrutement aux fonctions de directeurs et détermine au minimum :

- 1° les conditions de participation à l'examen;
- 2° les modalités de son organisation;
- 3° la composition du jury;