

SEANCE DU Conseil Communal du 28 mars 2018

Sont présents :

**Mme HIANCE V., 1ère Echevine, Présidente.
Mr. BRUNINX J., Mr. KNAPEN Ph., Echevin(e)s.
Mr. SLEYPENN P., Mr. MALHERBE M., Mme SIMON M-A., Mr.
DECKERS R., Mr. SORTINO Ch., Mme BODSON B., Mme VRIJENS
C., Mme DEBRUS S., Mr. MARX A., Mr. LENAERTS F., Mme
VINCKEN J., Conseiller(e)s.
Mr. TOBIAS J., Directeur général.**

**Excusé(e)s : Mr J. PIETTE - Bourgmestre, Mr. DEFRAIGNE Ph., Mme
THOMASSEN C., Mme COMBLAIN M., Mme HOSSAY F.,
Conseiller(e)s.**

Madame la Présidente ouvre la séance à 20h00

SÉANCE PUBLIQUE

**(1) MODIFICATION DU CADRE - CRÉATION D'UN EMPLOI DE DIRECTEUR
FINANCIER CPAS (H/F) - STATUT ADMINISTRATIF DES GRADES
LÉGAUX CPAS - STATUT PÉCUNIAIRE DU DIRECTEUR FINANCIER DU
CPAS (H/F) - APPROBATION**

Le Conseil Communal,

Vu l'article 112 quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale soumettant des délibérations du Conseil de l'Action Sociale au Conseil communal en tant qu'autorité de tutelle spéciale d'approbation ;

DECIDE à l'unanimité :

D'approuver les délibérations suivantes du Conseil de l'Action Sociale de ce 20 mars 2018, à savoir :

**- MODIFICATION DU CADRE – CRÉATION D'UN EMPLOI DE DIRECTEUR
FINANCIER CPAS (H/F)**

Le Conseil Communal,

Revu sa délibération du 17/03/2005 ;

Attendu que la Commune et le CPAS disposait d'un Receveur régional qui prend sa pension au 1^{er} avril 2018 ;

Considérant la délibération du Collège Communal en sa séance du 12/02/2018 décidant de créer un emploi de Directeur financier Communal et de quitter le groupement des Receveurs régionaux ;

Vu l'article 41ter, §2 de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale, le Directeur financier d'un CPAS d'une Commune de 20 000 habitants ou moins peut être nommé Directeur financier de cette commune ;

Vu l'article 1124-21 du code de la démocratie locale et de la décentralisation ;
Vu l'article 52 paragraphe 2 de la Nouvelle Loi Communale ;

Considérant qu'à la date du 8 mars 2018, le nombre d'habitant sur la commune de Bassenge s'élève à 8.939 habitants ;

Attendu que dès lors le Directeur financier local (H/F) peut être la même personne pour le CPAS que pour la Commune, suivant un horaire à déterminer de commun accord entre le CPAS et la Commune ;

Considérant dès lors qu'il s'agit de réactualiser le cadre du CPAS ;

Vu l'approbation du procès-verbal par le Comité de Concertation Commune/CPAS du 12/03/2018 ;

Considérant que les représentants syndicaux ont été valablement convoqués pour la réunion du Comité de Négociation Syndicale du 12/03/2018 ;

Vu l'absence des syndicats au Comité de Négociation Syndicale du 12/03/2018, l'avis dudit Comité de Négociation Syndicale est réputé favorable ;

DECIDE de procéder à un vote qui donne le résultat suivant :

Nombre de votants : 9

Nombre de voix pour : 9

Nombre de voix contre : 0

Abstention : 0

DECIDE :

De créer un emploi de Directeur financier CPAS local (H/F) au cadre du CPAS.

Le nouveau cadre du personnel du CPAS de Bassenge est dès lors établi comme suit :

CADRE DU PERSONNEL

I. GRADES LEGAUX		
NIVEAU	GRADE	PRESTATIONS
A	Directeur général (H/F)	1 temps plein

A	Directeur financier (H/F)	¼ temps
I. PERSONNEL ADMINISTRATIF		
NIVEAU	GRADE	PRESTATIONS
B	Travailleurs Sociaux	4 temps plein
D	Employés d'Administration	2 temps plein
II. PERSONNEL OUVRIER		
NIVEAU	GRADE	PRESTATIONS
E	Auxiliaire professionnel	1 temps plein

La présente délibération abroge toutes les dispositions antérieures relatives au même objet.

