



Union des Villes et
Communes de Wallonie asbl



Fédération des CPAS

Projet d'arrêté du Gouvernement wallon fixant le statut des receveurs régionaux et la répartition des charges liées à la recette régionale

Avis conjoint de l'Union des Villes et Communes de Wallonie et de la Fédération des CPAS

Le présent avis fait suite au courrier reçu le 20 décembre 2018 et est envoyé en respectant le délai légal de 45 jours.

En guise de préambule, nous souhaitons insister d'une part sur le fait que l'avis que nous remettons sur le projet d'arrêté relatif au statut des receveurs régionaux vient en complément de l'avis que nous avons préalablement remis sur le projet de décret. Nous maintenons donc toutes les remarques formulées dans ce précédent avis.

D'autre part, nous tenons à préciser qu'en notre qualité de représentant des pouvoirs locaux, nous avons analysé le projet de statut des receveurs régionaux sous l'angle des impacts que ce projet d'arrêté pourrait avoir sur les pouvoirs locaux desservis.

1. DU RECLASSEMENT

La note au Gouvernement wallon évoque que le montant de la contribution des pouvoirs locaux sera calculé sur la base du nombre de points, en précisant notamment que :

« (...) pour les communes reclassées, le nombre de points est égal à la moyenne arithmétique de leur reclassement (...) » ;

Pour rappel, le reclassement des communes leur permettait d'être classées dans une catégorie supérieure à celle dans laquelle elles sont comprises en raison de leur population. Ce reclassement permettait d'augmenter le traitement des grades légaux et des membres du collège communal (en ce sens, projet décret PW 1136 http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/DECRET/1136_1.pdf , commentaire des articles p. 8 – devenu décret PST 19.7.2018).

En effet, les grades légaux locaux bénéficiaient du reclassement grâce à l'ancien article L1124-8 CDLD qui stipulait que « les communes sont classées d'après le chiffre de leur population, à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'un reclassement en application de l'article L1124-7 ». Les mandataires bénéficiaient quant à eux de l'effet du reclassement grâce à l'ancien article L1123-15, §1er, al. 2 précisant que « les communes reclassées dans une catégorie supérieure, en vertu de l'article L1124-7, sont censées compter un nombre d'habitants égal à la moyenne de la nouvelle catégorie ».

Dans le cadre de la réforme du statut des grades légaux et au vu de l'évolution de leur fonction et responsabilités, une revalorisation barémique leur a été accordée. La volonté du législateur fut donc ensuite de supprimer les effets du reclassement pour les grades légaux, déjà revalorisés financièrement, sans toutefois supprimer les effets de ces reclassements pour les mandataires locaux. Il résultait d'une première modification de l'article L1123-15, §1er que le reclassement ne pouvait plus bénéficier, non plus, aux mandataires locaux, alors que telle n'était pas la volonté de départ du législateur. Une nouvelle modification de l'article L1123-15, §1er fut donc introduite, tout en maintenant le principe selon lequel les effets des anciens reclassements ne devaient plus bénéficier aux titulaires d'un grade légal, au vu de leur revalorisation barémique introduite par le décret du 18.4.2013.

Depuis cette dernière modification, la notion de reclassement est donc réintroduite dans le CDLD mais uniquement dans le but de continuer à faire bénéficier les mandataires des anciens arrêtés de reclassement.

Il en résulte que la majoration du nombre de points servant à calculer la contribution des pouvoirs locaux dans la prise en charge d'un receveur régional dans l'hypothèse d'une commune reclassée pose question, dès lors qu'il est établi que la volonté du législateur ayant modifié le CDLD est de réserver les effets du reclassement aux seuls mandataires locaux.

2. DU RECRUTEMENT

La référence à un concours ne nous semble pas judicieuse : à l'image des modalités de recrutement applicables aux directeurs financiers locaux, un examen de recrutement nous semblerait plus opportun, permettant une plus grande latitude dans la sélection des intéressés, pas seulement basée sur un classement arithmétique mais permettant de prendre en compte l'ensemble d'éléments se dégageant d'un recrutement objectif, tout en ouvrant la possibilité à la constitution d'une réserve de recrutement.

3. DU STAGE

La durée du stage est de douze mois (prorogeable d'une période maximale de 6 mois). Pour le calcul de la durée du stage, toutes les périodes pendant lesquelles le receveur régional stagiaire se trouve dans la position d'activité de service sont prises en considération. Toutefois, les périodes au cours desquelles le receveur régional se trouve en congé durant au moins 40 jours suspendent la durée du stage.

En revanche, les périodes de congé annuels, de congés syndicaux, des congés de circonstances, des congés de force majeure, de congés pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel d'un membre du gouvernement, qu'elles dépassent ou non 40 jours, ne suspendent pas la durée de stage.

Si la mesure nous semble classique en ce qui concerne les congés annuels ou congés de circonstance et de force majeure, cette assimilation automatique à de l'activité de service dans le cadre du stage en ce qui concerne les congés syndicaux et les congés pour exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel nous posent question.

