Wallonie intérieur SPW

Namur, le 16 JUIL. 2019

A Mesdames et Messieurs
les Présidents et Membres des Collèges communaux,
les Présidents et Membres des Collèges provinciaux,
les Présidents des Centres publics d'action sociale,
Messieurs les Gouverneurs de province,

Pour information à Mesdames et Messieurs,
les Directeurs généraux,
les Directeurs généraux adjoints,
les Directeurs financiers,

Objet : Pouvoirs locaux – Programme stratégique transversal et statut des titulaires des grades légaux – Décrets du 19 juillet 2018 et arrêtés d'exécution du 24 janvier 2019 – Circulaire.

Mesdames, Messieurs,

La réforme du statut des titulaires des grades légaux a été portée par deux décrets du 18 avril 2013, lesquels modifiaient respectivement le Code de la démocratie locale et de la décentralisation du 22 avril 2004 et la loi du 08 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, ainsi que les arrêtés d'exécution du Gouvernement wallon pris le 11 juillet 2013.

L'objectif poursuivi par la réforme, entrée en vigueur le 1er septembre 2013, était de tendre à la modernisation du fonctionnement des administrations locales en implémentant un nouveau schéma organisationnel des administrations locales dans le but d'améliorer le fonctionnement de celles-ci et ce, d'une part, en précisant le(s) rôle(s) des Directeurs généraux et des Directeurs financiers et d'autre part, en consacrant de nouveaux outils de gouvernance.

Une série de constats, révélés notamment au travers de l'exercice de la tutelle administrative, du programme d'accompagnement des Pouvoirs locaux, des réflexions internes menées notamment par les fédérations des grades légaux ou encore sur la base de l'expérience du terrain, ont nécessité certaines modifications législatives et réglementaires.

Par ailleurs, l'article 54 du décret du 18 avril 2013 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation prévoyait une évaluation de celui-ci avant le renouvellement des conseils communaux et provinciaux de 2018.

Enfin, suite à l'expérience pilote menée depuis 2013, il a été décidé de rendre obligatoire le programme stratégique transversal pour les provinces, les communes et les centres publics d'action sociale.

www.wallonie.be
N° vert : 1718 (informations générales)

L'objectif est d'inviter les pouvoirs locaux à se doter d'un outil de gestion et de gouvernance, en tenant compte des spécificités de chacun et fixant les objectifs et les projets pour la législature.

C'est bien la démarche de développer un programme stratégique qui devient obligatoire et non le contenu de celui-ci. Aucune forme de tutelle ne sera dès lors exercée à l'égard de la formalisation du PST et aucune sanction ne sera prise à cet égard.

Un guide méthodologique a été élaboré pour aider les pouvoirs locaux à implémenter un programme stratégique transversal. Il est disponible à l'adresse suivante : http://pouvoirslocaux.wallonie.be/pst/outils/Guide%20methodologique%20PST.pdf.

Le 19 juillet 2018, le Parlement de Wallonie a adopté deux décrets (publication au Moniteur belge le 28.08.2018), l'un modifiant le décret du 22 avril 2004 portant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'autre modifiant la loi du 08 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Les deux textes sont d'application depuis le renouvellement des conseils communaux et provinciaux qui a fait suite aux élections communales et provinciales du 14 octobre 2018.

Les arrêtés d'exécution du 11 juillet 2013 ont eux aussi été modifiés par le Gouvernement wallon. Ils sont entrés en vigueur le 1er avril 2019 (publication au Moniteur belge le 21 mars 2019). Il s'agit de :

- L'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux ;
- L'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général et directeur financier provinciaux ;
- L'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaires des directeurs généraux et des directeurs financiers des centres publics d'aide sociale ;
- 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 communaux ;
- L'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général et directeur financier provinciaux ;
- 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.

Un nouvel arrêté du Gouvernement wallon a été adopté, fixant les règles relatives à la valorisation pécuniaire des services antérieurs prestés dans le secteur public et privé par les directeurs généraux, les directeurs généraux adjoints et les directeurs financiers communaux (arrêté du Gouvernement wallon du 24 janvier 2019).