La présente délibération sera soumise au Conseil communal pour la tutelle spéciale d'approbation en vertu de l'article 112 quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale et entrera en vigueur après accomplissement des formalités légales.

- STATUT ADMINISTRATIF DES GRADES LÉGAUX CPAS

Le Conseil Communal,

Vu la Loi organique sur les CPAS, particulièrement les articles 41 et 42 ;

Vu le Décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions de la Loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale ;

Vu 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 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des Directeur général, Directeur général adjoint et Directeur financier des Centres Publics d'Action Sociale ;

Vu que l'article 7 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 des Centres Publics d'Action Sociale lequel est libellé comme suit :

« § 1er Le Conseil de l'Action Sociale désigne le ou les grade(s) dont les agents sont titulaires pour pouvoir postuler à l'emploi de Directeur.

§ 2. *Lorsqu'il y a plus de deux agents de niveau A au sein de l'administration locale, l'accès aux fonctions de Directeur 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 dix années d'ancienneté dans ces niveaux ;

Vu la circulaire du 16 décembre 2013, du Ministre des Pouvoirs Locaux relative à la réforme des grades légaux ;

Revu la délibération du Conseil de l'Action Sociale du 24 avril 2014, approuvée le 12 juin 2014, fixant le statut administratif du Directeur général ;

Considérant la décision de ce jour, de créer un emploi au cadre de Directeur financier CPAS local ;

Considérant que le Conseil de l'Action sociale doit fixer dans un règlement les conditions et les modalités de nomination au grade de Directeur général et de Directeur financier ;

Vu l'approbation du procès-verbal par le Comité de Concertation Commune/CPAS du 12/03/2018 ;

Considérant que les représentants syndicaux ont été valablement convoqués pour la réunion du Comité de Négociation Syndicale du 12/03/2018 ;

Vu l'absence des syndicats au Comité de Négociation Syndicale du 12/03/2018, l'avis dudit Comité de Négociation Syndicale est réputé favorable ;

DECIDE de procéder à un vote qui donne le résultat suivant :

Nombre de votants : 9

Nombre de voix pour :9

Nombre de voix contre :0

Abstention :0

DECIDE :

D'ADOPTER le règlement fixant le statut administratif des grades légaux dans les termes suivants :

CHAPITRE I : Dispositions Générales

Article 1

L'emploi de Directeur général et de Directeur financier est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

Pour chaque nomination, le Conseil de l'Action Sociale fixe le mode d'accession.

Sur base du rapport établi par le jury et après avoir éventuellement entendu les lauréats, le Bureau permanent propose au Conseil de l'Action Sociale un candidat stagiaire. Il motive son choix.

Article 2

Une réserve de recrutement valable trois ans est constituée.

CHAPITRE II Du recrutement**Article 3**

Les candidats aux fonctions de Directeur général ou Directeur financier doivent réunir les conditions suivantes :

- Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ;
- Jouir des droits civils et politiques ;
- Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- Etre porteur d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A ;
- Etre porteur 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, sous réserve des dispositions contenues dans l'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013;
Ce certificat peut être obtenu pendant la première année de stage ou le cas échéant pendant la deuxième année de prolongation du stage (cf article 10).
- Etre lauréat d'un examen ;
- Avoir satisfait au stage.

Article 4

L'examen visé au 6° de l'article 3 comporte :

1° une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier les connaissances minimales requises des candidats dans les matières suivantes :

Pour le Directeur général :

- a) Droit constitutionnel (20 points)
- a) Droit administratif (60 points)
- b) Droit des marchés publics (40 points)
- c) Droit civil (40 points)
- d) Finances et fiscalité locales (40 points)
- e) Loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS telle que modifiée ultérieurement (25 points)
- f) Loi du 26 mai 2002 instituant le droit à l'intégration sociale, ainsi que les textes réglementaires subséquents (25 points)
- g) Loi organique des CPAS (50 points)

Points requis : 180 sur l'ensemble et 50% pour chacune des matières (partie éliminatoire).

Pour le Directeur financier :

- Droit constitutionnel (15 points)
- Droit administratif (15 points)
- Droit des marchés publics (40 points)
- Droit civil (30 points)

- Finances et fiscalités locales (150 points)
- Loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les CPAS telle que modifiée ultérieurement (15 points)
- Loi du 26 mai 2002 instituant le droit à l'intégration sociale, ainsi que les textes réglementaires subséquents (15 points)
- Loi organique des CPAS (20 points)

Points requis : 180 sur l'ensemble et 50% pour chacune des matières (partie éliminatoire).