En ce qui concerne les congés syndicaux, rappelons que cette acception recouvre des situations diverses et variées. Si les congés syndicaux accordés aux membres du personnel pour participer aux organes de concertation et/ou de négociation ne posent pas de problème fondamental en termes de durée, il n'en va pas de même des congés accordés aux délégués permanents et aux mandataires permanents.

Pour rappel, les délégués permanents bénéficient d'un congé syndical de façon permanente et échappent, pendant cette durée, à l'autorité hiérarchique de l'administration locale dont ils émanent, pour exercer de façon continue leurs missions syndicales. Nous ne comprendrions pas qu'une période – pouvant atteindre plusieurs mois – de congé en qualité de délégué syndical permanent permette à un receveur régional stagiaire de n'effectuer, par exemple que quelques semaines de

stage effectif et soit autorisé à faire assimiler les mois de congé syndical pour qu'on considère atteinte la période de 12 mois de stage.

Dans la même optique, les mandataires permanents des dirigeants des organisations syndicales bénéficient de congés syndicaux pour exercer l'ensemble des prérogatives des organisations syndicales pour le compte des dirigeants précités, au besoin au sein de plusieurs entités locales distinctes, tout en conservant leur qualité de membre du personnel payé par l'administration dont ils émanent. Là aussi, les congés syndicaux peuvent rapidement représenter un nombre conséquent d'absences nous permettant de nous poser des questions quant au caractère opportun de l'assimilation de ces périodes d'absence à de l'activité pouvant être prises en compte dans le calcul du stage qui est d'une durée limitée de 12 mois.

Le propos est identique en ce qui concerne les congés pour exercer une mission dans un cabinet ministériel. Les missions qui seront assurées dans le cadre de cette fonction ne sont pas forcément en lien avec les tâches du futur receveur et, quand bien même ce serait le cas, le gouverneur n'a aucun moyen de vérifier la teneur et la qualité des tâches accomplies dans ce cadre : à ce titre, nous ne voyons pas en quoi il serait admis d'assimiler cette période dans le calcul de la durée du stage.

Au même titre que les autres absences, nous pensons que les congés syndicaux et congés pour exercer une activité dans un cabinet et dépassant 40 jours devraient suspendre le calcul de la durée du stage.

Et de manière générale, nous estimons, compte tenu des nombreuses périodes assimilées à de l'activité de service, qu'il serait judicieux de prévoir une durée minimale de prestations effectives au cours du stage, de manière à pouvoir évaluer les capacités du stagiaire sur la base de réelles prestations.

4. DE L'EVALUATION

L'évaluation d'un receveur régional incombe au Gouverneur (ou au commissaire d'arrondissement). Il nous semble important que soit le décret, soit l'arrêté d'exécution prévoie la nécessaire concertation entre l'évaluateur et les administrations « utilisatrices » qui sont le mieux à même de juger de la qualité du travail du receveur à leur service. Une telle association des pouvoirs locaux utilisateurs est d'ailleurs prévue dans l'article 18 du projet de statut pour l'établissement du rapport de stage.

C'est en effet en se basant sur le travail quotidien de l'intéressé que l'évaluation doit être menée, travail quotidien sur lequel le gouverneur n'a pas de vue directe. Si nous comprenons que la décision d'arrêter l'évaluation doit revenir à l'autorité régionale ou provinciale, cela ne peut se faire sans solliciter l'avis des administrations desservies par le receveur régional.

Comme nous l'avons déjà indiqué dans notre précédent avis sur le projet de décret, la possibilité qu'aurait une administration de signifier son désir de ne plus continuer sa collaboration avec tel ou tel receveur régional (en dehors de toute procédure disciplinaire) devrait également être envisagée. Nous verrions davantage cela comme une compétence du conseil que du collège, pour éviter qu'une autorité locale qui est simplement en désaccord avec un receveur régional sur le fond d'un dossier ne puisse purement et simplement le virer.

Nous relevons un autre aspect problématique : il n'y a que trois mentions à l'évaluation. Un nombre de mentions impair est en général déconseillé pour éviter les évaluations mal réalisées où l'autorité hiérarchique choisit systématiquement la mention intermédiaire pour éviter de prendre position. Nous conseillons dès lors d'aller vers un système proche de celui applicable aux grades légaux locaux et de prévoir un nombre pair de mentions. Ces mentions pourraient être les suivantes : excellente, favorable, réservée ou défavorable.

5. DU LICENCIEMENT

Une indemnité de départ est prévue au bénéfice du receveur régional qui serait licencié. A charge de qui est-elle ? Pour nous, cela ne doit pas être mis à charge des autorités locales desservies dès lors qu'elles n'ont pas participé au recrutement, et n'ont pas la compétence de licenciement à l'égard des receveurs régionaux qui ne sont pas membres de leur personnel. En effet, la décision de licenciement ainsi que le paiement de l'indemnité de licenciement sont des prérogatives qui incombent à l'employeur. Un budget doit être prévu à la Région wallonne pour assumer ce coût potentiel.