Les nouvelles dispositions réglementaires s'imposent à tous les pouvoirs locaux. Toute nouvelle délibération prise dans ce cadre devra être prise dans le respect des nouveaux décrets précités et de leurs arrêtés d'exécution ainsi que dans le respect des règles applicables en matière de statut syndical et de tutelle administrative.

La présente circulaire a pour objectif d'attirer l'attention sur certains éléments clés des nouvelles dispositions décrétales et réglementaires.

1. L'accès à l'emploi

Pour rappel, il existe trois modes d'accès aux emplois de grades légaux. L'emploi de directeur général, de directeur général adjoint ou de directeur financier est accessible par recrutement, par promotion et par mobilité.

Le mode d'accès doit être prévu dans le statut administratif des titulaires des grades légaux. Le cumul de deux ou de trois de ces modes d'accès est possible sans aucune hiérarchie possible entre eux.

- Désignation immédiate du directeur général adjoint
  - Article L1124-2, §2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.
  - Article 41 de la Loi organique des centres publics d'action sociale.

Désormais, le conseil communal ou le conseil de l'action sociale a la possibilité de nommer de suite à l'emploi de directeur général le directeur général adjoint, pour autant que ce dernier réunisse toutes les conditions de nomination à l'emploi de directeur général.

L'objectif est de faire bénéficier immédiatement des connaissances et de l'expérience acquise par le directeur général adjoint qui sera apte à reprendre la fonction et à assurer ainsi la continuité du service public.

La désignation immédiate constitue une dérogation aux trois modes d'accès précités en ce sens que l'autorité locale sera dispensée d'organiser une procédure de sélection pour pourvoir à l'emploi de directeur général.

La désignation du directeur général adjoint au conseil communal/conseil de l'action sociale pourra être proposée par le collège/bureau permanent, sans aucune autre étape préalable. Au conseil communal, la déclaration de vacance de l'emploi et le choix du mode d'accès à l'emploi se feront en séance publique. Si le conseil fait le choix de ce mode d'accès, la personne même du directeur général adjoint sera abordée ce qui nécessite de poursuivre le débat à huis clos.

Dans le même état d'esprit, il est rappelé que la commune ou le CPAS qui crée l'emploi de directeur financier peut nommer immédiatement à cet emploi un receveur régional en application de l'article L1124-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et de l'article 41 de la loi organique des centres publics d'action sociale.

- Dispense de l'épreuve d'aptitude professionnelle

  - Articles 3, §4 et 5 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux.
  - Articles 3, §4 et 5 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général et directeur financier provinciaux.
  - Articles 3, §4 et 5 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaires des directeurs généraux et des directeurs financiers des centres publics d'aide sociale.

Les arrêtés précisent désormais quel candidat est dispensé de l'épreuve d'aptitude professionnelle portant sur les différentes matières :

- Le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier d'une commune ou d'un CPAS, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi du même titre dans une commune ou un centre public d'action sociale ;

- Le directeur général d'une commune ou d'un CPAS, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi de directeur général adjoint d'une commune ou d'un centre public d'action sociale ;

- Le directeur général adjoint d'une commune ou d'un CPAS, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi de directeur général d'une commune ou d'un centre public d'action sociale ;

- Le directeur général et le directeur financier d'une province, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi du même titre dans une autre province ;

- Le receveur régional lorsqu'il se porte candidat à un emploi de directeur financier d'une commune ou d'un centre public d'action sociale.

Cette dispense s'applique tant dans le cadre d'un examen de recrutement que dans celui de la mobilité. La dispense est en effet fonction du type de candidat intéressé et non pas du type de procédure d'accès à l'emploi choisi. Il est rappelé que la mobilité est en quelque sorte un recrutement d'appel public dont l'accès n'est ouvert qu'aux titulaires d'un grade légal en fonction dans une commune, un CPAS ou une province.

En revanche, le mécanisme de dispense pour les membres du personnel d'une commune ou d'un CPAS souhaitant accéder, par promotion, à l'emploi de grade légal a été supprimé.

- Système de cotation dans le cadre de l'examen

  - Articles 3, §4 et 5 de l'AGW du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux.
  - Articles 3, §4 et 5 de l'AGW du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général et directeur financier provinciaux.
  - Articles 3, §4 et 5 de l'AGW du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaires des directeurs généraux et des directeurs financiers des centres publics d'aide sociale.

