

ADMINISTRATION COMMUNALE DE 4837 BAELEN  
ARRONDISSEMENT DE 4800 VERVIERS - PROVINCE DE 4000 LIEGE

Statut administratif du Directeur général

Chapitre I. Du recrutement

**Article 1 :** Les candidats à la fonction de Directeur général doivent remplir les conditions d'admissibilité suivantes :

1. Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ;
  2. Jouir des droits civils et politiques ;
  3. Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
  4. Etre porteur :
    - 4.1. d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A ;
    - 4.2. d'un certificat de management public ou tout autre titre équivalent délivré par un organisme agréé par le Gouvernement sur avis du Conseil régional de la formation ;
- Le certificat visé au premier alinéa peut être obtenu durant la première année de stage.
- La période de stage peut être prorogée jusqu'à l'obtention du certificat, pour une durée d'un an maximum.
- 4.3. Lorsque le certificat visé au premier alinéa du point 4.2. n'est pas acquis à l'issue de la période visée au deuxième alinéa du point 4.2., le Conseil communal peut notifier au Directeur général son licenciement.
  - 4.4. La condition visée au point 4.2. n'est pas requise tant que le certificat de management public n'est pas organisé.
5. Etre lauréat d'un examen dont le programme comportera au minimum les épreuves suivantes :
    - 5.1. Une épreuve d'aptitude professionnelle permettant d'apprécier les connaissances minimales requises des candidats dans les matières suivantes :
      - a) droit constitutionnel
      - b) droit administratif
      - c) droit des marchés publics
      - d) droit civil
      - e) finances et fiscalité locales
      - f) droit communal et loi organique des CPAS

- 5.2. 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 gestion financière, de management et d'organisation du contrôle interne.

Les pondérations des épreuves de l'examen visé au point 5. ainsi que celles des matières de l'épreuve visée au point 5.1. seront fixées par le Conseil communal lorsqu'il décidera de pourvoir à l'emploi du Directeur général.

Sont proclamés lauréats de l'examen visé au point 5. les candidats ayant obtenu au moins 50% des points pour chacune des deux épreuves et au minimum 60% au total.

Sont dispensés de l'épreuve visée au point 5.1. et de la condition visée au point 4.2. les Directeurs généraux d'une autre Commune ou d'un CPAS nommés à titre définitif lorsqu'ils se portent candidat à la fonction.

Le candidat ne peut être dispensé de l'épreuve prévue au point 5.2..

Ces épreuves se dérouleront devant un jury composé comme suit :

- deux experts désignés par le Collège communal,
- un enseignant (universitaire ou école supérieure),
- deux représentants de la fédération wallonne des Directeurs généraux communaux.

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

6. Avoir satisfait au stage dont question au Chapitre III ci-après.

**Article 2** : 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 II. De la promotion**

**Article 3** : §1<sup>er</sup>. Le Conseil communal désigne le ou les grade(s) dont les agents sont titulaires pour pouvoir postuler à l'emploi de Directeur général.

§2. Etant 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 A, D6, B, C3 et C4 disposant de dix années d'ancienneté dans ces niveaux.

**Article 4** : §1<sup>er</sup>. Les candidats à la promotion sont soumis à l'examen prévu au point 5 de l'article 1<sup>er</sup>.

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

§2. Sont dispensés de l'épreuve de l'examen visée au point 5.1. de l'article 1<sup>er</sup> 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.

§3. Les agents visés au §2 ne sont pas dispensés du stage, de l'épreuve de l'examen visée au point 5.2. de l'article 1<sup>er</sup>, ainsi que de la condition visée au point 4.2. du même article.

### Chapitre III. Du stage

**Article 5** : §1<sup>er</sup>. A son entrée en fonction, le Directeur général est soumis à une période de stage.

§2. La durée du stage est d'un an lorsque, à son entrée en fonction, le Directeur général est en possession du certificat de management public visé au point 4.2. de l'article 1<sup>er</sup>.

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

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

**Article 6** : Pendant la durée du stage, le Directeur général est accompagné dans les aspects pratiques de sa fonction par une commission de stage composée de Directeurs généraux.

Les membres de cette commission sont au nombre de trois et sont désignés par la fédération wallonne des Directeurs généraux communaux sur base d'une liste de Directeurs généraux disposant d'un minimum de dix années d'ancienneté dans la fonction.