De la même manière nous nous interrogeons sur la prise en charge du traitement d'attente visé aux articles 145 (disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service) et 148 du projet de statut (disponibilité pour maladie).

6. DU TRAITEMENT

- Nous nous demandons si le mécanisme de calcul des points est encore pertinent.

Si ce mécanisme devait être maintenu dans le projet d'arrêté, il conviendrait d'ajouter plusieurs précisions. D'une part, le projet de texte ne précise pas à quoi correspond le nombre de points pour les zones de secours qui font appel à un receveur régional alors que le comptable spécial d'une zone de secours peut être un receveur régional (art. 2 AR 29.6.2014 fixant les règles applicables au comptable spécial de la zone de secours). La même remarque vaut pour les autres pouvoirs locaux qui peuvent faire appel aux services d'un receveur régional.

D'autre part, le paragraphe 5 de l'article 198 prévoit une majoration de mille points lorsqu'un pouvoir local qui a la charge d'une activité spécifique ou d'institutions importantes fait appel à un receveur régional. Il nous semble indispensable de préciser si ces mille points de majoration valent qu'il y ait une ou plusieurs activité(s) spécifique(s) ou importante(s) ou s'il s'agit de mille points de majoration par activité spécifique ou institution importante.

- Le texte évoque diverses allocations/indemnités, dont une indemnité de séjour (160, 4°), mais qui n'est pas détaillée par la suite. Nous nous interrogeons donc sur cette indemnité : de quel montant est-elle ? A quelles conditions d'octroi est-elle soumise ?
- Le projet de statut des receveurs régionaux prévoit une disposition protectrice pour les receveurs régionaux précédemment nommés. Il s'agit là d'une application du principe de maintien des droits acquis (art. 203). Sur la base de la loi du changement, qui constitue une loi non écrite du service public, la Région wallonne a le pouvoir de modifier à tout instant le statut de ses agents pour le futur, pour autant que les modifications soient justifiées dans l'intérêt du service. Nous estimons dès lors que si la Région wallonne décidait de conserver les droits acquis des receveurs régionaux, il s'agirait d'un choix librement posé par la Région et que par conséquent, l'ensemble des surcoûts résultant de la prise en charge des droits acquis reconnus aux receveurs régionaux devrait nécessairement être intégralement pris en charge par la Région. Nous rappelons la position que nous avons déjà adoptée dans notre avis sur le projet de décret selon laquelle il convient d'éviter, à l'occasion de l'harmonisation des statuts des receveurs régionaux, les surcoûts pour les entités locales.
- L'article 164 prévoit une valorisation d'ancienneté pour les services accomplis précédemment dans le secteur privé. Nous estimons que l'ancienneté de services prestés dans le secteur privé devrait se limiter à l'ancienneté utile à l'exercice de la fonction.

De manière générale, nous réclamons de la transparence dans la quote-part réclamée aux autorités locales (savoir exactement à quoi correspond ce qui est facturé). Nous exigeons également une évaluation du mécanisme de facturation et de répartition entre pouvoirs locaux dans un délai d'un an ou deux, ce qui permettrait de recueillir et transmettre les éventuelles réclamations des pouvoirs locaux si des incongruités sont constatées. En effet, le projet de texte ne prévoit actuellement aucun mécanisme de contestation du montant de la contribution dont le pouvoir local est redevable. Par contre, nous nous étonnons de trouver au sein de la version actuelle du texte un mécanisme de compensation (art. 200). La compensation ne peut pas être pratiquée dans la comptabilité communale.

7. DE LA NECESSAIRE COLLABORATION AVEC LES POUVOIRS LOCAUX DESSERVIS

Outre aux moments de la fin du stage et de l'évaluation (V. ci-dessus), il nous apparaît nécessaire que le Gouverneur collabore avec les pouvoirs locaux desservis tout au long de la carrière d'un receveur régional auprès de ces entités locales. Nous pensons notamment à la pertinence d'associer un ou plusieurs représentant(s) du monde local au jury de recrutement (art. 10), lors de la décision d'octroi des congés ou encore au moment du choix des formations à faire suivre au receveur régional.

8. DU REMPLACEMENT

L'article 27 du projet d'arrêté dispose qu'en cas d'absence de plus d'un mois d'un receveur régional, le gouverneur ou le commissaire d'arrondissement délégué procède à la désignation d'un ou de plusieurs receveurs régionaux faisant fonction pour assurer son remplacement.

Nous nous interrogeons sur les périodes d'absence du receveur régional inférieures à un mois. Nous comprenons, à la lecture du texte en projet, qu'il n'y aura pas de receveur régional faisant fonction désigné par le gouverneur. Est-ce à dire que la fonction restera inoccupée jusqu'au retour du receveur régional ?

LME/IDU/SGD/anf/28.1.2019