Pour rappel, l'examen comporte au minimum les deux épreuves suivantes :

✓ Une épreuve d'aptitude professionnelle.
✓ Une épreuve orale d'aptitude à la fonction.

Des épreuves supplémentaires peuvent être organisées pour autant qu'elles soient prévues dans la délibération fixant les conditions de recrutement.

La pondération choisie doit également être prévue dans cette délibération.

Sur la base du rapport établi par le jury et après avoir éventuellement entendu les lauréats, le collège/bureau permanent propose au conseil un candidat stagiaire. Le rapport du jury est motivé et contient les résultats de l'ensemble des épreuves.

Dans le cas où un ou plusieurs candidats sont dispensés de l'épreuve d'aptitude professionnelle (dans le cadre d'une procédure de recrutement ou d'une procédure regroupant plusieurs modes d'accès), celle-ci devient éliminatoire pour les candidats qui n'en sont pas dispensés.

L'hypothèse envisagée est celle où la procédure est ouverte à des candidats dispensés et des candidats non dispensés de l'épreuve d'aptitude professionnelle. Dans ce cas, l'épreuve d'aptitude professionnelle sera éliminatoire pour les candidats non dispensés de manière à pouvoir comparer l'ensemble des candidats sur une même et unique base, à savoir l'épreuve orale.

A contrario, lorsque l'ensemble des candidats présente toutes les épreuves, le jury délibère sur la base des résultats obtenus aux différentes épreuves.

En conclusion, le jury classe les candidats sur base du total des points obtenus dans les 2 épreuves ou dans les 3 épreuves lorsqu'un pouvoir local a ajouté une 3ème épreuve à celles prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon.

Si par contre, en cas de recrutement ou de mobilité, la dispense de l'épreuve « matières » s'applique à un ou plusieurs candidats, cette cotation est neutralisée. Elle ne sera pas comptabilisée dans le total des 2 ou 3 épreuves (selon le cas) de manière à placer tous les candidats sur un pied d'égalité.

- Stage

Aucune dispense de stage n'est prévue dans les arrêtés du Gouvernement wallon. Par conséquent, quel que soit le mode d'accès à l'emploi choisi, tout lauréat choisi doit effectuer un stage.

Le stagiaire issu de la mobilité pourra, si c'est prévu dans son statut, solliciter un congé pour stage et ainsi retrouver son ancien poste en cas de licenciement.

Il est suggéré au collège/bureau de se tourner vers la fédération concernée par le grade légal en stage pour disposer d'un modèle de rapport de commission de stage. De même, le collège/bureau et la fédération *ad hoc* sont invités à s'entendre sur les modalités pratiques d'accompagnement du grade légal stagiaire.

2. L'évaluation des grades légaux

- Article L1124-50 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.
- Article 41 de la Loi organique des centres publics d'action sociale.
- 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 communaux.
- L'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général et directeur financier provinciaux.
- 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.

Dans le cadre de l'évaluation de la réforme de 2013, il est apparu que la lettre de mission et le contrat d'objectifs étaient des outils peu utilisés dans les pouvoirs locaux.

La simplification et la rationalisation des outils de management stratégique semblent dès lors nécessaires afin d'augmenter l'efficacité et la cohérence de l'action publique locale.

En rendant le programme stratégique transversal obligatoire, il a été décidé de supprimer le contrat d'objectifs et la lettre de mission qui n'ont plus de raison d'être. La multiplication des outils ferait en effet perdre l'apport de simplification induite par le programme stratégique transversal qui devient le seul document stratégique de planification des objectifs stratégiques et opérationnels à atteindre pour la législature au sein du pouvoir local.

Notons que le législateur a souhaité maintenir la lettre de mission pour les provinces. En effet, il appert que les provinces se sont mieux appropriées que les communes et les CPAS certains outils de management proposés dans la réforme du statut des titulaires des grades légaux de 2013, principalement la lettre de mission. Il convient donc de ne pas retirer aux provinces un outil ayant prouvé son efficacité et son utilité.

- Responsabilité des grades légaux dans la mise en œuvre du PST

La mise en œuvre du PST fait désormais partie intégrante des missions légales des grades légaux.