2° 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.

Points attribués : 200

Points requis : 120

Article 5

Sont dispensés de la partie « épreuve d'aptitude professionnelle » de l'examen visé à l'article 4, les Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints et Directeurs financiers d'une autre commune ou d'un CPAS nommés à titre définitif lorsqu'ils se portent candidats à une fonction équivalente.

Le candidat visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas dispensé de la partie « épreuve orale d'aptitude » prévue à l'article 4.

Article 6

Aucun droit de priorité ne peut être donné au candidat à la mobilité exerçant cette fonction dans une autre commune ou dans un CPAS et ce, sous peine de nullité.

CHAPITRE III : De la Promotion

Article 7

Les fonctions de Directeur général et Directeur financier sont accessibles, par promotion, aux agents titulaires d'un grade au moins équivalent à celui de chef de bureau.

Ces agents devront par ailleurs répondre à la condition d'avoir une ancienneté dans le grade d'au moins cinq ans.

Étant donné qu'il y a deux ou moins de deux agents de niveau A au sein de l'administration communale, l'accès est ouvert aux agents de niveau D6, B, C3 et C4 disposant de dix années d'ancienneté dans ces niveaux »

Article 8

Sont dispensés de la partie « épreuve d'aptitude professionnelle » de l'examen visé à l'article 4 les agents qui ont subi avec succès un examen ou un concours d'accession 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^{er} ne sont pas dispensés du stage, de la partie « épreuve orale d'aptitude à la fonction » prévue à l'article 4 et de la condition de détenir le certificat prévu au 5° de l'article 3 du recrutement.

CHAPITRE IV : Le Jury

Article 9

Pour l'organisation des épreuves prévues à l'article 4.

Le Conseil de l'Action Sociale désigne deux représentants de la fédération concernée par l'examen sur proposition de cette fédération.

Le Conseil de l'Action Sociale désigne un enseignant (universitaire ou école supérieure). Le Bureau Permanent désigne deux experts.

CHAPITRE V : Le stage

Article 10

A leur entrée en fonction, les Directeurs sont soumis à une période de stage.

La durée du stage est:

- d'un an lorsque, à son entrée en fonction, le Directeur général ou financier est en possession du certificat de management public requis ;
- d'un an lorsque, à son entrée en fonction, le Directeur général ou financier n'est pas en possession du certificat de management public requis mais l'acquiert durant cette année ;
- de deux ans maximum lorsque, à son entrée en fonction, le Directeur général ou financier ne possède pas le certificat de management public requis ; plus exactement, le Directeur concerné peut obtenir le certificat requis durant la première année de stage, mais cette période peut être prorogée jusqu'à obtention du certificat pour une durée d'un an maximum.

Lorsqu'il ressort que le certificat n'est pas acquis à l'issue de la période visée ci-dessus, le Conseil de l'Action Sociale peut notifier au stagiaire son licenciement.

Article 11

Pendant la durée du stage, les Directeurs 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 disposant d'un minimum de dix années d'ancienneté dans la fonction.

Article 12

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.

Par dérogation au paragraphe 1^{er}, 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.

Article 13

Les Directeurs généraux et financiers en fonction à la date d'entrée en vigueur de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 sont dispensés de la condition d'obtenir le certificat de management public.

CHAPITRE VI : De l'évaluation

Article 14

§ 1^{er}. Le Directeur fait 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 il effectue son travail. La période de trois ans séparant deux évaluations est appelée "période d'évaluation".

Des critères

§ 2. Le Directeur est évalué 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 comme suit :

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 Direction et stimulation Exécution des tâches dans les délais imposés Évaluation du personnel Pédagogie et encadrement	50
2. Réalisation des objectifs	État d'avancement des objectifs, initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs		30
3. Réalisation des objectifs individuels	Initiatives Investissement personnel Acquisition de compétences Aspects relationnels		20

§3. 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.

De la procédure

Article 15

Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Bureau Permanent invite le Directeur 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.

Article 16

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 le Directeur, 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 est joint au dossier d'évaluation par ce dernier ou par le Bureau Permanent, d'initiative ou sur demande du Directeur.

Les éléments joints au dossier d'évaluation par le Bureau Permanent sont portés à la connaissance du Directeur afin qu'il puisse faire part de ses remarques éventuelles.

Article 17

En préparation de l'entretien d'évaluation le Directeur 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 Bureau Permanent invite le Directeur concerné à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 9 § 2.

