

**Art. 15.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Namen, 11 juli 2013.

De Minister-President,  
R. DEMOTTE

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

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2013/204571]

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

Le Gouvernement wallon,

Vu l'article 20 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;  
Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;  
Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation;  
Vu le protocole n° 04/2012 du Comité C, sous-section Région wallonne;  
Vu l'avis du Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces de la Région wallonne du 17 avril 2012;  
Vu l'avis n° 53.253/4 du Conseil d'Etat, donné le 15 mai 2013, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;  
Sur la proposition du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville;  
Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Les règles d'évaluation*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 1<sup>er</sup>. Le directeur général, adjoint ou financier, ci-après dénommés « les directeurs » font l'objet d'une évaluation tous les trois ans à l'issue d'un entretien d'évaluation dont l'objectif est d'apprécier la manière dont ils effectuent leur travail. La période de trois ans séparant deux évaluations est appelée « période d'évaluation ».

§ 2. Les directeurs sont évalués sur la qualité du travail, le rythme de travail, les méthodes de travail, les attitudes de travail ainsi que sur base de documents à produire. Les critères d'évaluation sont fixés à l'annexe.

L'évaluation, qui a pour base la description de fonction et, notamment, s'agissant du directeur général, les compétences et la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences et les exigences de la fonction, est réalisée lors de l'entretien d'évaluation visé à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du présent arrêté.

CHAPITRE II. — *De la procédure*

**Art. 2.** Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite les directeurs à se présenter à un entretien de planification au cours duquel sont précisés les objectifs individuels à atteindre et la description de la fonction.

Dans le mois qui suit l'entretien de planification, le Collège rédige un rapport constituant la première pièce du dossier d'évaluation.

**Art. 3.** Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le Collège communal, d'une part, et les directeurs, 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 des directeurs est joint au dossier d'évaluation par ces derniers ou par le Collège communal, d'initiative ou sur demande des directeurs.

Les éléments joints au dossier d'évaluation par le Collège communal, sont portés à la connaissance des directeurs afin qu'ils puissent faire part de leurs remarques éventuelles.

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. En préparation de l'entretien d'évaluation, les directeurs concernés établissent leur rapport d'évaluation sur la base du rapport de planification et, s'agissant du directeur général, sur la base du contrat d'objectifs.

Au plus tôt quatre mois et au plus tard deux mois avant la fin de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite les directeurs concernés à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 2.

§ 2. Les directeurs se voient attribuer une évaluation « excellente », « favorable », « réservée » ou « défavorable »

§ 3. Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le Collège communal formule une proposition d'évaluation qui, s'agissant du directeur général, fait, notamment, référence au degré de réalisation du contrat d'objectifs.

§ 4. Dans les 15 jours de la notification, les directeurs concernés signent et retournent cette proposition, accompagnée de leurs remarques éventuelles.

A défaut, ils sont censés accepter l'évaluation qui devient définitive.

§ 5. Le Collège communal statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques des directeurs concernés et notifie la décision à ces derniers moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée.

L'évaluation est communiquée au Conseil communal.

§ 6. 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 Collège communal sont en toute hypothèse majoritaires.

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

§ 7. A défaut d'évaluation ou lorsqu'elle n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance et pour autant que les directeurs en aient fait la demande à l'autorité compétente, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

CHAPITRE III. — *Du recours*

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** Les directeurs qui font l'objet d'une évaluation « favorable », « réservée » ou « défavorable » peuvent 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, les directeurs peuvent 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 IV. — *Des mentions et de leurs effets*

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** Les effets de l'évaluation sont les suivants :

1<sup>o</sup> une évaluation « excellente » permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire;

2<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> une évaluation « défavorable » a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu un an après son attribution.

§ 2. Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le Conseil peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

**Art. 7.** L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe.

1<sup>o</sup> « Excellente » : sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80;

2<sup>o</sup> « Favorable » : sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 inclus;

3<sup>o</sup> « Réserve » : sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 inclus;

4<sup>o</sup> « Défavorable » : sur 100, un nombre de points inférieur à 50.

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

La bonification prévue à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

**Art. 9.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la date de sa publication au *Moniteur belge*.

Namur, le 11 juillet 2013.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

P. FURLAN

## ANNEXE

Critères généraux	Développements	—	Pondération
1. Réalisation du métier de base	La gestion d'équipe	Planification et organisation	50
	La gestion des organes	Direction et stimulation	
	Les missions légales	Exécution des tâches dans les délais imposés	
	La gestion économique et budgétaire	Évaluation du personnel	
		Pédagogie et encadrement	
2. Réalisation des objectifs	Etat 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

Vu pour être annexé à 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.