Le comité de direction : *« participe à l'élaboration du PST et soutient le collège communal ou provincial /le bureau Permanent. Il assure le suivi du PST dans le cadre de sa mise en œuvre. »*

Le directeur général : *« est chargé de la mise en œuvre du PST. »*

Le directeur financier : *« est chargé du suivi financier du PST. »*

Pa conséquent, il est dorénavant prévu que le collège/bureau permanent, dans les deux mois qui suivent l'adoption du programme stratégique transversal, invite le directeur général, le directeur général adjoint et le directeur financier à un entretien en vue d'actualiser leur rapport de planification individuelle.

A titre transitoire, pour le PST 2019-2025, l'actualisation du rapport de planification peut se faire dans les deux mois de la prise d'acte du programme stratégique transversal par le conseil.

Pour les CPAS, dans l'hypothèse où le conseil de l'action sociale n'a pas délégué la programmation stratégique au bureau permanent, l'actualisation du rapport de planification peut se faire dans les deux mois de l'adoption du programme stratégique transversal par le conseil.

- Rapport de planification

Le rapport de planification est l'outil qui fixe, dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation du grade légal (par le collège/bureau permanent), sa description de fonction, ses objectifs individuels et ses objectifs opérationnels.

Les grades légaux sont évalués sur la base du rapport de planification conformément aux critères fixés dans les grilles annexées aux arrêtés du 11 juillet 2013 du Gouvernement wallon fixant les règles d'évaluation, tels que modifiés.

Le directeur général ou le directeur général adjoint est évalué sur :

- Ses compétences managériales (réalisation du métier de base) ;
- L'accomplissement de ses missions légales (réalisation du métier de base) ;
- Les actions mises en œuvre en vue d'atteindre ses objectifs individuels (réalisation des objectifs individuels) ;
- Les actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs opérationnels fixés dans le programme stratégique transversal ou en dehors de celui-ci (réalisation des objectifs opérationnels).

Le directeur financier est évalué sur :

- L'accomplissement de ses missions légales (réalisation du métier de base) ;
- Les actions mises en œuvre en vue d'atteindre ses objectifs individuels (réalisation des objectifs individuels) ;
- Les actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs opérationnels fixés dans le programme stratégique transversal ou en dehors de celui-ci (réalisation des objectifs opérationnels).

La mise en œuvre des objectifs opérationnels du programme stratégique transversal est une obligation de moyen et pas de résultat pour les grades légaux.

C'est bien l'administration et l'organe politique concerné dans son ensemble (collège communal ou provincial, conseil de l'action sociale ou bureau permanent) qui portent « le programme stratégique transversal ». Des agents seront, le cas échéant, désignés chefs de projets, responsables sous l'autorité d'un chef hiérarchique et/ou d'un sponsor[1] et en fin de compte sous l'autorité globale du directeur général, en tant que responsable de l'administration.

La délibération du collège/bureau adoptant le rapport de planification est communiquée, pour information, au conseil et au Gouvernement.

3. Incompatibilités/inéligibilités

- Incompatibilités
    - Articles L1125-1, L1125-8 et 2212-76 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.
    - Articles 9 et 41 de la Loi organique des centres publics d'action sociale.

Ni le directeur général, ni le directeur général adjoint, ni le directeur financier ne peuvent faire partie du Conseil communal/provincial ou de l'action sociale. Il y a incompatibilité entre, d'une part les fonctions de directeur général, directeur général adjoint et de directeur financier et d'autre part les fonctions de député provincial, bourgmestre, président de CPAS, échevin ou conseiller communal/provincial ou de CPAS

Il y a dans une même commune, dans un même CPAS ou entre une commune et un CPAS, incompatibilité entre les fonctions de directeur général, directeur général adjoint en titre ou faisant fonction et de directeur financier, en titre ou faisant fonction.

Ne peuvent faire partie du conseil communal/provincial ni du collège communal/provincial respectivement de la commune ou de la province dans laquelle il exerce ses fonctions, les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclus, avec le directeur et les personnes unies par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec celui-ci.