Des mentions et de leurs effets

Article 18

§ 1^{er}. Le Directeur se voit attribuer une évaluation "excellente", "favorable", "réservée" ou "défavorable".

§ 2. 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 visé à l'article L1124-1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

§ 3. Dans les quinze jours de la notification, le Directeur concerné signe et retourne cette proposition, accompagnée de ses remarques éventuelles.

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

§ 4. Le Bureau Permanent statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques du Directeur concerné, 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.

§ 5. 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.

§ 6. 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 le Directeur en ait fait la demande à l'autorité compétente, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

Article 19

L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe à l'article 9§2.

1° "Excellente" : sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80,

2° "Favorable" : sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 inclus,

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

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

Article 20

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

A. Une évaluation "excellente" permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire, telle que prévue dans le statut pécuniaire du Directeur.

B. 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.

C. 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 communal peut notifier la proposition de licenciement du Directeur pour inaptitude professionnelle.

Du recours

Article 21

Le Directeur qui fait l'objet d'une évaluation "favorable", "réservée" ou "défavorable" peut 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.

CHAPITRE VII – De l'interdiction de cumul

Article 22

§ 1^{er}. Le Directeur ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du code des impôts sur les revenus de 1992, à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Le Conseil de l'Action Sociale peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du Directeur, pour une durée renouvelable de trois ans, si le cumul n'est pas :

1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction,

2° contraire à la dignité de la fonction,

3° de nature à compromettre l'indépendance du Directeur ou créer une confusion avec sa qualité de Directeur Général.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie.

Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§ 2. Par dérogation au § 1er, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire,

2° inhérente à une fonction à laquelle le Directeur est désigné d'office par le Conseil de l'Action Sociale.

Article 23

Le présent statut abroge toutes les dispositions antérieures relatives au même objet.

La présente délibération sera soumise au Conseil communal pour la tutelle spéciale d'approbation en vertu de l'article 112 quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale et entrera en vigueur après accomplissement des formalités légales.

- STATUT PÉCUNIAIRE DU DIRECTEUR FINANCIER CPAS (H/F)

Le Conseil Communal,

Vu la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale ;

Vu les décrets du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et de la Loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des Directeurs généraux (H/F) et Directeurs financiers (H/F) des Centres publics d'action sociale ;

Vu les décrets du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et de la Loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale ;

Vu l'approbation du procès-verbal par le Comité de Concertation Commune/CPAS du 12/03/2018 ;

Considérant que les représentants syndicaux ont été valablement convoqués pour la réunion du Comité de Négociation Syndicale du 12/03/2018 ;

Vu l'absence des syndicats au Comité de Négociation Syndicale du 12/03/2018, l'avis dudit Comité de Négociation Syndicale est réputé favorable ;

DECIDE de procéder à un vote qui donne le résultat suivant :
Nombre de votants : 9

Nombre de voix pour : 9
Nombre de voix contre : 0
Abstention : 0
DECIDE d'arrêter

Comme suit le statut pécuniaire du Directeur financier (H/F) du Centre Public d'Action Sociale :

Article 1

Le présent statut pécuniaire est applicable au Directeur financier (H/F).

CHAPITRE I – Généralités

Article 2

Le traitement du Directeur financier (H/F) est fixé suivant une échelle barémique établie à l'indice 138,01 qui comprend :

- un traitement minimum
- des augmentations périodiques
- un traitement maximum

Article 3

§1^{er}. L'échelle barémique du Directeur financier (H/F) d'un Centre public d'action sociale avec prestations complètes est établie à 97,5% de l'échelle barémique applicable au Directeur général (H/F) du même Centre public d'action sociale.

§2. Le traitement du Directeur financier (H/F) à temps partiel est établi au prorata de ses prestations sur base de 97,5% de l'échelle barémique applicable au Directeur général (H/F) du même Centre public d'action sociale.

Lorsqu'en application de l'article 43, alinéa 4, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale, le directeur financier communal est nommé directeur financier local du centre, ses prestations cumulées ne peuvent excéder 1,25 fois la durée du travail de son emploi à temps plein. La rémunération complémentaire à charge du centre public d'aide sociale est établie en multipliant le nombre d'heures/semaine par 1/38^{ème} de 97,5% de l'échelle barémique applicable au directeur général du centre public d'action sociale.

§3. En l'occurrence la charge de travail au centre public d'action sociale est actuellement fixée à 25% du temps plein.