Namur, le 11 juillet 2013.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville,

P. FURLAN

## ÜBERSETZUNG

## ÖFFENTLICHER DIENST DER WALLONIE

[2013/204571]

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

Die Wallonische Regierung,

Aufgrund des Artikels 20 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen;

Aufgrund des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen;

Aufgrund des Kodex der lokalen Demokratie und der Dezentralisierung;

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

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

Aufgrund des am 15. Mai 2013 in Anwendung des Artikels 84, § 1, Absatz 1, 1<sup>o</sup> der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat abgegebenen Gutachtens des Staatsrats Nr. 53.253/4;

Auf Vorschlag des Ministers für lokale Behörden und Städte,

Nach Beratung,

Beschließt :

**KAPITEL I. — Die Bewertungsregeln**

**Artikel 1** - § 1. Der Generaldirektor, der stellvertretende Generaldirektor und der Finanzdirektor, nachstehend "die Direktoren" genannt, werden alle drei Jahre im Anschluss an ein Bewertungsgespräch, dessen Ziel es ist, die Art und Weise, auf die sie ihre Arbeit verrichten, zu beurteilen, einer Bewertung unterzogen. Dieser Zeitraum von drei Jahren zwischen zwei Bewertungen wird "Bewertungszeitraum" genannt.

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

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

**KAPITEL II. — Das Verfahren**

**Art. 2** - Innerhalb der ersten beiden Monate eines jeden Bewertungszeitraums fordert das Gemeindegremium die Direktoren auf, an einem Planungsgespräch teilzunehmen, bei dem die zu erreichenden individuellen Ziele sowie die Funktionsbeschreibung erörtert werden.

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

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

Im Laufe jedes Bewertungszeitraums fügen die Direktoren oder das Gemeindegremium jedes Schriftstück, das die Ausführung der Arbeit der Direktoren betrifft, der Bewertungsakte bei, und zwar auf Initiative oder auf Anfrage der Direktoren.

Die Direktoren werden von den Schriftstücken, die der Bewertungsakte durch das Gemeindegremium beigelegt werden, in Kenntnis gesetzt, damit sie sich gegebenenfalls dazu äußern können.

**Art. 4** - § 1. Zur Vorbereitung der Bewertungsgespräche verfassen die betreffenden Direktoren einen Bewertungsbericht auf der Grundlage des Planungsberichts und im Fall des Generaldirektors auf der Grundlage des Zielsetzungsvertrags.

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

§ 2. Den Direktoren wird eine Bewertung mit dem Vermerk "ausgezeichnet", "günstig", "vorbehaltlich" oder "ungünstig" vergeben.

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

§ 4. Innerhalb von 15 Tagen nach der Mitteilung unterzeichnen die Direktoren diesen Vorschlag und senden ihn gemeinsam mit ihren etwaigen Bemerkungen zurück.

Senden sie ihn nicht zurück, wird davon ausgegangen, dass sie die Bewertung annehmen, die somit endgültig wird.

§ 5. Das Gemeindegremium trifft innerhalb von fünfzehn Tagen nach Eingang der von den betreffenden Direktoren geäußerten Bemerkungen einen endgültigen Beschluss, der den Direktoren gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt oder per Einschreibebrief übermittelt wird.

Die Bewertung wird dem Gemeinderat mitgeteilt.

§ 6. Zu jedem Zeitpunkt des Bewertungsverfahrens müssen zwei von der betreffenden Föderation bezeichnete Mitglieder zugegen sein. Diese Mitglieder haben eine beratende Stimme.

Die Mitglieder des Gemeindegremiums sind in allen Fällen mehrheitlich vertreten.

Zudem kann das Gemeindegremium einen externen Sachverständigen zu Rate ziehen.

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

#### KAPITEL III. — Die Beschwerde

**Art. 5 - § 1.** Die Direktoren, die Gegenstand einer "günstigen", "vorbehaltlichen" oder "ungünstigen" Bewertung sind, haben die Möglichkeit, die in Artikel L1218-1 des Kodex der lokalen Demokratie und der Dezentralisierung erwähnte Beschwerdekammer zu befassen.

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

§ 2. Innerhalb von fünfzehn Tagen nach dieser Mitteilung können die Direktoren die in Artikel L1218-1 des Kodex der lokalen Demokratie und der Dezentralisierung erwähnte Beschwerdekammer mit einer Beschwerde befassen.