**Article 7** : §1<sup>er</sup>. A l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du Directeur général et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du Directeur général à exercer la fonction. Un membre du Collège communal est associé à l'élaboration du rapport.

§2. En cas de rapport négatif, le Conseil communal peut procéder au licenciement du Directeur général.

§3. Par dérogation au §2, 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 8** : Le Directeur général en fonction à la date de l'entrée en vigueur 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 est dispensé de la condition visée au point 4.2. de l'article 1<sup>er</sup>.

### Chapitre IV. De l'évaluation

**Article 9** : §1<sup>er</sup>. Le Directeur général 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».

§2. Le Directeur général 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La gestion d'équipe</li> <li>- La gestion des organes</li> <li>- Les missions légales</li> <li>- La gestion économique et budgétaire</li> </ul>	Planification et organisation	50
		Direction et stimulation	
		Exécution des tâches dans les délais imposés	
		Évaluation du personnel	
		Pédagogie et encadrement	
2. Réalisation des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- État d'avancement des objectifs</li> <li>- Initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs</li> </ul>		30
3. Réalisation des objectifs individuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiatives</li> <li>- Investissement personnel</li> <li>- Acquisition de compétences</li> <li>- Aspects relationnels</li> </ul>		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.

**Article 10 :** Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite le Directeur général 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 communal rédige un rapport constituant la première pièce du dossier d'évaluation.

**Article 11 :** Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le Collège communal, d'une part, et le Directeur général, 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 est joint au dossier d'évaluation par ce dernier ou par le Collège communal, d'initiative ou sur demande du Directeur général.

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

**Article 12 :** En préparation de l'entretien d'évaluation, le Directeur général établit son rapport d'évaluation sur la base du rapport de planification et sur la base du contrat d'objectifs.

Au plus tôt quatre mois et au plus tard deux mois avant la fin de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite le Directeur général à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 9 §2.

**Article 13**: §1<sup>er</sup>. Le Directeur général se voit attribuer une évaluation «excellente», «favorable», «réservée» ou «défavorable».

§2. Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le Collège communal formule une proposition d'évaluation qui 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 général signe et retourne cette proposition, accompagnée de ses remarques éventuelles.

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

§4. Le Collège communal statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques du Directeur général, et notifie la décision à ce dernier moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée.

L'évaluation est communiquée au Conseil communal.

§5. A chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par la fédération wallonne des Directeurs généraux communaux, sont obligatoirement présents. Ces membres ont une voix délibérative.

Les membres du Collège communal sont en toute hypothèse majoritaires.

En outre, le Collège communal peut s'adjoindre les services d'un expert externe.

§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 général en ait fait la demande au Collège communal, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

**Article 14**: L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit 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 15**: §1<sup>er</sup>. Les effets de l'évaluation sont les suivants :

1. Une évaluation «excellente» permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire, telle que prévue dans le statut pécuniaire du Directeur général.
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 communal peut notifier la proposition de licenciement du Directeur général pour inaptitude professionnelle.

**Article 16** : La première évaluation a lieu deux ans après l'entrée en vigueur du présent statut.

La bonification prévue à l'article 15 §1<sup>er</sup>, 1. ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

**Article 17** : §1<sup>er</sup>. Le Directeur général 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.

§2. Dans les quinze jours de cette notification, le Directeur général peut introduire un recours devant la Chambre de recours visée à l'article L1218-1 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

## **CHAPITRE V - De l'interdiction de cumul**

**Article 18** : §1<sup>er</sup>. Le Directeur général 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 communal peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du Directeur général, 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 général ou créer une confusion avec sa qualité de Directeur général.

L'autorisation est révoquée 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 §1<sup>er</sup>, 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 général est désigné d'office par le Conseil communal.

## **CHAPITRE VI - Dispositions finales**

**Article 19** : Il sera pourvu à l'emploi du Directeur général, soit par recrutement, soit par promotion, selon le choix du Conseil communal.

**Article 20** : Le Secrétaire communal en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent statut porte le titre de Directeur général.

**Article 21** : Le présent statut entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2013 et abroge toutes les dispositions antérieures relatives au même objet.

Statut administratif du Directeur général arrêté par le Conseil communal le 16.06.2014.