CHAPITRE II – Règles relatives à la fixation du traitement

Article 4

A chaque modification du présent statut pécuniaire, tout traitement établi compte tenu de statut est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont l'intéressé bénéficie au moment de l'entrée en vigueur de la délibération modificative, celui-ci conserve le traitement le plus favorable jusqu'à ce qu'il obtienne un traitement au moins égal.

CHAPITRE III – Services admissibles

Article 5

Pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire du Directeur financier (H/F), les prestations effectuées dans les services publics suivants sont prises en considération :

- 1° des services de la Communauté européenne ou de l'Union européenne, d'un Etat membre de la Communauté européenne, de l'Etat fédéral, des Communautés, des Régions, d'Afrique, des Provinces, des Communes, des Agglomérations de Communes, des Fédérations de Communes, des Associations de Communes, des services et établissements intercommunaux d'assistance publique, des Commissions d'assistance publique, des Centres publics d'action sociale, des Caisses publiques de prêts ou d'autres services publics, soit comme militaire de carrière, soit comme titulaire d'une fonction rémunérée comportant soit des prestations complètes soit des prestations incomplètes ;
- 2° des établissements d'enseignement libre subventionnés, comme titulaire d'une fonction à prestations complètes ou à prestations incomplètes rémunérée par une subvention-traitement ;
- 3° des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, comme titulaire d'une fonction à prestations complètes ou à prestations incomplètes rémunérée par une subvention-traitement.

Article 6

Pour l'application de l'article 5, il faut entendre par :

- 1° service effectif : tout service accompli par l'agent tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, le maintien de ses titres à l'avancement de traitement ;
- 2° service de la Communauté européenne ou de l'Union européenne, d'un Etat membre de la Communauté européenne, de l'Etat fédéral, des Communautés, des Régions : tout service relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire et non constitué en personne juridique ;
- 3° service d'Afrique : tout service qui relevait du gouvernement du Congo belge ou du gouvernement du Ruanda-Urundi et n'était pas constitué en personne juridique ;
- 4° autres services publics :
 - a) tout service relevant du pouvoir exécutif et constitué en personne juridique ;
 - b) tout service qui relevait du gouvernement du Congo belge ou du gouvernement du Ruanda-Urundi et qui était constitué en personne juridique ;
 - c) tout service relevant d'une Province, d'une Commune, d'une Association de Communes, d'un Centre public d'action sociale, d'une Agglomération ou ayant relevé d'une

Fédération de Communes, ainsi que tout service relevant d'un établissement subordonné à une Province ou à une Commune ;

- d) toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions.

5° militaires de carrière :

- a) les officiers de carrière, les officiers de complément et les officiers auxiliaires ;
b) les officiers de réserve accomplissant des prestations volontaires à l'exclusion des prestations d'entraînement ;
c) les sous-officiers de carrière, les sous-officiers temporaires et les sous-officiers de complément ;
d) les militaires au-dessous du rang d'officier qui servent à la faveur d'un engagement ou réengagement ;
e) les aumôniers des cadres actifs et les aumôniers de réserve maintenus en service en temps de paix pour constituer le cadre temporaire du service de l'aumônerie.

6° prestations complètes : les prestations de travail dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

Article 7

Pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire acquise dans les services visés à l'article 5, les principes suivants sont d'application :

- 1° les services admissibles accomplis dans une fonction à prestations complètes conformément à l'article 5 sont pris en considération à raison de 100% ;
- 2° les services admissibles accomplis dans une fonction à prestations incomplètes conformément à l'article 5 sont pris en considération à raison du nombre d'années qu'ils représenteraient s'ils avaient été accomplis dans une fonctions à prestations complètes, multipliés par une fraction dont le numérateur est le nombre réel de prestations de travail hebdomadaires et dont le dénominateur est le nombre de prestations de travail hebdomadaires correspondant à des prestations de travail complètes ;
- 3° les services admissibles se comptent par mois de calendrier, ceux qui ne couvrent pas un mois entier sont négligés ;
- 4° la durée des services admissibles accomplis dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément, ne peut jamais dépasser la durée des services qui auraient été accomplis pendant la même période dans une seule fonction à prestations de travail complètes.

CHAPITRE IV – Du paiement du traitement

Article 8

Le traitement du Directeur financier (H/F) est payé mensuellement et par anticipation à raison de un douzième du traitement annuel ; il prend cours à la date de l'entrée en fonction.

Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en autant de trentièmes que de jours calendrier.