#### KAPITEL IV. — Die Vermerke und ihre Auswirkungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Namur, den 11. Juli 2013

Der Minister-Präsident

R. DEMOTTE

Der Minister für lokale Behörden und Städte

P. FURLAN

#### ANLAGE

Allgemeine Kriterien	Erläuterung	—	Gewichtung
1. Verwirklichung der Grundlagen des Berufs	Team-Management	Planung und Organisation	50
	Leitung der Einrichtungen	Leitung und Förderung	
	Gesetzliche Aufgaben	Fristgerechte Ausführung von Aufgaben	
	Wirtschafts- und Haushaltsführung	Bewertung des Personals	
		Pädagogik und Betreuung	
2. Verwirklichung der Zielsetzungen	Stand der Zielsetzungen		30
	Initiativen, Verwirklichung, eingesetzte Methoden, um die Ziele zu erreichen		
3. Verwirklichung der individuellen Zielsetzungen	Initiativen		20
	Persönliches Engagement		
	Aneignung von Kompetenzen		
	Zwischenmenschliche Aspekte		

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

Namur, den 11. Juli 2013

Der Minister-Präsident

R. DEMOTTE

Der Minister für lokale Behörden und Städte

P. FURLAN

## VERTALING

## WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2013/204571]

**11 JULI 2013. — Besluit van de Waalse Regering tot vaststelling van de evaluatieregels voor de betrekkingen van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur in een gemeente**

De Waalse Regering,

Gelet op artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

Gelet op de wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

Gelet op het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie;

Gelet op protocol nr. 04/2012 van Comité C, onderafdeling Waals Gewest;

Gelet op het advies van de "Conseil supérieur des Villes, Communes et Provinces de la Région wallonne" (Hoge Raad van Steden, Gemeenten en Provincies van het Waalse Gewest) van 17 april 2012;

Gelet op advies nr. 53.253/4 van de Raad van State, gegeven op 15 mei 2013, overeenkomstig artikel 84, § 1, lid 1, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van de Plaatselijke Besturen en de Stad,

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Evaluatieregels*

**Artikel 1.** § 1. De directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur, hierna "de directeurs" genoemd, maken het voorwerp uit van een evaluatie om de drie jaar na afloop van een evaluatiegesprek waarvan de doelstelling is om de manier te beoordelen waarop zij hun werk verrichten. De periode van drie jaar tussen twee evaluaties wordt "evaluatieperiode" genoemd.

§ 2. De directeurs worden geëvalueerd op de kwaliteit van de arbeid, het arbeidsritme, de werkmethodes, de werkhoudingen alsook op grond van documenten die ze moeten voorleggen. De evaluatiecriteria worden in de bijlage bepaald.

De evaluatie die de functiebeschrijving als basis heeft en, met name, wat de directeur generaal betreft, de vaardigheden en de kwaliteit van de uitgevoerde acties om de doelstellingen te bereiken die in de doelstellingenovereenkomst worden bepaald, de manier waarop ze werden bereikt, de vaardigheden en de vereisten van de functie, vindt plaats tijdens het evaluatiegesprek bedoeld in artikel 4, § 1, tweede lid, van dit besluit.

HOOFDSTUK II. — *Procedure*

**Art. 2.** Binnen de twee eerste maanden van elke evaluatieperiode worden de directeurs door het Gemeentecollege uitgenodigd om zich te melden voor een planningsgesprek tijdens welke de te halen individuele doelstellingen en de functiebeschrijving worden bepaald.

Binnen de maand volgend op het planningsgesprek stelt het College een verslag op dat het eerste stuk van het evaluatiedossier vormt.

**Art. 3.** In de loop van elke evaluatieperiode vindt een functioneringsgesprek plaats telkens als het nodig is tussen het Gemeentecollege, enerzijds, en de directeurs, anderzijds, op verzoek van de ene of de andere partij. Dit gesprek heeft met name als doel om oplossingen te vinden voor de moeilijkheden die door één van de partijen wordt ondervonden.

In de loop van elke evaluatieperiode wordt elk document betreffende de uitvoering van het werk van de directeurs gevoegd bij het evaluatiedossier door laatstgenoemden of door het Gemeentecollege, op eigen initiatief of op verzoek van de directeurs.

De gegevens die door het Gemeentecollege bij het evaluatiedossier worden gevoegd, worden ter kennis gebracht van de directeurs opdat ze hun eventuele opmerkingen zouden kunnen meedelen.

**Art. 4.** § 1. Ter voorbereiding van het evaluatiegesprek stellen de betrokken directeurs hun evaluatieverslag op, op basis van het planningsverslag en, wat de directeur-generaal betreft, op basis van de doelstellingenovereenkomst.

Ten vroegste vier maanden en ten laatste twee maanden voor het einde van elke evaluatieperiode nodigt het Gemeentecollege de betrokken directeurs uit om deel te nemen aan een evaluatiegesprek dat betrekking heeft op de verwezenlijking van de doelstellingen en op de gegevens bedoeld in artikel 1, § 2.