---

[1] « *Le sponsor du projet/de l'action est un intervenant essentiel dans la gestion de projet/d'action car il est positionné suffisamment haut dans la hiérarchie pour pouvoir intervenir en appui du chef de projet/du référent action par exemple en cas de problème lié à la disponibilité des ressources nécessaires au projet/à l'action ou en cas de mise en place de collaborations transversales.* » - Programme stratégique transversal : guide méthodologique.

Ne peuvent faire partie du conseil de l'action sociale, les parents ou alliés jusqu'au deuxième degré et les personnes unies par les liens du mariage ou de la cohabitation légale avec le directeur général, le directeur général adjoint ou le directeur financier du centre public d'action sociale.

Cette dernière incompatibilité est d'application depuis le renouvellement des conseils communaux, de l'action sociale et provinciaux qui a fait suite aux élections locales du 14 octobre 2018.

Elle n'est pas d'application pour les membres des conseils communaux, de l'action sociale et provinciaux ainsi que les membres des collèges communaux/provinciaux et des bureaux permanents élus ou désignés préalablement et continuant à siéger sans interruption dans ces organes après le renouvellement des conseils communaux, de l'action sociale et provinciaux qui a fait suite aux élections locales du 14 octobre 2018.

- Inéligibilités

  - Article L4142-1, §2, 9° et 10° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Sont inéligibles aux élections communales et provinciales :

« 9° dans la (ou les) commune(s) où il exerce sa fonction, le directeur général, le directeur général de centre public d'action sociale, le directeur financier, le directeur financier de centre public d'action sociale ou le receveur régional ;

10° dans une des communes de la province où il exerce sa fonction, le directeur général et le directeur financier. »

Le décret du 18 avril 2013 précité disposait toutefois que ces nouvelles inéligibilités n'entreraient en vigueur que lors du renouvellement des conseils communaux et provinciaux de 2018.

Cette disposition transitoire est interprétée comme signifiant que l'inéligibilité créée par ce décret dans le chef des grades légaux sera d'application dans le cadre de la confection des listes du scrutin local d'octobre 2024. Rien ne s'opposait donc qu'un grade légal soit candidat en octobre 2018 dans la commune ou dans la province où il exerce sa fonction.

4. Autonomie du grade légal en cas de participation à des jurys de recrutement ou des commissions de stage

Les directeurs généraux, directeurs généraux adjoints ou directeurs financiers qui sont membre d'un jury de recrutement, d'une commission d'accompagnement dans le cadre d'un stage ou d'une commission d'évaluation, dans le cadre des dispositions prévues dans les arrêtés du 13 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des grades légaux, peuvent librement participer aux réunions y relatives pour autant que cela ne perturbe pas la continuité du service public et que cela reste une activité accessoire du grade légal.

Les membres de la Commission de stage accompagnant le directeur général stagiaire doivent désormais disposer d'un minimum de trois années d'ancienneté dans la fonction, au lieu de dix ans. En effet, cette ancienneté posait des problèmes pratiques dans la composition des commissions de stage et pouvait perturber la continuité du service public.

5. Les synergies entre la commune et le CPAS

Le Parlement de Wallonie a adopté deux décrets relatifs aux synergies entre les communes et les CPAS. Il s'agit :

- Du décret du 19 juillet 2018 intégrant le renforcement des synergies entre les communes et les CPAS dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation (publication au Moniteur le 06.09.2018) ;
- Du décret du 19 juillet 2018 intégrant le renforcement des synergies entres les communes et les CPAS dans la loi organique des centres publics d'action sociale (publication au Moniteur le 06.09.2018).

Un guide méthodologique est par ailleurs disponible à l'adresse suivante : http://actionsociale.wallonie.be/sites/default/files/Guide%20me%CC%81thodologique%20synergie_web.pdf#overlay-context.

Il est désormais prévu que le directeur général de la commune soit invité à participer au comité de direction du CPAS. Le directeur général du CPAS est quant à lui invité à participer au comité de direction de la commune. Ils y siègent avec voix consultative. Il reçoit les convocations et les procès-verbaux.

Le directeur général de la commune et le directeur général du CPAS d'un même territoire doivent désormais établir conjointement et annuellement un projet de rapport portant sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la commune et le CPAS. Le rapport porte également sur les économies d'échelle et les suppressions des doubles emplois ou chevauchement d'activités du CPAS et de la commune.