Si l'agent entre en fonction dans le courant du mois, le nombre de trentièmes dus est égal au nombre de jours calendrier restant à courir depuis l'entrée en fonction inclusivement.

Si l'agent cesse ses fonctions au cours d'un mois, le nombre de trentièmes dus est égal au nombre de jours calendrier allant du premier jour du mois au dernier jour de travail inclusivement.

En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à répétition.

Article 9

Le traitement est adapté à l'indice des prix à la consommation selon le régime en vigueur pour le traitement du personnel des ministères.

CHAPITRE V – Allocations et indemnités

Article 10

§1^{er}. Le Directeur financier (H/F) concerné par le présent statut bénéficie, dans les mêmes conditions que le personnel des ministères, des allocations suivantes :

- allocations familiales ;
- pécule de vacances (92% du traitement mensuel lié à l'indice des prix à la consommation, déterminé sur base du traitement du mois de mars de l'année de vacances)
- allocation de fin d'année.

§2. Il bénéficie également, selon les modalités et conditions propres à chacune d'elles, des différentes indemnités et allocations prévues en sa faveur par les règlements du Conseil de l'Action sociale.

§3. En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle du Directeur financier, à l'exception des agents promus, le CPAS leur octroie une indemnité correspondant à minimum trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée.

CHAPITRE VI – Tableau des échelles de traitements

Article 11

L'échelle de traitements du Directeur financier (H/F), soit 97,5% de l'échelle de traitements du Directeur général (H/F), est fixée comme suit :

	Minimum	32.321,25 €
	Maximum	45.630,00 €
	Augmentations	21 x 604,94 € 1 x 605,04 €
0	32.321,25 €	
1	32.926,19 €	
2	33.531,13 €	

3	34.136,07 €
4	34.741,01 €
5	35.345,94 €
6	35.950,88 €
7	36.555,82 €
8	37.160,76 €
9	37.765,70 €
10	38.370,64 €
11	38.975,58 €
12	39.580,52 €
13	40.185,45 €
14	40.790,39 €
15	41.395,33 €
16	42.000,27 €
17	42.605,21 €
18	43.210,15 €
19	43.815,09 €
20	44.420,02 €
21	45.024,96 €
22	45.630,00 €

CHAPITRE VII – Dispositions transitoires

Article 12

Le titulaire de l'emploi de Directeur financier (H/F) qui, à la date du 5 juillet 1999 (date d'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999) bénéficie d'une situation administrative et pécuniaire plus favorable conserve ses avantages à titre personnel.

CHAPITRE VIII – Dispositions finales

Article 13

Le présent statut abroge toutes les dispositions antérieures relatives au même objet.
La présente délibération sera soumise au Conseil communal pour la tutelle spéciale d'approbation en vertu de l'article 112 quater de la loi du 8 juillet 1976 organique des Centres Publics d'Action Sociale et entrera en vigueur après accomplissement des formalités légales.

QUESTION D'ACTUALITE

(2) QUESTION D'ACTUALITÉ DE MONSIEUR LE CONSEILLER COMMUNAL CHRISTOPHER SORTINO (PS)

Le Conseil Communal,

Monsieur le Conseiller communal demande la raison pour laquelle le cadre administratif communal n'est pas encore passé au Conseil ?

Il estime que cela était dans la logique de la procédure.

Monsieur l'Echevin Philippe Knapen informe que le cadre administratif sera à l'ordre du jour du Conseil communal du 12 avril 2018 et que toutes les mesures ont été prises afin d'assurer la continuité du service public.

Madame la Présidente signale qu'à ce propos les explications de Monsieur le Directeur général ont été claires suite à son entrevue avec Madame la Commissaire d'Arrondissement de ce 26 mars 2018.

Monsieur le Conseiller Communal Christopher Sortino (PS) demande la manière de voter pour cet emploi : mobilité, promotion,...

Monsieur l'Echevin Philippe Knapen tient à préciser que l'on dispose d'un délai de 6 mois pour statuer.

Monsieur le Conseiller Communal Christopher Sortino (PS) dit que la procédure administrative n'est pas respectée, mais que les autorités du Cpas l'ont respectée et que, par conséquent, il n'a pas voulu voter contre le cadre du Cpas.

Le point inscrit à l'ordre du jour de la séance publique étant épuisé, Madame la Présidente proclame la séance levée.

**Le Directeur général,
J. TOBIAS**

PAR LE CONSEIL :

**La Présidente,
V. HIANCE**