§ 2. De directeurs krijgen een evaluatie "uitstekend", "gunstig", "met voorbehoud" of "ongunstig".

§ 3. Binnen de maand na het evaluatiegesprek formuleert het Gemeentecollege een evaluatievoorstel dat, wat de directeur-generaal betreft, o.a. verwijst naar de uitvoeringsgraad van de doelstellingenovereenkomst.

§ 4. Binnen de vijftien dagen na de mededeling ondertekenen de betrokken directeurs dat voorstel en zenden het terug samen met hun eventuele opmerkingen.

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

§ 5. Het Gemeentecollege spreekt zich definitief uit binnen vijftien dagen te rekenen van de ontvangst van de bemerkingen van de betrokken directeurs en betekent de beslissing aan laatstgenoemden tegen afgifte van een ontvangstbewijs of met een aangetekende brief.

De evaluatie wordt aan de Gemeenteraad meegedeeld.

§ 6. In elk stadium van de evaluatieprocedure zijn twee leden aangewezen door de betrokken federatie verplicht aanwezig. Deze leden zijn stemgerechtigd.

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

Het Gemeentecollege kan zich bovendien laten bijstaan door een externe deskundige.

§ 7. Bij gebrek aan evaluatie of wanneer zij niet binnen de vier maanden is uitgevoerd na de vervaldatum en voor zover de directeurs hiertoe bij de bevoegde overheid een aanvraag hebben ingediend, wordt zij geacht gunstig te zijn en heeft zij terugwerkende kracht tot de vervaldatum.

HOOFDSTUK III. — *Beroep*

**Art. 5.** § 1. De directeurs die het voorwerp uitmaken van een evaluatie "gunstig", "met voorbehoud" of "ongunstig" kunnen de zaak aanhangig maken bij de beroepskamer bedoeld in artikel L1218-1 van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie.

De kennisgeving van de evaluatie vermeldt het bestaan en de vormen van het beroep.

§ 2. Binnen de vijftien dagen na die kennisgeving kunnen de directeurs een beroep indienen voor de Kamer van beroep bedoeld in artikel L1218-1 van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie.

HOOFDSTUK IV. — *Meldingen en de gevolgen ervan*

**Art. 6.** § 1. De gevolgen van de evaluatie zijn de volgende :

1° een evaluatie "uitstekend" laat de toekenning toe van een financiële toelage die gelijk is aan een bijkomende jaarlijkse verhoging;

2° een evaluatie "met voorbehoud" heeft tot gevolg dat de wedde dezelfde blijft tot de volgende evaluatie. Er vindt een tussenevaluatie plaats zes maanden na de toekenning daarvan;

3° een evaluatie "ongunstig" heeft tot gevolg dat de wedde dezelfde blijft tot de volgende evaluatie. Er vindt een tussenevaluatie plaats één jaar na de toekenning daarvan.

§ 2. Na twee opeenvolgende ongunstige evaluaties, definitief toegewezen, kan de Raad kennis geven van het voorstel tot ontslag wegens beroepsbekwaamheid.

**Art. 7.** De becijferde evaluatie wordt verkregen na optelling van de punten die worden behaald voor elk criterium opgenomen in de bijlage.

1° "Uitstekend" : op 100, een aantal punten gelijk aan 80 of meer;

2° "Gunstig" : op 100, een aantal punten tussen 60 en 79 inbegrepen;

3° "Met voorbehoud" : op 100, een aantal punten tussen 50 en 59 inbegrepen;

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

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

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

**Art. 9.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Namen, 11 juli 2013.

De Minister-President,  
R. DEMOTTE

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

BIJLAGE

Algemene criteria	Ontwikkelingen	—	Weging
1. Uitvoering van het basisberoep	Teammanagement	Planning en organisatie	50
	Het beheer van de organen	Leiding en stimulering	
	De wettelijke opdrachten	Uitvoering van de taken binnen de opgelegde termijnen	
	Het economische en budgettair beheer	Evaluatie van het personeel	
		Pedagogie en begeleiding	
2. Het halen van de doelstellingen	Stand van vordering van de doelstellingen		30
	Initiatieven, verwezenlijking, uitgevoerde methodes om de doelstellingen te bereiken		
3. Het halen van de individuele doelstellingen	Initiatieven		20
	Persoonlijke investering		
	Verwerving van vaardigheden		
	Relationele aspecten		

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 11 juli 2013 tot vaststelling van de evaluatieregels voor de betrekkingen van directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en financieel directeur in een gemeente.

Namen, 11 juli 2013.

De Minister-President,  
R. DEMOTTE

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