Dans le but d'accroître le dialogue, le projet de rapport est soumis à l'avis des comités de direction de la commune et du CPAS lors d'une des réunions conjointes. Il est ensuite présenté au comité de concertation qui peut le modifier le cas échéant.

Le projet de rapport est ensuite présenté et débattu lors d'une réunion annuelle commune et publique du conseil communal et du conseil de l'action sociale qui se tient avant l'adoption des budgets du CPAS et de la commune par leur propre conseil. Lors de cette réunion, des modifications peuvent y être apportées.

Le rapport est ensuite adopté par chacun des conseils, puis annexé au budget de chacune des entités.

- Le directeur général adjoint commun

  - Article L1124-15 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation
  - Article 41 *ter* de la Loi organique des centres publics d'action sociale

Dans l'objectif d'amplifier et de favoriser les synergies entre les communes et les CPAS, il est désormais possible que le directeur général adjoint d'une commune soit désigné directeur général adjoint du CPAS de la commune du même ressort et inversement.

Le directeur général adjoint commun à la commune et au CPAS aidera les directeurs généraux respectifs dans l'exercice de leur fonction.

Il peut être responsable notamment de la gestion des services communs (exemple : service de support informatique, GRH, achats, ...). Il participe à l'établissement du projet de rapport sur l'ensemble des synergies existantes et à développer entre la commune et le CPAS.

Il sera sous l'autorité hiérarchique des deux directeurs généraux. En accord avec le collège et le bureau permanent, les deux directeurs généraux peuvent fixer par écrit le rôle et les responsabilités du directeur général adjoint commun.

Le collège et le bureau permanent sont également invités à s'accorder sur l'évaluation du directeur général adjoint commun, celle-ci devant toutefois faire l'objet d'une décision formelle par l'organe compétent de chacune des deux entités.

- Le directeur financier commun

  - Article L1124-21 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation
  - Article 41 *ter* de la Loi organique des centres publics d'action sociale

Le seuil de 20.000 habitants pour le recrutement d'un directeur financier commun aux deux institutions est relevé à 35.000 habitants.

La désignation d'un DF commun ne pourra se faire aux dépens des directeurs financiers en place. Ce n'est donc qu'au départ d'un des deux directeurs financiers ou du receveur régional et si tant la commune que le CPAS en font le choix, qu'un DF commun pourrait être mis en place.

L'objectif du législateur est de permettre le développement plus ample de synergies entre les communes et les CPAS sans toutefois mettre en difficulté le directeur financier commun dans l'exercice de ses missions. Les communes et les CPAS qui recourront à cette faculté sont invités à renforcer qualitativement et quantitativement l'équipe autour du directeur financier.

Le collège et le bureau permanent sont invités à s'accorder sur l'évaluation du directeur financier commun, celle-ci devant toutefois faire l'objet d'une décision formelle par l'organe compétent de chacune des deux entités.

De toute évidence, la faculté laissée aux communes et aux CPAS de recourir à un grade légal commun (directeur général adjoint commun ou directeur financier commun) doit contribuer au développement des synergies entre ces deux institutions. Elle ne peut en aucun cas être motivée uniquement par la volonté de réaliser des économies salariales.

6. Statut pécuniaire du directeur général du centre public d'action sociale

Le nouvel article 21, §1er, de 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 prévoit désormais que l'échelle barémique du directeur général d'un CPAS à temps plein est égale à l'échelle barémique applicable au directeur général de la même commune.

Cette nouvelle disposition peut être appliquée immédiatement, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019.

Contacts

Pour toute question, mon Administration est à votre disposition :

- **Service Public de Wallonie**
  Intérieur Action sociale
  Département des politiques publiques locales
  Direction des ressources humaines des pouvoirs locaux
  Avenue Gouverneur Bovesse, 100
  5100 Jambes (Namur)

- Courriel : ressourceshumaines.pouvoirslocaux@spw.wallonie.be

- Téléphone de la direction : 081/32.32.44 ou 081/32.37.43

Vous souhaitant bonne réception de la présente, veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.

La Ministre des Pouvoirs locaux, du Logement et des Infrastructures sportives

Valérie DE BUE